

Unil

UNIL | Université de Lausanne



## Parcours professionnels et bien-être dans la société contemporaine liquide

Prof. Dr. Jérôme Rossier

LabDCI, Institute of Psychology, University of Lausanne, Lausanne, Switzerland  
Swiss National Centre of Competence in Research LIVES—Overcoming vulnerability: Life course perspectives (NCCR LIVES), University of Lausanne, Lausanne, Switzerland

[www.unil.ch/unisciences/JeromeRossier](http://www.unil.ch/unisciences/JeromeRossier) — [www.lives-nccr.ch](http://www.lives-nccr.ch)

[Jerome.Rossier@unil.ch](mailto:Jerome.Rossier@unil.ch)

| le savoir vivant |

16<sup>e</sup> Conférence nationale sur la promotion de la santé  
Jeudi 29 janvier 2015, Messe Lucerne

## Introduction

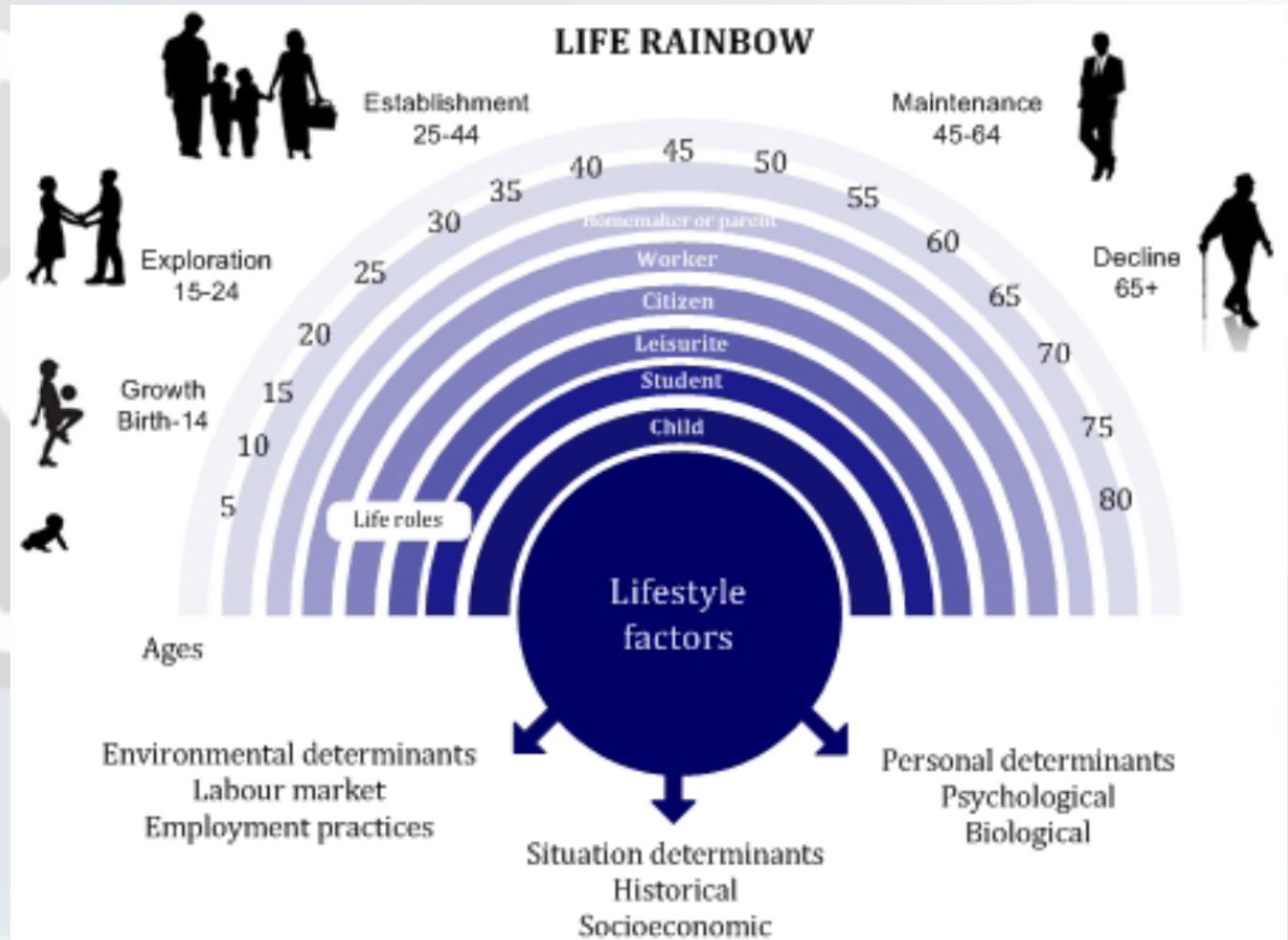
Depuis la fin du 19<sup>e</sup> siècle jusqu'à la fin de la moitié du 20<sup>e</sup> siècle une **standardisation des parcours** était **socialement valorisée**.

Cela a donné lieu à l'élaboration de théories psychologiques **développementales en termes de stades**, avec des auteurs comme:

- Piaget (1896-1980) concernant le développement cognitif de l'enfant;
- Erickson (1902-1994) concernant le développement affectif et identitaire;
- ...

# Introduction

Donald E. Super  
(1910-1994)  
concernant le  
développement de  
carrière.



## Introduction

Depuis la fin des années 60, avec notamment mai 68 ou la crise pétrolière, les valeurs ont évolué, et l'on observe une centration sur l'individu avec une **augmentation de l'individualisme** et l'**émergence de sous-cultures**.

Se conformer à la norme devient moins important, il s'agit de s'en distinguer pour se **positionner en tant qu'individu** dans l'espace social.

On observe une **diversification des trajectoires individuelles**:

- Professionnelles (mobilité, etc.);
- Familiales (augmentation du nombre de divorces).

## Introduction

Le contexte économique a également beaucoup évolué:

- Mondialisation (économique, du savoir);
- Changements technologiques rapides (notamment, depuis l'avènement de l'informatique);
- Évolution des structures organisationnelles (délocalisation...).

Changements économiques dont l'impact sur la société est amplifié par d'autres évolutions comme:

- Une diminution des distances;
- Une augmentation des échanges et des flux migratoires.

## Introduction

Ainsi, certains sociologues suggèrent de parler de **modernité tardive** (et non de post-modernisme).

Bauman (2000) a proposé la notion de **modernité liquide** pour décrire un espace social caractérisé par:

- Une augmentation de l'**incertitude**;
- Une structure désordonnée ou **chaotique**;
- Une **fluidité** entre les différentes positions sociales des individus (qui deviennent des nomades).



