
Développement de carrière et construction de sa vie : une nouvelle méthode pour l'orientation tout au long de la vie

Career construction and life design: A new method for lifelong guidance

Philippe Jacquin et Jacques Juhel



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/4115>

DOI : 10.4000/osp.4115

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 7 juin 2013

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Philippe Jacquin et Jacques Juhel, « Développement de carrière et construction de sa vie : une nouvelle méthode pour l'orientation tout au long de la vie », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 42/2 | 2013, mis en ligne le 07 juin 2016, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4115> ; DOI : 10.4000/osp.4115

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

Développement de carrière et construction de sa vie : une nouvelle méthode pour l'orientation tout au long de la vie

Career construction and life design: A new method for lifelong guidance

Philippe Jacquin et Jacques Juhel

Introduction¹

- 1 À partir des années soixante-dix, l'économie se globalise, le développement technologique s'accroît, la diversité des qualifications se développe et les restructurations d'entreprise débutent (Lee & Johnston, 2001). La concurrence mondiale et la hausse des matières premières accentuent le développement du chômage de masse. Le nombre de contrats à durée déterminée et d'intérim augmentent afin de faire face au faible coût de la main-d'œuvre des pays émergents (Gazier, 1992). Cette nouvelle ère bouleverse la stabilité des situations jusqu'à remettre en cause et rendre obsolète le concept de carrière vue traditionnellement comme une progression graduelle en matière de pouvoir, de statut et de sécurité (Hall, 1996 ; Goulet & Singh, 2002). Dès lors, la carrière se réfère davantage à l'incertitude, à l'imprévisibilité, à l'insécurité, à la mobilité accrue, au travail autonome et à temps partiel (Bujold & Gingras, 2000).
- 2 L'approche des transitions évolue en parallèle de ces changements sociaux. Alors qu'auparavant les théories décrivant le développement de l'adulte mettaient l'accent sur des étapes linéaires (Havighurst, 1953 ; Levinson, 1978 ; Super, 1984), le développement de l'adulte est dorénavant placé sous le signe des ruptures, des discontinuités et événements inattendus (Schlossberg, Waters, & Goodman, 1995). Riverin-Simard (1996) propose le concept de « chaos vocationnel » et Boutinet (1998) celui « d'immaturation de la vie adulte » afin d'illustrer ces nouveaux parcours professionnels. L'époque où les choix de profession

étaient réalisés à l'adolescence de façon durable et où les individus commençaient à travailler dans une entreprise et y demeuraient pendant toute leur vie active semble désormais révolue (Herr, 2002). Ces transitions impactent également les domaines extraprofessionnels. La mobilité géographique et l'anxiété liée aux transitions influencent les relations au sein du couple, fragilisent celles-ci (Bauman, 2004) et distendent les relations entre les membres d'une même famille (Guichard, 2007).

- 3 Dans ces circonstances, l'orientation professionnelle évolue vers « l'orientation tout au long de la vie » (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2000), se référant ainsi au concept de « développement tout au long de la vie » (Baltes & Goulet, 1970). Dans l'orientation tout au long de la vie, le développement se produit à des moments de rupture (professionnelle et/ou personnelle), des moments difficiles impliquant des changements synonymes de crise identitaire que l'individu cherche à surpasser. Cette approche de l'orientation professionnelle moderne renvoie donc à la direction que l'individu veut donner à sa vie, c'est-à-dire à ses choix de vie fondamentaux (Guichard, 2004) ou projet de vie (Boutinet, 2005).
- 4 Un tel contexte rend désormais nécessaire de considérer le processus de développement du parcours professionnel dans une perspective d'adaptabilité entre l'adulte et son environnement (Gingras, 2005). Ce concept d'adaptabilité correspond à la capacité de l'individu à s'ajuster sans trop de difficulté aux nouvelles circonstances de la vie ou à celles évoluant constamment (Savickas, 1997). Vondracek, Lerner et Schulenberg (1983, 1986) considèrent ainsi que le développement de carrière doit s'opérer dans des changements au niveau des caractéristiques de l'individu et des caractéristiques de son contexte. Ils expliquent que l'individu et l'environnement sont malléables puisque l'individu, avec ses caractéristiques, exerce une influence sur son environnement lequel, à son tour, influe sur l'individu en fonction de ses propres caractéristiques.
- 5 Les chercheurs du domaine de l'orientation professionnelle suggèrent également une évolution au plan méthodologique consistant à abandonner progressivement des modèles linéaires et prédictifs au profit de théories de la rupture (Bright & Pryor, 2005). La nature dynamique des nouveaux parcours interroge en effet les approches traditionnelles d'étude et d'accompagnement de l'orientation professionnelle. Guichard (2005) par exemple remet en cause l'utilisation d'instruments qui reposent sur l'hypothèse d'une stabilité relative de la personnalité des individus et de l'environnement professionnel comme ceux qui font référence aux dimensions de l'appariement soi-profession de Dawis et Lofquist (1984) ou à la typologie de Holland (1966). Ces outils d'accompagnement ont été pensés et développés pour des contextes stables et ne pourraient donc pas saisir la dynamique des parcours professionnels contemporains. De plus, ces outils utilisés actuellement n'ont pas été développés pour les réorientations et l'accompagnement des multiples transitions professionnelles d'un travailleur mais pour accompagner la primo-orientation de jeunes vers un emploi ou une formation.

L'orientation tout au long de la vie et la construction de sa vie

- 6 Pour remédier aux insuffisances méthodologiques des questionnaires de personnalité et d'intérêts professionnels et proposer des réponses à la problématique de l'orientation postmoderne, des chercheurs se sont réunis au sein du « Groupe International de

Recherche sur la Construction de Vie » (Savickas et al., 2009). Un nouveau paradigme est né de cette collaboration et des orientations méthodologiques ont été préconisées pour l'accompagnement des transitions des adultes : « la construction de sa vie ». La démarche préconisée s'inspire du constructionnisme social « reconnaissant en particulier que les connaissances et l'identité d'un individu sont le produit d'interactions sociales et que le sens est co-construit, via la médiation du discours » (Savickas et al., 2010, p. 6). Le modèle se réclame de la théorie de la construction de soi (Guichard, 2005) et centre son investigation sur le processus subjectif de choix d'orientation professionnelle. Cette focalisation sur les représentations mentales de soi et d'autrui veut prendre en compte le changement (Guichard, 2005). Dans cette conception, l'individu organise ses conduites, se construit et perçoit autrui, en relation avec des structures cognitives élaborées au cours de ses interactions et interlocutions antérieures (Guichard, 2004). Ces structures construites en mémoire à long terme sont les « cadres cognitifs identitaires » (Guichard, 2000). Elles dépendent de catégories sociales de toutes sortes : le genre, la religion, la position sociale, l'orientation sexuelle, l'âge, le métier, etc.

