



**HAL**  
open science

## La résilience dans les situations de licenciement économique : une étude de cas mobilisant les dialogues de conseil en life design

Marie-Line Robinet, Valérie Cohen-Scali, Jacques Pouyaud

### ► To cite this version:

Marie-Line Robinet, Valérie Cohen-Scali, Jacques Pouyaud. La résilience dans les situations de licenciement économique : une étude de cas mobilisant les dialogues de conseil en life design. *Pratiques Psychologiques*, 2019, 25 (3), pp.285-302. 10.1016/j.prps.2018.05.003 . hal-03260965

**HAL Id: hal-03260965**

**<https://cnam.hal.science/hal-03260965>**

Submitted on 20 Jul 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

La résilience dans les situations de licenciement économique : une  
étude de cas mobilisant les Dialogues de Conseil en Life Design

Resilience in situations of economic layoff: a case study mobilizing  
Life Design Counseling Dialogues

Marie-Line Robinet (marie-line.robinet@lecnam.net)\*

Valérie Cohen-Scali (valerie.cohen-scali@lecnam.net)\*

et Jacques Pouyaud (jacques.pouyaud@u-bordeaux.fr)\*\*

\*Laboratoire CRTD (EA 4132), CNAM

\*\*Laboratoire de psychologie (EA 4139), Université de Bordeaux

## **Résumé**

Les ruptures professionnelles sont nombreuses dans le monde du travail d'aujourd'hui et peuvent induire mal être psychologique, sentiment de précarité et perte de confiance en soi. La résilience correspond à un ensemble d'attitudes et de processus psychologiques qui permettent aux individus de lutter pour retrouver un sens à leur vie et une certaine confiance en soi à la suite d'un évènement traumatique. Cet article propose dans une première partie, une revue de la littérature sur le concept de résilience en lien avec des ruptures professionnelles et plus particulièrement le licenciement économique. La seconde partie est une étude de cas qui vise à mettre au jour le rôle et l'intérêt des Dialogues de Conseil en Life Design (DCLD) (Guichard, 2004) pour la mise en œuvre des processus psychologiques contribuant à la résilience après un licenciement. Dans le cadre d'une intervention d'orientation auprès d'un individu, des DCLD ont été mis en œuvre. Ils ont été retranscrits et analysés en utilisant la méthodologie des moments innovants (Gonçalves, et al., 2009). L'analyse met au jour une augmentation du nombre des moments innovants marquant un changement dans la vie de la personne et confirme l'émergence de la résilience au cours des DCLD. Ces résultats sont discutés en lien avec les modèles de la résilience et le rôle des conseillers et des psychologues qui accompagnent les licenciés économiques dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Mots clefs : licenciement économique, résilience, dialogues de conseil, life designing, moments innovants.

#### Abstract

Professional breakdowns are numerous in today's world of work and can lead to psychological distress, precariousness and loss of self-esteem. Resilience gathers a set of psychological attitudes and processes that allow individuals to struggle in order to find life meaning and recover self-confidence after a traumatic event. This article proposes in a first part, a review of the literature on the concept of resilience in connection with career breakdowns and more particularly with lay-offs. The second part is a case study that aims to highlight the role and interest of Life Design Counseling Dialogues (LDCDs) (Guichard, 2004) as a career counseling method supporting the implementation of psychological processes that contribute to resilience after a lay-off. As part of a career counseling intervention, LDCDs were implemented in a case study. They were transcribed and analyzed using the methodology of innovative moments (Gonçalves et al., 2009). The analysis reveals an increase in the number of innovative moments showing a change in the person's life and it confirms the emergence of resilience processes during DCLDs. These results are discussed in relation to models of resilience and with the role of counselors and psychologists who accompany individuals who have met a lay-off.

Keywords : Lay off, career counseling, resilience, Counseling Dialogues, life designing, innovative moments.

## **Introduction**

Les individus sont confrontés aujourd'hui à des transitions et des ruptures dans leur vie professionnelle. Le licenciement économique apparaît comme une rupture fréquemment rencontrée dans la population active. Un licenciement est dit économique (article L1233-3 du code du travail) si le motif est « non inhérent à la personne du salarié ». Il peut résulter de difficultés économiques, de mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à sa compétitivité, ou de la cessation d'activité de l'entreprise. En 2013, environ 13% des demandeurs d'emploi se sont inscrits à Pôle Emploi à la suite d'un licenciement économique (Dares, 2013), c'est-à-dire environ 191 000 personnes. Parmi celle-ci, 66% sont des hommes, et 61% recherchent un emploi d'ouvrier ou d'employé qualifié (Charozé & Ghraïri, 2017). Bien qu'ayant souvent toutes les caractéristiques d'un trauma, le licenciement n'est jamais mentionné dans la liste des évènements considérés comme potentiellement traumatisants. En effet, « si la perte d'emploi était considérée comme un évènement traumatique, il en résulterait que le fait de licencier une personne ou de la priver de son emploi constituerait un risque psychosocial dont la responsabilité reviendrait à l'instance qui est à l'origine de la fin du travail » (Debout, 2015, p. 20). Pourtant, le licenciement entraîne une situation de chômage. Celle-ci peut avoir un effet direct sur le moral,

entraînant chez la personne concernée un sentiment d'échec, une détresse durable, voire une véritable dépression. Au-delà de l'effet de surprise que provoque l'annonce du licenciement, deux sentiments sont fréquemment ressentis par les chômeurs : un sentiment de mort, ou d'anéantissement personnel, exprimé de diverses façons : « le monde s'écroule », « la terre s'ouvre sous nos pieds » ; et un sentiment d'humiliation, voire de déshumanisation : « on est des moins que rien », « des salariés kleenex » (Trotzler, 2006). Le salarié se trouve ensuite « jeté » hors de son lieu de travail, et un sentiment de vide s'installe, l'impression soudaine de ne plus avoir de place dans le monde réel, ce qui nécessite un temps de récupération plus ou moins long (Debout, 2015). Demazière (2006) rappelle que « le chômage ne se réduit pas à une privation d'emploi » (p. 88). Il peut être vécu comme une humiliation due à l'injustice subie et, paradoxalement, à la culpabilité éprouvée. Dans tous les cas, les individus peuvent connaître une fragilisation de leur identité qui peut être limitée grâce à certains accompagnements (Roques, 2004). Pour parer à l'ensemble des difficultés que rencontrent les chômeurs pour retrouver un emploi, la plupart des pays européens organisent des prestations d'accompagnement personnalisé (Grivel, George, et Méda, 2007). Ces dispositifs sont généralement évalués par des indicateurs de retour à l'emploi (Guénolé, Bernaud, Desrumaux et Di Fabio, 2015) et visent à soutenir l'activité des personnes en agissant sur divers facteurs tels que, par exemple, la motivation, le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi, etc. (Roques, 2008). L'objectif général de cet article est d'étudier les changements professionnels sous l'angle du concept de

résilience. L'hypothèse principale consiste à penser que certaines interventions d'orientation contribuent à la mise en œuvre d'un processus de résilience chez les individus ayant subi des licenciements économiques. Ce concept de résilience, au départ utilisé en physique, pour qualifier l'évaluation de la résistance des matériaux à des chocs élevés (Anaut, 2005), est un terme de plus en plus souvent utilisé en psychologie. Il renvoie alors à la capacité des individus à traverser des épreuves difficiles, à rebondir face à l'adversité et à continuer à se développer malgré les traumatismes subis (Cyrułnik, 1999). Après avoir présenté le concept de résilience et ses applications possibles dans le domaine de la construction de carrière, une situation d'orientation est proposée. Il s'agit d'un cas d'une personne ayant été licenciée, rencontrée par un psychologue mettant en œuvre des Dialogues de Conseil en Life Design (DCLD). L'analyse de l'entretien réalisée grâce à la méthode des moments innovants (Gonçalves & al., 2009) est ensuite présentée.

### **1. Les processus psychologiques mobilisés dans la résilience**

La notion de résilience correspond à un ensemble de processus psychologiques et psychosociaux mobilisés par un individu traversant des épreuves difficiles lui permettant de rebondir face à l'adversité et continuer à se développer malgré les traumatismes subis (Anaut, 2005 ; Cyrułnik, 1999). Lecomte (2010) décrit la résilience comme « un processus non linéaire permettant à une personne ou à un groupe ayant subi un ou plusieurs traumatismes de mener une vie satisfaisante à ses propres yeux, et dans le respect d'autrui » (p.59). Ces processus seraient

le fruit d'interactions complexes entre l'individu et son environnement. Manciaux (2001) définit la résilience comme « la capacité d'une personne, d'un groupe, à se développer bien, à continuer à se projeter dans l'avenir en présence d'événements déstabilisants, de traumatismes sérieux, graves, de conditions de vie difficiles, [ou] de « traumatismes parfois sévères » (p. 321). Tisseron et Cyrulnik (2007) mettent en évidence l'existence de deux grands types de traumatismes graves, ceux qui entament la confiance dans le monde et dans l'homme et ceux qui ne l'entament pas, comme les catastrophes naturelles et les accidents. Doit-on alors définir le traumatisme à partir de l'empreinte psychique de l'évènement ? Dans sa proposition de définition de la résilience, Lecomte (2010) distingue « le trauma (un événement objectif) et le traumatisme (le vécu subjectif consécutif à cet événement) » (p. 59). Certains événements sont tellement graves qu'ils entraînent quasiment automatiquement un traumatisme. D'autres situations sont moins graves, le vécu subjectif va alors jouer un rôle majeur dans le glissement ou non du trauma vers le traumatisme (Lecomte, 2010). Pour mobiliser les processus de résilience, les individus doivent être confrontés à des événements aversifs, comportant de la violence, une effraction physique ou psychique (Anaut, 2005). Le traumatisme référerait alors à l'effet psychique résultant de la rencontre avec cet évènement, qui pourrait être unique, massif et bouleverser les capacités d'adaptation du sujet (par exemple, la perte d'un proche, un accident, une maladie...). Il peut s'agir également d'une accumulation d'évènements aversifs ou de carences graves et répétées, comme, par exemple, des négligences familiales, ou des abus sexuels. Dans le contexte de travail, il peut s'agir



