

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Faculté d'éducation

Quête de sens professionnelle :
l'intégration de l'identité narrative à une démarche de counseling de carrière

par
Sylvain Paquette

Essai présenté à la Faculté d'éducation
en vue de l'obtention du grade de
Maître en éducation (M.Ed.)
Maîtrise en orientation

Avril 2009
© Sylvain Paquette, 2009

SOMMAIRE

Le parcours professionnel de la travailleuse et du travailleur du marché du travail postindustriel se caractérise par de l'instabilité et une intensification des emplois occupés. La notion traditionnelle de la carrière comme entité continue et prévisible est révolue. Les valeurs de compétitivité et de rationalisation des coûts empreignent les environnements de travail. L'effet de ces nouvelles réalités sur la travailleuse et le travailleur réside dans le fait que ceux-ci risquent d'éprouver une perte de sens relativement à leur carrière. Perte de sens, d'abord, à l'égard de l'incohérence des différents emplois occupés à travers le temps et ensuite, perte de sens à l'égard de la dégradation des conditions de travail. Par conséquent, le parcours professionnel de la travailleuse et du travailleur d'aujourd'hui risque d'être sujet à une quête de sens double : 1) la recherche d'un fil conducteur, ou d'une cohérence, reliant ses expériences d'emploi passées, présente et anticipées; 2) la recherche d'un but, ou d'une finalité, susceptible de favoriser l'émergence d'un sentiment de plénitude existentielle et pouvant stimuler l'engagement de la personne.

La conseillère ou le conseiller d'orientation qui accompagne la personne dans sa quête de sens professionnelle, peut s'appuyer sur la notion de l'identité narrative. L'identité narrative est le récit de vie que se raconte la personne afin d'intégrer un passé reconstruit, la perception du présent et l'avenir anticipé et qui lui permet de donner cohérence, but et sens à sa vie. L'entrevue de l'histoire de vie permet la construction de l'identité narrative. Elle consiste à demander à la personne de considérer sa vie comme un livre avec un titre, des chapitres et des résumés de l'intrigue. Toutefois, cette méthode a été utilisée en contexte de recherche en psychologie, mais non pas en tant que processus de counseling, et encore moins en counseling de carrière.

Cet essai explore la possibilité d'adapter l'entrevue de l'histoire de vie à la pratique du counseling de carrière. Pour ce faire, la méthode de recherche spéculative (une analyse inférentielle de type extension externe) est appliquée. L'entrevue de l'histoire de vie est

comparée à une démarche de counseling de carrière, celle de Bilan de compétences. Les rapports de similitude et de divergence sont dégagés entre les 2 domaines. Les éléments spécifiques à Bilan de compétences sont identifiés, puis intégrés dans l'entrevue de l'histoire de vie. Un tel transfert d'éléments implique nécessairement des modifications notables au modèle originel; il en résulte la proposition d'une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, qui est décrite dans ses grandes lignes.

En permettant à la personne de conceptualiser son parcours professionnel et personnel comme un récit avec une intrigue, il est argumenté que la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pourrait aider la personne à trouver un fil conducteur à son parcours professionnel et à en déterminer une suite qui favorise son engagement. La pratique du counseling de carrière qui en résulte serait davantage exercée en termes de sens qu'en termes d'appariement personne-environnement.

Enfin, comme la présente recherche a été réalisée à partir d'une méthode spéculative, il serait intéressant, lors d'une prochaine recherche, d'appliquer concrètement la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative à des processus d'orientation. D'une perspective théorique, il serait intéressant de poursuivre la réflexion amorcée ici en comparant le construit d'identité narrative à celui d'archétype, d'étudier leurs similitudes et leurs différences et enfin de spéculer sur les effets du construit d'archétype dans les décisions professionnelles et le comportement au travail de la personne.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	3
LISTE DES TABLEAUX	9
LISTE DES FIGURES	11
DÉDICACE	13
REMERCIEMENTS	15
INTRODUCTION	17
PREMIER CHAPITRE : PROBLÉMATIQUE	21
1. BESOIN DE SENS.....	21
1.1 Sens : cohérence et finalité.....	22
1.2 Vide et plénitude existentiels.....	25
1.3 En counseling de carrière.....	29
2. FRAGMENTATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET INTENSIFICATION DU TRAVAIL : PERTE DE SENS.....	31
2.1 Généralités.....	32
2.2 Tendances du marché du travail postindustriel.....	35
2.2.1 Mondialisation.....	35
2.2.2 Nouvelles technologies.....	37
2.2.3 Tertiarisation.....	38
2.2.4 Nouvelles formes d'emploi.....	40
3. IDENTITÉ NARRATIVE.....	43
3.1 Définition.....	43
3.2 Pertinence.....	44
4. UNE QUESTION DE RECHERCHE.....	45
DEUXIÈME CHAPITRE : IDENTITÉ NARRATIVE	47
1. APPROCHE NARRATIVE : FONDEMENTS.....	47
1.1 Récit, métaphore pour l'existence.....	48
1.2 Auteur et protagoniste.....	50
1.2.1 Auteur de son existence.....	50

1.2.2	Protagoniste d'un récit	51
1.3	Narrateur : mise en intrigue	51
1.3.1	Intrigue : cohérence et finalité	52
1.3.2	Interprétation, contexte et vraisemblance	54
2.	IDENTITÉ NARRATIVE : DESCRIPTION	58
2.1	Identité narrative comme niveau de la personnalité	59
2.2	Évolution du concept d'identité narrative dans le modèle de McAdams	60
3.	IDENTITÉ NARRATIVE : ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE.....	61
3.1	Chapitres de vie.....	63
3.2	Scènes-clé	64
3.3	Défi d'une vie ou stress et problèmes	66
3.4	Personnages principaux	66
3.5	Intrigue future	67
3.6	Croyances personnelles et valeurs	69
3.7	Thème de vie.....	69
4.	IDENTITÉ NARRATIVE : ÉVALUATION	71
4.1	Cohérence et ouverture	72
4.2	Crédibilité	73
4.3	Différentiation et réconciliation.....	73
4.4	Intégration générative	74
5.	IDENTITÉ NARRATIVE ET ENGAGEMENT	75
5.1	Vivre selon l'identité narrative	75
5.2	Sens et bonheur	77
	TROISIÈME CHAPITRE : MÉTHODOLOGIE.....	79
1.	RECHERCHE SPÉCULATIVE	79
2.	PRÉSENTATION DU MODÈLE DE BILAN DE COMPÉTENCES	82
2.1	Processus de conscience réflexive de soi.....	83
2.2	Phase de rétrospective.....	84
2.3	Phase de prospective	85
2.4	Phase de réalisation.....	86

2.5 Bilan de compétences et entrevue de l'histoire de vie : similitudes préliminaires	86
QUATRIÈME CHAPITRE : PARALLÈLES ENTRE L'ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE ET BILAN DE COMPÉTENCES.....	89
1. ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE COMPARÉE À BILAN DE COMPÉTENCES	89
1.1 Analogies entre les phases de Bilan de compétences et les questions de l'entrevue de l'histoire de vie.....	90
1.2 Similitudes	93
1.3 Divergences.....	95
1.3.1 Éléments spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie.....	95
1.3.2 Éléments spécifiques à Bilan de compétences.....	99
2. VOCATIONNALISATION DE L'ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE : DÉMARCHE DE COUNSELING DE CARRIÈRE AXÉE SUR L'IDENTITÉ NARRATIVE.....	102
2.1 Éléments à transférer vers l'entrevue de l'histoire de vie.....	102
2.2 Proposition d'une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative.....	106
2.2.1 Passé reconstruit et présent perçu	108
2.2.2 Avenir anticipé.....	113
2.2.3 Engagement.....	117
3. APPORTS D'UNE DÉMARCHE DE COUNSELING DE CARRIÈRE AXÉE SUR L'IDENTITÉ NARRATIVE POUR LA PRATIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE...	119
CONCLUSION	123
1. L'APPORT DE CETTE RECHERCHE	123
1.1 Les limites de cette recherche	123
1.2 Ce qu'éclaire cette recherche	124
1.2.1 La réponse à la question de recherche	124
1.2.2 Les atouts pour atteindre le but visé	125
1.3 Les retombées pour l'orientation	125
2. RECHERCHES FUTURES.....	126
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	129

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Le besoin de sens de l'homme et la femme sur le marché du travail postindustriel.....	42
Tableau 2 : Identité narrative : entrevue de l'histoire de vie et évaluation (McAdams, 1993, 2006a, 2006b)	63
Tableau 3 : Démarche de comparaison des présupposés.....	81
Tableau 4 : Démarche de Bilan de compétences (Michaud <i>et al.</i> , 2006).....	83
Tableau 5 : Similitudes et divergences entre la démarche de Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie	91
Tableau 6 : Proposition d'une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative	107

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Méthode pour l'analyse inférentielle par extension externe.....	80
--	----

DÉDIDACE

À mon père Yvon, qui,
sa carrière durant, a supporté l'absurde
parce qu'il avait une raison de vivre :
être fier de nous, ses enfants.

The word « pattern » comes from the Latin *pater*,
meaning « father » and implying a model.

M. J. Mahoney (2003, p. 45).

REMERCIEMENTS

Tout au long du parcours tumultueux qui a vu naître cet essai, plusieurs personnes se sont efforcées de m'offrir de vifs encouragements. Qu'il me soit permis ici de les remercier.

Mon directeur d'essai, Réginald Savard, reçoit mon entière gratitude. Sa patience a été un apport indispensable à la réalisation d'un projet gouverné tant par une quête (bienfaisante) de cohérence que par une recherche (aliénante) de perfection. Merci, Réginald, de m'avoir accompagné sur cette corde raide avec respect et fermeté.

Je ne saurais passer sous silence ces échanges complices avec mon « grand » frère Martin, qui m'ont apporté perspective, fraîcheur et légèreté. Il me faut souligner le soutien indéfectible de Mélanie Blais durant les moments plus difficiles. Pour sa lecture attentive, mon ami J.-P. reçoit une pensée tout spéciale ici. Je veux aussi remercier ma famille et mes amis pour leur support et leur compréhension sincères.

Plus que tout, je tiens à exprimer ma pleine et entière reconnaissance à ma partenaire de vie, Mélanie. Avec constance et dévouement, tu as rendu possible mon travail de recherche et de rédaction, réglant mille tracas quotidiens, tout en prenant soin de notre courageuse et magnifique Doriane. Tu as été une alliée inestimable. Rien de ce que j'ai écrit ici n'aurait la même signification si Doriane et toi n'enjoliviez ma vie. À vous deux, merci de relier ma tête à mon cœur. Merci de votre lumière.

La véritable histoire de cet essai est celle d'une recherche de cohérence qui saurait relier des passions exercées à différents temps de ma vie : littérature, philosophie et relation d'aide. La page est sur le point de se tourner sur ce chapitre singulier de mon histoire de vie. Le temps est venu pour moi de reconstruire mes identités de père, de conjoint et de professionnel. Trouver l'équilibre et la plénitude dans le développement de ces identités constitue maintenant rien de moins que ma raison de vivre. C'est mon engagement.

INTRODUCTION

Selon Camus (1942), la condition humaine se compare au mythe grec de Sisyphe. Sisyphe est condamné par les dieux à rouler sans cesse jusqu'au sommet d'une montagne un rocher, qui retombe fatalement vers la vallée avant que le but du héros ne soit atteint. « Ils [les dieux] avaient pensé avec quelque raison qu'il n'est pas de punition plus terrible que le travail inutile et sans espoir », écrit le philosophe (p. 163). En soulignant des thèmes de pénibilité et de perpétuel recommencement, l'interprétation que propose Camus du récit mythologique de Sisyphe suggère l'absurdité de l'existence. De façon analogue, on peut penser que le marché du travail actuel puisse causer une perte de sens pour un bon nombre de travailleuses et de travailleurs.