- 7 Le modèle de construction de sa vie est également holiste puisqu'il s'intéresse aux différents contextes de vie de l'individu et à leurs interrelations. Il réalise ainsi le lien avec le modèle du développement de la carrière dans l'espace et le cours de la vie de Super (1980). Le développement de carrière est replacé dans le contexte du développement de toute la personne. Le rôle de travailleur ne constitue que l'un des nombreux rôles exercés dans un monde de plus en plus diversifié et changeant. Par conséquent, l'activité professionnelle renvoie les individus aux autres sphères d'activités : personnelles, sociales, familiales. (Salling-Olesen, 2000). La démarche holistique de construction de sa vie est à rapprocher également du modèle du système des activités (Curie & Hajjar, 1987 ; Baubion-Broye & Hajjar, 1998).
- 8 Dans le contexte actuel de l'orientation des adultes, des outils innovants répondant aux préconisations méthodologiques du modèle constructionniste de l'orientation doivent appréhender le bénéficiaire dans sa globalité par l'intermédiaire de ses différentes sphères d'activités ou groupes sociaux (professionnel, familial, personnel et social) en lien avec sa problématique de transition. Ils doivent aussi permettre de saisir les représentations de soi (concepts de soi) et d'autrui (représentations du contexte) liées à ces groupes et offrir au bénéficiaire la possibilité de développer sa réflexion en donnant du sens aux informations transmises et en explicitant celles-ci par des données expérientielles. Enfin, ces outils doivent prendre en compte la dynamique développementale de la construction de vie en étant capables de cerner les évolutions des caractéristiques de l'individu au cours de sa transition. En bref, une méthode renouvelant l'accompagnement des transitions de vie professionnelle et personnelle doit se fonder sur une approche théorique du soi et de l'identité mais de tels instruments restent largement à inventer (Dauwalder, 2010). L'Investigateur Multistades de l'Identité Sociale (IMIS ; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) en est cependant un exemple (Jacquin & Costalat-Founeau, 2008).

L'Investigateur Multistades de l'Identité Sociale (IMIS)

- 9 L'IMIS a été développé dans le cadre d'une approche ego-écologique centrée sur les représentations identitaires et leur dynamique (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984 ; Zavalloni, 2007). Les auteurs de ce courant considèrent que l'identité sociale se construit

dans une perspective interactionniste liant l'individu au groupe. L'identité sociale est définie comme la représentation que l'individu se fait de son environnement social, c'est-à-dire des différents groupes auxquels il se réfère, groupes d'appartenance/référence mais également de non-appartenance.

- 10 L'IMIS est une méthode d'étude de l'identité qui repose sur l'analyse du discours du sujet sur soi, alter et la société. C'est un protocole d'entretien qui vise à recueillir des caractéristiques décrivant les groupes d'appartenance/référence de l'individu d'une part, à en faire émerger les contextes expérientiels et imaginaires qui les sous-tendent, d'autre part. L'exploration de ces contextes rend compte de la structure de l'identité d'un individu et des dynamiques qui l'animent.
- 11 La consigne initiale du questionnaire de la méthode IMIS (voir figure 1) vise à recueillir des données relatives aux représentations que se fait un individu de son environnement social, c'est-à-dire des groupes sociaux auxquels il est confronté. L'efficacité de l'outil repose donc sur le choix des stimuli désignant les groupes sociaux réels depuis lesquels l'entretien est réalisé. Ils peuvent être librement énoncés par l'individu (génération directe) ou imposés en fonction des objectifs de l'étude (génération indirecte). L'IMIS se compose de trois phases de recueil de données qui permettent d'approfondir successivement l'analyse de l'identité du sujet.
- 12 Dans la première phase, il s'agit d'obtenir les éléments caractérisant les différents groupes de l'individu. Ces caractéristiques sont nommées « Unités Représentationnelles » (URs) par Zavalloni et Louis-Guérin (1984). Pour obtenir ces URs, il est demandé à l'individu de produire des mots (5 maximum) en fonction de deux phrases inductrices portant sur un de ces groupes (voir figure 1). Par exemple, « Nous les (français) nous sommes (UR) » et « Eux les (français) ils sont (UR) ». Selon Zavalloni et Louis-Guérin (1984), le « nous » marque une position d'implication dans le groupe tandis que le « Eux » doit mobiliser d'autres points de vue, faire surgir une catégorisation du groupe en sous-groupes dont l'individu peut éventuellement s'exclure. Cette distinction favorise l'émergence d'un jugement critique et d'aspects négatifs sur le soi et les groupes d'appartenance.

Figure 1. Questionnaire de l'Investigateur Multistades de l'Identité Sociale

(Zavalloni & Louis-Guérin, 1984)

Nous, les _____, nous sommes :		Différenciation Soi/Non Soi				Connotation affective		Valeur
1		1	2	3	4	-	+	E
2		1	2	3	4	-	+	E
3		1	2	3	4	-	+	E
4		1	2	3	4	-	+	E
5		1	2	3	4	-	+	E
Eux, les _____, ils sont :		Différenciation Soi/Non Soi				Connotation affective		Valeur
1		1	2	3	4	-	+	E
2		1	2	3	4	-	+	E
3		1	2	3	4	-	+	E
4		1	2	3	4	-	+	E
5		1	2	3	4	-	+	E

Figure 1. Questionnaire of the Multistage Investigator of Social Identity
(Zavalloni & Louis-Guérin, 1984)

- 13 L'objectif de la seconde phase est de spécifier le sens des URs en explorant d'abord le degré de différenciation soi/non-soi et la connotation affective. L'individu doit indiquer les URs qu'il s'applique à lui-même, les « URs egomorphes » et celles relatives au non-soi ou à l'alter/autrui, « URs allomorphes ». Pour mettre en évidence le mécanisme de « réversibilité » entre le « je » et le « nous », le questionnaire comprend un premier niveau de spécification (voir figure 1) incluant une échelle de différenciation soi/non-soi (de 1 : UR « qui s'applique tout à fait à moi-même » à 4 : UR « qui ne s'applique pas à moi-même »). Un second temps de spécification porte sur la connotation affective avec d'une part, les URs jugées comme négatives ou défavorables (-) et d'autre part, les URs jugées comme positives ou favorables (+). Enfin, les URs jugées comme essentielles et importantes par le répondant sont mises en valeur en entourant la lettre E. À la fin de cette étape, il est possible d'ordonner toutes les URs obtenues, dans l'espace élémentaire de l'identité sociale (voir figure 2), constitué de l'axe de l'identité (soi/non-soi) et de celui de l'affectivité (positif/négatif).

Figure 2. Espace élémentaire de l'identité sociale

(Jacquin & Costalat-Founeau, 2008, d'après Zavalloni, 2007)

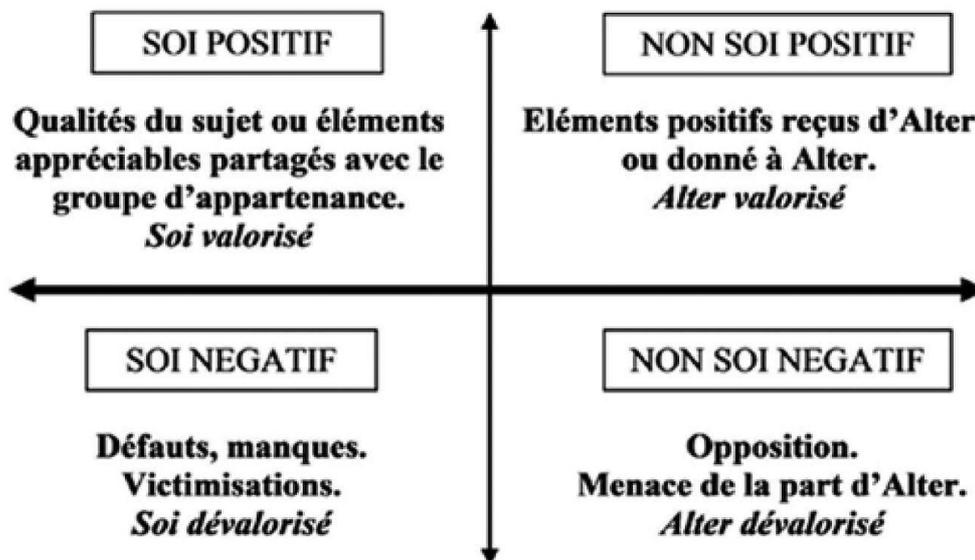


Figure 2. Elementary space of social identity

(Jacquin & Costalat-Founeau, 2008, after Zavalloni, 2007)

- 14 Enfin, la dernière phase est celle de la signification des URs. Il s'agit d'explorer systématiquement le contexte sous-jacent à chaque UR, ou ce que Zavalloni (2007) nomme la « pensée de fond » en lien avec la mémoire, les souvenirs. Le psychologue reprend chacun des mots à explorer selon un protocole d'entretien précis. Par exemple, il peut employer les questions suivantes : « Que signifie pour vous être (UR) ? » ; « Pourquoi dites-vous que le fait d'être (UR) vous appartient ? » ; « Pourquoi dites-vous que le fait d'être (UR) est pour vous positif ? ». Cette démarche permet d'obtenir le contenu collectif (histoire du groupe, réalisations, projets...) et le contenu individuel (biographie, réalisations, projets...).