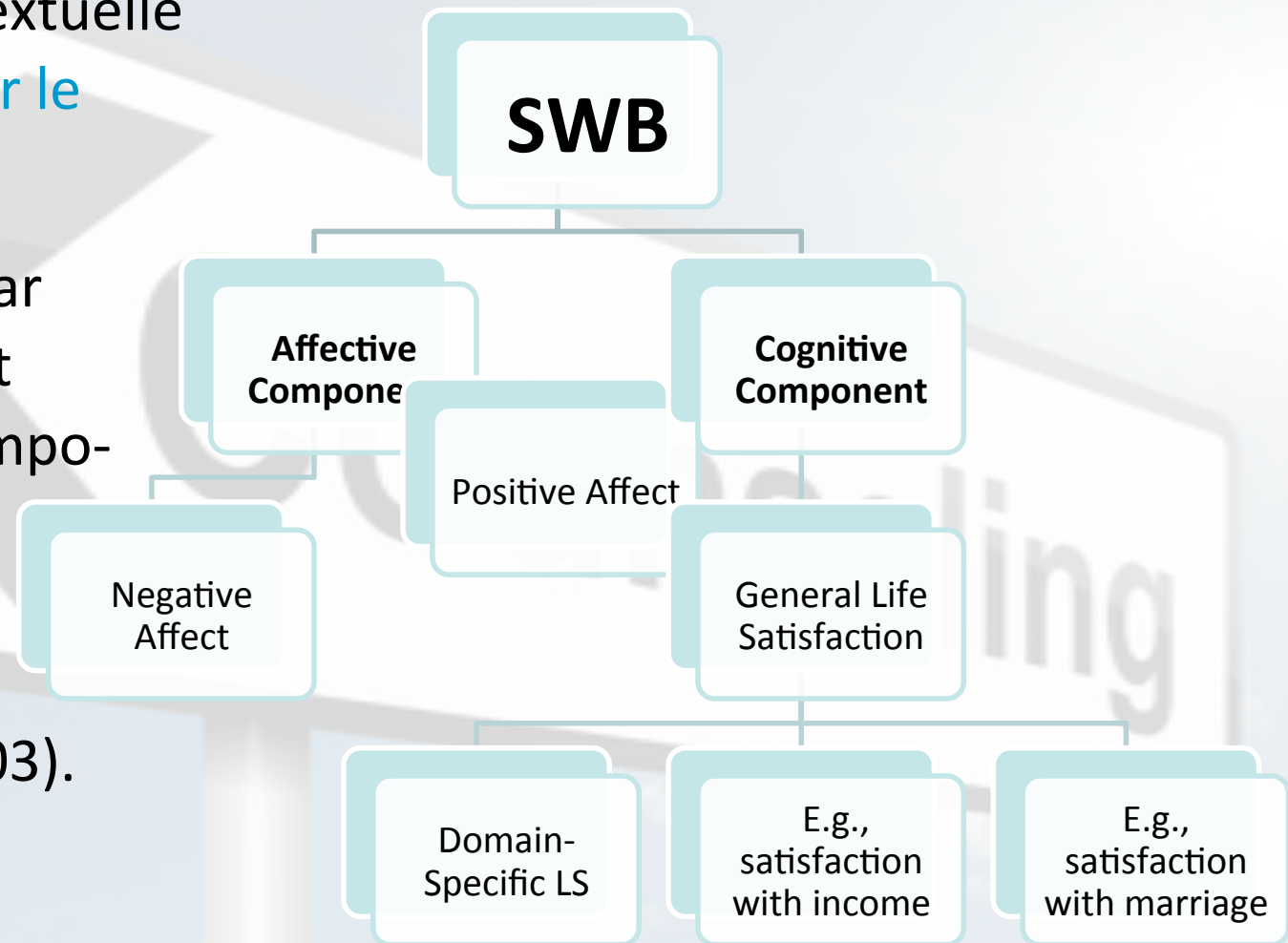
ZYGMUNT BAUMAN

LIQUID  
MODERNITY

# Incertitude et bien-être

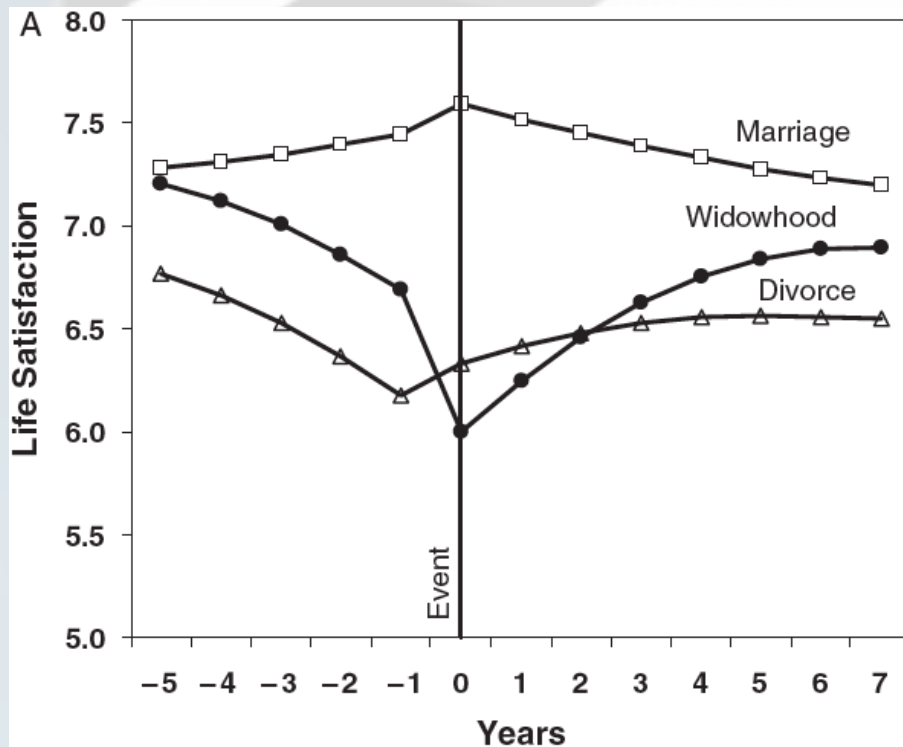
L'incertitude contextuelle a une incidence sur le bien-être.

Le bien-être est, par nature, subjectif et comprend une composante affective et une composante cognitive (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).