En effet, le développement de carrière est une responsabilité qui repose de plus en plus sur les épaules de la personne. La travailleuse ou le travailleur doit naviguer au sein de marchés à la fois de plus en plus interdépendants et en féroce compétition les uns contre les autres, où une erreur commise aux États-Unis entraîne des effets à l'autre bout du globe. Le leitmotiv est de faire plus avec moins : plusieurs entreprises exigent de plus en plus de productivité de la part de leurs salariées et salariés, sans toutefois leur assurer en retour des possibilités d'avancement ou diverses formes de compensation en échange des efforts fournis (Dagenais, 2007). En outre, la sécurité d'emploi et l'avancement au sein d'une même entreprise est pour plusieurs un idéal révolu. Dès qu'une entreprise décide de modifier son offre de service ou ses produits, souvent pour des raisons de rentabilité, il n'y a aucune garantie que l'employée ou l'employé va conserver son travail. La précarisation du travail renvoie à l'idée d'une carrière en perpétuel recommencement : il est reconnu que nombre d'adultes devront effectuer de multiples choix de carrière tout au long de leur vie (Collin et Young, 2000). En somme, il incombe à la travailleuse ou travailleur d'insuffler une direction à une carrière chaotique et de supporter des emplois en apparence vidés de leur valeur intrinsèque. Cette situation n'est pas sans conséquences pour la personne.

Avec la perte de sécurité d'emploi, de bénéfices et d'opportunités de formation, les travailleuses et travailleurs sont plus à risque de perdre leur engagement envers l'organisation ainsi que leur motivation et leur sentiment de bien-être (Leana, 2002). En outre, le manque de sens au travail peut entraîner des effets négatifs importants qui vont de l'apathie à la névrose existentielle. L'absence de plénitude au travail risque de miner le moral des employés et employées ainsi que de nuire à leur productivité (Morin, 1996). La responsabilité de déterminer par soi-même la suite de son parcours professionnel dans un marché du travail complexe et en changement, peut engendrer un sentiment de confusion et d'angoisse chez la personne. Quelle cohérence trouver à un parcours fragmenté? Quel but donner à un emploi précaire et pénible afin de soutenir son engagement au travail? Voilà des questions que risque de se poser l'homme et la femme du marché du travail postindustriel.

La revue de littérature suggère que les principes fondamentaux de la construction de sens consistent à : 1) lier au moins 2 entités ou événements distincts en établissant un rapport cohérent entre eux et à 2) orienter ce patron (*pattern*) vers une finalité ou un but (*purpose*). La construction de sens relève d'un effort personnel d'interprétation qui peut s'accorder aux intentions et aux valeurs de la personne (Frankl, 1967). Puisque le sens procure une structure stable pour faire des choix, la personne qui trouve un sens à ce qu'elle fait est plus motivée, encline à l'espoir et s'avère davantage en mesure d'exercer sa liberté (Pattakos, 2008). De même, parce que le protagoniste a trouvé lui-même un sens qui transcende sa condition, non par résignation mais par *choix* délibéré, « [i]l faut imaginer Sisyphe heureux », conclut Camus aux termes de son analyse (1942, p. 168). Il s'ensuit que la construction de sens est une responsabilité éminemment personnelle.

Aux termes de ce qui précède, l'objectif de la présente étude est de présenter une démarche de counseling de carrière qui saurait soutenir la personne dans sa quête de sens professionnelle. Le phénomène de la fragmentation des parcours professionnels peut amener la personne à rechercher le fil conducteur, ou la cohérence, de son parcours. Le phénomène de l'intensification au travail peut l'amener à rechercher un but valable et

motivant pour soutenir son engagement. Dans cet essai, l'identité narrative (McAdams, 2006a) est proposée comme solution pour aider la personne à donner du sens, un but et une unité à l'ensemble des expériences vécues sur le marché du travail : passées, présentes et anticipées. La question de recherche consiste à déterminer comment amener la clientèle en counseling de carrière à construire du sens dans un parcours de carrière discontinu en intégrant la notion d'identité narrative. Il est permis de croire qu'une démarche systématisée qui intégrerait l'identité narrative aiderait la conseillère ou le conseiller d'orientation à accompagner la personne dans la construction d'un sens au parcours professionnel, en évitant un écueil propre aux méthodes de revues de vie : celui de perdre la directionnalité dans les multiples événements et interprétations qui composent une vie.

Eu égard à ce qui précède, la présente étude est structurée de la manière suivante. Le premier chapitre porte sur la perte de sens causée par le marché du travail postindustriel, en regard des grandes tendances que sont la mondialisation, les nouvelles technologies, la tertiarisation et les nouvelles formes d'emploi. L'objectif est de définir en quoi les phénomènes de la fragmentation des parcours professionnels et de l'intensification du travail se traduisent en pertes de sens importantes pour la travailleuse et le travailleur. Afin de circonscrire le problème du sens, certains auteurs et auteures liés à l'approche existentielle en counseling et psychothérapie ont été consultés : parmi ceux-ci, on compte Frankl, van Deurzen et Yalom. L'identité narrative, c'est-à-dire le récit de vie qui intègre un passé reconstruit, la perception du présent et l'avenir anticipé (McAdams, 1993, 2006a, 2006b), est proposée comme solution pour pallier à la perte de sens.

Afin de bien saisir en quoi consiste l'identité narrative, le second chapitre s'attarde à expliquer certains fondements de la psychologie narrative, tels que le recours au récit comme métaphore pour l'existence, la triple identité de la personne comme auteur, protagoniste et narrateur ainsi que le procédé de mise en intrigue (*emplotment*). À cette étape, la *Routledge encyclopedia of narrative theory* (Herman, Jahn et Ryan, 2005) a été une source d'information privilégiée, mais pas exclusive. Les fondements de la psychologie narrative permettent d'éclairer les postulats sous-jacents au modèle retenu

ici, l'entrevue de l'histoire de vie de McAdams (1993, 2006a, 2006b). Chacune des questions de cette entrevue, qui permet la construction de l'identité narrative, est décrite. Les publications de McAdams sous forme de livres et d'articles, principalement obtenues suite à une recherche sur la base de données *PsycINFO*, ont permis de constituer le corpus d'énoncés de base nécessaires à l'analyse subséquente.

Le troisième chapitre est consacré à la méthodologie. Certains rapports de similitude sont relevés entre, d'une part, la description qui est réalisée du processus de Bilan de compétences (Michaud, Dionne et Beaulieu, 2006) et, d'autre part, l'entrevue de l'histoire de vie de McAdams. Pour examiner les parallèles, la méthode de recherche spéculative (Van der Maren, 1996) s'est imposée. Suivant Martineau, Simard et Gauthier (2001), cette méthode de recherche s'articule selon 3 axes sous-jacents : a) l'interpréter, pour obtenir une vue d'ensemble des concepts à l'étude et identifier la problématique; b) l'argumenter, pour démontrer la pertinence de l'hypothèse et enfin, c) le raconter, pour soutenir l'intérêt de la lectrice ou du lecteur. Quant à la technique de réalisation appliquée ici, la méthode de recherche spéculative vise la constitution d'un corpus d'énoncés de base contrasté qui est analysé de manière inférentielle (Van der Maren, 1996).

Enfin, le quatrième chapitre vise à appliquer la méthode de recherche spéculative afin d'établir les rapports analogiques entre les domaines du Bilan de compétences et celui de l'entrevue de l'histoire de vie. Des similitudes et les divergences sont relevées. L'intégration d'éléments issus de Bilan de compétences vers l'entrevue de l'histoire de vie est décrite par étapes. Ainsi, une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative est proposée. Au final, des applications possibles de cette démarche dans le domaine de l'orientation professionnelle sont présentées.

PREMIER CHAPITRE

PROBLÉMATIQUE

Selon Frankl (1967), l'être humain est fondamentalement en quête de sens. Les expériences en emploi sont des occasions d'éprouver des sentiments de vide ou de plénitude existentiels (Frankl, 1963). Dans l'ère postindustrielle, la question du sens devient même cruciale à la compréhension du processus de décision et ainsi qu'à la construction de la carrière (Savickas 1993, 2007). Les grandes tendances du marché de l'emploi actuel (mondialisation, nouvelles technologies, tertiarisation et nouvelles formes d'emploi), entraînent l'apparition de 2 phénomènes interdépendants qui peuvent être à la source d'une perte de sens chez la travailleuse et le travailleur : la fragmentation des parcours professionnels et l'intensification du travail. Étant donné que le sens est une force motivationnelle majeure et que son principe fondamental est celui du lien (*connection*) ou patron (*pattern*) (Baumeister et Vohs, 2005; Yalom, 1980), ces difficultés, signes d'un vide existentiel, peuvent être surmontées, liées par du sens. Il est permis de croire que dans un processus de counseling de carrière, la personne puisse chercher le sens à ses activités professionnelles en discernant un fil conducteur à son vécu pour ensuite identifier un but dans lequel elle pourra s'engager. L'identité narrative (McAdams, 2006a) est proposée comme solution pour aider la personne à donner du sens, un but et une unité à l'ensemble des expériences vécues sur le marché du travail : passées, présentes et anticipées.

1. BESOIN DE SENS

Trouver un sens à l'existence est rien de moins qu'un besoin fondamental chez la personne (Frankl, 1967). La volonté de sens est une force motivationnelle majeure, au même titre que la recherche de plaisir ou de pouvoir. Selon Frankl, la volonté de sens

serait prééminente aux autres, car elle permet de donner une signification à sa vie, d'actualiser ses valeurs et d'exercer sa liberté, alors que le plaisir serait une conséquence de cette quête, et le pouvoir un moyen de la poursuivre. Cela dit, quelle signification accorder au mot sens? En quoi le sens est-il si important pour la personne et, plus spécifiquement, dans la pratique du counseling de carrière?

1.1 Sens : cohérence et finalité

La revue de littérature suggère que les principes fondamentaux de la construction de sens consistent à : 1) lier au moins 2 entités ou événements distincts en établissant un rapport cohérent entre eux et à 2) orienter ce patron (*pattern*) vers une finalité ou but (*purpose*). Avant de présenter le sens comme cohérence et comme finalité, quelques précisions s'imposent quant à la nature même de l'existence, c'est-à-dire son caractère contingent qui rend la construction de sens indispensable.

Contingence. Selon maints penseurs existentiels, le monde extérieur n'a pas de sens intrinsèque, il est contingent. En d'autres termes, « [t]out ce qui est aurait pu être autrement; [...] il n'existe pas de "sens", pas de grand plan (*design*) dans l'univers, pas de lignes de conduite préétablies autres que celles que crée la personne » (Yalom, 1980, p. 423). Certains vont même jusqu'à avancer l'idée selon laquelle le monde serait essentiellement absurde¹ (Camus, 1942; Sartre, 1938). Il n'y a pas de chemin dessiné à l'avance. Chacun doit tracer son chemin, son sens, dans un monde où tout naît, se développe et meurt. Les opportunités se présentent à la personne ou lui échappent au-delà de son contrôle : une rencontre fortuite s'avère le début d'un partenariat à long terme; un malencontreux accident de travail contraint une personne à quitter un emploi qu'elle adorait et à changer de carrière; des milliers de travailleuses et travailleurs québécois perdent leur emploi suite à l'effondrement de la Bourse américaine. Lorsque confrontée à des difficultés importantes, la personne se demande automatiquement : « Pourquoi moi? Pourquoi cela arrive-t-il? » (Wong, 1998). Jadis, la réponse à de telles questions était

¹ « Ce monde n'est pas raisonnable, c'est tout ce qu'on en peut dire. [...] L'absurde naît de la confrontation de l'appel humain avec le silence déraisonnable du monde » (Camus, 1942, p. 39 et 46).

dictée par les besoins de survie ou par la religion (Frankl, 1963; Yalom, 1980). Aujourd'hui, une flopée de modèles culturels sont proposés comme alternatives, axés pour la plupart sur la recherche de pouvoir, de performance, de biens, de plaisir ou de stimulation. Il est reconnu cependant que la société actuelle échoue à offrir un ensemble fiable et convaincant de valeurs qui pourrait combler le vide laissé par l'éclatement des systèmes religieux (Baumeister et Vohs, 2005; Eagleton, 2007). Dans un monde contingent où les « systèmes de sens » (*meaning systems*) traditionnels sont mis en doute et les modèles « prêts à penser » modernes fondamentalement insatisfaisants, il incombe à la personne qui se questionne sur le sens de sa vie, et à elle seule, de construire un sens aux situations dans lesquelles elle est jetée. En d'autres termes, la construction de sens est une responsabilité individuelle : « seul l'individu concerné peut trouver le sens de son travail ou de sa vie, personne ne peut le lui donner » (Morin, 1996, p. 269). Dès lors, la question qui se pose est : « Comment un être qui a besoin de sens trouve du sens dans un univers qui n'a pas de sens? » (May et Yalom, 2005, p. 380).