- 15 Cette exploration minutieuse de la pensée de fond donne l'opportunité au psychologue d'atteindre l'organisation structurelle et motivationnelle du champ d'action d'un individu ainsi que la dynamique de son identité.
- 16 L'IMIS nous paraissant posséder des caractéristiques intéressantes au regard des attentes méthodologiques du courant constructionniste de l'orientation, nous présenterons dans un premier temps son adaptation méthodologique et informatique en une méthode d'accompagnement et d'étude de la construction de vie. Nous illustrerons ensuite son intérêt pour des adultes en phase de réorientation. Nous souhaiterions montrer que l'IMIS : 1) propose une approche globale de la transition en appréhendant les différents domaines de vie de l'individu par l'intermédiaire de ses groupes ; 2) saisit à la fois les descriptions de soi⁴ permettant de connaître les représentations de soi mais aussi les descriptions d'autrui donnant accès aux représentations attribuées aux autres membres du groupe ; 3) offre l'occasion au psychologue d'atteindre l'histoire de l'individu et donne l'opportunité à ce dernier, de réaliser une réflexion centrée sur sa situation grâce à la prise en compte de son expérience au cours de la contextualisation des descriptions ; 4) aide à repérer les évolutions identitaires au cours d'une transition professionnelle en appréhendant la malléabilité de spécification des descriptions de soi et d'autrui.

Développement de la Méthode

- 17 L'emploi de l'IMIS comme méthode d'accompagnement pour les adultes en transition implique d'adapter la forme de son questionnaire. Nous avons d'abord déterminé les configurations de recueil des descriptions et de leurs spécifications avant de développer une version informatisée de l'IMIS.
- 18 Deux modes de passation étaient envisageables : un remplissage « distribué » d'une part, un remplissage « massé » d'autre part. Or d'un point de vue ergonomique, le processus de dissociation de l'attention est cognitivement coûteux (e.g., la théorie de la charge cognitive de Sweller & Chandler, 1994). Nous avons donc préféré retenir un remplissage « massé » afin d'éviter aux participants l'alternance entre différents processus de raisonnement. Pour ce mode, le participant propose cinq descriptions à la suite de la phrase inductrice « nous, les, nous sommes » et cinq autres pour la phrase « Eux, les, ils sont ». Puis, il qualifie l'ensemble des réponses en matière de différenciation (soi/non-soi). Enfin, il évalue leur connotation affective (positive/négative).
- 19 La version informatisée de l'IMIS a été développée sur la base de la version « papier/crayon » existante en automatisant sa passation. La première étape prend en compte les différents groupes de référence du bénéficiaire en lien avec la problématique de transition professionnelle de celui-ci (voir figure 3). Le groupe « emploi précédent » concerne les personnes ayant perdu leur emploi ou ayant démissionné. Le groupe « transition professionnelle » aborde cette problématique durant laquelle s'entremêlent construction de projet et recherche d'emploi. Le groupe « emploi projeté » s'intéresse à la représentation d'un métier envisagé pour les travailleurs en réorientation. Les groupes « familial » et « activités » explorent l'investissement dans les domaines extraprofessionnels. Les activités peuvent être du type social (sport collectif, association, etc.) ou individuel (lecture, bricolage, etc.). Enfin, la catégorie agrégeant « sexe et âge » donne l'occasion de faire le point sur le rôle que joue celle-ci dans la transition de vie du bénéficiaire. L'ordre de présentation des groupes/catégories au cours de la passation de

l'outil n'est pas aléatoire. Pour le domaine professionnel, il a été souhaité que les individus commencent par le groupe professionnel passé, puis le groupe professionnel actuel et enfin le groupe professionnel futur. Cette démarche est chronologiquement cohérente. L'ensemble des groupes professionnels est traité en amont des groupes familial, personnel et social afin qu'une problématique personnelle majeure ne puisse empêcher le psychologue d'aborder les sphères professionnelles. Lors de cette étape, il s'agit aussi de recueillir des informations d'ordre sociologique : la civilité, le niveau de diplôme, le temps de recherche d'emploi, le type de structure de l'emploi précédent.

- 20 La version informatique intègre donc le choix du mode de passation du recueil et des spécifications des descriptions. Le logiciel présente pour chaque groupe exploré cinq fois de suite une fenêtre avec la phrase inductrice

Figure 3. Fiche signalétique et configuration du questionnaire

Fiche signalétique	Configuration du questionnaire		
Civilité : <input type="text"/>	Groupe "Emploi précédent" <input type="text"/>	Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :
Identifiant : <input type="text"/>	Groupe "Transition professionnelle" <input type="text"/>	Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :
Age : <input type="text"/>	Groupe "Emploi projeté" <input type="text"/>	Eux, les	, ils sont :
Diplôme : <input type="text"/>	Groupe "Familial" <input type="text"/>	Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :
Temps de recherche : <input type="text"/>	Groupe "Activités" <input type="text"/>	Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :
Entreprise précédente : <input type="text"/>	Groupe "Sexe et Age" <input type="text"/>	Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :
Lieu de passation : <input type="text"/>	<input type="text"/>	Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :
	<input type="button" value="Commencer le questionnaire"/>		

Figure 3. Personal information and questionnaire configuration

- 21 « Nous, les, nous sommes » (voir figure 4). La phrase « Eux, les, ils sont » est ensuite proposée cinq fois aux participants.

Figure 4. Exemple d'une fenêtre pour le recueil d'une description avec la phrase inductrice « nous »

Description 1/5

Nous, les personnes en transition professionnelle, nous sommes :

Description suivante

Figure 4. Example of a window for the collection of a description with the sentence inductive "we"

Les réponses sont mesurées dans la version logicielle à l'aide d'une échelle bipolaire horizontale s'inspirant du différenciateur sémantique d'Osgood (1953) et d'une Échelle Visuelle Analogique (EVA) (Huskisson, 1974). L'informatisation de la méthode donne la possibilité de disposer d'une échelle comportant 20 graduations. L'échelle de distance³ est

délimitée à ses extrémités gauche et droite par des labels opposés : « Pas du tout, moi/ Tout à fait, moi » (voir figure 5). Une réponse avec un score compris entre - 10 et - 1 est considérée comme une description appartenant à autrui. Au contraire, une description obtenant un score entre 1 et 10 appartient au soi. L'échelle de valence⁵ correspond pour sa part aux intitulés : « Tout à fait, négatif/Tout à fait, positif » (voir figure 6). Pour un score situé entre - 10 et - 1, la description est synonyme de contrainte alors que de 1 à 10, la réponse est vue comme une ressource. Le réglage de positionnement est placé sur la partie médiane de l'échelle lors de la présentation de chaque description. Il est ensuite impossible pour le répondant de le repositionner sur cette mesure (valeur 0), cela dans le but d'éviter les réponses neutres. En effet, « dans l'univers représentationnel associé à l'identité, le neutre n'existe pas » (Zavalloni, 2007, p. 49). L'évolution des spécifications est mesurée en présentant au premier temps du recueil le curseur de réponse au centre de l'échelle. Au recueil suivant, le curseur est placé à l'endroit où le bénéficiaire l'avait positionné lors de sa précédente réponse. Cette manière de faire permet ainsi au participant d'être son propre témoin.