# Incertitude et bien-être

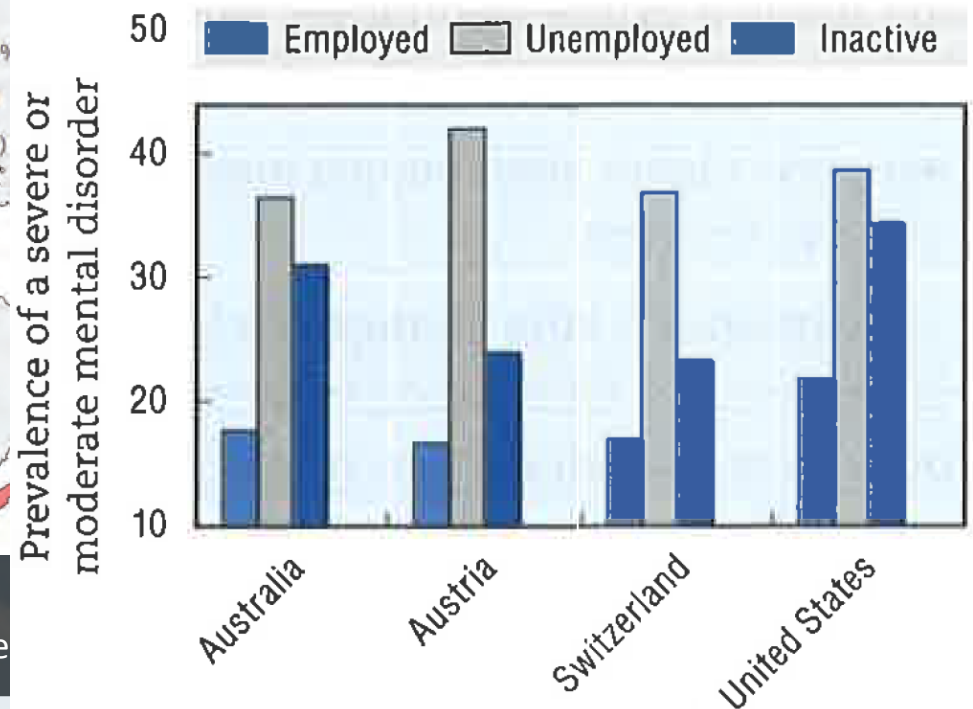
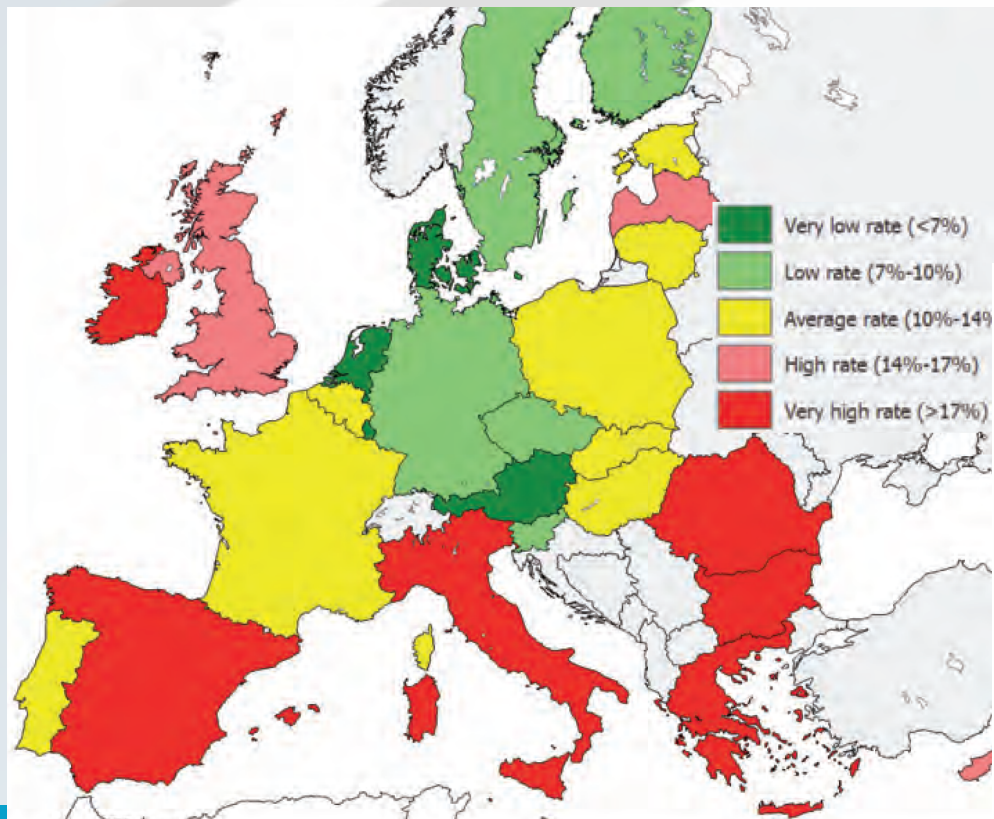
Les **transitions professionnelles** (la perte d'un emploi), comme les autres événements de vie ont un **impact sur la satisfaction de vie** (Lucas, 2007). Les transitions impliquent une **vulnérabilité**.