Pour répondre à cette question, la revue de littérature indique que l'on doit entendre 2 usages principaux relativement au mot « sens ». Bien que Yalom (1980) les utilise de manière interchangeable, on peut distinguer le sens comme *cohérence* (sensé en termes d'ordre et d'intelligibilité) et le sens comme *finalité* (significatif en termes de but, d'idéal, de direction) (Eagleton, 2007; van Deurzen, 2002; Wong, 1998)².

Cohérence. Le caractère contingent de l'existence implique que la vie consiste dans le mouvement, la transformation et l'action (van Deurzen, s.d.). Comment se retrouver dans ce qui est en changement constant et qui peut sembler en principe chaotique, instable et incohérent? Il appert qu'un principe fondamental du sens est le lien (*connection*) (Baumeister et Vohs, 2005) ou le patron (*pattern*) (Yalom, 1980). Autrement dit, le sens permet à la personne d'appréhender au moins 2 entités ou événements distincts en

² La même distinction prévaut lorsque de Gaulejac (2009) déclare : « Le sens, c'est à la fois *donner de la signification* – comprendre – et *donner des orientations* – c'est-à-dire se guider pour agir par rapport à une certaine conception du bien et du mal, de ce qu'il faut faire, de ce qu'il ne faut pas faire ». Dans la présente étude, le terme « finalité » est préféré à celui d'« orientation » pour éviter les risques évidents de contresens.

établissant un rapport entre eux. Un effet de cohérence s'ensuit. Selon May et Yalom (2005), c'est une propension naturelle chez l'humain d'organiser dans un patron (*pattern*) compréhensible les stimuli aléatoires auxquels il est exposé. Par exemple, devant un cercle incomplet, la personne perçoit automatiquement celui-ci dans son entièreté (Yalom, 1980). La recherche de cohérence est essentiellement un processus cognitif, car la personne construit sa compréhension à partir de schémas de croyances notamment influencés par ses expériences passées et son contexte culturel (Wong, 1998). À ce titre, « [I]e sens est un cadre de référence stable grâce auquel on peut réfléchir sur sa vie et organiser son expérience » (van Deurzen, 2002, p. 3).

De ce point de vue, le sens comme cohérence est une réponse à la question : « Pourquoi y a-t-il ceci plutôt qu'autre chose? » et permet de comprendre et de définir une situation, incluant le travail (Pattakos, 2008). Parce que tout évolue dans le temps, l'effet de cohérence ne saurait être définitif : « La personne ne peut que percevoir le sens qu'elle est ouverte à percevoir [...] à un moment précis » (van Deurzen, 2002, p. 146). Ainsi, la quête de cohérence est un acte d'interprétation subjectif et relatif (Frankl, 1967), qui peut donner signification et stabilité à un moment précis dans le temps, et qui peut être appelé à se modifier au fur et à mesure que de nouveaux aspects sont intégrés par la personne. Bref, l'interprétation de cohérence vise à organiser de façon rationnelle, sensée et compréhensible des éléments qui auraient bien pu être autrement ou ne pas être du tout.

Finalité. Pour soutenir une quête de sens, ce travail d'organisation cognitif doit s'accorder aux intentions et valeurs de la personne (Frankl, 1967). May et Yalom (2005) sont de cet avis : « Un sens à la vie est nécessaire, car à partir d'un schéma de sens on peut générer une hiérarchie de valeurs. Les valeurs nous fournissent un plan (*blueprint*) pour la conduite de vie; les valeurs nous disent non seulement *pourquoi* nous vivons mais *comment* vivre » (p. 380). De ce fait, la construction de sens est plus qu'une réflexion philosophique. Construite en étant liée aux *idéaux personnels* de la personne, elle procure vitalité, passion et motivation pour s'engager dans des comportements (van Deurzen, 2002; Wong, 1998). Alors que l'effet de cohérence rend une situation compréhensible et

sensée, on peut dire que l'effet de finalité rend cette situation *significative* en permettant à la personne d'y trouver valeur, motivation, direction et but (Eagleton, 2007).

De ce point de vue, le sens comme finalité³ est la réponse à la question : « Qu'est-ce que la vie m'appelle à faire, quelle est ma " mission " ? » (Frankl, 1963). Ici, la personne peut déterminer à *quelle fin* elle se retrouve dans une situation et un contexte donnés. Yalom (1980) propose les sources de sens suivantes : altruisme, dévouement à une cause, créativité, hédonisme, actualisation personnelle, auto-transcendance. Là encore, la quête d'une finalité particulière relève d'un *choix* personnel.

Cela dit, cohérence et finalité n'évoluent pas en vases clos. Elles s'alimentent réciproquement. Par exemple, le sens du mariage est d'*offrir un cadre de référence stable et cohérent* à 2 personnes qui sont appelées à changer individuellement, notamment au niveau des émotions et des désirs sexuels, *tout en les orientant vers un but commun* – des idéaux tels que la fidélité et le respect (Baumeister et Vohs, 2005). Métaphoriquement, l'acte du mariage peut s'apparenter à ce qui lie la personne et son travail et même à ce qui lie la personne et son identité (Whyte, 2009).

En somme, une existence qui a du sens permet à la personne d'accomplir ce qui lui semble digne d'être accompli et ce but est toujours lié à la cohérence qu'elle retrouve dans son passé et dans la vie en général (van Deurzen, 2002). Il s'ensuit qu'une situation ou une série de situations a pleinement du sens lorsqu'elle est cohérente *et* orientée vers une finalité (Wong, 1998). Cohérence et finalité résultent toutes deux d'un acte d'interprétation et donc, d'une construction de sens. Bref, la revue de littérature semble indiquer que *le sens est la perception d'un patron (pattern) orienté vers un but*.

1.2 Vide et plénitude existentiels

S'il est possible de créer du sens et de l'ordre en dépit du chaos et de l'absurdité apparents (van Deurzen, 2002), certaines situations ne se laissent pas facilement saisir par

³ Traduction libre du terme anglais *purpose*. Le terme « but » est utilisé de manière interchangeable.

l'esprit humain. La personne ressent un malaise lorsqu'elle se trouve confrontée à un monde indifférent, contingent, sans patrons (*patterns*), en dépit de sa recherche de cohérence ou d'explications (Yalom, 1980). De plus, vivre sans sens, ni idéaux, ni raison de vivre peut se traduire chez certains sous forme de frustration existentielle et chez d'autres, sous forme d'apathie, de détresse ou de désespoir (Frankl, 1988). Le vide existentiel est un phénomène très répandu. Selon Frankl (1988), il représente « la névrose collective de notre temps » (p. 134). Le psychiatre Jung (1966, dans Yalom, 1980) estimait que le tiers de ses patientes et patients le consultaient pour cette raison.

D'une perspective existentielle, la santé mentale de la personne repose sur une tension entre ce qu'elle est et ce qu'elle devrait être, ou entre ce qu'elle a déjà accompli et ce qu'il lui reste à réaliser (Frankl, 1988). La tension est optimale et saine lorsque la personne se sent appelée vers un but valable, ou qu'elle réalise une tâche librement choisie. Ainsi l'existence de la personne devient significative. Elle se remplit de sens. Une tension inadéquate entraîne de la frustration existentielle et une absence de tension, un vide existentiel. Les situations vécues en emploi peuvent être le théâtre de tels malaises. Nombre de personnes s'avèrent incapables de trouver du sens à leur travail ou se servent du travail pour oublier que leur existence n'a pas vraiment de sens (Frankl, 1963). Elles font face à un vide existentiel qui peut s'avérer angoissant.

Vide existentiel. Le manque de sens crée un vide existentiel qui se manifeste de différentes manières et qui a un effet sur l'engagement de la personne. Plus ou moins conscientisées, ces réactions se placent sur un continuum d'activité : apathie, conformisme ou soumission au totalitarisme et engagement compulsif. Cependant, lorsque la personne prend conscience de son vide existentiel, il est souvent question d'anxiété névrotique. Voici d'abord les réactions non conscientes. Premièrement, le manque de sens peut entraîner *l'apathie*, ou l'ennui, considérée comme la seule option lorsque le monde ne semble rien proposer qui soit digne d'intérêt (van Deurzen, 2002). Dans l'apathie, nul attachement émotionnel n'est créé; il ne peut y avoir ni aspiration ni désespoir face à quoi que ce soit. Morin (1996) souligne la ressemblance entre l'apathie et les effets de l'épuisement professionnel. Deuxièmement, le manque de sens peut

amener la personne à se couper totalement d'elle-même. C'est *le conformisme ou la soumission au totalitarisme* (Yalom, 1980) : dans le premier cas, la personne se met à faire ce que les autres font; dans le deuxième cas, elle se soumet à ce que les autres souhaitent qu'elle fasse. La personne peut se mettre à surproduire parce que c'est ce qui est valorisé autour d'elle, sans se positionner sur ce qu'elle fait, pourquoi elle le fait, comment elle le fait. Troisièmement, le manque de sens peut amener la personne à tenter de soulager son malaise par *l'engagement compulsif* dans des activités qui visent à satisfaire ses besoins de plaisir ou de pouvoir (Frankl, 1988) : alcool, drogues, surconsommation, jeu, sexe, sport peuvent servir de refuge pour fuir l'ennui... ainsi que le travail. Dans ce dernier cas, Morin (1996) souligne que « cette réaction est récupérée par les entreprises dédiées à la recherche de l'excellence, dans le but d'augmenter la performance » (p. 280). C'est lorsque la semaine de travail prend fin que la personne constate la pauvreté de sa vie, ce que Frankl (1963) appelait en son temps la « névrose du dimanche » ou du non-emploi. En effet, sans but dans la vie, on peut vivre à un rythme effréné pour éviter le sentiment qui accompagne l'absence de but dans la vie. Or, lorsque ce malaise existentiel est conscientisé par la personne, celle-ci se voit agir de manière absurde, sans but, engagée dans des actions qui n'ont en apparence aucun lien avec ce qu'elle valorise vraiment. On parle alors de *névrose existentielle*⁴.

Plénitude existentielle. Il y a une composante émotionnelle dans le fait de trouver une cohérence et une finalité à son existence : la construction de sens se traduit par un bien-être, un sentiment de plénitude (Wong, 1998). Parmi les différents bienfaits que retire la personne qui a surmonté sa frustration existentielle, les suivants sont retenus. Baumeister et Vohs (2005) soutiennent que la construction de sens aide la personne à établir son identité ainsi que d'affirmer sa valeur. Ils ajoutent que le sens peut être considéré comme un moyen d'imposer de la stabilité sur une existence qui est, par définition, en

⁴ C'est bien là tout le drame du *Sisyphé* de Camus (1942) :

Si ce mythe est tragique, c'est que son héros est conscient. Où serait en effet sa peine, si à chaque pas l'espoir de réussir le soutenait? L'ouvrier (*sic*) d'aujourd'hui travaille, tous les jours de sa vie, aux mêmes tâches et ce destin n'est pas moins absurde. Mais il n'est tragique qu'aux rares moments où il devient conscient. Sisyphé, prolétaire des dieux, impuissant et révolté, connaît toute l'étendue de sa misérable condition : c'est à elle qu'il pense pendant sa descente (p. 165-166).

changement constant. Cela permet de donner une explication cohérente aux défis et aux paradoxes de l'existence pendant qu'autour de soi et en soi, tout se développe et dépérit, naît et meurt (van Deurzen, 2002). Il s'ensuit que donner du sens permet à la personne de s'orienter dans les situations qui autrement la déstabiliseraient. En effet, une structure procure un sentiment de sécurité pour faire des choix (May et Yalom, 2005). Les buts à long terme qui découlent de la construction de sens peuvent aider la personne à supporter les difficultés immédiates qui se présentent à elle. Réviser l'interprétation des événements passés ou des circonstances présentes, de malheureuse à heureuse, autrement dit, de « transformer une tragédie personnelle en victoire, une souffrance en réalisation humaine », serait, selon Frankl (1988), « le potentiel le plus élevé de l'homme (*sic*) » (p. 121). En somme, le sentiment de plénitude existentielle favorise l'engagement de la personne dans un but qu'elle juge valable, lorsqu'il n'en découle pas directement.

De ce fait, sens, but (*purpose*) et engagement sont des notions étroitement associées, selon van Deurzen (2002) : « le sens est créé par l'engagement de la personne avec ce qu'elle valorise et cet engagement fournit un but (*purpose*), une raison de vivre » (p. 164). Plus loin, elle ajoute que « [l]'action engagée, en dernière analyse, n'est possible que par une réflexion personnelle profonde sur la signification que l'on peut accorder aux buts susceptibles de donner du sens à la vie » (p. 184). Cet engagement peut se traduire, entre autres, par de plus grands égards pour autrui; c'est ce que Frankl (1988) nomme l'auto-transcendance : la personne prend du recul pour diriger son attention

[...] vers quelque chose ou quelqu'un d'autre que soi-même, qu'il s'agisse d'un but à atteindre ou d'un être humain à connaître. Plus on s'oublie soi-même – en se consacrant à une cause ou à une personne qu'on aime –, plus on est humain et plus on se réalise. [...] L'actualisation de soi n'est possible que comme effet secondaire de la transcendance de soi (p. 120).