Figure 5. Exemple d'une fenêtre de spécification de la distance d'une description

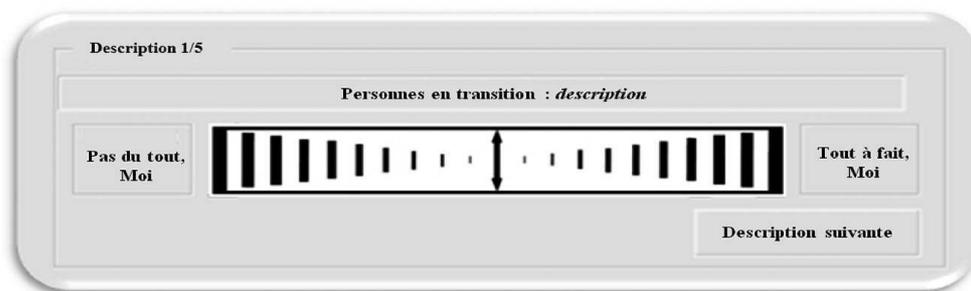
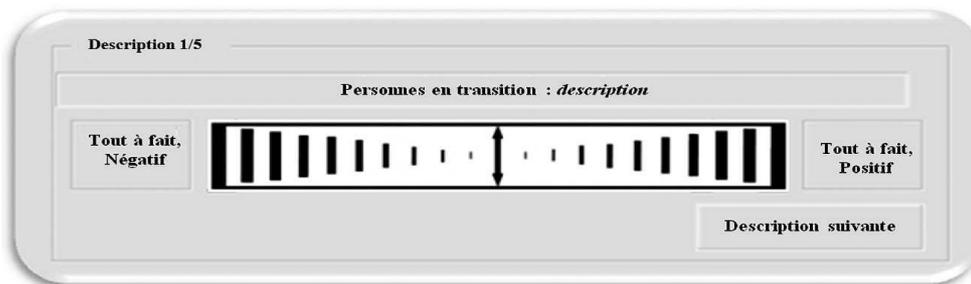


Figure 5. Example of a window for specifying the distance of a description

- 22 Nous avons également remanié en profondeur le support de présentation des résultats et en avons automatisé la production. L'évolution de l'espace élémentaire de l'identité sociale suit celle du questionnaire (voir figure 7).

Figure 6. Exemple d'une fenêtre de spécification de la valence d'une description



- 23 Figure 6. Example of a window for specifying the valence of a description
- 24 En effet, l'utilisation des deux nouvelles échelles de distance et de valence composées chacune de 20 valeurs, permet de construire un espace doté de 400 coordonnées possibles. Dans cette évolution logicielle, l'échelle de distance est inversée et se place en ordonnée. Les données personnelles sont donc dans la zone la plus proche du lecteur du support. Quant à l'échelle de valence, elle se trouve en abscisse. À chaque description

dans cet espace bidimensionnel correspond donc un couple de coordonnées (x_i, y_i) . La première coordonnée est le score de valence (x), la seconde le score

Figure 7. Cartographie identitaire

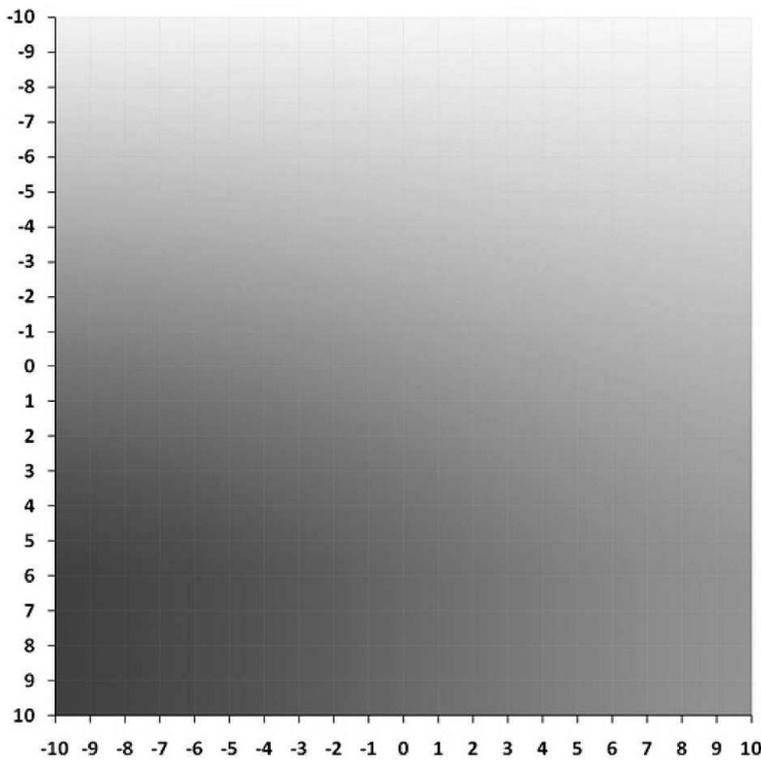


Figure 7. Identity mapping

- 25 de distance (y). Cette nouvelle configuration permet une connaissance précise de la position des descriptions dans l'espace et offre la possibilité, lors de l'accompagnement d'un individu, d'observer les déplacements des descriptions à l'intérieur d'une zone (exemple : soi négatif) mais également d'une zone à une autre (exemple : soi négatif à non-soi négatif).
- 26 Dès lors, le concept d'« espace élémentaire de l'identité sociale » est remplacé par celui de « cartographie identitaire ». Ce terme emprunté à la géographie traduit mieux l'idée d'un espace contenant de nombreuses coordonnées appartenant à des zones distinctes. Les régions de la cartographie se dotent de textures différentes afin d'identifier plus aisément les différentes zones. La partie droite de l'abscisse (0 à 10) indique les zones de ressources alors que la partie gauche de l'abscisse (0 à -10) signale les régions de contraintes. Dans la zone à la texture opaque (ordonnée de 0 à 10) se trouve l'espace personnel avec les descriptions de soi alors que dans la zone translucide (ordonnée de 0 à -10) est représenté l'espace interpersonnel avec les descriptions d'autrui.
- 27 La méthode développée comporte trois grandes étapes. Au cours de la première, il s'agit de configurer le questionnaire. Le bénéficiaire renseigne la fiche signalétique, puis choisit avec l'aide du psychologue les six groupes signifiants à explorer. Pour cela, tous deux vont s'appuyer sur les groupes de référence en lien avec la problématique d'orientation. La seconde étape est celle du recueil des données. Le bénéficiaire complète, pour chaque groupe, les deux phrases inductrices à l'aide de cinq descriptions. Il spécifie ensuite

l'ensemble de ses réponses en matière de distance puis de valence. Enfin, les cartographies sont générées automatiquement et présentées les unes après les autres au participant. Pour chacune d'elles, le psychologue et le bénéficiaire échangent par rapport aux descriptions présentes. Le psychologue fait appel aux questions du canevas d'entretien de l'IMIS : « *Que signifie pour vous être (description) ?* » ; « *Pourquoi dites-vous que le fait d'être (description) vous est proche ou éloigné ?* » ; « *Pourquoi dites-vous que le fait d'être (description) est pour vous négatif ou positif ?* ».