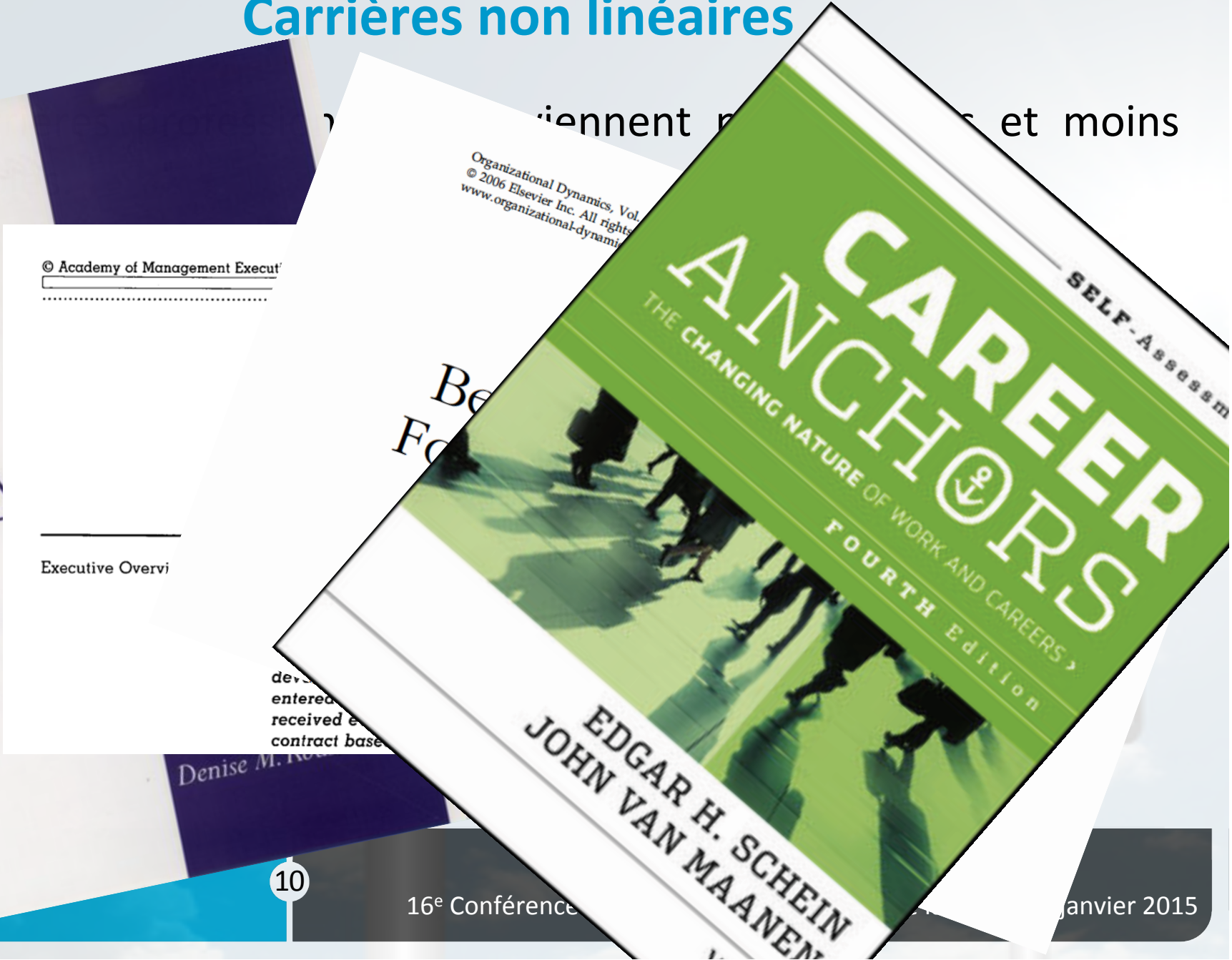
## Incertitude et bien-être

Ce qui se traduit par une **augmentation des NEET**, personnes qui ne sont ni en formation, ni en emploi, ni en stage (Eurostat, 2011). Cela se traduit en Suisse par un nombre important de jeunes adultes bénéficiant de l'aide sociale, qui sont vulnérables.



# Carrières non linéaires

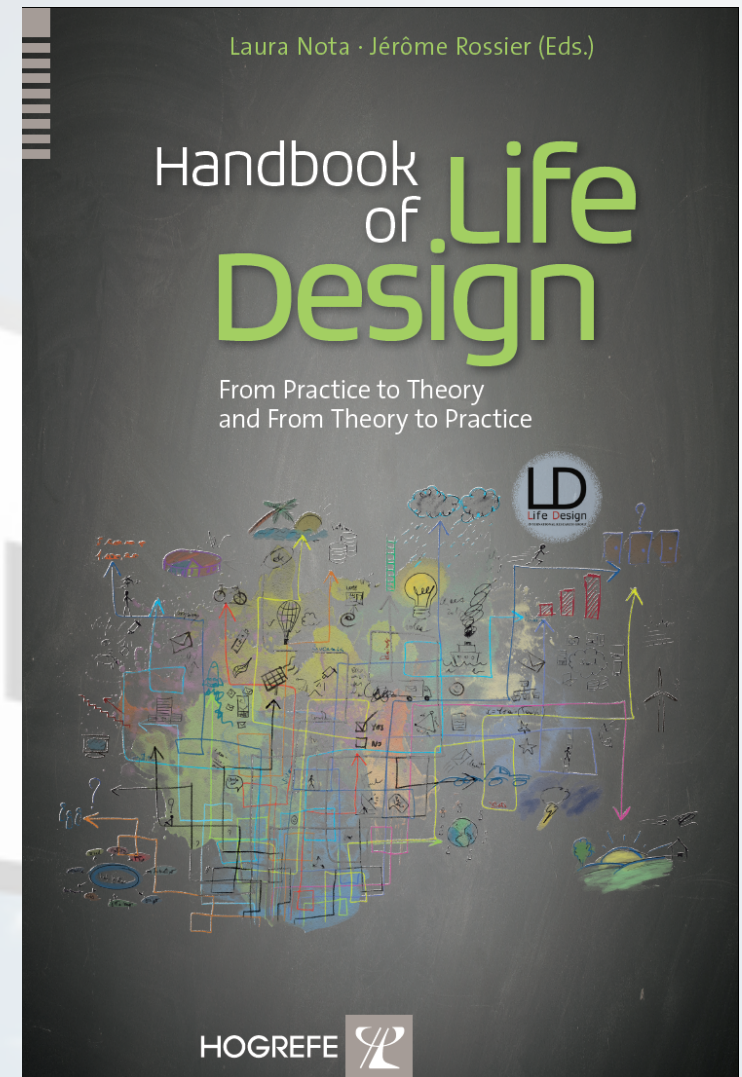
Les carrières non linéaires deviennent de plus en plus nombreuses et moins



# Théories en psychologie de l'orientation

Pour rendre compte de cette **diversité des trajectoires** et de la nécessité pour les individus de **gérer leurs carrières**, différentes théories ont vu le jour récemment:

- La théorie de la **construction de carrière** (Savickas, 2005);
- La théorie de la **construction de soi** tout au long de la vie (Guichard, 2005);
- La théorie de la construction de soi ou du **life design** (Savickas et al., 2009).