En résumé, la personne doit prendre conscience du chaos et de l'absurdité de son existence avant d'être en mesure de lui donner du sens (van Deurzen, 2002). En discernant un patron (*pattern*) aux expériences passées et présentes, il est possible d'identifier un but qui permette l'engagement de la personne dans des actions

significatives. Il est tout aussi vrai qu'en identifiant une raison de vivre, il devient possible de donner de la cohérence à un ensemble d'expériences d'abord perçu comme peu cohérent, et de s'engager dans la poursuite de ses idéaux. Sur ce point, la plupart des auteures et auteurs consultés sont formels : l'engagement est la meilleure réponse pour faire face à la perte de sens (*e.g.* van Deurzen, 2002; Yalom, 1980). Au final, la quête de sens n'est pas une question de cognition intellectuelle, mais d'engagement existentiel (Frankl, 1967). Maintenant, il s'agit de voir en quoi le sens est important pour le counseling de carrière.

1.3 En counseling de carrière

Bien que la notion de sens soit particulièrement prisée par les penseurs et psychologues d'obédience existentielle, centrer davantage les pratiques actuelles de counseling de carrière sur le sens est aussi recommandé par plusieurs et ce, pour différentes raisons.

D'abord, Guichard et Huteau (2006) soulignent qu'il est impossible de traiter des questions vocationnelles sans aborder les questions existentielles dans les pratiques de counseling de carrière. Celles-ci se centrent sur des questionnements fondamentaux concernant l'identité et le bien-être, celles-là sur les voies qui permettent à la personne d'être ou devenir celle ou celui qu'elle ou qu'il veut être. « La différence entre ces 2 questions est donc [...] plus d'accentuation que d'essence » (p. 237). Dans la même lignée, Chen (2001) soutient que « la construction de sens dans les recherches et les efforts vocationnels de la personne est toujours liée avec sa quête de sens dans les autres aspects de sa vie » (p. 322). Certains vont même jusqu'à avancer qu'un travail et des projets qui ont du sens s'accompagnent de bienfaits pour la santé physique de la personne (Covey, 2008).

Ensuite, la question du sens est éminemment personnelle et permet de se rapprocher de la subjectivité de la personne (c'est-à-dire des expériences telles qu'il les vit) (Chen, 2001). En effet, selon Maglio, Butterfield et Borgen (2005), le sens accordé aux expériences de transition varie considérablement selon l'âge, l'expérience de travail et l'attachement au

travail des personnes. « Afin de supporter le processus de construction de sens », écrivent-ils, « le fait de créer un contexte qui favorise l'attention et l'acceptation de la cliente et du client et qui lui permet de décrire et d'explorer tant la douleur que l'espoir de son non-emploi ou de sa transition, honore la totalité de l'expérience de la personne » (p. 86). Cela dit, l'interprétation donnée *a priori* à une expérience en emploi peut être révisée suite à un changement de contexte ou en la considérant sous un autre angle; ainsi, un changement de sens (*meaning shift*) peut se produire et créer un espace permettant à la personne d'identifier un objectif précis et de clarifier, voire rectifier, ses intentions en lien avec son projet professionnel (Chen, 2001). Réciproquement, Schultze et Miller (2004) soutiennent que le fait de revenir au but (*purpose*) de la personne lui permet de mieux supporter les moments difficiles vécus en emploi (échecs, perte d'emploi ou autres obstacles).

Pour Wong (1998), il est vain de se centrer sur les questions de développement de carrière pour les nombreuses personnes sans emploi, ou occupant un sous-emploi, et pour celles qui sont aliénées par des emplois dénués de sens. Une telle stratégie ne ferait que nourrir le mécontentement. Il convient d'aider ces personnes à se centrer sur la question du sens et sur un idéal (« une mission unique », p. 423) qu'ils peuvent poursuivre : plutôt que faire progresser la carrière, faire quelque chose de significatif avec leur vie.

Enfin, la question du sens est particulièrement sensible pour toute une génération de nouvelles travailleuses et de nouveaux travailleurs : celles et ceux de la génération Y⁵. Allain (2005) souligne que les membres de cette jeune génération accordent beaucoup d'importance à la concordance entre leurs propres valeurs et celles de l'entreprise. Ils veulent se sentir « engagés ». Ils ne veulent plus savoir pour qui, mais pour quoi ils travaillent. Pour les membres de la génération Y, la question du sens est cruciale pour s'assurer de leur engagement : « leur plan de carrière contient une quête de sens » (Allain, 2005, p. 118).

⁵ Il s'agit des personnes nées entre 1977 et 1986. En 2009, ils ont donc entre 23 et 32 ans. La génération Y compte 4,3 millions d'individus au Canada et elle continuera d'envahir le marché de l'emploi jusqu'en 2015 (Allain, 2005).

Comme on peut le voir, le sens en tant qu'interprétation subjective et relative des événements est une composante importante pour la carrière de la personne, et à plus forte raison, dans son existence. Parce que le sens peut s'accorder aux projets de vie de la personne et soutenir l'engagement (au-delà d'une simple réponse aux besoins de survie ou de l'adhésion aux dogmes religieux ou sociaux), il est important d'en tenir compte dans le processus de counseling de carrière. Sous un angle contextuel, le sens s'avère particulièrement important au regard de la conjoncture économique actuelle. Ce point est abordé dans la section suivante.

2. FRAGMENTATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET INTENSIFICATION DU TRAVAIL : PERTE DE SENS

Le contexte dans lequel évolue la travailleuse et le travailleur d'aujourd'hui est celui d'une société en changement accéléré (Aubert, 2003; Pelletier, 2004). Touraine (1992, dans Riverin-Simard, 2000) compare la société actuelle à un marathon dans lequel toute personne peut choisir de participer. Toutefois, un nombre grandissant de personnes blessées ou invalides sont incapables de suivre le rythme frénétique imposé par le changement et par le diktat de la compétition; d'autres sont tout simplement expulsées de la course. Certaines sont invitées à atteindre l'excellence pendant que d'autres sont fortement encouragées à s'exclure d'elles-mêmes. Il est permis de croire que cette image puisse s'appliquer aux conditions actuelles des environnements de travail :

L'environnement de travail qui autrefois préconisait et valorisait la sécurité, la loyauté et la continuité vise désormais une plus grande employabilité et adaptabilité de la part des travailleurs. Les milieux de travail autrefois structurés, prévisibles et stables sont devenus changeants et flexibles. Les valeurs de tradition, d'équité et de justice sociale sont évacuées au profit des lois du marché, la valeur ajoutée ainsi que la capacité de vendre ses connaissances et habiletés (Dagenais, 2007, p. 38).

La présente section vise à montrer l'effet de cette société en changement accéléré sur le marché du travail actuel. Plus précisément, elle étudie la perte de sens chez la travailleuse et le travailleur sous l'angle des grandes tendances socioéconomiques postindustrielles.

2.1 Généralités

Le marché du travail actuel provoque l'apparition de 2 phénomènes : la fragmentation des parcours professionnels et l'intensification du travail. Tous deux peuvent être à la source de perte de sens. En effet, dans un contexte d'instabilité et de précarité, « le travail contribue de moins en moins à la construction d'une *perspective temporelle future* des personnes et à la *définition de leur propre soi* » (Fraccaroli, 2007, p. 241). Autrement dit, la personne qui ne trouve pas de continuité à son parcours professionnel peut conclure que celui-ci est insensé, n'a aucune cohérence et ne va nulle part. La personne qui doit redoubler d'efforts dans son travail sans saisir le bien-fondé de cette exigence peut éprouver des difficultés à se reconnaître dans des occupations professionnelles qu'elle juge non-significatives et, par conséquent, éprouver des difficultés à soutenir son engagement.

Concernant la fragmentation des parcours professionnels, ce phénomène renvoie à la probabilité augmentée pour la personne de vivre des transitions, entrées et sorties du marché du travail. Il faut comprendre que le parcours de carrière traditionnel se définit largement par son caractère de stabilité, où la vie personnelle et la vie de famille s'organisent généralement autour de la régularité du travail salarié, qui forme la base sur laquelle les personnes fondent leurs projets individuels (Fournier et Bujold, 2005). Or on constate un déclin de la proportion de personnes qui jouissent d'un emploi stable, ainsi qu'une diminution de la durée moyenne de l'emploi au Québec⁶. Les tendances

⁶ En effet, il est de plus en plus convenu que le marché du travail actuel se divise en trois segments : 40 % de travailleuses et de travailleurs qui jouissent d'une stabilité d'emploi et de la possibilité de développer leur carrière; 30 % de travailleuses et de travailleurs contractuels qui se retrouvent dans des situations relativement instables et 30 % de travailleuses et de travailleurs marginalisés incapables de se trouver un travail qui pourra leur fournir une véritable indépendance ou alors, tout simplement incapables de se trouver un emploi (Collin et Watts, 1996 dans Fournier et Bujold, 2005). Par ailleurs, en 2005, la durée moyenne de l'emploi au Québec est de 7,5 ans pour l'ensemble des employées et

économiques récentes amènent les salariées et les salariés actuels à travailler sur différents quarts de travail; ils sont rétrogradés ou se retirent volontairement; la majorité d'entre eux fait face à des ruptures et des discontinuités dans leur parcours (Riverin-Simard, 2000). Young et Collin (2000) vont même jusqu'à suggérer que l'on pourrait assister à la fin des carrières telles qu'elles étaient conceptualisées jusqu'à récemment : c'est-à-dire comme des entités continues. Or, l'impression de chaos découlant de la fragmentation des parcours professionnels peut engendrer chez la personne un sentiment de discontinuité et de confusion. La personne risque de ressentir le besoin de trouver une cohérence à un parcours d'emplois sensés en eux-mêmes, mais dont l'accumulation semble se résumer à rien de cohérent. L'incapacité à imposer une configuration, un patron (*pattern*) cohérent sur ses expériences d'emploi passées, présente et anticipées, est la cause de cette perte de sens.

Concernant l'intensification du travail, on constate une forte augmentation de la proportion de personnes qui répondent que leur rythme de travail est imposé par des normes de production et des délais à respecter (Paugam, 2003). La proportion de personnes affirmant qu'elles doivent travailler à une vitesse élevée et avec des délais courts ne cesse d'augmenter au fil des ans, pendant que nombre d'entre elles s'interrogent sur leur capacité à maintenir une telle cadence jusqu'à 60 ans (Dagenais, 2007; Paugam, 2003). Ce constat dénote une forte dégradation des conditions de travail (Dubas-Letourneux et Thébaud-Mony, 2002 dans Dagenais, 2007) : le travail perd de sa valeur intrinsèque. La personne à qui l'on impose une surcharge de travail en même temps que sa marge de manœuvre diminue est contrainte de s'investir davantage dans ses activités professionnelles. Elle est progressivement dépourvue de la part d'elle-même qui se réalise de manière optimale dans son travail. Ainsi, l'intensification du travail risque de placer la personne en situation de frustration existentielle face à ses activités professionnelles. Cette perte de sens peut se traduire, dans ce contexte, en une aliénation au travail (Paugam, 2003). Ce terme, *aliénation*,

employés (Institut de la statistique du Québec [ISQ], 2006). Toujours selon l'ISQ (2006), durant la période de 1997 à 2005, la durée de l'emploi a diminué de 0,3 an pour l'ensemble des employées et des employés. La même source indique que c'est chez les 25-44 ans que le recul est le plus important, soit de 0,9 an pour la même période.

[...] désigne à la fois le fait que le travailleur est réellement dessaisi, privé au profit d'un autre (*alienus*) de la possession et de la jouissance d'une partie de son ouvrage, et le fait que le travailleur est ainsi lésé dans cette part de sa personnalité qui a été engagée dans l'activité de production. On peut dire alors qu'il n'est plus lui-même, mais qu'il est devenu un autre (Ricœur, 2007, p. 1).