de harcèlement, ou de surcharge continue. L'étude longitudinale réalisée par Emmy Werner sur 30 ans a pris en compte quatre grandes catégories de facteurs de risque auxquels ont été exposés des enfants (Richardson, 2002) : le stress périnatal, la pauvreté, l'instabilité du quotidien, et les problèmes graves de santé des parents. Pour Richardson (2002), les processus de résilience peuvent être mis en œuvre dans des situations variées qui contribuent à rompre l'équilibre « biospirituel » de l'individu adapté à son environnement. Certaines expériences suscitant des émotions fortes et négatives (comme la peur, la confusion, la défiance etc...) pourraient constituer des risques pour le bien-être et l'équilibre de l'individu. Ainsi, il apparaît qu'une grande variété de situations est susceptible de mobiliser les processus de résilience. Comme le souligne Anaut (2005), c'est la subjectivité et non les aspects objectifs qui peuvent rendre compte du caractère traumatique d'une situation donnée. Pour Lecomte (2010) la résilience se construit autour de deux éléments majeurs : le lien et le sens. De même, Tisseron et Cyrulnik, (2007) conçoivent trois dimensions du processus de résilience :

- l'attribution d'un sens à l'événement. Il s'agit du sens dans les deux acceptations du terme, c'est-à-dire l'orientation et la signification (Lecomte, 2010). Le sens correspond à l'aspect subjectif, l'interprétation que l'individu fait de sa situation. « La mise en sens de nos expériences du monde n'est jamais un travail solitaire et elle dépend étroitement de nos liens cognitifs et émotionnels avec nos proches » (Tisseron & Cyrulnik, 2007, p. 26). Pour désigner ce travail psychique, Tisseron utilise le mot « symbolisation » qui a l'intérêt de rappeler que,

chez l'être humain, le sens est toujours « une opération symbolique, et qu'à ce titre, elle fait intervenir à la fois le langage, les images et la sensori-motricité » (Tisseron & Cyrulnik, 2007, p. 26) et autrui. Pour Tousignant et Ehrensaft (2005), le sens est lié à la narration qui articule différentes versions possibles du passé et reconstruit une identité morcelée par le traumatisme. Demazière et Zune (2016) confirment l'importance, dans la parcours des chômeurs, d'un bricolage « formé d'éléments biographiques de toutes sortes (formations antérieures, expériences professionnelles, activités diverses, événements) qui sont un réservoir, de taille variable, de ressources dormantes pouvant être mobilisées pour donner du sens à l'expérience » (Demazière et Zune, 2016, p. 26).

- la disposition des ressources externes. Cette dimension peut être rapprochée d'une stratégie de coping définie par Sordes-Ader, Tap et Vasconcelos (2004) comme « la demande ou l'acceptation du soutien d'autrui ou la participation à des activités collectives » (p. 193). Pour Tisseron (2007), la reconstruction psychique qui suit le traumatisme doit s'appuyer sur un support relationnel. D'une part, comme le notent Demazière et Zune (2016), ces soutiens peuvent émaner des « échanges noués avec des autrui, potentiellement très variés (proches, relations amicales, professionnels de l'emploi, recruteurs, anciens collègues, etc.) qui ont des actions de soutien, encouragement, disqualification, orientation, balisage vis-à-vis des chômeurs » (Demazière & Zune, 2016, p. 23). D'un autre côté, les professionnels peuvent apporter beaucoup à la construction de la résilience, la relation qui se crée entre

le psychologue et le patient « permet d'approcher les processus de symbolisation que l'être humain opère par rapport à ses expériences » (Tisseron, 2017, p.35). Ces considérations ont incité les auteurs anglo-saxons à parler de « *caregiver* » ou « *caretaker* ». Les Canadiens parlent de « mentor ». Ces catégories sont arrivées en France sous le terme de « tuteurs de développement » ou « tuteurs de résilience » (Tisseron & Cyrulnik, 2007, p. 26 ; Delage, 2004). Pour Lecomte il s'agit de « la rencontre avec quelqu'un qu'on connaît déjà ou quelqu'un qu'on rencontre pour la première fois » (Lecomte, 2010, p. 7) et qui manifeste un intérêt sincère et de l'empathie.

- l'acquisition des ressources internes. Pour Tisseron (2017), cette dimension se situe dans la perspective de l'*empowerment*, autrement dit de la prise en charge de chacun par lui-même en s'attachant à renforcer un sentiment de compétence et de confiance en lui. « Cela nécessite de développer et d'encourager [...] toutes les actions concrètes, même les plus simples, qui peuvent lui donner le sentiment qu'il lui est possible d'exercer un plus grand contrôle sur les aspects de sa réalité psychologique et sociale » (Tisseron, 2017, p. 61). Cette dimension est très proche de la notion d'agentivité (Bandura, 1977, 2009), qui repose notamment sur la croyance, ou le sentiment, d'efficacité personnelle de chacun, c'est-à-dire la perception de sa capacité à agir sur la situation. De son côté, Cyrulnik, s'appuyant sur les neurosciences, préfère employer le mot « traces » : « on voit à l'imagerie comment on peut façonner et entraîner un cerveau à privilégier la réponse d'une partie du

cerveau et comment la psychothérapie, comment les mots, peuvent façonner une autre partie du cerveau » (Tisseron & Cyrulnik, 2007).

Dans le champ de l'orientation professionnelle et du développement de carrière, la notion de résilience suscite un intérêt croissant depuis les années 80. La résilience de carrière est conçue comme une composante nécessaire à l'implication professionnelle et à la motivation de l'individu pour s'engager dans une carrière (London, 1983). La résilience de carrière est définie par London (1983) comme une capacité permettant de rebondir sur des échecs ou des déceptions professionnelles. Elle implique de faire preuve d'initiatives, de structurer et de classer les problèmes, de maintenir son niveau de performance lors de contraintes situationnelles diverses (comme la pression temporelle, le manque de ressources, etc..). Pour Carson et Bedeain (1994), la résilience de carrière correspondrait à la volonté d'une personne de rester motivée en dépit des challenges et des fluctuations du marché du travail. Il s'agit également d'une attitude de prise de risque permettant de rester engagé dans un processus d'apprentissage informel lorsque des événements difficiles surviennent. La résilience de carrière serait un processus important pour la gestion de sa carrière (Hirshi, 2012 ; Chiaburu, Baker & Pitaru, 2006), permettant d'être prêt à affronter les échecs, et de tirer parti des opportunités de divers événements (Lent, 2013). Les personnes les plus résilientes auraient, par exemple, davantage de facilités à prendre des décisions de carrière, témoigneraient de plus de satisfaction dans la vie, et expérimenteraient moins de burnout (Braunstein-Bercovitz, Frish-

Burstein, & Benjamin, 2012). Récemment, cette notion a pu être rapprochée de celle d'adaptabilité de carrière (Barto, Lambert & Brott, 2015), aujourd'hui présentée comme ressource identitaire adaptative fondamentale des parcours professionnels (Savickas, 2012). Dans le domaine de l'orientation et plus généralement du développement de carrière, l'utilisation du concept de résilience témoigne moins d'une intention d'identifier les facteurs de risques associés à des situations problématiques, qu'à rechercher les forces sur lesquelles les individus peuvent s'appuyer pour surmonter des situations stressantes (Barto, Lambert, & Brott, 2015).

## **2. Se faire soi et Dialogues de Conseil en Life Design (DCLD)**

Depuis plusieurs décennies, sur le marché du travail, la place de chacun peut être remise en cause à tout moment, tant sur le plan de l'emploi – contrats à durée déterminée, sous-traitance, temps partiel – que du travail – restructurations ou réorganisations déstabilisantes, intensification des rythmes, éclatement des collectifs (Hélarlot, 2005). Ce développement de la précarité se manifeste, pour nombre de personnes, par des transitions qui posent la question de la continuité des identités professionnelles. Les pratiques en orientation doivent par conséquent leur permettre de faire face à ces situations de rupture qui sont parfois extrêmement difficiles (Guichard & Huteau, 2006). Des chercheurs en psychologie de l'orientation ont élaboré des modèles pour permettre aux praticiens de répondre à ces nouvelles demandes (voir par exemple Savickas & al., 2010 ; Savickas, 2015 ; Guichard, 2008 ; Guichard & al., 2017). Les Dialogues de Conseil en Life Design

(DCLD) s'inscrivent dans une approche contemporaine du bilan de compétence qui considère « les compétences comme un produit narratif de l'interaction de conseil » (Guichard & al., 2017, p. 34). Ainsi, pendant les bilans de compétences, l'individu réfléchit et analyse « ses divers apprentissages et ses différentes activités professionnelles et extra-professionnelles » (Guichard & al., 2017, p. 34). En effet, cette activité, soutenue par les échanges avec un(e) conseiller(e), lui permet de produire un certain concept de soi, porteur de telle ou telle compétence. Cette conception constructiviste de l'orientation considère que « les structures mentales ou les représentations sociales sont le produit d'un processus de construction dans lequel les interactions, les activités individuelles et les interlocutions jouent un rôle majeur » (Guichard & Huteau, 2006, p. 216). Le soi (self) n'est pas considéré comme une entité, une possession ou un ensemble de traits de personnalité, mais un construit généré par les interprétations de l'individu sur lui-même au fil du temps « qui se fonde sur les réactions et les attitudes des autres vis-à-vis de lui » (Guichard & al., 2017, p. 36). Par conséquent, le soi est susceptible d'évoluer ou de varier en fonction des contextes et des interactions.