L'IMIS adapté au conseil : une illustration

- 28 L'objectif de l'expérience était de montrer comment l'étape de configuration de l'IMIS adapté permet d'appréhender les différents groupes de référence du (de la) bénéficiaire en lien avec sa problématique de transition de vie. Nous avons également souhaité illustrer comment la problématique de transition du (de la) bénéficiaire peut être éclairée par le recueil des descriptions pour les différents groupes choisis et leur présentation au sein des cartographies. La sensibilité de l'IMIS adapté a aussi été examinée c'est-à-dire sa capacité à faire apparaître des évolutions identitaires au cours d'un bilan de compétences approfondi (BCA).
- 29 L'introduction de l'IMIS adapté au conseil a été réalisée au sein d'un cabinet auprès de bénéficiaires d'un BCA. Nous proposons aux consultants de participer à une recherche testant une méthode d'accompagnement des transitions professionnelles et personnelles. Les individus intéressés par l'étude étaient rencontrés une première fois après leur premier entretien de conseil (temps 1). Cet entretien durait entre 45 minutes et 90 minutes. Ensuite, les participants étaient rencontrés après chaque entretien avec leur conseiller (temps 2, 3, 4, 5, 6). Durant ces échanges, les consultants se positionnaient à nouveau en ce qui concerne la distance et la valence, pour chacune des descriptions recueillies en temps 1. Cet entretien avait une durée comprise entre 15 et 30 minutes. Au cours de cette étude, 28 consultants ont été rencontrés.

Illustration des potentialités de l'IMIS adapté

- 30 Pour mettre en évidence les potentialités de l'outil, nous avons choisi Camille. Elle est inscrite à pôle emploi depuis environ un mois, Camille était responsable d'agence immobilière et a été licenciée suite aux difficultés économiques dans le secteur. Camille est âgée de 29 ans, est mère de trois enfants et vit maritalement.

Configuration du questionnaire

- 31 La configuration de l'IMIS adapté de Camille apparaît sur la figure ci-contre (voir figure 8). Il est à noter que l'emploi du temps chargé de Camille ne lui permet pas d'avoir beaucoup d'activités sociales ou personnelles.

Recueil et présentation des informations

- 32 La cartographie de l'emploi précédent (voir figure 9) met en évidence les contraintes intrinsèques liées au métier de responsable d'agence immobilière. On y trouve les

descriptions de soi négatives : « stressés », « n'avons pas d'heures fixes », « disponibles à toutes heures ». A contrario, la cartographie

Figure 8. Fiche signalétique et configuration de l'IMIS adapté de Camille

Fiche signalétique		Configuration du questionnaire			
Civilité :	Mlle	Groupe "Emploi précédent"	Nous, les responsables d'agence immobilière Eux, les responsables d'agence immobilière	, nous sommes : , ils sont :	
Identifiant :	Angers IMISc 16	Groupe "Transition professionnelle"	Nous, les personnes en transition professionnelle Elles, les personnes en transition professionnelle	, nous sommes : , elles sont :	
Age :	29 ans	Groupe "Emploi projeté"	Eux, les comptables en cabinet	, ils sont :	
Diplôme :	Licence	Groupe "Familial"	Nous, les pacsés avec des enfants Eux, les pacsés avec des enfants	, nous sommes : , ils sont :	
Temps de recherche :	1 mois	Groupe "Sexe et Age"	Nous, les femmes de la trentaine Elles, les femmes de la trentaine	, nous sommes : , elles sont :	
Entreprise précédente :	Moins de 30 salariés		Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :	
Lieu de passation :	Angers		Nous, les Eux, les	, nous sommes : , ils sont :	
<input type="button" value="Commencer le questionnaire"/>					

Figure 8. Personal information and configuration of Camille's questionnaire

- 33 met également en valeur les descriptions présentes dans la zone des ressources intrinsèques et fait ressortir les éléments appréciés par Camille dans son ancien emploi : « très très bien payés », « bien payés », « autonomes », « travaillent énormément », « compétitifs », « satisfaits de faire du chiffre », « négociateurs ».
- 34 La cartographie de la transition professionnelle (voir figure 10) donne accès aux ressources intrinsèques de Camille (descriptions « volontaires », « rassurés », « combattifs », « déterminés » et par deux fois « motivés ») et à une contrainte intrinsèque (terme « inquiets » cité à deux reprises). Le nouveau support souligne également la présence de deux descriptions extrinsèques, l'une considérée par la consultante comme une contrainte (« perdus ») et l'autre comme une ressource (« mécontents »).
- 35 La cartographie de l'emploi projeté (voir figure 11) révèle uniquement des ressources. Camille partage avec les comptables en cabinet les descriptions de soi positives (« rigoureux », « discrets ») mais aussi « travaillent beaucoup » et « autonomie ». Ces deux dernières descriptions se retrouvent également pour son ancien emploi (voir figure 9). La description « intelligents » appartient au soi mais elle est moins centrale pour Camille. La zone des ressources extrinsèques recueille la description « rassurants ».
- 36 La cartographie familiale (voir figure 12) fait tout d'abord ressortir une contrainte extrinsèque avec la description « instables ». Deux contraintes intrinsèques (descriptions de soi « fatigués par les enfants » et « inquiets pour notre projet professionnel ») sont aussi présentes. Enfin, les ressources intrinsèques s'expriment par les descriptions « communiquant », « soudés » et par deux fois « heureux ».
- 37 La cartographie de l'âge et du sexe (voir figure 13) met en évidence une seule ressource extrinsèque (« fêtardes »). Les autres descriptions sont