Une aliénation, donc, car elle « oscille entre la description objective d'une situation d'exploitation – être dessaisi par (et pour) un autre – et la prise de conscience de cette condition – devenir un autre » (p. 1). Parce que la personne se sent devenir une autre, étrangère à ce qui est exigé d'elle, sa condition de travailleuse ou de travailleur lui paraît absurde et non-significative. Tel que mentionné précédemment en lien avec le mythe de Sisyphe (Camus, 1942), on peut supposer qu'il y ait des parallèles entre une situation d'aliénation et la névrose existentielle décrite plus haut. Ici, le travail n'est plus source de tension optimale entre ce que la personne est et ce qu'elle pourrait idéalement devenir. Insatisfaite et frustrée existentiellement parce que confrontée à des situations vides de signification, la personne risque de se demander : Pour quoi est-ce que je supporte de telles conditions? Dans quel but? Sa capacité d'engagement est alors éprouvée. Telle est la perte de sens que risque d'éprouver la travailleuse et le travailleur au sein de son emploi.

Ces 2 types de non-sens ne sont pas indépendants. Ils peuvent être reliés, car l'intensification au travail peut contribuer à la fragmentation des parcours professionnels et inversement. Par exemple, la personne qui se sent dépassée, en rupture avec elle-même, voire en épuisement professionnel risque tôt ou tard de quitter son emploi : nouvelle transition, nouvelle rupture. Réciproquement, la fragmentation des parcours professionnels peut contribuer à l'intensification au travail. Une personne qui travaille à contrat peut décupler les efforts qu'elle investit dans son ouvrage, dans l'espoir d'une prolongation, d'un renouvellement ou même d'une permanence chez l'employeur – bref, pour s'épargner une nouvelle transition. Certains vont jusqu'à prétendre que ces efforts

décuplés seraient une « stratégie défensive » des salariées et salariés « comme façon de se protéger et de défendre le métier qui apparaît menacé » (Rhéaume, 2005, p. 99-100)⁷.

La fragmentation des parcours professionnels et l'intensification du travail sont donc des phénomènes associés. Alors que la première entraîne un manque de continuité et que la seconde se manifeste par une impression d'aliénation ou de vide existentiel, toutes deux requièrent la construction de sens par l'homme et la femme sur le marché du travail postindustriel.

2.2 Tendances du marché du travail postindustriel

Il est maintenant question des phénomènes de l'intensification des conditions de travail et de la fragmentation des parcours professionnels comme causes de pertes de sens pour la personne, au regard des tendances de fond du marché du travail postindustriel que sont la mondialisation, les changements technologiques, la tertiarisation et les nouvelles formes d'emploi qu'elles engendrent.

2.2.1 Mondialisation

Issue de la libéralisation des politiques économiques, la mondialisation consiste en l'internationalisation des échanges de biens, de services, voire de moyens de production (Dagenais, 2007). Le contexte de mondialisation favorise les phénomènes de l'intensification du travail et de la fragmentation des parcours professionnels et entraîne une perte de sens chez la personne de la manière suivante.

⁷ Cependant, une nuance s'impose. Il faut comprendre que ce ne sont pas tous les travailleurs et les travailleuses qui évoluent difficilement dans ce contexte : certains en font un choix délibéré (Bernier *et al.*, 2003a; Kapsalis et Tourigny, 2004). Le fait d'occuper une forme d'emploi atypique peut découler d'un choix volontaire (par exemple dans un cadre de conciliation travail-famille ou d'une préparation à la retraite), quoique plusieurs préféreraient occuper un emploi permanent à temps plein s'ils en avaient la chance (Kapsalis et Tourigny, 2004). Certains retirent même une fierté d'être ainsi débordés, car cet excès correspond à une quête d'absolu commandée socialement, signe d'une vie menée avec intensité (Rhéaume, 2005). Toutefois, en regard à ce qui a été dit précédemment, on peut se demander si un tel engagement compulsif, motivé par conformisme social, ne couvrirait pas un malaise existentiel plus profond.

Tout d'abord, la mondialisation n'est pas une simple abstraction. Elle a des effets tangibles sur le parcours professionnel des travailleuses et des travailleurs. La mondialisation des marchés ouvre la porte à 1,5 milliard de nouvelles personnes sur le marché de l'emploi avec des salaires impossibles à concurrencer en Occident (Simard, 2007). L'une des conséquences majeures de l'internationalisation des échanges est de presser les organisations à maximiser les profits afin qu'elles demeurent compétitives sur l'échiquier mondial. Entre autres, cela signifie de réduire à un « noyau » la quantité de travailleuses et de travailleurs permanents, et de recourir à une flopée de temporaires lorsque les besoins augmentent (Dagenais, 2007; Paugam, 2003).

Une seconde répercussion des politiques économiques axées sur la libéralisation des marchés est l'affaiblissement des syndicats et l'accès limité aux comités de santé et de sécurité au travail (Dagenais, 2007). En termes concrets, cela signifie des conditions de travail qui offrent moins de protection pour la travailleuse et le travailleur. Ces personnes sont soumises à plus grande pression pendant que le rapport de force avec leurs supérieurs se fragilise : non seulement doivent-elles s'investir plus à fond dans le travail qui leur est exigé, mais du même souffle, elles s'avèrent privées, aliénées pour ainsi dire, d'une partie de leur pouvoir.

En troisième lieu, la logique de concurrence a pour objectif de rentabiliser et d'intensifier au maximum le temps productif (Aubert, 2003; Paugam, 2003). « Le leitmotiv », résume Dagenais (2007), « est de faire plus avec moins » (p. 38). La méthode choisie est celle du *flux tendu*. Le flux tendu a pour visée de « générer un processus de production extrêmement rapide avec un minimum de coûts et qui nécessite, pour ce faire, de coordonner très étroitement les flux de production afin de ne laisser aucun temps mort dans leur déroulement, aucun “ mou ” » (Aubert, 2003, p. 79). Même les activités de recrutement, d'intégration, de formation de personnel sont comprimées selon la logique du flux tendu. C'est ce qui fait dire à Aubert (2003) que dans les environnements de travail, les personnes peuvent être considérées au même titre que les marchandises produites.

Enfin, l'organisation du travail intensifiée entraîne une perte de continuité non seulement au niveau du parcours professionnel, mais même dans le travail effectué. En effet, selon Aubert (2003), le rythme soutenu du travail fait en sorte que la travailleuse et le travailleur n'ont pas le temps de regarder en arrière le travail accompli; s'il ne faut que regarder devant, il est souvent impossible d'assister à l'ouvrage final. La personne subit une pression pour réaliser un travail de qualité mais dont elle ne peut apprécier l'aboutissement. Il n'y a plus de vision sur le résultat final, le fruit du travail. Par conséquent, « nombreux sont ceux qui ont du mal à comprendre l'utilité de ce qu'ils font et à avoir le sentiment que leur action n'a aucune chance de perdurer » (p. 95).

Comme on peut le constater, par les phénomènes d'intensification au travail et de discontinuité des parcours professionnels qu'elle entraîne, la mondialisation expose la travailleuse et le travailleur à des situations où la personne risque de perdre le sens de ses occupations professionnelles. Autre tendance de fond du marché du travail postindustriel, les nouvelles technologies risquent aussi de causer de semblables pertes de sens.

2.2.2 *Nouvelles technologies*

Parce que la mondialisation telle qu'on la connaît aurait été impossible sans les récentes avancées technologiques (Dagenais, 2007), les nouvelles technologies contribuent aussi à exposer la personne à des situations pleines de non-sens. Par exemple, la logique de maximisation des profits implique de recourir à l'automatisation pour limiter les besoins en main-d'œuvre (Paugam, 2003). Ainsi, quand les emplois industriels ne font pas l'objet d'une émigration massive vers l'Orient, on assiste au remplacement, par des machines, de travailleuses et de travailleurs qui occupent des emplois reposant sur des compétences manuelles (Canaff et Wright, 2004). Quoi d'étonnant à ce que, dans leur ensemble, les industries du secteur des biens⁸ n'aient créé aucun emploi en 20 ans au Québec (Emploi-Québec, 2008).

⁸ Le secteur des biens comprend les secteurs primaire (industries de l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière et l'industrie minière) et secondaire (services publics, les industries de la construction et celles de la fabrication) (Emploi-Québec, 2008).

L'utilisation plus importante des technologies de l'information exige des compétences en informatique dans un nombre croissant d'occupations (Paugam, 2003). Cette tendance peut se traduire par la nécessité d'une formation continue et entraîner une présence intermittente sur le marché du travail, oscillant entre travail et formation. Ensuite, les travaux qui nécessitent le recours à l'informatique peuvent être réalisés de manière plus autonome. Les outils technologiques étant extrêmement performants, cela accentue le degré de responsabilité de la personne dans l'exercice de son travail. Les travailleurs et les travailleuses sont « proportionnellement plus nombreux à déclarer qu'une erreur de leur part aurait des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service et entraînerait des coûts financiers importants pour l'entreprise » (Paugam, 2003, p. 9-10).

Ainsi, les nouvelles technologies contribuent à fragmenter les parcours professionnels par les nombreuses mises à pied qu'elles entraînent au nom de la productivité. Et pour les personnes qui conservent leur emploi, le travail se voit intensifié par l'utilisation de ces mêmes technologies. Dans les 2 cas, la personne risque de se retrouver en quelque sorte « esclave des choses et des conquêtes même de l'humanité qui se retournent contre [elle] » : c'est ainsi que le *Petit Robert* (1990, p. 48) définit l'aliénation. Étroitement associée aux nouvelles technologies, la tertiarisation ajoute aux risques de pertes de sens chez la personne.

2.3 *Tertiarisation*

Le modèle traditionnel du travail (un emploi salarié à durée indéterminée pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise) avait pris racine dans le modèle de travail industriel. Or, dans l'ère postindustrielle, le déclin du secteur de la production de biens va de pair avec la croissance du secteur des services⁹. En d'autres termes, les travailleuses et les travailleurs occidentaux s'affairent bien davantage à offrir des services aux personnes

⁹ Le secteur des services correspond au secteur tertiaire. Il comprend des activités aussi variées que le commerce, le transport, les services financiers et les services d'assurances, les différents services aux entreprises, les communications, la culture, les loisirs, l'hébergement et la restauration, les services personnels et autres, l'enseignement, la santé et l'administration publique (Emploi-Québec, 2008).

qu'à produire des biens en industrie (Savickas, 1993). Au Canada, à la fin des années 1940, le secteur des biens regroupait 60 % de la population active alors qu'aujourd'hui plus de 70 % de celle-ci travaille dans le secteur des services (Conseil économique du Canada, 1990 dans Dagenais, 2007). Le secteur tertiaire continuera de croître durant les prochaines années, accaparant la quasi totalité des emplois créés d'ici 2012 au Québec (Emploi-Québec, 2008). Par conséquent, la tertiarisation implique de moins en moins d'emplois manufacturiers, lesquels sont caractérisés traditionnellement comme stables.

Le secteur tertiaire se distingue notamment par ses conditions rémunératrices souvent moins avantageuses, mais surtout par la durée de travail inférieure (Tremblay, 1990), ce qui expose davantage la personne à des entrées et sorties sur le marché du travail.

En outre, les emplois tertiaires sont sujets à des conditions de travail intensifiées. En effet, ils sont axés sur le service à la clientèle. Pour survivre, on doit répondre à des exigences de plus en plus élevées de la clientèle. La tertiarisation des emplois nécessite de répondre à ces exigences afin de ne pas disparaître, ce qui peut donner lieu à l'éclatement des horaires de travail, mais surtout aux pratiques axées sur la qualité, aux règles d'exécution strictes (Dagenais, 2007). Et non seulement faut-il produire sur mesure pour satisfaire une clientèle de plus en plus exigeante, mais la logique de concurrence implique également de varier les produits offerts et de réduire les délais de livraison (Aubert, 2003; Dagenais, 2007; Paugam, 2003).

Aux termes de ce qui précède, il apparaît clairement que la tertiarisation de l'économie contribue aux phénomènes d'intensification au travail et à la discontinuité des parcours professionnels. Ce faisant, la salariée ou le salarié risque de s'interroger sur le sens de son travail et de ses nombreuses transitions. Les nouvelles formes d'emploi, qui résultent des tendances de fond du marché du travail postindustriel, contribuent aussi à placer la travailleuse et le travailleur en situation de perte de sens.

2.4 *Nouvelles formes d'emploi*

Le marché du travail postindustriel donne donc lieu à l'apparition de nouvelles formes de travail. Ces nouvelles formes de travail, caractérisées par la précarité, concourent à des parcours professionnels discontinus et flous et à des emplois intensifiés.