Guichard (2004) a synthétisé différentes considérations théoriques et empiriques visant à décrire les processus et les facteurs de la construction de soi. C'est le modèle « Se faire soi », qui offre une certaine conception de l'identité, comme un système de formes identitaires. L'intervention qui en découle vise à aider chaque personne à développer un processus réflexif sur sa situation. Guichard se réfère

notamment aux analyses de Dubar, pour qui la société présente aux individus certaines « offres identitaires », c'est-à-dire des catégories sociales dans lesquelles chacun classe autrui et lui-même. Guichard reprend cette proposition sociologique et la redéfinit. Il existe « en mémoire des structures cognitives, des schémas, des scripts d'action, permettant de "percevoir" immédiatement un objet, de "lire" une situation et de s'y comporter d'une manière sensée pour soi-même et pour autrui » (Guichard, 2004). Ces cadres cognitifs identitaires sont le soubassement de la représentation d'autrui dans certaines formes identitaires, de la représentation et la construction de soi dans certaines Formes Identitaires Subjectives (FIS). Une FIS consiste en un ensemble de manière d'être, d'agir et d'interagir dans un certain contexte (ex. l'école) ; en une certaine vision de soi, des autres et des objets significatifs de ce contexte ; ainsi que certaines émotions, sensations, ou des sentiments éprouvés dans ce contexte. Par exemple, lorsqu'une jeune fille dit « moi, au lycée, ce qui m'intéresse ce sont mes copines » (Guichard & al., 2017, p. 47), elle commence à décrire sa FIS de lycéenne. Ces FIS forment, dans l'esprit de la personne, un système de structures mentales inférées constitutives de sa représentation intériorisée du monde, des autres et d'elle-même, un système de FIS. Les dialogues de conseil en life design sont une source potentielle de remaniement du système de FIS de la personne qui consulte. Les facteurs jouant un rôle dans la transformation du système de FIS sont d'une part les expériences qui marquent le cours de la vie, et d'autre part la façon dont la personne les perçoit et les interprète en relation avec une certaine forme de réflexivité (Guichard & al., 2017). Guichard

distingue deux formes de réflexivité permettant la transformation progressive du système de FIS. D'une part la réflexivité duelle réfère aux travaux de Lacan sur le stade du miroir, et peut être décrite comme un mode de rapport à soi du point de vue d'un certain idéal que la personne veut atteindre. Cette forme de réflexivité peut être rapprochée d'une forme d'identification à une personne réelle ou idéalisée. Elle a pour conséquence que la personne définit et met en œuvre certaines activités ou conduites en vue d'atteindre cet idéal. C'est généralement un facteur de stabilisation du système de FIS. La réflexivité dialogique trinitaire, ou réflexivité « trine », fait référence aux travaux de Jacques (1982). Il s'agit de la relation à l'autre qui construit le sujet. Le dialogue est le fondement de cette forme de réflexivité, dialogue interindividuel avec la conseillère, avec des proches, dialogue passé avec Autrui qui réapparaît au cours de l'entretien, ou dialogue intra-individuels. Pour Jacques (1982), le sens nouveau n'est pas produit par le sujet, mais est construit conjointement par les interlocuteurs en relation dialogique. Les dialogues de conseil en life design visent à stimuler la réflexivité dialogique trinitaire de la personne qui évoque ses FIS et cartographie son système de FIS.

### **Problématique et objectifs**

Le licenciement est considéré ici comme une rupture professionnelle majeure, assimilée à un traumatisme qui peut fragiliser l'individu. Le recours à des interventions de conseil devraient conduire l'individu à mobiliser ses ressources afin de reconstruire une direction à sa vie. Les dialogues de Conseil en Life design sont mis en œuvre depuis 2008



(Guichard, 2008) afin de permettre aux jeunes et aux adultes de développer une réflexion sur eux-mêmes et leur avenir. Notre hypothèse principale est qu'il est possible d'observer l'émergence de processus de résilience au fil des 4 dialogues de la démarche. Comme vu précédemment, les conceptions de Lecomte (2010), Tisseron et Cyrulnik (2007), définissent les processus de résilience selon trois dimensions dont nous faisons l'hypothèse qu'elles peuvent se mettre en œuvre dans les Dialogues.

Les hypothèses portent sur la manière dont chacune de ces dimensions sera exprimée dans l'entretien.

La première hypothèse consiste à penser que ces trois dimensions doivent être manifestées dans le cadre des DLDC et qu'il serait possible de les identifier comme composants clefs d'un processus de résilience.

La deuxième hypothèse concerne l'émergence du sens. Il est attendu que l'attribution du sens soit manifestée dans l'expression de réflexions et une certaine compréhension de la situation rencontrée, par la recherche des causes et l'adoption d'une attitude critique par rapport au problème auquel la personne est confrontée.

La troisième hypothèse renvoie au rôle de la mobilisation des ressources internes. Considérant celles-ci comme ayant pour résultat une forme d'*empowerment* (Tisseron, 2017), ou d'agentivité (Bandura,

1977), le recours à ces ressources se manifeste par l'expression de projets d'actions ou d'activité.

Enfin, la quatrième hypothèse consiste à penser que les individus engagés dans un processus de résilience seront capables au cours de l'entretien, d'évoquer plusieurs personnes de leur entourage et ou de leur réseau élargi pour trouver des solutions à leur situation.

### **3. Méthodologie**

#### ***Participant***

Les entretiens avec Gaspard (le nom a été modifié) ont eu lieu au printemps 2012. La conseillère, également chercheuse, recrutait des candidats pour expérimenter un modèle d'entretien d'orientation. Gaspard lui avait été recommandée par une autre personne également accompagnée à la suite d'un licenciement économique. Nous l'avons reçu gracieusement pour qu'il travaille son projet, mais lui avons demandé, en échange, de retranscrire ses entretiens lui-même. Il connaissait ce type d'exercice et en connaissait la difficulté, mais a accepté. Les retranscriptions ont été ensuite vérifiées. Les entretiens, d'une durée d'une heure à une heure trente, ont eu lieu dans un bureau de l'université. Le contrat a été clairement exprimé lors de l'entretien et retranscrit par Gaspard, qui a d'ailleurs été destinataire de l'article rédigé. L'anonymisation a été effectuée par le sujet lui-même qui a choisi son pseudonyme. Cette retranscription n'avait encore jamais été utilisée pour une recherche. Gaspard avait 50 ans lorsqu'il s'est présenté

pour une aide à l'orientation. Il était relecteur de presse depuis 17 ans. Il avait été licencié environ un an auparavant, période pendant laquelle il a suivi une formation qui devait, pensait-il, lui permettre de continuer à travailler comme relecteur, non plus dans la presse écrite mais sur le Web. Ce projet s'est avéré irréaliste, et Gaspard se retrouvait dépourvu.

### ***Instrument***

La conseillère qui a reçu Gaspard lui a proposé un « dialogue de conseil en life design » (Guichard & al., 2017, Guichard, 2008). Il s'agit d'un modèle d'entretiens semi-structurés, décrit en détail dans l'ouvrage de Guichard et ses collègues (Guichard & al., 2017), destiné à aider les individus à définir des perspectives d'avenir – personnelles ou professionnelles – donnant un sens à leur vie et à s'engager dans la voie de leur réalisation. Ces dialogues, qui se prolongent sur plusieurs séances, se déroulent selon un schéma général en quatre temps. Le premier temps est la négociation d'une alliance de travail (Guichard, & al., 2017) : la conseillère et le bénéficiaire se mettent d'accord sur (1) le ou les objectifs des entretiens ; (2) les moyens pour y parvenir, les engagements de chacun tout au long du processus ; et (3) ils amorcent une relation de confiance – voire de nature affective – qui, seule, peut garantir un dialogue ouvert et constructif. D'une façon générale, l'alliance de travail initie un processus collaboratif qui peut déclencher ou faciliter le changement.

Le deuxième temps de ce dialogue est l'exploration du système de Formes Identitaires Subjectives (FIS) présente, passées et envisagées. Gaspard est amené à évoquer les différentes activités qui l'occupent

dans sa vie actuelle et les différents contextes dans lesquelles elles se produisent ; des expériences passées qui ont joué un rôle important ou qui jouent encore un rôle dans sa vie actuelle, ainsi que des personnes qui ont compté pour lui ; et enfin les activités, occupations, appartenances dont il souhaiterait voir tenir une place importante dans sa vie future (Guichard & al., 2017). Par exemple, pour décrire sa FIS de relecteur, Gaspard évoque « *avant l'année où j'ai obtenu le bac, j'ai travaillé dans la presse comme rotativiste pendant un mois et demi. Ça a été une expérience absolument fascinante [...]. La chose que j'ai retenue, c'est la sympathie du travail en équipe et l'odeur de l'encre.* ». Ou bien : « *J'ai commencé par travailler pour l'édition. On arrive en presse quand on a déjà une certaine ancienneté syndicale et qu'on a fait, montré patte blanche. J'ai commencé par l'édition...* ». Ces deux temps se déroulent lors du premier entretien.