Figure 9. Cartographie identitaire

de l'emploi précédent

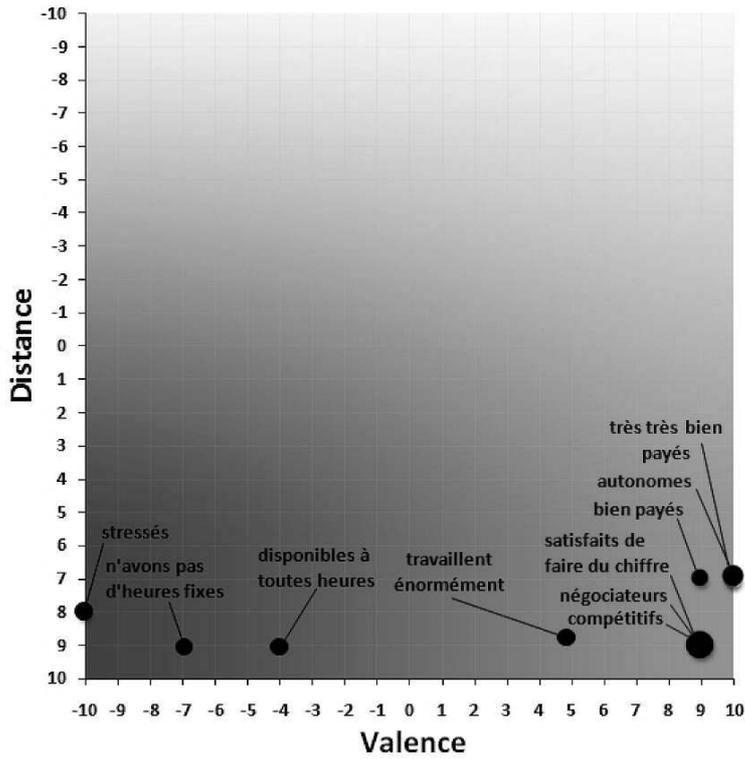


Figure 9. Identity mapping for the former job

Figure 11. Cartographie identitaire de l'emploi projeté

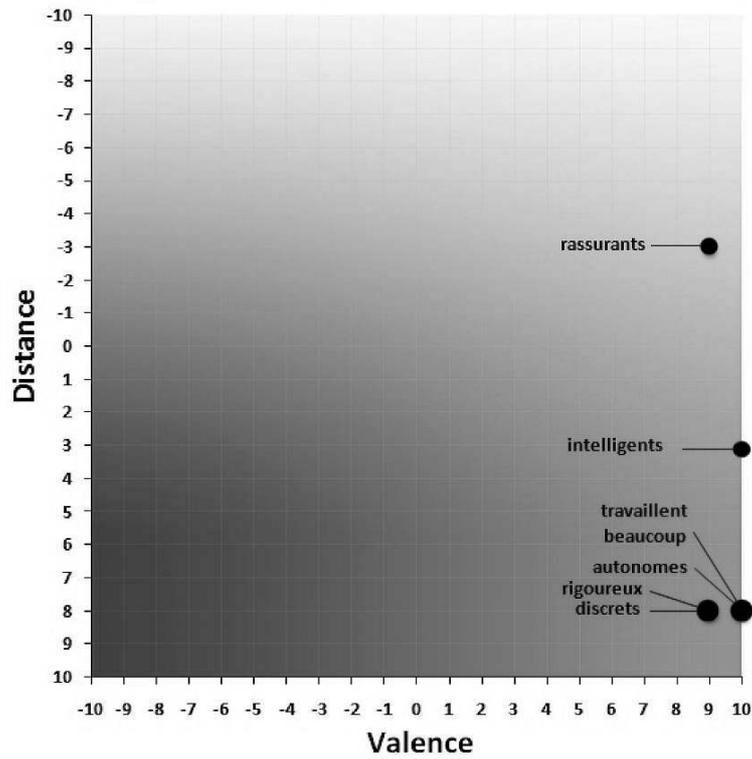


Figure 11. Identity mapping for the next job

- 38 dans leur ensemble des ressources intrinsèques (« ouvertes d'esprit », « jeunes », « heureuses », « indépendantes », « gardons un côté enfant », « belles » et « sportives »).

Figure 13. Cartographie identitaire du sexe et de l'âge

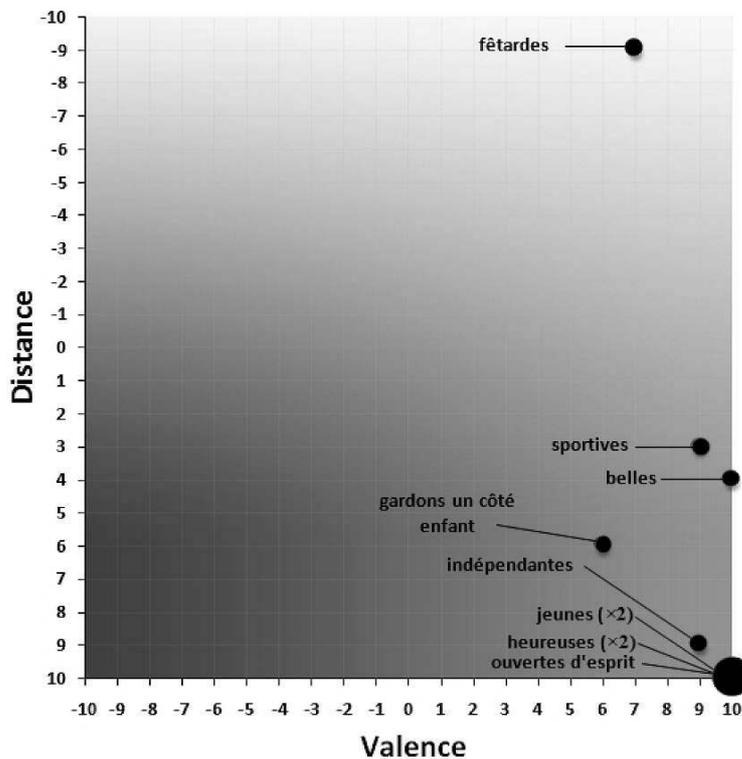


Figure 13. Identity mapping for sex and age

Appréhension des évolutions identitaires

- 39 Pour plus de lisibilité, seules les descriptions dont les spécifications ont évolué dans le temps sont présentées dans les différentes cartographies. Les spécifications des descriptions ont changé pour le groupe de la transition professionnelle (voir figure 14) et le domaine familial (voir figure 15). La tendance générale de l'évolution des spécifications au cours du BCA est un mouvement de l'espace personnel en direction de l'espace interpersonnel. Les descriptions de soi de la zone des contraintes intrinsèques évoluent vers celle des contraintes extrinsèques. Par exemple, les descriptions de soi négatives « *inquiets* » pour la sphère de la transition professionnelle ainsi qu'« *inquiets pour notre projet professionnel* » et « *fatigués par les enfants* » pour la sphère familiale.

Figure 14. Cartographie de l'évolution des descriptions pour la transition professionnelle

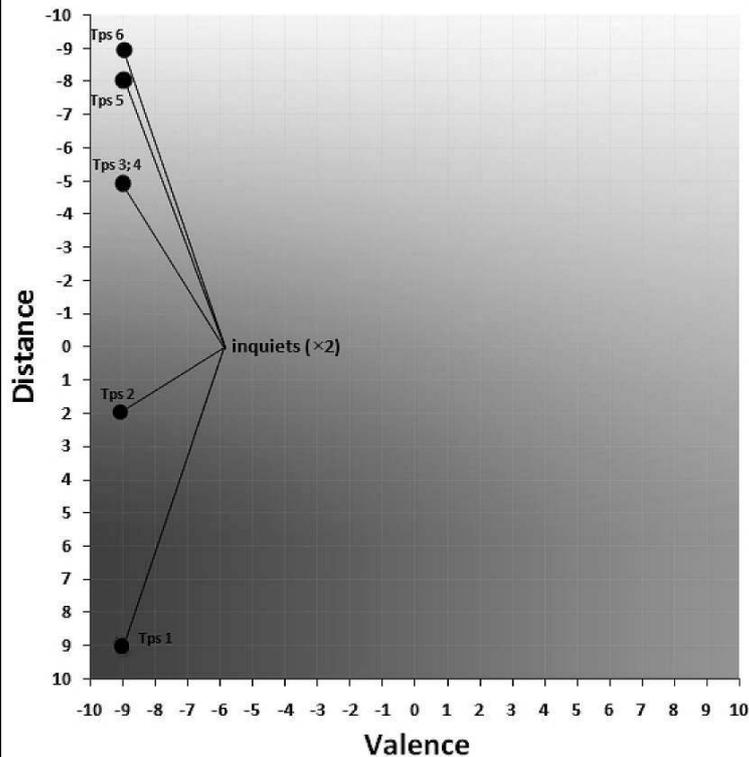


Figure 14. Mapping of descriptions evolution for the professional transition

Discussion

- 40 La configuration du questionnaire est une étape de co-construction entre le psychologue et le bénéficiaire. Comme attendu, elle appréhende les groupes en lien direct avec la problématique d'orientation tels que « l'emploi précédent », « la transition professionnelle », « l'emploi projeté » ainsi que les groupes/catégories connexes à la problématique comme le domaine familial ou encore le sexe et l'âge. Cette démarche permet d'appréhender globalement la situation du bénéficiaire. Cette étape procure un premier niveau d'information au psychologue et au bénéficiaire sur la problématique de transition, la maturité du projet et l'investissement identitaire. La deuxième étape recueille les descriptions et leurs spécifications pour chaque groupe choisi. Elle donne accès aux représentations de soi et d'autrui et apporte un second niveau d'information sur la problématique d'orientation du bénéficiaire. La dernière étape donne l'occasion d'approfondir les informations précédemment recueillies.
- 41 La lecture des différentes cartographies identitaires et leur contextualisation par le recueil du récit biographique du consultant éclairent la problématique de construction de vie. Pour le psychologue, la cartographie « emploi précédent » lui permet de prendre connaissance des aspects liés au dernier emploi du bénéficiaire comme les éléments positifs recherchés et les éléments négatifs à éviter dans le futur emploi. Ainsi, à la lecture de ces ressources et contraintes, un conseiller-psychologue pourrait formuler des