Tel que mentionné plus haut, la forme traditionnelle du travail se caractérise par des revenus d'emplois stables au sein d'une même organisation (Bernier, Vallée et Jobin, 2003a). Or depuis plus d'une vingtaine d'années, de nouvelles formes de travail caractérisées par la précarité sont apparues : travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail temporaire, travail occasionnel, travail sur appel, travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou travail indépendant ou autonome (Bernier *et al.*, 2003b).

Ces formes atypiques de travail ont longtemps été considérées comme marginales parce qu'elles ne regroupaient que peu de personnes ou qu'elles étaient perçues comme un moyen de gagner un revenu d'appoint. Elles sont non seulement devenues numériquement importantes, mais pour plusieurs elles sont une façon parmi d'autres de participer au marché du travail de manière intermittente ou permanente durant une large part sinon durant la totalité de leur vie active. C'est devenu pour beaucoup une façon de vivre sa vie au travail (Bernier *et al.*, 2003b, p. 6-7).

Par ailleurs, les nouvelles formes d'emploi impliquent souvent des licenciements, du travail temporaire, contractuel (Dagenais, 2007). Il est révélateur que seulement la moitié des travailleuses et des travailleurs canadiens occupent un seul emploi à temps plein depuis six mois ou plus (Tremblay, 2002). La même source révèle que la population active actuelle au Canada comprendrait : 16 % de travailleurs indépendants, 10 % de travailleurs temporaires, 11 % de travailleurs réguliers à temps partiel, 6 % de travailleurs occupant leur poste actuel depuis moins de six mois et 2 % de travailleurs occupant plus d'un emploi.

Les nouvelles formes d'emploi ne fragmentent pas seulement les parcours professionnels, privant la travailleuse et le travailleur d'un sentiment de continuité et de cohésion, mais expose ceux-ci à des conditions de travail intensifiées. En effet, la sous-traitance est souvent soumise à la pression du « zéro défaut » ou de la qualité totale; il faut produire vite et bien du premier coup, ce qui entraîne de la pression, puisqu'on risque de ne pas être à la hauteur (Dagenais, 2007; Paugam, 2003). Pour les salariées et les salariés, le mode de production « juste à temps » où il y a peu ou pas de stocks à gérer, crée une pression supplémentaire. Comme il n'y a plus de gestion d'inventaire, les entreprises ne tolèrent plus d'erreurs. Ce mode de production sans marge de manœuvre implique une plus grande responsabilité des employés et s'avère un facteur de stress, voire d'angoisse (Dagenais, 2007; Paugam, 2003). En somme, la personne fournit une plus grande part d'elle-même au travail mais en retire moins de satisfaction.

Le manque de satisfaction n'est pas la seule conséquence de l'intensification du travail. Les effets négatifs découlant de la précarité d'emploi chez les travailleuses et les travailleurs sont bien documentés. Parmi ceux-ci, on compte : un sentiment d'insécurité, de l'anxiété, une dépression légère (e.g. Canaff et Wright, 2004; Dagenais, 2007; Fraccaroli, 2007; Tremblay, 2002). Si, tel que Whyte (2001) le prétend, l'apogée (*consummation*) du travail n'est pas tant ce que la personne réalise, mais bien ce qu'elle *devient* en accomplissant ses tâches, on peut se questionner sur le sens d'un travail qui comporte de tels écueils pour la construction identitaire.

En conclusion, les tendances de fond du marché du travail postindustriel que sont la mondialisation, les nouvelles technologies, la tertiarisation et les nouvelles formes d'emploi sont imbriquées. Toutes contribuent à la fragmentation des parcours professionnels ainsi qu'à l'intensification des conditions de travail. Le tableau 1 à la page suivante résume le besoin de sens de l'homme et de la femme sur le marché du travail postindustriel. D'une part, parce que tout se passe comme si dans le parcours professionnel, il n'y avait plus de chemin à suivre, ni d'échelle à gravir (Savickas, 1993), il revient à la personne seule de trouver un patron (*pattern*) sensé et cohérent, ou fil conducteur, à une présence chaotique sur le marché du travail. D'autre part, comme la

personne risque de supporter davantage de pénibilités dans son travail, elle peut être confrontée à des situations absurdes d'aliénation (Paugam, 2003) auxquelles il lui incombe de trouver activement un but significatif, ou raison de vivre (*purpose*), qui respecte ses valeurs et soutienne son engagement. Par ailleurs, il y a de fortes raisons de croire qu'un travail vide de signification puisse amener la personne à ressentir des symptômes de frustration existentielle, sinon à changer d'emploi et donc, à connaître une nouvelle transition professionnelle.

Tableau 1
Le besoin de sens de l'homme et la femme
sur le marché du travail postindustriel

<i>Phénomène</i>	<i>Risque</i>	<i>Type de sens</i>	<i>Besoin</i>
Fragmentation des parcours professionnels	Discontinuité, confusion	Cohérence	Trouver un fil conducteur
Intensification du travail	Aliénation au travail, vide existentiel	Finalité	Trouver un but valable (<i>purpose</i>)

Aux termes de ce qui précède, on retiendra que l'intensification du travail peut mener à la fragmentation des parcours professionnels, et inversement. Comme ces phénomènes vont de pair, donner une cohésion au parcours fragmenté et le lier à un but valable sont des tâches étroitement associées. Telle est la construction de sens que doivent réaliser l'homme et la femme dans le marché du travail postindustriel. De ce fait, Patton (2000) avance que l'identité réflexive de soi (*reflexive self-identity*) joue un rôle important pour lier le passé au présent et pour trouver unité et cohérence dans le parcours professionnel. Plus encore, Collin (2000 dans Maglio, Butterfield et Borgen, 2005) avance que dans un tel contexte, la personne doit nourrir *en elle* stabilité, constance, conscience de soi, sens et buts personnels. En définitive, le contexte du marché du travail postindustriel place à l'avant-plan la question du sens en rendant celui-ci crucial à la compréhension du processus de décision ainsi qu'à la construction de la carrière (Savickas 1993, 2007) dans un parcours de carrière discontinu.

3. IDENTITÉ NARRATIVE

La fragmentation des parcours professionnels, indissociable de l'intensification des conditions du marché du travail postindustriel, entraîne une perte de sens parce qu'elle confronte la personne à des situations en apparence chaotiques ou absurdes. Elles semblent absurdes parce que la personne s'avère incapable de les interpréter tant en termes de continuité et de cohérence (« À quoi se résument tous ces emplois précaires? ») qu'en termes de finalité (« Dans quel but est-ce que je dois supporter de telles conditions? »). Tel que mentionné plus haut, seule la personne qui a été confrontée à l'absurdité de l'existence est en mesure de lui donner un sens. Ce sens se révèle avec la construction d'un patron (*pattern*) cohérent avec les différentes expériences vécues ainsi qu'avec la découverte d'un but (*purpose*), ou raison de vivre, qui soutiendra l'engagement de la personne.

Maintenant, la question qu'il convient de se poser est la suivante : Comment aider la clientèle à réaliser cette construction de sens dans un processus de counseling de carrière alors qu'elle se retrouve souvent dans un parcours de carrière discontinu? Pour y répondre, le concept d'identité narrative est maintenant présenté.

3.1 Définition

Selon McAdams (2006a), construire un récit de vie qui intègre un passé reconstruit, la perception du présent et l'avenir anticipé permet à la personne de donner unité, but (*purpose*) et sens à sa vie. Autrement dit, l'identité narrative est un *récit de vie intégrateur*. Brièvement résumée, la méthode de McAdams (1993, 2006a) consiste à demander à la personne de considérer sa vie comme un livre avec un titre, des chapitres (périodes de vie significatives) et des résumés de l'intrigue (*plot*).

3.2 Pertinence

En regard de la présente problématique, le concept d'identité narrative semble pertinent pour plusieurs raisons, dont les suivantes.

Premièrement, selon McAdams (1993), « donner du sens dans la vie, c'est créer des récits dynamiques qui rendent le chaos apparent de l'existence humaine, sensé et cohérent » (p. 166). Cette cohésion est recherchée par les personnes qui ont besoin d'éprouver un sentiment de continuité face à un parcours professionnel discontinu.

Deuxièmement, les récits de vie abordent les problèmes de l'identité et de l'intégration dans la personnalité – des problèmes spécialement caractéristiques de l'âge adulte moderne (McAdams, 2006a). Il a été question plus haut des difficultés pour la construction identitaire qu'engendrent des conditions de travail aliénantes pour nombre de travailleuses et de travailleurs.

Troisièmement, selon Baumeister et Vohs (2005), la construction de sens se réfère à un processus actif à travers lequel la personne réévalue (*reappraise*) un événement ou une série d'événements. Les récits de vie permettent *a posteriori* de construire du sens sur une expérience peu significative ou sur une série d'expériences discontinues, car la personne a la possibilité de réviser l'interprétation qu'elle s'en est d'abord faite. En ce sens, la psychologue existentielle van Deurzen (2002) affirme que « [l]es gens peuvent être aidés à reconsidérer leurs récits de vie de manière à leur donner plus de sens et de leur permettre de découvrir et de créer du sens et des buts là où auparavant il en manquait » (p. 164).

Quatrièmement, le fait qu'un récit de vie soit construit de manière linéaire facilite l'effet de cohésion (Baumeister et Vohs, 2005). Cet avantage est non négligeable quand on pense à la confusion que peut ressentir la personne qui a connu une succession d'emplois épars mais qui se retrouve néanmoins confrontée à la nécessité de déterminer

l'orientation à donner à la suite d'un parcours professionnel comprenant des périodes de discontinuité.

Ainsi, dans la confusion engendrée par l'instabilité, l'insécurité et la prérogative d'efficacité en dépit des valeurs individuelles, il est permis de croire que le processus narratif (*i.e.*, le fait de raconter son histoire) peut être une opportunité de trouver la cohérence au sein de la complexité, et la continuité au sein de la discontinuité (Inkson, 2007). Le concept d'identité narrative est d'autant plus pertinent au problème dont il est question ici puisqu'il s'attarde au premier chef à la construction d'un récit de vie destiné à donner tout à la fois du sens, une unité et un but à la personne.

4. UNE QUESTION DE RECHERCHE

Eu égard à ce qui précède, l'objectif de cet essai est de présenter et décrire le modèle théorique de McAdams (2006a), en particulier le concept d'identité narrative, comme un moyen pour permettre la construction du sens dans un processus de counseling de carrière. Ainsi la question de recherche est la suivante : « Comment amener la cliente ou le client en counseling de carrière à construire du sens dans un parcours de carrière discontinu en intégrant la notion d'identité narrative? »

Le chapitre suivant s'attarde à exposer certains fondements de la psychologie narrative afin de mieux comprendre les fins visées par l'entrevue de l'histoire de vie qui sera décrite ensuite. L'entrevue de l'histoire de vie est la méthode développée par McAdams (1993, 2006a, 2006b) pour accéder à l'identité narrative de la personne.

DEUXIÈME CHAPITRE

IDENTITÉ NARRATIVE

Le chapitre précédent a tenté de démontrer que les grandes tendances du marché du travail postindustriel risquent d'entraîner chez plusieurs personnes une perte de sens sous 2 formes : une impression de discontinuité (confusion) et un malaise existentiel (aliénation). Comme mentionné auparavant, le sens est la perception d'un patron (*pattern*) qui donne stabilité et cohérence à des éléments isolés en les reliant (par exemple entre 2 expériences de travail ou entre la personne et son travail); pour être pleinement significatif, ce patron (*pattern*) est orienté vers un but, voire une raison de vivre (*purpose*). Puisque la carrière elle-même ne permet plus la construction d'un patron (*pattern*) stable de sens pour un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs, il devient important pour eux de trouver ce patron (*pattern*) en soi (Collin, 2000 dans Maglio, Butterfield et Borgen, 2005).

Mais comment amener la cliente ou le client en counseling de carrière à trouver du sens en soi? Dans cet essai, l'identité narrative (McAdams, 2006a) est proposée comme solution possible. Afin de préciser en quoi consiste l'identité narrative, ce chapitre présente d'abord certains fondements de la psychologie narrative. Ainsi, les bases seront jetées pour décrire ensuite l'identité narrative en tant que concept, de même que la méthode pour y accéder et l'évaluer. Enfin, certains effets attendus de la conscientisation de l'identité narrative sont abordés.