Lors du troisième temps du dialogue les principales sphères d'activité repérées sont explorées de façon approfondie et systématique. L'objectif est d'amener le demandeur à prendre conscience de ses manières habituelles d'être ou de faire (scripts d'actions ou d'interactions). Il s'agit aussi de considérer l'importance relative des différents domaines de vie les uns par rapport aux autres et de leur relation entre eux. Ce troisième temps s'est prolongé, dans le cas présent, sur les deuxièmes et troisièmes séances. Le quatrième temps est la mise en œuvre du projet – qui a généralement lieu en dehors des entretiens – et la clôture de l'interaction de conseil pour vérifier que le processus a bien atteint l'objectif fixé au départ. Tout au long du dialogue, la conseillère a mis en œuvre des techniques d'entretien semi

directives : relances, échos, reflets, demande d'éclaircissement, reformulation, synthèses, questions précises, etc., qui correspondent également aux compétences mobilisées par les tuteurs de résilience (Lecomte, 2005).

### ***Traitement de données***

Les entretiens de Gaspard avec la conseillère ont été enregistrés, puis Gaspard en a assuré la retranscription entre chaque rendez-vous. Les retranscriptions ont ensuite été vérifiées puis analysées avec une adaptation du système de codage des moments innovants (Cardoso & al., 2014a ; Cardoso & al., 2014b ; Gonçalves & al., 2009 ; Castro Cunha, Spinola & Goncalves, 2012 ; Pouyaud & al., 2017). Une analyse de contenu thématique a également été effectuée pour identifier les thèmes sur lesquels ont porté les moments innovants, à partir d'une méthode d'analyse de contenu thématique préconisée par Bardin (2013).

### **La technique de codage des Moments Innovants**

Cette méthode d'analyse systématique a été développée pour repérer les moments de changement dans les thérapies narratives. Selon ce modèle, le changement se produit après l'apparition successive de nouveaux détails – des moments innovants – qui transforment progressivement l'organisation narrative initiale. Le nouveau récit de soi, mis en œuvre lors de thérapies réussies, permet la réorganisation de l'identité et la construction d'un nouveau projet. Le modèle de Cardoso et al. (2014a) prévoit cinq types de Moments Innovants (MI) : des moments innovants

concernant l'action (MIA), la réflexion (MIR), la protestation (MIP), la conceptualisation (MIC) et le changement (MICH). Pour adapter la méthode à l'objectif de notre analyse, nous avons fusionné les moments innovants d'action et de changement – le changement étant généralement marqué par des projets d'action ou des actions réalisées – et nous avons ajouté une nouvelle catégorie : les moments innovants de ressources externes (MIEx). Les moments innovants utilisés dans cette analyse sont décrits dans le tableau 1.

Tableau 1. Types de moments innovants (MI) et leurs descriptions

Types de MI	Description
<p><b>MIR</b></p> <p>Moments Innovants de Réflexion</p> <p>Sentiments ou des pensées qui reflètent une distance par rapport au problème, de nouvelles perspectives sur la problématique et ses implications dans la vie du client.</p>	<p>Processus de réflexion qui indique la compréhension de quelque chose de nouveau en reconsidérant la situation et / ou en prenant conscience des effets (<i>Je me suis rendu compte...</i>). Recherche des causes et des implications de la situation.</p> <p>Ex. : « <i>Et désormais... je dois inventer un métier qui n'est pas celui de mes parents, ça j'en ai pris conscience</i> », ou : « <i>la presse, c'est fini, pour moi, c'est fini. J'ai du mal à imaginer dans quel univers...</i> »</p>
<p><b>MIP</b></p> <p>Moment Innovant de Protestation</p>	<p>Position critique par rapport au problème et / ou aux autres et un repositionnement face au problème. Ces moments permettent de séparer la personne du problème (mais ils peuvent ne rester</p>

<p>Ce sont des actions ou des pensées qui présentent une confrontation à la problématique et à ce qu'elle suppose ou implique.</p>	<p>qu'une simple opposition sans créer une nouvelle signification).</p> <p>Ex. : « <i>Ce que j'avais imaginé...</i> », ou « <i>Ce que je n'ai pas été capable de comprendre...</i> »</p>
<p><b>MIC</b></p> <p>Moment Innovant de Conceptualisation</p> <p>Ce sont des processus méta-réflexif qui sont révélés par une compréhension de ce qui a changé. Ces moments impliquent trois composantes :</p> <p>1) le soi dans le passé, 2) le soi présent et 3) le décalage entre les deux.</p>	<p>A ce moment, la personne ajoute une élaboration sur les déterminants du changement (ex. <i>avant... maintenant...</i>)</p> <p>Ainsi, elle comprend non seulement quelque chose de nouveau, mais peut également établir une distinction avec une condition précédente.</p> <p>Ex. : « <i>En d'autres circonstances, en d'autres temps j'en aurais pas été capable et on se serait fâchés</i> », ou « <i>je mesure la médiocrité de mon niveau à l'époque</i> »</p>
<p><b>MICh</b></p> <p>Moment Innovant de Changement</p> <p>Ces moments impliquent la mise en œuvre du changement à travers de nouveaux projets, buts ou activités anticipés ou en cours. Dans ces moments, le bénéficiaire se réfère à l'anticipation, à la planification ou la réalisation de nouvelles</p>	<p>Investissement dans de nouveaux projets (souvent marqué dans le discours par le futur ou le conditionnel). Réapparition possible d'activité négligées ou oubliées, ou d'évènements explicatifs oubliés.</p> <p>Ex. : « <i>Voilà, je vois quelque chose de ce côté-là. C'est un métier possible</i> », ou « <i>Imaginons que je trouve le moyen d'intervenir dans une structure [...], l'exigence que j'aurais [...] sera pas du</i></p>

expériences, projets ou activités.	<i>tout d'aller chercher le détail. [...]. Mais ça n'en sera que plus compliqué »</i>
<b>MIEx</b> Moment Innovant de ressources Externes Relations qui viennent renforcer la construction ou la réalisation du projet. Toutes les mentions de personnes, ou personnages, qui apparaissent dans le discours comme soutien potentiel ou réel.	Ex. : « <i>la personne qui m'a chargé de ça est responsable pédagogique... »</i> , ou « <i>J'ai envie de me lancer là-dedans avec un ami »</i> , ou encore « <i>j'ai une amie qui est sociologue et qui enseigne au..., faire un petit module comme ça rapide au ... »</i> .

Pour cette analyse, les principes de l'analyse de contenu thématique (Bardin, 2013) sont mis en œuvre. Les retranscriptions des quatre entretiens ont d'abord fait l'objet d'une première lecture flottante. Une deuxième lecture, thématique, a permis de dégager les formes identitaires subjectives telles qu'elles apparaissent et se modifient au cours de l'entretien. A cette étape, chacun des entretiens a été découpé en séquences thématiques, d'une durée variable. Les verbatim associés à chaque FIS ont été relevés et regroupés afin de repérer l'évolution de chaque thème tout au long des Dialogues, ainsi que les liens qui apparaissent entre eux. Cette analyse préalable a guidé la troisième lecture. Celle-ci s'est attachée à identifier et coder les moments innovants, tels qu'ils ont été définis dans le tableau 1. Chaque moment innovant identifié correspond à une ou plusieurs citations. En effet, connaître l'évolution permet de rechercher plus particulièrement toutes



les étapes du changement identitaire lors de la lecture des entretiens. Cependant, certains moments innovants qui n'étaient pas directement attachés à un thème sont apparus à ce moment de l'analyse. C'est le cas, par exemple, de toute la réflexion de Gaspard sur le fait de montrer ses productions. C'est ainsi le codage des moments innovants qui a permis de repérer ce changement pendant l'entretien. Les résultats ont été modifiés, validés ou enrichis lors d'une quatrième lecture. Enfin, une dernière lecture, plusieurs semaines plus tard, a assuré la fidélité « intra-codeur » (Ghiglione, Kekenbosch et Landré, 1995, p. 23) de l'analyse. L'ensemble du corpus a été analysé, cependant, certains passages, de durée variable, n'entrant dans aucune catégorie de moments innovants, n'ont pas été pris en considération. Il s'agit de moment plus narratifs ou descriptifs de certains ateliers par exemple, utiles dans l'interaction, mais peu pertinents pour la présente analyse. Les moments innovants repérés ont été comptabilisés pour permettre leur report dans la figure 1.

Trois principaux points étudiés sont en lien avec le processus de résilience :

- la construction du sens à partir de la situation à l'origine du traumatisme jusqu'à la construction du projet,
- les ressources internes évoquées,
- Les personnes ressources mobilisées.

Il s'agit de vérifier si ces thèmes sont bien présents dans le discours, de repérer leur importance dans le discours et éventuellement l'existence d'autres thèmes évoqués.

### 3. Résultats :

La figure 1 présente le nombre de moments innovants de chaque type au fil des 4 dialogues.

Ce tableau montre le type de réflexion et l'avancement de la réflexion de Gaspard au fur et à mesure des entretiens. Il apparaît

- Au début des entretiens, le processus est essentiellement dominé par les moments de réflexion et de protestation, codes que nous avons liés au sens (19 MI / 21).
- Le deuxième entretien marque le début du changement : la conceptualisation prend de l'ampleur et le nombre de moments liés au sens diminue (17 MI / 27). Les moments de changement – souvent encore en imagination – se construisent, et apparaissent des soutiens potentiels pour les réaliser. Dans l'intervalle entre deux entretiens Gaspard a fait des rencontres (MIEx) qui lui ouvrent des possibilités d'action ou de nouveau projet (MICH). Ces rencontres – du moins celles dont il fait mention dans l'entretien – sont majoritairement liées au changement, soit en lui permettant d'imaginer des activités possibles, soit en ouvrant la voie à des collaborations éventuelles ou des soutiens qu'il n'avait pas envisagés. Les MI liés au sens sont encore très présents et viennent renforcer les nouvelles conceptions de son récit, de son projet ou de lui-même.