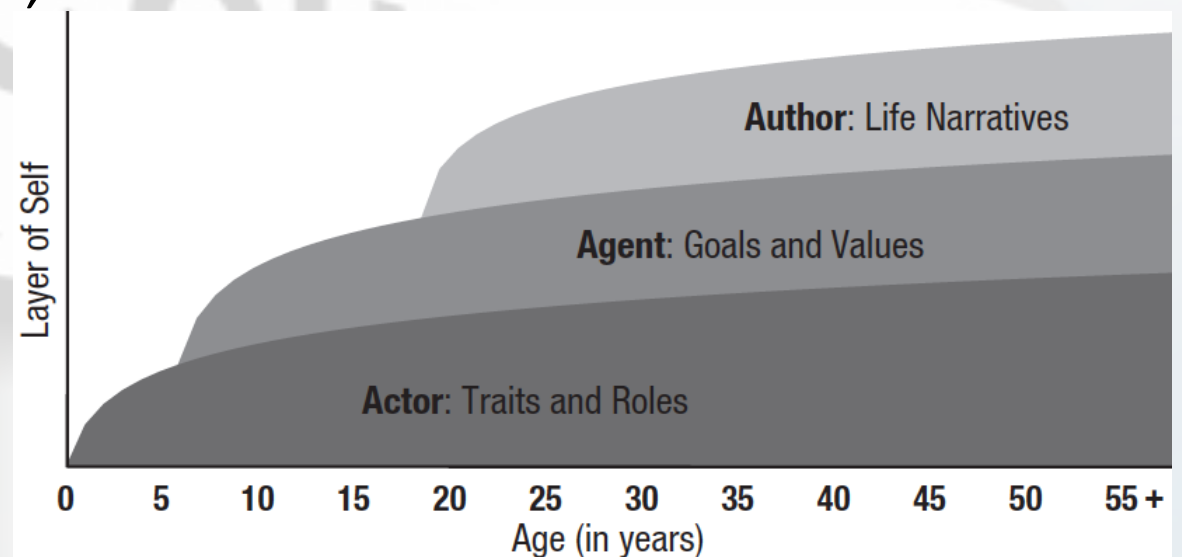


# Théories en psychologie de l'orientation

Ces théories et différents auteurs mettent l'accent sur les **ressources** permettant aux individus de gérer leurs carrières. On parle:

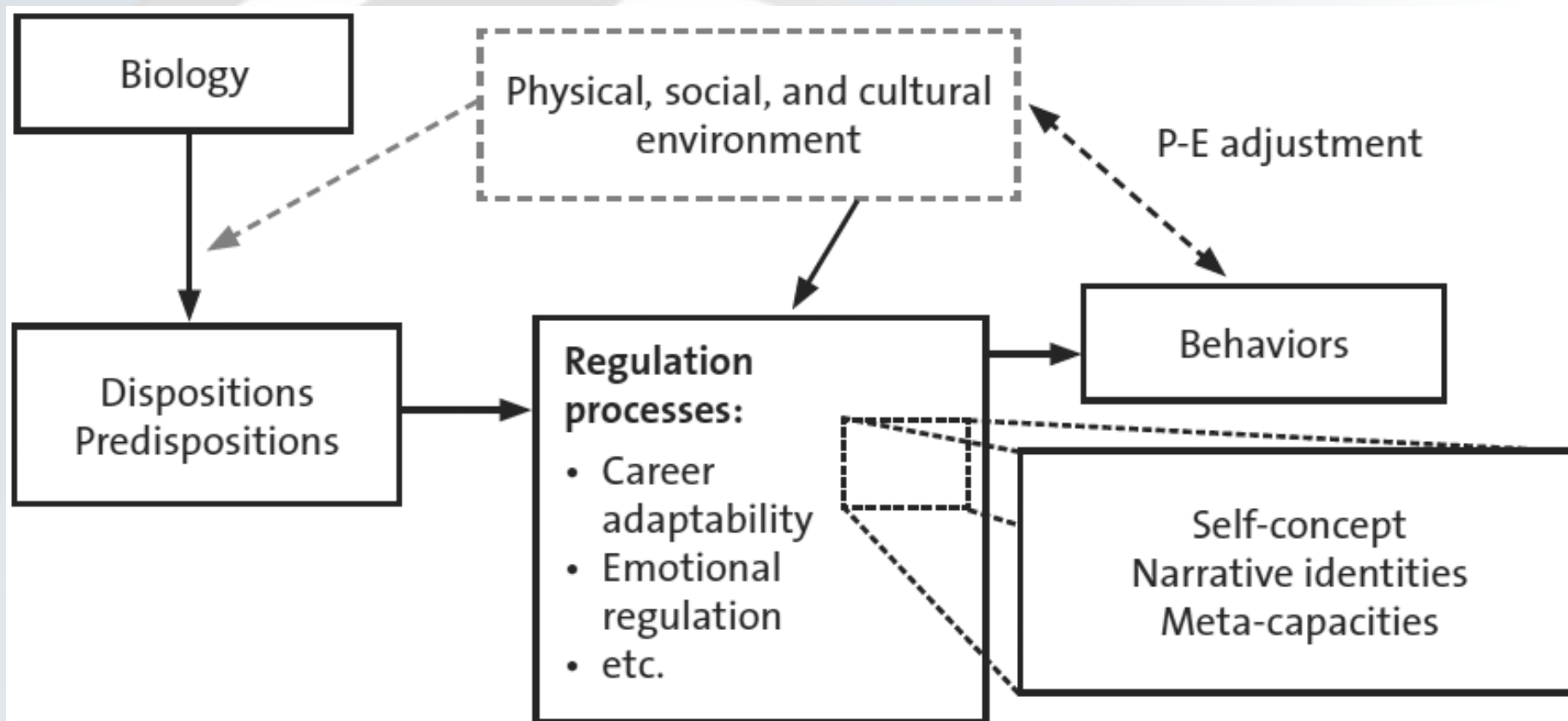
- D'autogestion (self-management);
- De **motivation** intrinsèque;
- De sentiment d'**efficacité**;
- De méta-compétences;
- D'auto-**détermination**;
- D'**adaptabilité**;
- De **flexibilité**;
- ...

McAdams (2013) suggère que **le soi est composé de strates**.