1. APPROCHE NARRATIVE : FONDEMENTS

Depuis ce qu'il est désormais convenu d'appeler le « tournant narratif en sciences humaines », la littérature scientifique abordant le concept de récit connaît un bond

quantitatif considérable (Kreiwirth, 2005; Ryan, 2007). La notion de récit est au cœur de l'approche narrative. De manière générale, il est convenu qu'un récit soit le produit d'une interaction des éléments suivants : au moins un *personnage* avec un certain degré de liberté, une *action* ou une série d'actions dans lesquelles il est engagé, un *but* vers lequel il tend, des *ressources*, un *contexte* et au moins un *conflit* qui doit être surmonté¹⁰ (Bruner et Kalmar, 1998). Appliquer à la psychologie ce concept issu des études littéraires classiques suppose un saut conceptuel que la présentation des éléments suivants vise à faciliter. Pour ce faire, certains fondements de la psychologie narrative sont exposés : 1) le récit en tant que métaphore pour l'existence de la personne; 2) les positions d'auteur et de protagoniste de la personne; 3) la mise en intrigue qu'effectue la personne qui raconte son existence vécue.

1.1 Récit, métaphore pour l'existence

L'approche narrative en psychologie implique que la vie peut être conceptualisée sous forme de récit. Il s'ensuit que cette représentation exige un mode de compréhension particulier.

Pour les tenants de l'approche narrative, l'existence humaine, dont fait évidemment partie le parcours professionnel, se représente sous forme de récit (Collin, 2000; Polkinghorne, 1988; Sarbin, 1986). Selon Sarbin (1986), la psychologie humaine a essentiellement une structure narrative. Les êtres humains pensent, perçoivent, imaginent, interagissent et font des choix moraux selon des structures narratives¹¹ : c'est le « principe narratoire » (*narratory principle*). En d'autres termes, le récit serait un principe organisateur de l'action humaine, car il permet de donner du sens aux aléas des événements et des interactions vécus au quotidien : « Par le récit, les personnes construisent leur propre sens au regard de leurs expériences et leur réalité » (Patton et McMahon, 2006 dans McIlveen

¹⁰ Bruner et Kalmar adaptent ici la pentade de Burke (1945) : agent, action, instrument, lieu, but (dans Phelan, 2005).

¹¹ « On rêve sous forme de récit, on rêve sous forme de récit, on se souvient, anticipe, espère, désespère, croit, doute, planifie, révisé, critique, construit, médite, apprend, déteste et aime en étant immergé dans un récit » (Hardy, 1968, dans Cochran, 1990, p. 73).

et Patton, 2007, p. 227). Quant à Polkinghorne (1988), il soutient que les vies humaines sont enchevêtrées dans le récit – dans les histoires que l'on raconte et celles que l'on entend : « Toutes ces histoires sont refaçonnées dans l'histoire de notre propre vie que nous nous racontons dans un monologue épisodique, parfois à demi conscient, mais virtuellement ininterrompu » (p. 160). Tant pour Polkinghorne (1988) que Sarbin (1986), le récit est intrinsèque à la pensée et il est une manière fondamentale pour l'humain de donner du sens à une existence contingente (*i.e.* caractérisée par le hasard, la chance, l'imprévu). Dans cette perspective, le récit pourrait légitimer l'observation rapportée plus haut et selon laquelle les êtres humains cherchent toujours à imposer une structure sur le flux de l'expérience et ce, au prix d'un malaise lorsqu'ils en sont incapables (Crossley, 2005; May et Yalom, 2005).

Considérer le récit comme métaphore pour l'existence vécue (Sarbin, 1986), permet de mieux comprendre le mouvement *unique* qui caractérise le cours des destinées individuelles. Par conséquent, un mode de compréhension adapté est nécessaire. Pour Bruner (1986), il existe 2 modes de compréhension chez l'humain : le mode paradigmatique et le mode narratif. Si le mode paradigmatique sait répondre aux nécessités des explications rigoureuses et générales de type cause-à-effet par raisonnement logico-déductif (par exemple en physique, en informatique), le mode narratif, pour sa part, permet *l'analyse des intentions et des actions humaines à travers le temps*. C'est un mode de pensée particulier, mais non moins valable que les modes d'explication scientifiques traditionnels (Herman, 2007) qui s'attarde à l'expérience concrète et individuelle par opposition à l'abstraction et à la généralisation. Par exemple, en temps de crise économique, la logique de réduction des coûts d'exploitation explique la mise à pied soudaine d'une cinquantaine de salariées et salariés d'une entreprise donnée, mais ne donne aucun indice sur le ressenti, le niveau de déstabilisation, l'appui des pairs, les options envisagées et les efforts d'adaptation de chacune et chacun d'entre eux. Le mode narratif peut contenir l'ensemble de ces informations sous la forme d'un seul et même récit. Par conséquent, en tant que compte-rendu de ce qui est arrivé à des gens particuliers dans des circonstances particulières et avec des conséquences spécifiques, le récit s'avère une stratégie humaine fondamentale pour comprendre et

s'adapter au temps, aux processus et au changement – représentant le tissu même de l'existence (Herman, 2007) : « Mon existence est historique. Elle crée une histoire. Comment je crée cette histoire est d'une importance capitale » (van Deurzen, s.d.).

1.2 Auteur et protagoniste

D'une perspective narrative, l'existence se représente en récit, où la personne est, par ses choix et ses actes, *auteure* de sa propre existence. Ensuite, lorsque vient le temps de raconter son récit, la personne se représente elle-même comme un personnage : le *protagoniste* de son récit de vie. Ces positions d'auteur et de protagoniste ne sont pas nécessairement conscientisées par la personne.

1.2.1 Auteur de son existence

Si, tel que postulé plus haut, le monde ne possède ni structure, ni sens intrinsèques, il s'ensuit que la personne est non seulement responsable, mais est également l'*auteure*, de ses choix, de ses actions ainsi que de la forme que prend sa vie (May et Yalom, 2005). En accord avec le principe narratoire, le récit est une manière universelle de donner du sens à son existence (Sarbin, 1986; McAdams, 1993). Position analogue à celle qu'a tenue le philosophe existentiel Sartre (1938), pour qui « un homme (*sic*), c'est toujours un conteur d'histoires, il vit entouré de ses histoires et des histoires d'autrui, il voit tout ce qui lui arrive à travers elles; et il cherche à vivre sa vie comme s'il la racontait » (p. 64). Or la personne serait rarement consciente de cette position d'auteur :

Nous sommes non seulement les porteurs ou les véhicules de notre vie; nous en sommes aussi les auteurs. Nous écrivons chaque moment à de multiples niveaux, pour la plupart du temps en étant inconscients que nous sommes en train de générer l'histoire même dans laquelle nous vivons (Mahoney, 2003, p. 100).

Toutefois, comme la personne a la capacité d'organiser son expérience de manière à y donner un sens propre (Mahoney, 2003), le fait de raconter son histoire rétrospectivement est une nouvelle occasion de donner du sens, ou de réviser le sens, à une existence qui

semble en manquer au moment où elle est vécue. De ce point de vue, on peut considérer la personne non seulement comme auteure de son expérience *au moment où elle est vécue*, mais également comme auteure d'une histoire *construite rétrospectivement à partir de l'expérience vécue*. Cette position de narratrice ou de narrateur est abordée plus bas. Tout d'abord, il importe de préciser qu'en racontant son expérience vécue, la personne se représente, consciemment ou non, comme le personnage principal d'une histoire, son protagoniste.

1.2.2 *Protagoniste d'un récit*

D'une perspective narrative, l'individu est semblable à un personnage. Ricœur (1984 dans Ritivoi, 2005) soutient que la personne donne du sens à sa propre biographie et à celle des autres de la même manière qu'elle comprend les histoires : en suivant une intrigue et le protagoniste qui y figure. Ceci entraîne que l'expérience racontée est aussi l'expérience d'un personnage : le protagoniste d'un récit particulier, son histoire de vie. En d'autres termes, l'identité de la personne est l'identité d'un personnage. Selon Cochran (1997), l'approche narrative en counseling de carrière a justement pour finalité d'aider la personne à obtenir « le rôle de personnage principal dans un récit de carrière significatif, productif et épanouissant » (p. ix). Lorsque la personne se considère comme un personnage dans un récit, un effet de distanciation se crée par rapport à son propre vécu. Grâce à ce recul, la personne est à même de comprendre « les événements et les expériences d'une façon qui permet d'examiner de manière réflexive ce qu'elle est en train de faire et qui elle est en train de devenir » (Gibson, 2004, p. 178).

1.3 **Narrateur : mise en intrigue**

Eu égard à ce qui précède, l'existence vécue se représente comme un récit et la personne qui raconte les aléas de son existence se représente comme un personnage. Linde (1993) fait cette distinction entre narrateur et protagoniste, la différence étant que le narrateur du récit de vie peut observer, corriger et commenter la construction identitaire du protagoniste. En relatant ses expériences, la personne ne fait pas que les énumérer suivant

l'ordre chronologique. Elle les sélectionne et les articule autour d'un élément central en narration : l'intrigue. C'est l'intrigue qui donne un sens à une suite d'événements. Vu le caractère capital de l'intrigue en regard à la notion de sens décrite au chapitre précédent et à celle d'identité narrative exposée *supra*, ce concept exige davantage de précisions. Dans un souci de clarté, ces précisions sont ensuite reprises dans leurs grandes lignes pour expliquer le procédé de mise en intrigue.

1.3.1 *Intrigue : cohérence et finalité*

Il a été exposé précédemment que la construction de sens consiste à : 1) lier au moins 2 entités ou événements distincts en établissant un rapport cohérent entre eux et à 2) orienter ce patron (*pattern*) vers une finalité ou but (*purpose*). Il s'agit maintenant de définir, dans un premier temps, ce qui constitue la trame de sens d'un récit : l'intrigue. Dans un deuxième temps, les implications de l'intrigue sont précisées au regard de la notion de sens : la cohérence d'abord et la finalité ensuite.

Comment une suite d'événements dans un récit peut-elle avoir du sens? Par définition¹², toute histoire possède un début, un milieu et une fin (Atkinson, 1995). Par cette structure, les événements sont, en quelque sorte, mis en capsule. Cela dit, le récit est plus que le compte-rendu d'une succession temporelle d'événements, il comprend aussi la causalité des événements (Bridgeman, 2007). La causalité s'insère *entre* les expériences et établit le rapport qui les lie les unes aux autres. Voici un contre-exemple. La série d'emplois chronologiques d'un curriculum vitæ ne révèle pas « comment et pourquoi l'individu s'est consacré à ces différentes occupations, et plus encore, comment elles sont liées (*i.e.* comment une occupation mène à une autre) » (Christensen et Johnston, 2003, p. 151). Or, dans une perspective narrative, la question de la causalité et du sens a préséance sur la chronologie de base des événements. Cette fonction est assurée par l'*intrigue* (Dannenberg, 2005). En d'autres termes, l'intrigue est « le tout intelligible qui gouverne une succession d'événements dans une histoire » (Ricœur, 1981 dans Abbott, 2007,

¹² Cette définition renvoie au concept de *mythos* formulé par Aristote au IV^e siècle avant notre ère (Dannenberg, 2005).

p. 43); c'est le fil conducteur qui relie les événements, suivant une trajectoire qui part d'un état initial d'équilibre (début ou thèse), passe par une phase de déséquilibre (milieu ou antithèse) et mène à un point où l'équilibre est rétabli grâce à des événements intermédiaires (fin ou synthèse) (Atkinson, 1995; Todorov, 1968 dans Herman, 2005b). En définitive, l'intrigue s'avère être « une séquence téléologique¹³ d'événements liés par quelque principe de causalité; c'est-à-dire que les événements sont liés ensemble dans une trajectoire qui mène typiquement à quelque forme de résolution ou de convergence » (Abbott, 2007, p. 43). Deux implications en lien avec la notion de sens, soit la cohérence et la finalité, découlent de ces observations.

Voici d'abord en quoi l'intrigue contribue à la création de cohérence. Le principe fondamental de l'intrigue est de lier les événements en un tout significatif (McIlveen et Patton, 2007). L'intrigue sert d'intermédiaire entre des composantes disparates de l'action (chance, intentions non complétées, causes inconnues, effets imprévus) et l'unité temporelle de l'histoire racontée. Elle permet de détecter de la cohérence dans la dispersion en établissant des liens entre des événements et des épisodes distincts d'une même histoire (Ritivoi, 2005). Lorsque la personne prend du recul sur les événements de sa vie, c'est autour d'une intrigue que les événements particuliers trouvent leur sens et que leur rôle dans l'ensemble est identifié. Ainsi, l'intrigue peut tenir lieu de thème organisateur d'un récit (Polkinghorne, 1988). Il s'ensuit qu'élaborer une intrigue à partir d'une suite d'actions, c'est construire un patron (*pattern*) cohérent.