hypothèses sur le projet professionnel du bénéficiaire pour des métiers dont les caractéristiques seraient à éviter ou à privilégier. Pour Camille, il s'agira pour le psychologue d'amener celle-ci à réfléchir à des métiers pour lesquels le stress et la charge horaire sont moins importants que dans le métier de commercial. Toutefois, Camille devra conjuguer avec des aspirations opposées puisqu'elle est attirée par le challenge et les rémunérations importantes. La cartographie « transition professionnelle » et son récit de vie renseignent le psychologue sur les problématiques pouvant freiner le parcours du bénéficiaire. Grâce à ces informations, un professionnel de l'orientation pourrait faire quelques recommandations visant à améliorer le vécu de la situation. En ce qui concerne Camille, sa recherche d'emploi est l'occasion d'exprimer de l'inquiétude pour l'avenir. Le psychologue peut rassurer Camille sur ces possibilités d'insertion en l'incitant à s'appuyer sur les capacités qu'elle actualise : la combativité et le volontarisme.

- 42 La cartographie « emploi projeté » et sa contextualisation donnent accès aux traits attribués aux professionnels d'un métier envisagé et à la proximité de l'individu avec ces caractéristiques. Camille s'attribue plus ou moins des caractéristiques liées à sa représentation du métier de comptable. Avec ces indications, un conseiller-bilan pourrait évaluer les connaissances du bénéficiaire concernant les caractéristiques des professionnels du domaine visé et ainsi juger de l'écart entre son référentiel du métier et les connaissances de sa consultante. Cet échange répond aux préconisations d'Huteau (1997) qui écrit que « l'information sur les métiers ne doit pas décrire des métiers, mais des personnes les exerçant, des professionnels » (p.131). Ce travail éviterait ou atténuerait une « crise de la représentation » chez le bénéficiaire (Huteau, 2007), dans la mesure où la représentation du métier est fréquemment mise à mal lorsque l'individu commence à le pratiquer.
- 43 La contextualisation des cartographies « familial » et « sexe/âge » apporte au psychologue des informations sur les situations hors domaine professionnel qui sont synonymes de ressources ou de contraintes. Pour Camille, ces deux groupes sont sources d'épanouissement puisqu'elle explique qu'elle est heureuse avec les membres de sa famille et que le fait d'être une femme de trente ans est également réjouissant. L'échange par rapport à ces deux groupes peut informer un conseiller-psychologue d'éventuelles problématiques extraprofessionnelles telles qu'une séparation, un sentiment de discrimination, etc. Quant à l'échange sur les « activités », il donne une indication sur l'investissement hors des domaines professionnel et familial. Un conseiller-bilan pourrait s'y référer afin que le bénéficiaire puisse s'en servir comme d'un support au cours de sa transition professionnelle. Par exemple, le psychologue pourrait inciter sa consultante à communiquer sur sa situation au sein de ses différents lieux de socialisation extraprofessionnelle. Ainsi, les membres de son réseau de connaissances pourraient l'informer sur les métiers visés, les opportunités d'emploi ou de rencontre avec des professionnels.
- 44 L'accompagnement dans le temps de Camille avec l'IMIS adapté met à jour des changements identitaires durant le BCA. Néanmoins, les évolutions ne concernent pas l'ensemble des groupes explorés. Pour la cartographie de l'ancien emploi, les spécifications n'évoluent pas au cours du temps puisque cette situation est révolue. La cartographie du métier projeté de Camille ne change pas non plus. Cela pourrait s'expliquer par un travail pas assez approfondi sur les caractéristiques des professionnels du métier visé. Quant à la cartographie « sexe et âge », les spécifications des descriptions n'ont pas évolué mais ce groupe comporte une structure très stable. Cette étude du changement a aussi mis en exergue les relations qu'entretiennent les différentes sphères

entre-elles. Pour Camille, les événements liés au bilan dans la sphère professionnelle influencent positivement la sphère familiale. La description « *inquiet pour notre projet professionnel* » de la sphère familiale évolue en parallèle des descriptions « *inquiets* » dans la sphère de transition professionnelle vers l'espace interpersonnel. En définitive, les changements concernent exclusivement les descriptions de soi et non les descriptions d'autrui, ce qui paraît normal dans la mesure où, au cours du BCA, ce sont les événements liés à l'individu qui lui sont le plus signifiants et importants.

Conclusion

- 45 Les informations recueillies au cours d'une transition professionnelle grâce à l'IMIS adapté répondent, selon nous, aux attentes méthodologiques de l'orientation contemporaine et en particulier aux préconisations de l'approche constructionniste (Savickas et al., 2009, 2010). Nous estimons que les étapes d'adaptation et d'informatisation de l'IMIS l'ont fait évoluer vers une méthode d'accompagnement et d'étude des transitions professionnelles et de la construction de vie. Le développement de cette méthode ou « IMISc » (« c » pour « conseil ») n'est qu'une première étape d'adaptation de l'IMIS au contexte de l'orientation des adultes. Nous nous proposons à l'avenir d'améliorer son ergonomie et de mieux lui faire prendre en compte l'apparition de nouvelles descriptions dans le champ identitaire des individus au cours de leur transition professionnelle. Cette évolution serait tout particulièrement pertinente en ce qui concerne le groupe de l'emploi projeté. Les individus pourraient ainsi fournir durant leur progression de nouvelles caractéristiques des professionnels exerçant le métier qui les motive. Cette mesure de l'évolution de la représentation professionnelle du bénéficiaire permettrait de disposer d'une indication plus précise du niveau de connaissance du domaine professionnel visé et du risque de crise de la représentation (Huteau, 2007). Les évolutions pourraient dès lors être appréciées à deux niveaux : la modification des spécifications et l'apparition de nouvelles descriptions. Nous envisageons également d'évaluer, sur la base des critères spécifiques aux recherches et méthodes qualitatives (Creswell & Miller, 2000), la validité de l'IMIS-c en tant que méthode favorisant le développement des représentations liées à l'émergence d'un projet professionnel.

BIBLIOGRAPHIE

- Baltes, P.-B., & Goulet, L.-R. (1970). Status and issues of a life-span developmental psychology. In L.-R. Goulet & P.-B. Baltes (éd.), *Life-Span Developmental Psychology: Research and Theory* (pp. 248-258). New York: Academic Press.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broye (éd.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Saint-Agne : Erès.