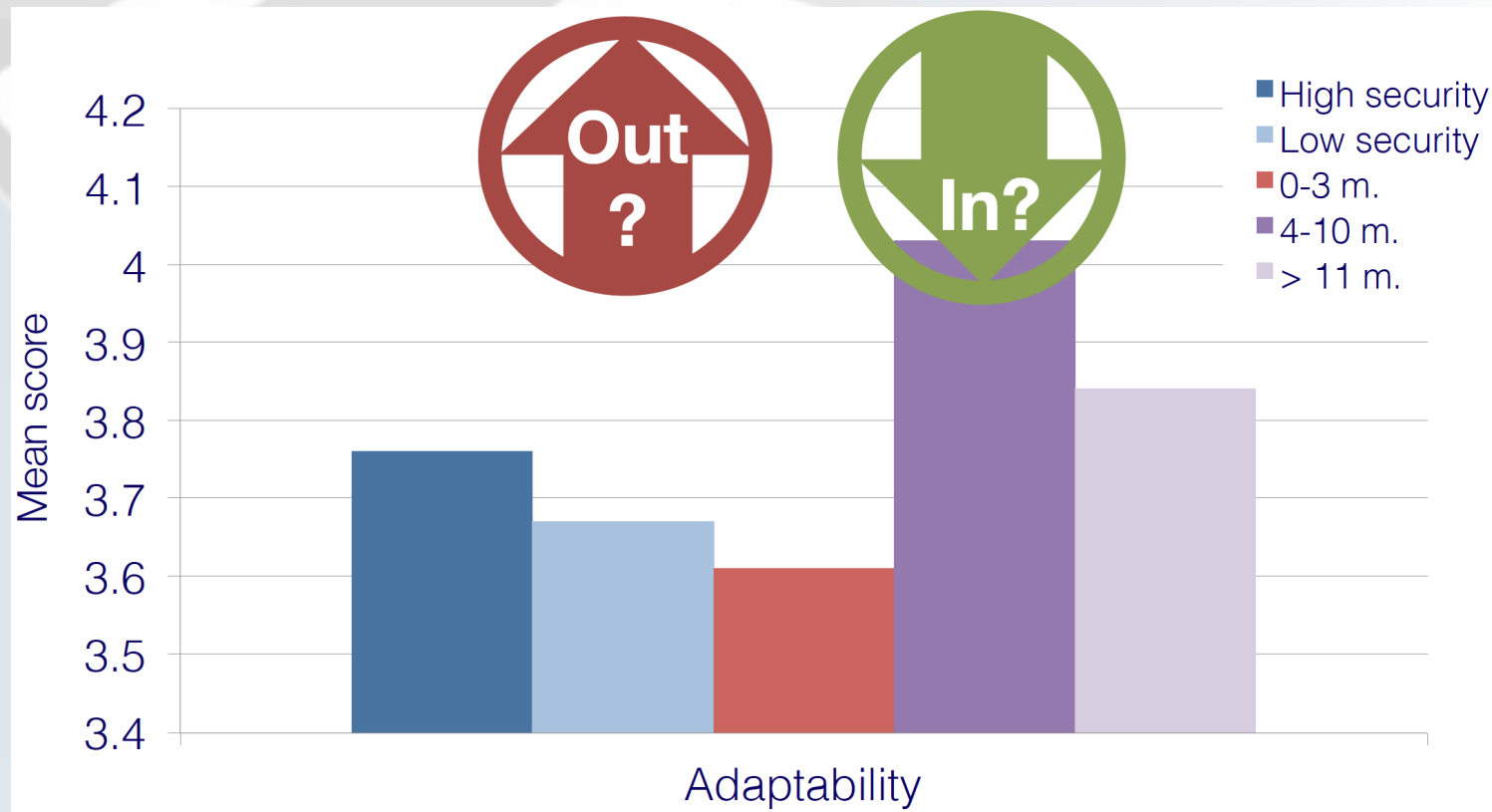
# Théories en psychologie de l'orientation

L'adaptabilité de carrière contribue à la **régulation** de l'expression des dispositions (Rossier, 2015).



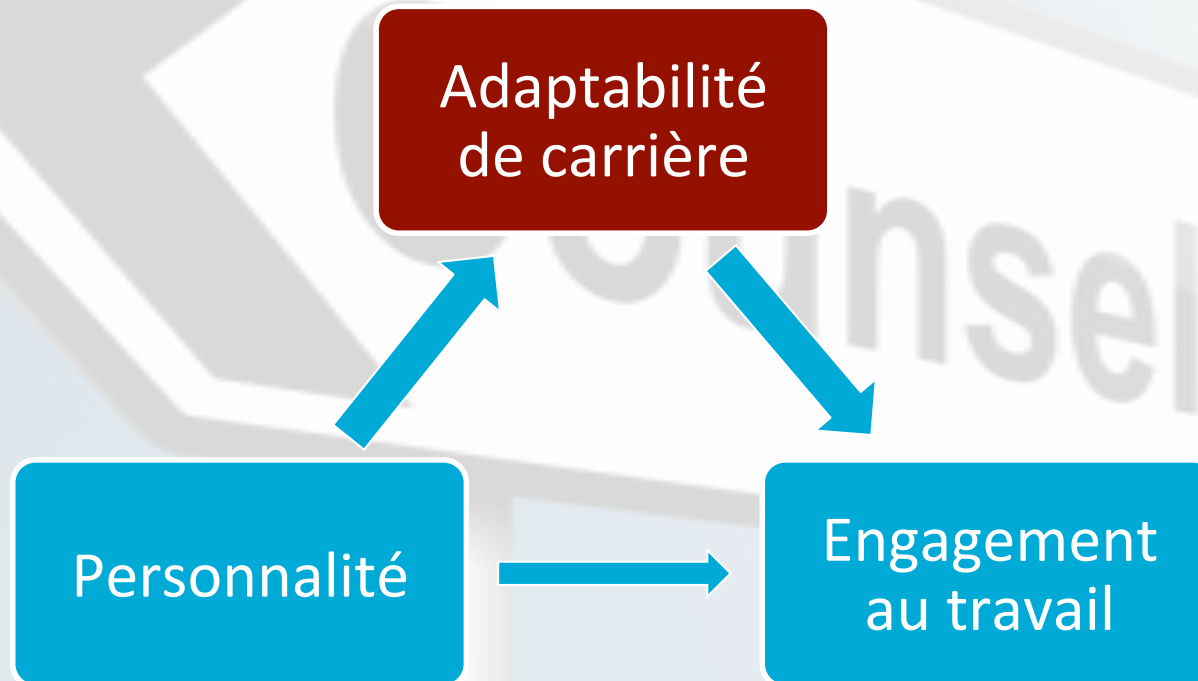
## Adaptabilité de carrière

Le niveau d'adaptabilité dépend de la situation prof. (sécurité de l'emploi, en emploi, en recherche d'emploi) (Rossier, 2015).