- Le troisième entretien est largement dominé par le changement (17 MI / 24), généralement lié à des soutiens envisagés ou réels. Les deux moments de protestation sont liés l'un aux problèmes que posent le projet et qu'il faut résoudre (comment les convaincre ? pourquoi auraient-elles besoin de moi ?), l'autre à l'impossibilité vérifiée de retravailler dans la correction. Depuis l'entretien précédent, Gaspard a commencé à réagir – à re-agir – d'abord dans le domaine de la création de « Petit objet multimédia » (POM) qu'il présente comme liée « à une pratique professionnelle » (MICH). Pour développer ses activités, il prévoit « toute une série de rencontres » (MIEx). Il décrit plusieurs projets, les premiers plus tangibles, voire en cours de réalisation, les derniers plus hypothétiques. D'autres expériences passées lui reviennent en mémoire, qu'il raconte et qu'il envisage comme de possibles développements d'une activité professionnelle qui se dessine sous la forme d'un animateur d'ateliers multiples, ou multiformes. Il termine l'entretien en listant ses priorités (MICH) et les personnes qu'il doit contacter (MIEx).
- Enfin, le dernier entretien est le moins « innovant » (18 MI). Gaspard a commencé à agir pour réaliser son projet : il a assuré l'assistantat d'un photographe pendant une semaine, il a rencontré la responsable d'une école dans laquelle il doit assurer des ateliers l'année suivante... : En parler lui permet de prendre conscience de certains aspects de ses actions, de « *mesurer son niveau d'exigence* » à celui des autres (MIR), et de mesurer le

chemin parcouru : « *en d'autre temps, j'en aurais pas été capable* » (MIC). Les soutiens (MIEx) sont de plus en plus présents au fur et à mesure des entretiens : le nombre de MIEx est croissant de façon linéaire tout au long des quatre entretiens.

### **3.2 Les thèmes et les moments innovants évoqués au cours des DCLD**

Trois thèmes manifestant la mise en œuvre d'un processus de résilience ont été évoqués par Gaspard et sont développés ci-dessous.

#### 3.2.1. La situation de licenciement

Gaspard avait accepté un licenciement économique lors d'un plan social dans le quotidien dans lequel il travaillait. Les conditions de son licenciement (indemnité supra légale) et l'organisation de la profession (les recrutements et l'emploi sont gérés par l'organisation syndicale) lui interdisaient un retour à l'emploi comme relecteur dans la presse. Même si Gaspard a accepté son licenciement, il ne l'a pas été vécu sans une certaine amertume. Les conditions de travail et de rémunération dans d'autres secteurs d'activité (l'édition par exemple) ne le tentaient pas. Il raconte son histoire familiale : ses parents travaillaient aussi dans la presse, l'une comme relectrice et l'autre en photogravure : « *désormais... je dois inventer un métier qui n'est pas celui de mes parents. [...] Parce que je ne serai pas photographe, je ne serai pas non plus correcteur, je ne serai plus correcteur* » (MIR). Or sa première tentative de reclassement en suivant une formation a été un échec :

« *C'est une formation que j'ai choisie en me disant que l'avenir de la presse et de la production écrite serait sur le Web, et qu'il était important de se positionner, d'être en mesure de travailler sur le Web* ». Mais : « *Ce que j'avais imaginé, c'est, en étant capable de fabriquer un site Web et de mettre du contenu en ligne, je puisse intervenir au sein d'une agence et faire ce travail-là [le travail de correcteur]. Donc c'était le prolongement du métier de correcteur sur un autre support. Ce que je n'ai pas été capable de comprendre, c'est que [...] gérer ce type de choses, c'est le travail d'un développeur Web, d'un informaticien, et je ne suis pas du tout dans cet esprit-là...* » (MIP). Le licenciement est associé à l'échec du premier projet qui a suivi. Gaspard estime qu'il n'a pas pu rebondir sur une nouvelle situation professionnelle. La situation de licenciement mobilise une grande anxiété d'autant qu'il se sent contraint « *d'inventer un métier* » (MIR).

### 3.2.2. Expressions de Gaspard à propos de lui-même (SFIS)

Gaspard résume les trois grands domaines d'activité de sa vie professionnelle passée : le métier de correcteur, l'animation d'ateliers et la transmission de connaissances, et enfin, la création artistique. Ces trois domaines de sa vie ont été évoqués lors des dialogues.

#### Gaspard comme correcteur de presse

Interrogé sur son expérience de relecteur, Gaspard évoque les valeurs collectives et la tradition solidaire qu'il trouvait dans la presse, et il

exprime ses craintes de ne pas retrouver ces valeurs ailleurs : « *Mais ce que je redoute [...] je ne veux pas que ce soit l'un contre l'autre, la concurrence, tout ça c'est... [...] Et ça, c'est, je redoute d'entrer dans une structure dont ce soit le mode de ce principe. C'est surtout ça qui m'inquiète. [...] Oui, parce que la presse, c'est fini, pour moi, c'est fini. J'ai du mal à imaginer dans quel univers...* » (MIR). Cette forme identitaire est passée : « *Donc en presse, c'est... c'est mort* ». Au deuxième entretien, son système de formes identitaires se réorganise et Gaspard s'éloigne de son métier de relecteur. Un petit travail pour une amie (MIEx) lui fait réaliser qu'il perd son savoir-faire : « *même pour un métier pareil dont on peut penser qu'il ne s'agit que de connaissances, il faut aussi garder une certaine patte, une certaine main. Ça, je l'aurais pas imaginé. Ça c'est, des choses qui m'étaient totalement évidentes et qui le sont plus* » (MIR). Plus tard, il fait le bilan de son travail de correcteur : « *j'ai l'impression d'être un dinosaure, [...] que c'est pas respecté comme s'il s'agissait d'un vrai métier. [...] On dit correcteur comme on pourrait dire maintenant linotypiste, c'est du même ordre. C'est de l'archéologie, c'est la préhistoire du monde moderne* ». Il exprime sa tristesse, et cherche à réunifier son identité sous une autre forme : « *C'est pour ça que c'est un peu douloureux. Et c'est aussi pour ça que, euh, que je me suis pas acharné à... à rechercher du travail dans... de ce côté-là* (MIR). *Mais si y avait le moyen de combiner tout ça : de la correction, de l'atelier, du public varié, du collectif... ça m'irait bien* » (MICH). Il constate donc que l'activité de correcteur ne peut être suffisante et doit être associée à

d'autres. Il prend conscience du fait qu'il doit développer sa polyvalence.

Gaspard comme animateur d'ateliers et transmetteur de connaissances

Parmi les formes identitaires les moins prégnantes au début des dialogues, certaines renvoient à des ateliers : « *Alors les autres activités, [...] c'est un intérêt que j'ai porté, que je continue à porter [...] sur transmission, c'est-à-dire pas seulement transmettre un savoir technique mais imaginer des conditions de production collective de créations* » (MIR). Il précise : « *Par le passé, j'ai enseigné en divers lieux. C'était pas vraiment professionnel, parce que, financièrement, c'était assez insignifiant...* ». Il s'agit d'ateliers qu'il a eu l'occasion d'animer, dans des circonstances très diverses (différents pays d'Afrique et en France, auprès de publics de professionnels, d'artistes, de jeunes ou d'enfants, en utilisant des techniques variées...). A la fin du premier entretien, lorsque la conseillère lui demande s'il a des anticipations d'avenir, Gaspard reprend les éléments qu'il avait déjà évoqués : « *travailler en équipe* », « *travailler à produire quelque chose qui me paraît intéressant et qui mérite qu'on y travaille* », « *faire qu'une équipe se mette à faire* », « *faire découvrir à des publics certaines choses* » (MIR). La conseillère insiste, Gaspard avance : « *J'ai un ami dont le métier est d'animer des ateliers* » (MIEx). Il décrit ensuite l'activité de cet ami, l'objet de ses ateliers, les publics... Puis il avoue : « *Moi, je trouve que c'est un beau métier* ». Il en décrit les

difficultés, les raisons pour lesquelles ce métier l'intéresserait, et enchaîne « *j'envisage un autre type d'atelier...* » (MICH) dont il anticipe l'esprit. Gaspard termine son intervention par « *Voilà, je vois quelque chose de ce côté-là. C'est un métier possible* » (MICH). Cela l'amène à imaginer différents types d'ateliers comme la production d'œuvre multimédia collectives, ou un atelier pour : « *aider des étudiants à relire leur propre production* ». Lors du troisième entretien son projet se précise : « *On va appeler ça l'atelier correction, [...] et qui s'appuie sur... sur toute mon expérience de correcteur de dix-sept ans. C'est quand même pas rien* » (MIC). Une amie sociologue (MIEx) l'a mis en contact avec différentes écoles auxquelles il propose ses services (MICH). Il présente ainsi une hypothèse lui permettant de réunifier deux formes identitaires auparavant distinctes en s'appuyant sur ses expériences passées – dans le champ professionnel, son travail de relecteur, et dans le champ extra-professionnel, les ateliers qu'il avait animés – il tisse des liens, et reconstruit progressivement son avenir. Ainsi, il retrouve dans son expérience dans la presse des moments qui justifient ce projet : « *Je mesure que par exemple je me suis trouvé, à pleins de reprises, investi de la mission de former les nouveaux venus* » (MIR). Lors du dernier entretien il présente différents ateliers qu'il envisage de développer. Tous ces ateliers, il y a pensé « *Parce que je... je vois une personne (MIEx) avec qui je fais des entretiens et on s'est rendu compte que la question des ateliers pouvait être un projet professionnel* ». Gaspard revisite cette activité de transmission lors d'ateliers et l'envisage comme une nouvelle possibilité pour l'avenir.