- Bauman, Z. (2004). *L'amour liquide, de la fragilité des liens entre les hommes*. Rodez : Le Rouergue.
- Boutinet, J.-P. (1998). *L'immaturité de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Boutinet, J.-P. (2005). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: a user's guide. *Career development quarterly*, 53(4), 291-305.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches. Montréal : Gaëtan Morin.
- Creswell, J., & Miller, D. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail – Vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & J.-C. Sperandio (éd.), *Traité de Psychologie du travail* (pp. 37-55). Paris : Presses Universitaires de France.
- Dauwalder, J.-P. (2010, 23 septembre). Conseil en orientation et évolution des compétences-clé : le couteau suisse du conseiller. Communication présentée au forum Regards européens sur le conseil, Association des conseillers d'orientation psychologues de France, Le Mans, France.
- Dawis, R. N., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment. An individual-differences model and its applications. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Gazier, B. (1992). *Économie du travail et de l'emploi*. Paris : Dalloz.
- Gingras, M. (2005). L'orientation tout au long de la vie : une réalité incontournable du développement de carrière des adultes. *Psychologie du travail et des organisations*, 11(2), 115-128.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: a re-examination and an extension. *Journal of vocational behavior*, 61, 73-91.
- Guichard, J. (2000). Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 181-212.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J. (2005). Comment élaborer scientifiquement la question de société : « s'orienter tout au long de la vie » ? *Psychologie du travail et des organisations*, 10(3), 233-247.
- Guichard, J. (2007). Transition. In J. Guichard & M. Huteau (éd.), *Orientation et insertion professionnelle : soixante-quinze concepts clés* (pp. 427-435). Paris : Dunod.
- Gysbers, N.-C., Heppner, M.-J., & Johnston, J. A. (2000). Conseil et développement de carrière tout au long de la vie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 91-115.
- Hall, D. T. (1996). Long live the career. In D. T. Hall and Associates (Eds.), *The carrer is dead-Long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Havighurst, R. J. (1953). *Human development and education*. White Plains, NY: Longmans.
- Herr, E. L. (2002). Adult career development: some perspectives on the future. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: concepts, issues and practices* (pp. 389-399). Alexandria, VA: National career development association.
- Holland, J. L. (1966). The psychology of vocational choice: a theory of personality types and model environments. Watham, MA: Blaisdell.
- Huskisson, E. C. (1974). Measurement of pain. *The Lancet*, 2, 1127-1131.

- Huteau, M. (1997). Système représentationnel des jeunes et information sur les métiers. In *Comment parler aujourd'hui des métiers aux jeunes ?* [Actes de l'Université d'été de l'ONISEP de Saint-Affrique, 26-30 août 1996]. Lognes : ONISEP.
- Huteau, M. (2007). Représentations professionnelles. In J. Guichard & M. Huteau (éd.), *Orientation et insertion professionnelle : soixante-quinze concepts clés* (pp. 374-380). Paris : Dunod.
- Jacquín, P., & Costalat-Founeau, A.-M. (2008). Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 509-525.
- Lee, F. K., & Johnston, J. A. (2001). Innovations in career counseling. *Journal of Career Development*, 27(3), 177-185.
- Levinson, D. (1978). *The seasons of Man's life*. New York: Knopf.
- Osgood, C. (1953). *Method and theory in experimental psychology*. New York: Oxford University Press.
- Riverin-Simard, D. (1996). Le concept de chaos vocationnel : un pas théorique à l'aube du XX^e siècle ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 25(4), 467-487.
- Salling-Olesen, H. (2000). *Professional identity as learning processes in life histories*. Roskilde, Dk: University Adult Education Research Group.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career development quarterly*, 15(3), 247-259.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A. E. M., & Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au XXI^e siècle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(1), 5-39.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transitions - Linking practice with theory* (2^e Ed.). New York: Springer.
- Super, D. E. (1980) A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behaviour*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Carrer Choice and Development*. San Fransico: Jossey-Bass.
- Sweller, J., & Chandler, P. (1994). Why some material is difficult to learn. *Cognition and instruction*, 12, 185-233.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1983). The concept of development in vocational theory and intervention. *Journal of vocational behaviour*, 23(2), 179-202.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: a life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Zavalloni, M. (2007). *Égo-écologie et identité : une approche naturaliste*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience. Introduction à l'égo-écologie*. Montréal : Presses Universitaires de Montréal.

NOTES

1. Ce travail a été réalisé dans le cadre d'une thèse financée par une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) en partenariat avec l'entreprise PerformanSe, Groupe Bernard Julhiet.
 2. Dans la suite du développement, il a été choisi de remplacer le concept d'« UR egomorphe » c'est-à-dire UR s'appliquant à l'individu par celui de « description de soi ». L'expression « description d'autrui » se substitue à celle d'« UR allomorphe » ou UR seulement attribuée à d'autres membres du groupe d'appartenance/référence de l'individu.
 3. Le concept de « différenciation soi/non-soi » est remplacé par celui de « distance » et celui de « connotation affective » par « valence ».
-

RÉSUMÉS

Cette recherche qui s'inscrit dans une approche constructionniste est une tentative de réponse aux besoins méthodologiques de l'orientation tout au long de la vie. Dans cette optique, nous avons développé une méthode d'accompagnement sur la base de l'Investigateur Multistades de l'Identité Sociale (IMIS) et l'avons adaptée au contexte des travailleurs en transition professionnelle et informatisée. La méthode a été testée auprès de bénéficiaires d'un bilan de compétences approfondi. Nous montrons dans ce travail comment l'IMIS adapté au conseil permet de recueillir des informations utiles à la compréhension de la problématique de travailleurs en réorientation.

The present work that follows a constructionist approach aims to suggest some possible methodological solutions to meet the goals of lifelong guidance. To this end, we propose to use a career counseling method based on the Multistage Investigator of Social Identity (MISI). This method has been computerized and adapted for the context of professionals in career transition. It was then tested on recipients of a career review. The use of the MISI for counseling made it possible to collect useful information for a comprehensive understanding of the issues affecting professionals in retraining. Moreover the characteristics of the MISI meet the methodological recommendations made by the constructionist approach.

INDEX

Mots-clés : Transitions professionnelles, orientation tout au long de la vie, construction de sa vie, méthodes d'accompagnement, Investigateur Multistades de l'Identité Sociale pour le conseil
Keywords : Professional transitions, lifelong guidance, life designing, career counseling methods, Multistage Investigator of Social Identity for counseling

AUTEURS

PHILIPPE JACQUIN

est Docteur en psychologie différentielle, Centre de Recherches en Psychologie, Cognition, Communication (EA 1285). Philippe Jacquin est également membre du Centre de Recherches en Psychologie, Cognition et Communication (CRPCC, EA 1285) de l'UEB Rennes 2 et ATER à l'Université de Bordeaux 2 - Thèmes de recherche : Transitions professionnelles, méthode d'accompagnement pour l'orientation tout au long de la vie, construction de sa vie, évaluation des pratiques d'orientation - Contact : Université Européenne de Bretagne - Rennes 2, Place du Recteur Henri Le Moal - CS 24307, 35043 Rennes cedex - Courriel : jacquinphilippe@gmail.com

JACQUES JUHEL

est Professeur de psychologie différentielle, Centre de Recherches en Psychologie, Cognition, Communication (EA 1285). Jacques Juhel est également directeur du Centre de Recherches en Psychologie, Cognition et Communication (CRPCC, EA 1285) et directeur du Centre de Formation des Conseillers d'Orientation-Psychologues de l'Université Rennes 2. - Thèmes de recherche : Modélisation des différences individuelles dans les trajectoires développementales - Courriel : jacques.juhel1@orange.fr