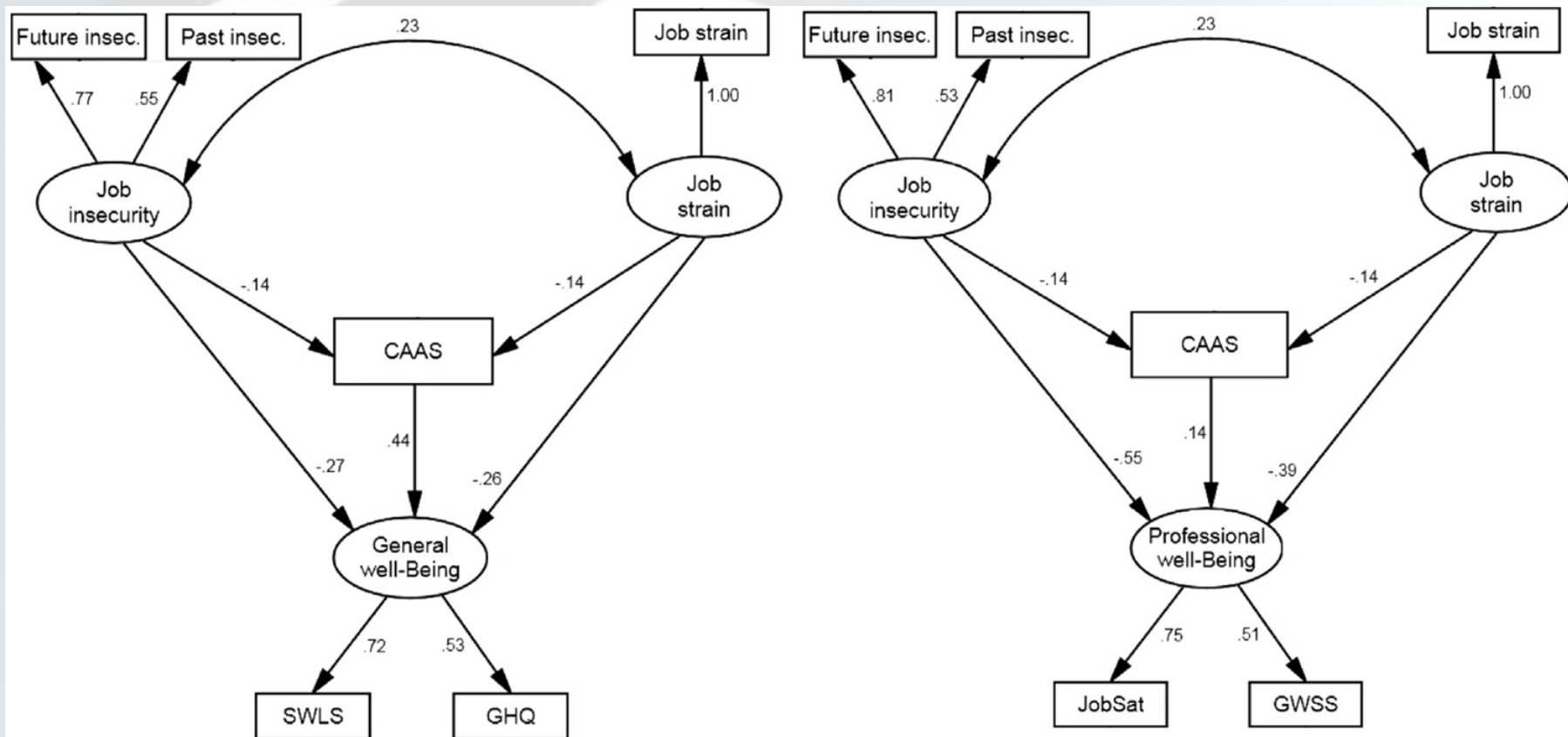
## Adaptabilité de carrière

La médiation partielle de l'adaptabilité de carrière du lien entre la personnalité et l'engagement au travail explique jusqu'à 14% de la variance totale de l'engagement au travail (Rossier et al., 2012).



# Adaptabilité de carrière

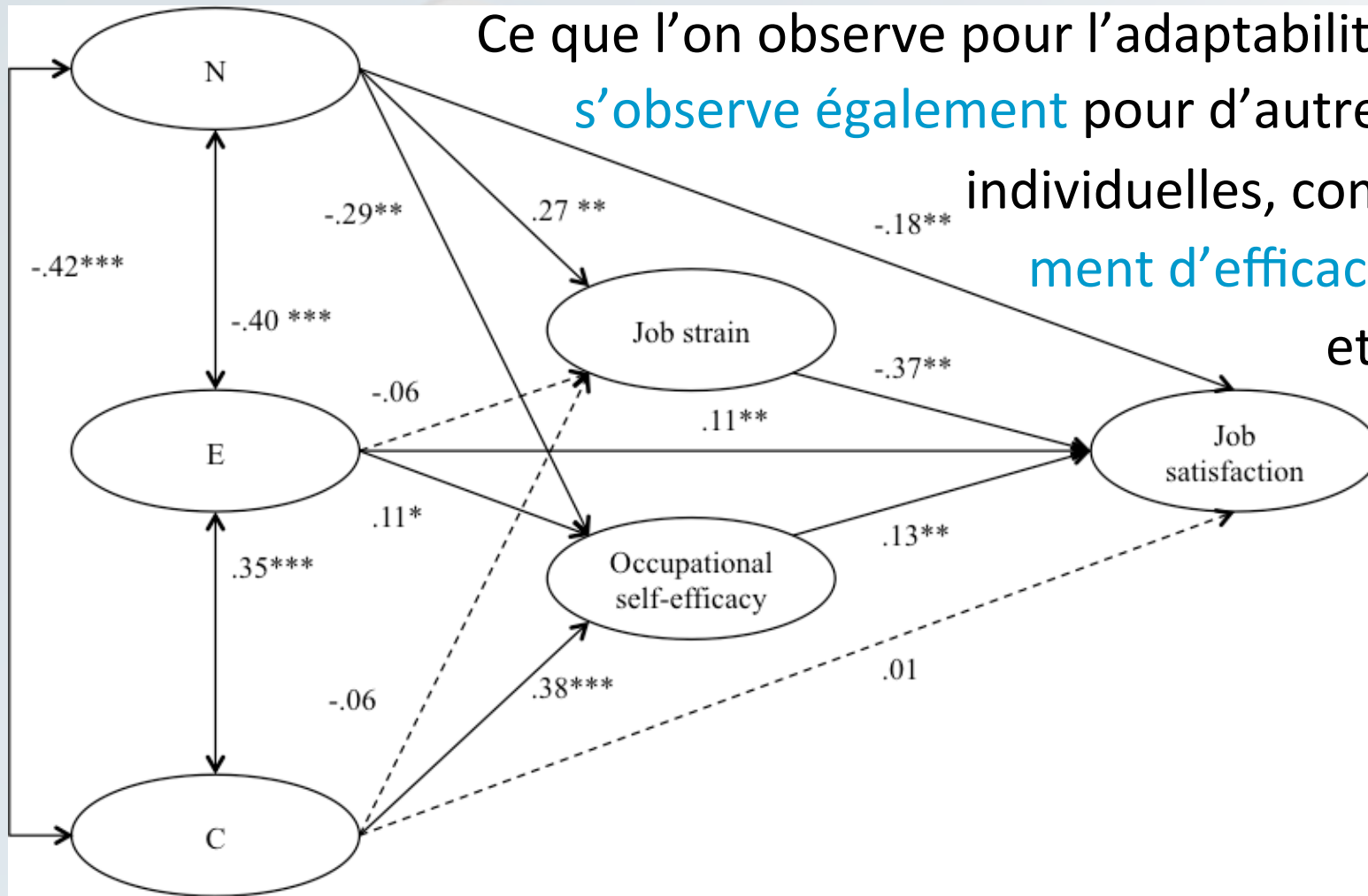
L'adaptabilité de carrière est également un **médiateur** du lien entre les **conditions de travail** et le **bien-être** (Maggiori et al., 2013).