## Gaspard comme créateur

Le troisième grand domaine de la vie de Gaspard concerne la création artistique. Ses activités de création sont très diverses : la photo est une activité qu'il pratique depuis ses études à l'Ecole Louis Lumière, et il a exposé et vendu certaines photos ; il dessine très régulièrement en utilisant différentes techniques (gravures, dessins-empruntes, lithographie, ou directement sur ordinateur) ; et, plus récemment, il a créé un blog avec un ami, mais il a du mal à en présenter l'objectif : « *Pour ce blog, mon idée de départ c'était... J'ai fait quelques expos à droite à gauche. Bon, c'est pas mon intérêt de montrer des images. Si je veux montrer des images, y a le Web et je mets ça en ligne* » (MIP). Ce moment amorce une réflexion qu'il poursuit tout au long des Dialogues. « *Je n'ai jamais entrepris de démarche pour présenter mes productions* » (MIP). « *J'ai fait des expos, des petites choses, et puis je me suis rendu compte que, que c'est, je sais pas, j'ai pas envie de montrer comme ça mon travail...* » (MIR). Lors du deuxième entretien, Gaspard reconnaît avoir déjà vendu des dessins et des illustrations, mais il ne cherche pas à en faire plus : « *Mais j'ai jamais fait de démarches auprès de qui que ce soit pour montrer ce travail. C'est vrai que je l'ai montré une seule fois [...] et l'accueil n'a pas été très enthousiaste* ». Il enchaîne : « *Oui, oui. J'attends trop. Mes dessins, rien ne m'empêche d'aller frapper aux portes* (MIP). *Je pense que ce qui me retient, c'est... c'est... c'est la crainte du refus* (MIR). *Mais il est évident que si je vais voir quatre cents personnes et que si j'essuie trois cent soixante refus, j'aurai au moins quarante visites favorables, prometteuses, alors que*

*si je vais voir personne j'aurai rien. C'est l'évidence même, mais bon, c'est pas une démarche forcément facile à faire » (MIR). Sa réflexion aboutit ensuite à une première expression d'action : « Oui, c'est paradoxal tout ça. Faudrait quand même le donner, le livrer, faire savoir que ça existe. Donc la méthode la plus simple, et peut-être la plus lâche, ça reste de glisser ça sur Internet (MIP) [...]. Ce qui serait plus intéressant et plus courageux, ce serait d'affronter, et le public, et surtout de vraies conditions de présentation (MIP), [...] et essayer d'envoyer ces films à des festivals de films d'animation et voilà. C'est peut-être la chose à faire » (MICH). C'est ce qu'il fait avant la fin des dialogues : « je me suis inscrit à un site qui envoie des alertes automatiques lorsque s'ouvrent les appels à candidatures des festivals de France. [...] Et j'ai rempli mon dossier, et j'ai commencé à envoyer ça, c'est-à-dire que je vais commencer et j'enverrai à au moins trois ou quatre avant la fin de la semaine » (MICH). Mais Gaspard exprime une certaine réticence à être défini comme artiste : « je veux pas que ça me définisse. [...] Je me vois beaucoup mieux comme animateur d'ateliers que comme artiste [...] Ça correspond à l'image sociale que je veux qu'on ait de moi. » (MIP). Une réflexion identitaire directement liée à un projet d'avenir, comme si sa réflexion balançait entre devenir artiste ou animateur d'atelier. Gaspard construit finalement un lien entre ses différentes FIS : « De toute façon, je suis quand même, enfin, je ne suis pertinent comme enseignant que si je mets à l'épreuve les savoirs que je dispense, que je suis en activité. [...] De toute façon la création apporte aussi à l'activité, à l'activité d'atelier, la relecture apporte aussi à l'activité d'atelier » (MIC). Il en résulte un sentiment de*

cohérence qu'il exprime à sa façon à la fin des entretiens : « *Le fil tient, [...] il y a une cohérence dans le discours [...], avec la construction, et d'un récit de vie, et de projections vers un espace professionnel. Donc c'est cohérent, il y a un enchaînement, il y a une continuité* ». Gaspard finit par relier ses activités et leur trouver une cohérence. Son identité d'artiste ne s'oppose plus à celle d'animateur d'atelier et apparaît alors dans une perspective enthousiasmante.

### **3.2.3 Les personnes ressources évoquées**

C'est à partir du troisième entretien que les personnes ressources sont plus particulièrement évoquées. Le troisième entretien est en effet centré sur une activité que Gaspard a mise en œuvre entre les séances. Il raconte avec enthousiasme la Petite Œuvre Multimédia (POM) qu'il est en train de préparer (MICH) avec une amie sculptrice (MIEx). Il lui manque des compétences et il prévoit de se former : : « *j'ai toute une série de, enfin de rencontres à faire, que je suis en train d'organiser (MICH) avec ce qui me manque le plus, des personnes qui sont capables de prendre du son très correctement, des techniciens du son, des ingénieurs du son, et des mixeurs (MIEx). [...] Et puis il y a un temps qui sera nécessaire, d'une part, à toutes ces recherches, mais aussi à l'infiltration, sans que ça soit péjoratif, de tout le réseau des producteurs de POM. Parce qu'il y a tout un monde, que je suis en train de découvrir. [...] Et sinon [...] Ce soir je vais voir deux personnes (MIEx). Elle est conteuse et lui est chef opérateur et va me mettre en relation avec des ingés son. [...] Enfin, on se voit aussi pour ça... Et*

*j'avais l'intention de faire une série de POM, appelons-les comme ça désormais, sur des conteurs (MICH). Cette formation – ou ces informations – lui permettront de terminer la réalisation de la POM qu'il a en cours. Parallèlement, « y a une autre démarche, que j'ai déjà engagée mais que je dois pas abandonner, c'est celle qui concerne mes productions propres. Donc là le petit film que vous avez vu, puis y en a un autre, que je vais envoyer dans les festivals » (MICH). Lors que quatrième entretien, cette dimension de son projet est en cours : « J'ai eu quelques petites démarches [l'une d'elle], c'est celle de l'envoi des DVD aux festivals, voilà. Donc j'ai envoyé quelques DVD, je continue à le faire, je suis automatiquement informé de l'arrivée de nouveaux, puis je me suis même dit que j'allais envoyer deux films plutôt qu'un » (MICH). Les évocations de personnes sont associées à la mise en œuvre d'actions nouvelles et de projets.*

#### **4. Discussion**

Les résultats montrent les trois dimensions de la résilience apparues au fil du discours avec une évolution progressive des temps de réflexivité vers la construction d'un projet. On observe que le premier entretien est essentiellement dominé par la réflexion sur la situation (MIR) et les difficultés qui apparaissent lorsque Gaspard explique à la conseillère ses activités (MIP). L'évolution de son discours sur le problème qu'il cherche à traiter progresse, de réflexion en protestation jusqu'à des projets (MICH), au début sous forme imaginaire, puis par des actions en cours de réalisation. Il semble que les projets l'incitent à saisir les

opportunités que les autres (MIEx) lui proposent, ou à aller directement s'adresser à autrui pour être soutenu dans leur réalisation.

La première hypothèse consistait à penser que l'attribution d'un sens – c'est-à-dire une signification et une direction – à sa situation était un élément central du processus de résilience. Nos résultats mettent à jour l'importance de ce point. En effet Gaspard évoque son licenciement et cette évocation est douloureuse mais lui permet de mettre en lien plusieurs éléments de sa vie passée. Gaspard prend le temps d'exprimer ses craintes et ses inquiétudes, comme la difficulté de quitter le milieu dans lequel il évoluait ce qui lui permet d'en accepter les conséquences. Ainsi, le licenciement perd progressivement sa dimension dramatique. Gaspard prend la mesure de ce qu'il souhaite conserver et de ce qu'il rejette dans l'expérience antérieure, et reconstruit son histoire (Tousignant & Ehrensaft, 2005) et son parcours (Demazière & Zune, 2016) en retrouvant des souvenirs oubliés et en s'appuyant sur des expériences extraprofessionnelles (les ateliers et la créations artistique). Cela lui permet d'aboutir au résultat et « d'inventer son métier » plutôt que de chercher à s'insérer dans une situation professionnelle précise et insatisfaisante. Le processus de réflexion et de construction du sens est identique lorsque Gaspard évoque la question de montrer ses productions. Il raconte ses expériences antérieures, ses craintes et inquiétudes, exprime les ambiguïtés et incohérences de son comportement, pour finalement envisager de montrer ses films, et effectivement les envoyer à des festivals. Les résultats montrent également que l'attribution du sens à la situation dans laquelle la

personne se trouve à la suite du licenciement se manifeste avant la mobilisation des ressources.