# Adaptabilité de carrière

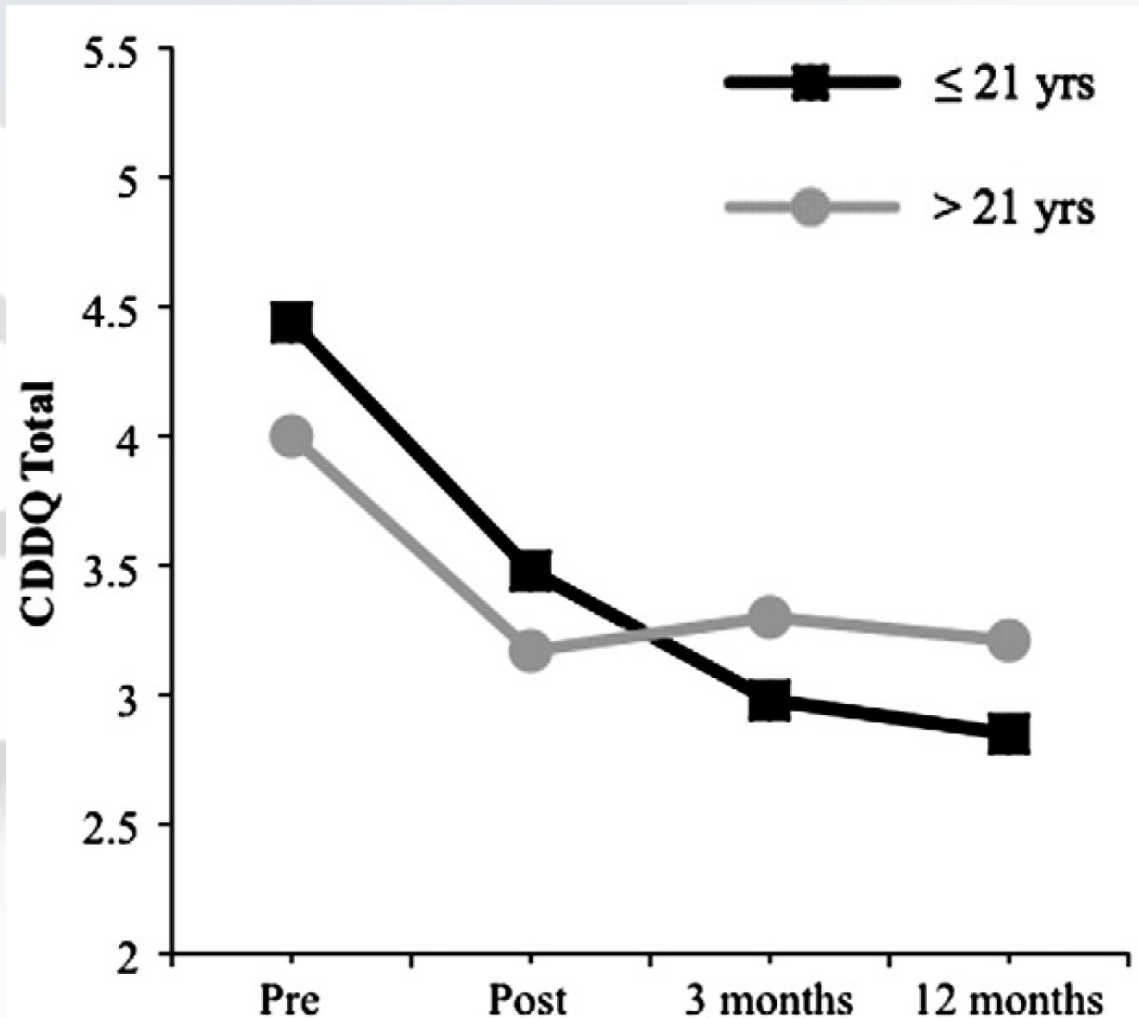
Ce que l'on observe pour l'adaptabilité de carrière s'observe également pour d'autres ressources individuelles, comme le sentiment d'efficacité (Maggiore et al., soumis).



## Adaptabilité de carrière

Les interventions dans le domaine de l'orientation induisent une diminution de l'indécision vocationnelle (Perdrix et al., 2012).

L'augmentation des ressources individuelles contribue à soutenir l'employabilité.



## Conclusion

Le **contexte social et économique** a évolué induisant la nécessité pour l'individu de pouvoir **gérer de manière plus autonome** sa carrière professionnelle.

Pour gérer sa carrière, l'individu doit pouvoir **mobiliser des ressources individuelles et sociales** (institutionnelles ou non), notamment lors des transitions, qui sont de plus en plus fréquentes.

Ces **transitions constituent des moments de vulnérabilité** pour l'individu. La transition entre l'école et le monde du travail semble poser problème pour une partie des jeunes adultes.

Cette vulnérabilité est également un facteur de risque **en terme de santé**.

## Conclusion

On constate que cette **vulnérabilité est exacerbée par la présence d'autres facteurs de vulnérabilité**, comme un handicap, des difficultés scolaires, personnelles, familiales, un problème de santé.

Pour cette raison, les **interventions** d'orientation, les mesures d'aide à l'insertion doivent notamment **stimuler les ressources individuelles et sociales**. La qualité et la disponibilité de ces ressources sociales permettent à l'État d'aider les individus dans une situation précaire.

Ces ressources permettent à l'individu de **gérer les contraintes** de leur environnement en **ajustant l'expression** de leurs dispositions et de leurs aptitudes **en une expression comportementale adaptée**.

## Conclusion

L'augmentation des compétences des individus est également une mesure importante encourageant l'apprentissage tout au long de la vie et la formation continue.

Ces ressources sont d'autant plus importantes que le contexte moderne est instable et liquide, n'offrant plus de repères concrets, stables, et solides.

## Remerciements

Je voudrais remercier l'ensemble de l'équipe de psychologie du conseil et de l'orientation de l'Université de Lausanne.



Ainsi que le pôle de recherche national LIVEs et le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique pour leurs soutiens.

*Merci pour votre  
attention!*

## Références

- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 437-449.
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). Introduction to Life Design Handbook. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of the life design paradigm: From practice to theory, from theory to practice*. Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 565-578.
- Rossier, J. (2015a). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of the life design paradigm: From practice to theory, from theory to practice*. Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Rossier, J. (2015b). Personality and career interventions. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention: Foundations* (Vol. 1, pp. 327-350). Washington, DC: American Psychological Association.