La deuxième hypothèse consistait à penser que l'individu en situation de résilience mobilise ses ressources internes. Considérant celles-ci comme une forme d'*empowerment* (Tisseron, 2017), nous repérons les ressources internes par les moments innovants de changement (MICH). La méthode de codage fait apparaître, dès le premier entretien, des moments de changements dont le nombre devient notable lors du deuxième entretien et augmente encore au troisième entretien. A ce stade du processus, ces moments de changement apparaissent sous forme d'idée, de souhait, comme par exemple d'envoyer ses films à des festivals, ou d'envie de se lancer dans des performances de slam, de projets d'atelier... Le troisième entretien marque un pic dans les moments de changement, ce que nous interprétons comme le moment où Gaspard retrouve pleinement son pouvoir d'agir. Si le nombre de moments de changement (MICH) diminue au quatrième entretien, ce n'est pas parce qu'il perd ce pouvoir d'agir, mais parce qu'il agit concrètement, ce qui limite les nouvelles intentions. On peut donc considérer, à la suite de Cyrulnik (Tisseron et Cyrulnyk, 2007), que la parole pendant les entretiens a entraîné le cerveau à réagir, lui ouvrant la voie de l'activité. Celle-ci renforce son sentiment de compétence et la confiance dans ses ressources. De plus, l'analyse de contenu thématique a montré que Gaspard mobilisait trois grandes Formes Identitaires Subjectives (Guichard & al., 2017) actuelles et anticipées : Gaspard comme correcteur de presse, comme animateur d'ateliers et

transmetteur de connaissances, comme créateur de productions artistiques. Au cours des DCLD, chacune de ces FIS est revisitée et l'importance de chacune est reconsidérée. Il apparaît ici que l'intervention permet à Gaspard de redonner une valeur à chacune et de retrouver le sens à sa vie professionnelle qui a été mise à mal par le licenciement (Tousignant & Ehrensaft, 2005). Il les réarticule, les met en liens pour imaginer une identité professionnelle plus composite, associant ses divers intérêts et compétences, dans un soi unifié. Il envisage également d'assumer totalement son activité artistique et de montrer ses œuvres à un public. Les ressources internes et notamment identitaires mobilisées lors des DCLD apparaissent essentiellement dans la mise en œuvre du processus de résilience.

La troisième hypothèse concernait le repérage de personnes susceptibles d'aider à affronter la situation comme manifestant un processus de résilience. Il semble bien, comme le propose Tisseron (2007), que la symbolisation de l'expérience, par la parole narrative ou délibérative, adressée à la conseillère soit l'élément déclenchant du processus de construction du sens. La conseillère fait office de tutrice de résilience aidant à cette construction. Elle représente l'élément déclenchant du processus de résilience qu'il n'est cependant pas possible de repérer par des MIEx dans la méthode de codage que nous avons utilisée. Cependant, l'analyse montre que les moments de changement sont généralement liés à des soutiens : soit une personne propose une opportunité dont Gaspard se saisit pour construire un projet comme une amie qui lui propose des relectures qu'il utilise ensuite pour

imaginer un atelier relecture ; soit le projet qu'il envisage l'amène à contacter différentes personnes qui le soutiendront comme c'est le cas pour sa POM. On observe que le nombre de changement (MICH) augmente plus tôt que les évocations des soutiens externes (MIEx), qui croissent de façon régulière du premier au quatrième entretien. Ceci tend à valider l'hypothèse que les ressources externes soutiennent la réalisation du projet, mais que le projet d'action est antérieur à la sollicitation de soutiens extérieurs. L'exemple de la réalisation de la POM que nous avons détaillé illustre cette thèse : Gaspard entame la réalisation de cette œuvre, il se tourne vers autrui pour développer les compétences qui lui manquent, ces rencontres l'aident en retour à développer son activité, et lui ouvrent des opportunités de nouvelles créations (une POM sur la conteuse). On peut donc considérer que les ressources externes sont nécessaires pour initier la résilience, ce qui est le rôle du tuteur de résilience, mais qu'à partir du moment où le processus est entamé, d'autres ressources extérieures viendraient progressivement remplacer la tutrice et soutenir la réalisation du ou des projets initiés par la tutrice de résilience.

La quatrième hypothèse consistait à penser qu'un processus de résilience comprenant trois dimensions était mobilisé : le sens, les ressources externes et internes. Les résultats montrent que ces trois dimensions apparaissent et sont mobilisées grâce à l'intervention DCLD mais qu'une quatrième peut être identifiée en complément. En effet, les résultats montrent que le développement de la réflexivité au cours des DCLD se fait par la narration à l'intérieur de la relation



dialogique avec la conseillère. La conseillère a aidé Gaspard à tisser différents micro-récits concernant sa vie, et un autre récit partiellement nouveau, articulant autrement ses différents domaines de vie apparaît progressivement. Gaspard réfléchit également à la situation de licenciement qui perd progressivement sa dimension dramatique et est dépassée. Ce processus permet à Gaspard de se projeter dans de nouveaux possibles. Concernant les ressources internes, elles sont également évoquées tout au long des entretiens. Le schéma de l'entretien prévoit d'interroger la personne sur ses FIS présentes, passées et à venir, dans un avenir souhaité, imaginé ou idéal, ce qui correspond bien à ce que sont les ressources internes (Tisseron & Cyrulnik, 2007). Les représentations de soi dans l'avenir sont symptomatiques de la réflexivité duelle. L'hypothèse sous-tendue par les entretiens DCLD est que la question que pose la conseillère dès le premier entretien sur l'avenir envisagé, imaginé, rêvé ou inavoué... oriente les entretiens suivants, et guide toute la réflexion ultérieure. Cette hypothèse semble confirmée dans le cas de Gaspard. En effet, dès le deuxième entretien, celui-ci teste et expérimente verbalement cette FIS anticipée. Imaginant son avenir professionnel comme animateur d'atelier, Gaspard introduit dans son concept de soi son troisième grand espace de vie : la production artistique. Il construit, dans le discours, des liens entre ses différentes activités, dont certaines perdent de l'importance (la relecture) et viennent renforcer d'autres qui deviennent alors prégnantes. Il en résulte un sentiment de cohérence que Gaspard exprime à sa façon à la fin des entretiens comme le retour à un certain équilibre du soi, désorganisé par le licenciement et la transition à

laquelle il se trouvait confronté (Tousignant & Erhenshaft, 2005). Il découle de ce nouvel équilibre un renforcement du sentiment de compétence et du pouvoir d'agir qui stimule l'action et la recherche de soutien. Enfin, concernant les personnes ressources, la narration suppose qu'il y ait quelqu'un pour faire récit et quelqu'un d'autre pour recevoir le récit et y réagir (Lecomte, 2010). Le dialogue étant au fondement de la réflexivité trinitaire, la conseillère apparaît comme un acteur essentiel pour l'émergence du sens de la situation et le déclenchement du processus de résilience.

Un élément mérite d'être ajouté qui peut apparaître comme une dimension caractéristique de la résilience de carrière. En effet, lorsque l'avenir professionnel est bouché, le processus de résilience de carrière implique de mobiliser toutes les activités actuelles et plus anciennes de la vie professionnelle et personnelle. Dans le cas présent, toutes ces activités sont considérées par Gaspard comme des représentations de lui-même au travail, et comme ses conceptions de ce que peut ou doit être le travail. Il nous semble donc qu'en plus des trois dimensions de la résilience, évoquées par Tisseron et Cyrulnik (2007), la résilience de carrière pourrait mobiliser des perceptions de soi au travail, l'analyse de ses attentes professionnelles et de ses représentations en lien avec la vie professionnelle. La résilience de carrière ne permet pas seulement de dépasser une situation professionnelle difficile mais contribue à permettre aux individus de rester motivés pour se projeter dans un avenir au travail (Carson & Bedeain, 1994). Elle peut leur permettre également de développer des compétences pour gérer plus facilement leur carrière (Hirshi, 2012).

Enfin, les résultats de cette étude confirment l'hypothèse générale qui a présidé à la recherche : les DCLD apparaissent bien être une méthode d'intervention pouvant favoriser la mise en œuvre des processus de résilience. Au cours de cette intervention, la conseillère aide le consultant à faire des liens entre des micro-récits et permet l'élaboration d'une signification et d'une direction (les deux dimensions du sens) de la situation. Les DLCD mettent en œuvre la réflexivité dialogique ternaire avec des autres significatifs et avec soi-même, qui ouvre à des délibérations. La réflexion duelle permet de nouvelles anticipations de soi. Ces processus mobilisent des ressources psychologiques favorisant la résilience et la projection dans l'avenir. Par ailleurs, la conception de l'identité sous la forme d'un système de FIS se conjugue parfaitement à celle de la résilience. En effet, tous les espaces de vie professionnelle sont envisagés pendant les DLCD et mis en lien.

### **Conclusion**

Cette recherche tend à montrer que le licenciement économique apparaît bien comme un événement traumatique. Un processus de résilience de carrière peut être mis en œuvre dans certains contextes d'accompagnement professionnel. Dans cette étude le processus de résilience semble être initié par une collaboration entre le bénéficiaire et la conseillère – tutrice de résilience – qui, ensemble, élaborent une signification et donnent une direction à la situation. Gaspard a, en effet, mis en œuvre son projet d'atelier pendant quelques années tout en gardant une activité partielle de lecteur de presse. Finalement, déçu

par des expériences négatives, il a récemment abandonné les ateliers et conserve maintenant une activité rémunératrice de relecteur de presse qui lui permet de poursuivre la création multimédia. La dimension artistique ou « *production d'œuvres multimédia* », qui était sa troisième grande dimension identitaire, reste plus stable que les ateliers avec le temps. Le sens permet d'envisager des projets, qui sont construits verbalement avant d'être initiés. Les ressources externes viennent progressivement renforcer la réalisation du projet. Les DCLD constituent donc une méthode d'intervention susceptible d'initier et de renforcer le processus de résilience de carrière. Toutefois, cette recherche est basée sur une seule étude de cas, ce qui limite la portée de ces résultats. Des études complémentaires réalisées avec des individus également en situation de chômage devraient être entreprises afin de valider et compléter les résultats. Par exemple, il serait intéressant d'étudier des individus d'âges différents et de comparer les hommes et les femmes de façon à identifier si d'autres dimensions, en complément des quatre identifiés dans la recherche, sont mobilisées dans certaines situations.

Par ailleurs, le système de codage des moments innovants, que nous avons adaptés pour cette étude, est complexe à mettre en œuvre. Cette méthode permet d'analyser les entretiens de conseil réalisés en situation réelle, à des fins de recherche. Ils permettent de repérer la transformation progressive des SFIS et la mise au jour des FIS anticipées. Cette méthode ouvre des perspectives pour la recherche qualitative sur les processus de transformation – notamment identitaire – pendant les entretiens. Si cette méthode présente un intérêt

considérable pour étudier les effets des entretiens et identifier le changement individuel, il faudrait sans doute affiner les catégories d'analyse pour les adapter davantage aux spécificités des DCLD.

Enfin, sur un plan pratique, considérer le chômage comme un traumatisme potentiel peut permettre d'adapter les pratiques d'accompagnement en prenant davantage en considération la déstructuration identitaire à laquelle doivent faire face les demandeurs d'emploi. Les décideurs politiques pourraient prendre en compte le temps nécessaire à mise en œuvre du processus de reconstruction plutôt que de viser un reclassement rapide. Les conseillers et psychologues chargés de l'accompagnement professionnel pourraient être davantage sensibilisés à l'importance des processus de résilience et formés à des méthodes qui renforceraient le pouvoir d'agir des bénéficiaires telles que les DLCD.

## **Bibliographie**

Anaut, M. (2005). Le concept de résilience et ses applications cliniques.

*Recherche en soins infirmiers*, 85, 4-11. doi  
103917/rsi.082.0004

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A. (2009). La théorie sociale cognitive : une perspective agentique. In P. Carré & F. Fenouillet (Eds), *Traité de*

*psychologie de la motivation* (pp. 15-45). Paris : Dunod. doi  
10.3917/dunod.carre.2009.01.0015.

Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses Universitaires  
de France.

Barto, H, Lambert, S, & Brott, P. (2015b). Career Adaptability,  
resiliency and perceived obstacles to career development of  
adolescent mothers. *The Professional Counselor*, 5, 53-66. doi:  
10.15241/hb.5.1.53

Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., & Benjamin, B. A. (2012).  
The role of personal resources in work-family conflict:  
implications for young mothers' well-being. *Journal of  
Vocational Behavior*, 80, 317-325.  
doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.003

Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M.M., & Duarte, M.E. (2014a).  
Innovative moments and change in Career Construction  
Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 11–20. doi:  
10.1016/j.jvb.2013.10.001

Cardoso, P., Silva, J.R., Gonçalves, M.M., & Duarte, M.E. (2014b).  
Narrative innovation in life design counseling: The case of  
Ryan. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 276-286. doi:  
10.1016/j.jvb.2014.08.001

Carson, K.D. & Bedeain, A.D. (1994). Career Commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262. doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017

Castro Cunha, C.A., Spinola, J. & Gonçalves, M.M. (2012). The Emergence of Innovative Moments in Narrative Therapy for Depression: Exploring Therapist and Client Contributions. *Research in Psychotherapy: Psychopathology, Process and Outcome*, 15/2, 62-74. doi: 10.7411/RP.2012.007

Charozé, C., & Ghrairi, J. (2017). Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2015. *Dares résultats*, 67. Récupéré sur le site du ministère du travail et de l'emploi : [http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-067\\_v2.pdf](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-067_v2.pdf)

Chiaburu, D.S, Baker, V.L. & Pitaru, A.H. (2006). Beyond Proactive behavior: What else matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 7, 619-632. doi.org/10.1108/13620430610713481

Cyrulnik, B. (1999). *Un merveilleux malheur*. Paris : Odile Jacob.

Dares (2013). *Indicateurs*, 74. Consulté sur le site du ministère du travail et de l'emploi : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PI-Mensuelle-JUN812.pdf>

Debout, M. (2015). *Le traumatisme du chômage*. Ivry-sur-Seine : Les Editions de l'Atelier / les Editions Ouvrières.

Delage, M. (2004). Résilience dans la famille et tuteurs de résilience. Qu'en fait le systémicien ? *Thérapie Familiale*, 3, 339-347. doi : 10.3917/tf.043.0339

Demazière, D. (2006). *La sociologie du chômage*. Paris : La Découverte.

Demazière, D. & Zune, M. (2016). L'emploi et le travail vus depuis le chômage : enquête sur les expériences des chômeurs. *La Revue de l'Ires*, 89, 3-26. doi : 10.3917/rdli.089.0003

De Tychey, C., & Lighezzolo, J. (2006). La résilience au regard de la psychologie clinique psychanalytique. Dans B. Cyrulnik, & P. Duval (dir.), *Psychanalyse et résilience* (pp. 127-154). Paris : Odile Jacob.

Ghiglione, R. Kekenbosch, C., & Landré, A. (1995). *L'analyse cognitivo-discursive*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.



Gonçalves, M.M., Matos, M. & Santos, A. (2009). Narrative Therapy and the Nature of “Innovative Moments” in the Construction of Change. *Journal of Constructivist Psychology*, 22, 1-23. doi: 10.1080/10720530802500748

Grivel, N., Georges, N., & Méda, D. (2007). Les prestations et services d’accompagnement des demandeurs d’emploi. Comparaisons internationales Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni. *Rapport de recherche, Centre d’étude de l’emploi*, 41.

Guénolé, N., Bernaud, J.L., Desrumaux, P., & Di Fabio, A. (2015). Approche individualisée ou standardisée de l’accompagnement des demandeurs d’emploi : une recherche inspirée de la théorie du conseil adaptatif. *Pratiques psychologiques*, 21, 121-136. doi.org/10.1016/j.prps.2015.03.003

Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L’Orientation scolaire et professionnelle*, 33, 499-533. doi : 10.4000/osp.226

Guichard, J. (2008). Proposition d’un schéma d’entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling“ pour des adolescents ou des jeunes adultes. *L’Orientation scolaire et professionnelle*, 37, 413-440. doi : 10.4000/osp.1748

Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., & Robinet, M.L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie : les dialogues de conseil en life design*. Paris : Editions Qui plus est.

Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.

Hélaridot, V. (2015). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? *Empan*, 60, 30-37. doi : 10.3917/empa.060.0030

Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 369–383. doi.org/10.1080/03069885.2012.700506

Jacques, F. (1982). *Différence et subjectivité*. Paris : Editions Aubier Montaigne.

Lecomte, J. (2005). Les caractéristiques des tuteurs de résilience. *Recherche en soins infirmiers*, 82, 22-25. doi : 10.3917/rsi.082.0022

Lecomte, J. (2010). *La résilience. Se reconstruire après un traumatisme*. Paris : Éditions Rue d'Ulm.

- Lent, R.W. (2013). Career-life Preparedness: revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The career development quarterly*, 61, 2-14. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620–630.
- Manciaux, M. (2001). La résilience. Un regard qui fait vivre. *Études*, 395, 321-330.
- Pouyaud, J., Cohen-Scali, V., Robinet, M.-L., & Sintès, L. (2017). Life and career design dialogues and resilience. In Kobus Maree (Ed.) *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-66954-0\_4
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307–321. doi.org/10.1002/jclp.10020
- Roques, M. (2004). Chômage et santé psychologique : synthèse et perspective. Dans C. Bonardi, N. Gregori, J.Y. Menard & N. Roussiau (Eds). *Psychologie sociale appliquée : Emploi, Travail, Ressources humaines* (pp. 55-73). Paris : In Press.

Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs. *Pratiques psychologiques, 14*, 375-388. doi:10.1016/j.prps.2008.05.005.

Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21<sup>st</sup> Century. *Journal of Counseling & Development, 90*, 3-19. doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x

Savickas, M.L. (2015). *Life-design counseling manual*. Consulté en ligne sur <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A., & Bignon, C. (2010). Construire sa vie (*Life designing*) : un paradigme pour l'orientation au 21<sup>e</sup> siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle, 1*, 5-39. doi : 10.4000/osp.2401

Sordes-Ader, F., Tap, P. et Vasconcelos, M. (2004). Chapitre 14. Les stratégies de gestion du stress (coping). In P. Tap & M. Vasconcelos (Eds), *Précarité et vulnérabilité psychologique* (pp. 193-203). Toulouse : Erès.

Tisseron, S. (2017). *La résilience*. Presses Universitaires de France : Paris.

Tisseron, S., & Cyrulnik, B. (2007). Controverse : la résilience en question. Dans J. Aïn (Ed.), *Résilience. Réparation, élaboration ou création ?* (pp. 15-53). Ramonville Saint-Agne, France : Editions érès. doi : 10.3917/eres.ain.2007.01.0015

Tousignant, M., & Ehrensaft, E. (2005). La résilience par la reconstruction du sens : l'expérience des traumatismes individuels et collectifs. Dans Fondation pour l'enfance, *La résilience : le réalisme de l'espérance* (pp. 197-221). Toulouse : Editions érès. doi : 10.3917/eres.fonda.2005.01.0197.

Trotzler, C. (2006). Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente. *Travail, genre et sociétés*, 2, 19-37. doi : 10.3917/tgs.016.0019

Conflit d'intérêt : aucun.

Figure 1. Evolution des MI selon l'entretien.