¹³ La téléologie, dérivée du grec *teleos* [τελος] qui signifie « but », suggère [...] la croyance que tout comportement est dirigé vers un but ou a une finalité sous-jacente [*purposeful*]. Pour comprendre une personne, il faut comprendre le mouvement de la personne et le but vers lequel elle tend [...]. Adler a emprunté cette idée de Hans Vaihinger (1965) qui croyait que l'interprétation de la vérité par la personne était une fiction, et que toutes les fictions servaient le but final [*purpose*] de la personne (Fall, Holden et Marquis, 2004, p. 113).

De même, le courant de pensée existentiel est empreint de téléologie, refusant de réduire la personne à un ensemble de déterminismes, tels que les événements du passé, l'inconscient ou les stimuli externes, soulignant plutôt l'influence qu'exercent sur le présent, les motivations et la capacité de *choix* de la personne à l'égard de ses projets de vie. Selon Cooper (2003), ce serait dans cette perspective qu'Heidegger déclarait : « Tout commence par le futur! ».

Ensuite, il convient de rappeler l'affirmation présentée antérieurement à l'effet qu'une finalité, ou un but, suit de près la création de cohérence. Voici en quoi cette affirmation s'applique également à l'intrigue. Parce que l'intrigue accompagne le mouvement d'équilibre-déséquilibre-rééquilibré du récit, il est inévitable qu'un *conflit* survienne : conflit entre les désirs ou les obligations de différents personnages, ou entre ceux d'un personnage et son contexte (Ryan, 2005). Le conflit est non seulement ce qui lie l'intrigue au personnage (Herman, 2005b), c'est même selon certains le moteur de la narration (Bruner et Kalmar, 1998). Quand le conflit (potentiel à l'état initial d'équilibre) éclate, il provoque et force le maintien du déséquilibre jusqu'à ce que surviennent des éléments favorisant un retour de l'équilibre (lequel annonce la fin du récit). Aux termes de ce qui vient d'être énoncé, le fil conducteur du récit (l'intrigue) ne fait pas qu'assurer un effet de cohérence en reliant les actions entre elles en un thème organisateur; il oriente l'ensemble des actions vers un but, une finalité – le rééquilibré. Mais, comme on le verra ci-après, l'inverse peut aussi s'avérer, au sens où la fin recherchée peut exercer une influence sur la construction de l'intrigue. Au final, cela signifie que tout comme le sens, l'intrigue doit être conçue comme une configuration ouverte, fluide et dynamique d'événements orientés vers un but final à atteindre (Dannenbergh, 2005).

1.3.2 *Interprétation, contexte et vraisemblance*

Le sens, défini comme la *perception* d'un patron (*pattern*) orienté vers un but, amène à souligner une caractéristique importante des récits dans une perspective psychologique : leur relativisme. Un récit n'est pas un compte-rendu exact de la réalité telle que la personne l'a vécue. Les événements sont interprétés sous l'effet du passage du temps, de l'opération de mise en intrigue ainsi que par le contexte dans lequel ils sont relatés. Par conséquent, la personne n'est donc pas qu'un personnage dans son récit de vie; elle est aussi l'auteure de ce récit (Sarbin, 1986).

Il est connu que les *interprétations* d'un même événement varient d'une personne à une autre : tel que mentionné plus haut, la construction de sens est une forme d'interprétation éminemment subjective. Mais l'interprétation d'un même événement peut également se

modifier chez la même personne, à travers le temps (Polkinghorne, 1988). C'est particulièrement vrai pour le récit, où l'expérience du passé, de même que l'intention et l'anticipation de l'avenir s'interpénètrent. « Nous vivons immergés dans le récit, racontant et réévaluant le sens de nos actions passées, anticipant l'issue de nos projets futurs, nous situant à l'intersection de plusieurs histoires encore inachevées » (Polkinghorne, 1988, p. 160). En ranimant un événement du passé, la personne lui confère une signification qui combine l'expérience acquise et ses attentes (Ritivoi, 2005). Autrement dit, une grande part de ce que la personne se souvient se rapporte à sa situation actuelle et à ses buts futurs. Par exemple, il se peut qu'une personne qui a l'intention d'effectuer un retour aux études en sciences infirmières se souvienne très clairement de son apprentissage de la biologie ainsi que d'avoir aidé des gens au cours de son enfance (McAdams, 2006b). C'est ce qui fait dire à Bruner (2004) qu'« une vie n'est pas “ comment c'était ”, mais comment elle est interprétée et réinterprétée, racontée et racontée de nouveau » (p. 708). Le récit du passé est donc, dans une certaine mesure, une création tributaire du présent (May et Yalom, 2005).

De même, lorsque la personne révisé activement l'interprétation qu'elle se fait des événements de sa vie en les structurant selon un patron (*pattern*) significatif et orienté vers la finalité d'un but (*purpose*), elle opère une *mise en intrigue* (Cochran, 1997; Gibson, 2001). Afin d'expliquer ce concept, certains éléments relatifs à l'intrigue exposés précédemment sont évoqués. La mise en intrigue est une opération mentale qui vise la construction d'un fil conducteur structurant les événements et les actions dans un tout cohérent; c'est aussi un processus par lequel l'effet de la contingence, telle que l'imprévisibilité et le caractère aléatoire des événements, est converti en un effet de nécessité ou de probabilité afin de faire progresser l'histoire vers sa résolution (Gibson, 2001; Ritivoi, 2005). Et comme Polkinghorne (1988) le souligne, plus d'une intrigue peut « fournir une constellation et une intégration significatives à un même ensemble d'événements » (p. 19).

Le passé ne peut être changé, mais par la mise en intrigue, l'interprétation que se fait la personne de son passé peut être transformée. Certes, en racontant son récit de vie, la

personne impose de l'ordre sur des événements chaotiques et structure son expérience (Ritivoi, 2005). Mais encore, la mise en intrigue implique que la narratrice ou le narrateur opère toujours une sélection parmi tous les événements possibles. L'ensemble d'événements retenus pour fins de narration révèle ce qui est pertinent et *nécessaire* du point de vue de la finalité du récit. En conceptualisant rétrospectivement comme nécessaires certaines actions ou événements jugés *a priori* insensés, ajoutant du sens là où il en manquait, un patron d'expériences émerge ainsi qu'un but (van Deurzen, 2002). Dans toute histoire, tout n'est pas raconté; bien des éléments sont passés sous silence, alors que d'autres, en apparence anodins ou insensés, peuvent revêtir une importance particulière à l'égard de la fin (Sartre, 1938). Par exemple, une personne qui a été abusée sexuellement peut comprendre rétrospectivement que ce traumatisme a lui permis de trouver la volonté de réorienter sa carrière vers l'aide aux personnes aux prises avec des problèmes similaires. Il est important ici de se rappeler que pour Cochran (1997), la mise en intrigue est l'objectif du counseling de carrière dans une perspective narrative, soit de « donner au client le rôle de personnage principal dans un récit de carrière significatif, productif et épanouissant » (p. ix). Comme on vient de voir, cela implique que l'interprétation donnée *a priori* à certaines expériences non-significatives, absurdes ou souffrantes doive parfois être modifiée pour s'accorder avec le but recherché.

De plus, les conditions du présent et les projets d'avenir (voire l'absence de ceux-ci) altèrent l'interprétation des événements relatés et le *contexte* dans lequel le récit est élaboré influence sa construction. Le type d'auditoire et la réaction de celui-ci exercent également une influence¹⁴ sur la construction du récit. Selon McAdams (2006b), les récits sont indissociables de leur auditoire, car ultimement, c'est pour ces auditoires que ces récits sont construits. La même personne ne racontera pas son parcours professionnel de la même manière selon qu'elle se trouve en présence d'un employeur potentiel, d'une conseillère ou d'un conseiller d'orientation ou encore d'un membre de sa famille. Ainsi, en tant que narratrices et narrateurs, les personnes éditent et adaptent leurs récits en

¹⁴ L'origine sociale de la personne et les discours sociaux dominants exerceraient également une influence sur le récit de vie (e.g. Gibson, 2001; McAdams et Janis, 2004; Monk, 2005), mais ces éléments ne seront pas considérés spécifiquement dans le présent essai.

fonction de la réception de l'auditoire (Ritivoi, 2005). Le niveau d'attention, la rétroaction et les conseils que reçoit la personne durant l'échange, ont pour effet d'altérer son récit au fur et à mesure qu'il est rendu.

Pour ces raisons, il y a de multiples façons dont on peut raconter son passé et c'est pourquoi les récits portent davantage sur la *vraisemblance* que sur la vérité (Ritivoi, 2005). En d'autres termes, le récit s'intéresse moins aux faits qu'au *sens* que la personne leur donne au moment où elle les raconte. Bref, la personne qui construit son récit de vie sélectionne des événements de sa vie qu'elle considère importants et pertinents à la situation où elle prend la parole, et les organise, telle une auteure, de manière à ce qu'ils puissent être racontés (Linde, 2005).

En somme, ces explications ont tenté de démontrer que construire du sens, c'est interpréter sa réalité de manière à y imposer de la cohérence et à l'orienter vers un but; c'est aussi conceptualiser son existence comme un récit grâce à une mise en intrigue. Il s'ensuit que *mettre en intrigue un parcours de vie discontinu, c'est l'interpréter comme un patron (pattern) cohérent et orienté vers un but*. Dans cette perspective, la perte de sens éprouvée par la personne sur le marché du travail postindustriel qui a été exposée au chapitre précédent, s'avèrerait une incapacité à mettre en intrigue – à intégrer – son parcours professionnel : la personne rechercherait en vain le fil conducteur (la cohérence) entre ses différentes expériences de travail et/ou s'avèrerait impuissante à relier des expériences insatisfaisantes à une résolution (finalité) prometteuse. Dans un contexte socioéconomique qui semble causer pour plusieurs une perte de sens (un déséquilibre entre « ce qui est » et « ce qui devrait être », voire entre « ce que je suis » et « ce que je devrais être »), construire son récit de vie à l'aide d'une conseillère ou d'un conseiller semble une manière de favoriser la quête de sens (en vue d'un retour à l'équilibre). C'est la présence d'un conflit dans l'existence amène les personnes à solliciter l'aide d'une conseillère ou d'un conseiller. À ce titre, devenir l'auteur conscient de son récit de vie permet d'actualiser sa volonté de sens et d'exercer sa liberté : le fait de réinterpréter son vécu de manière moins fataliste et plus constructive est pour plusieurs une expérience apaisante qui permet l'accès à de nouvelles options (Mahoney, 2003). En counseling de

carrière, le récit de vie permet « une prise de décision basée sur la prise de conscience, parce que la réflexion qui se produit en termes de narration, aide les clientes et les clients à comprendre qui ils sont en termes de sens plutôt qu'en termes de catégories, de rôle ou d'occupation » (Gibson, 2004, p. 177). En ce sens, Savickas (2007) soutient qu'il est nécessaire de passer de la notion fixe de personnalité à celle d'identité, l'identité se définissant ici, comme la « capacité de poursuivre un récit en intégrant les événements de manière continue » (Gidens, 1991 dans Savickas, 2007).

Afin de guider cette construction de sens, le concept d'identité narrative (McAdams, 2006a) qui est retenu dans cet essai, considère qu'un récit de vie intègre un passé reconstruit, la perception du présent et de l'avenir anticipé, et permet à la personne de donner unité, but et sens à sa vie. Afin d'opérationnaliser la construction de l'identité narrative de la personne, McAdams (1993, 2006a) propose une méthode qui se nomme l'entrevue de l'histoire de vie (*life story interview*). Avant de présenter cette méthode, la place de l'identité narrative dans le modèle de la personnalité de McAdams est présentée.

2. IDENTITÉ NARRATIVE : DESCRIPTION

Les recherches de McAdams (2005) sur la personnalité ont été motivées par la question suivante : « Qu'est-ce que l'on sait, quand on connaît une personne? » (*What do we know when we know a person?*). Pour y répondre, McAdams conceptualise la personnalité en 3 niveaux : les traits, les adaptations caractéristiques et l'identité narrative. Le concept d'identité narrative a connu une évolution importante dans la pensée de l'auteur. Comme l'entrevue du récit de vie exposée plus loin est largement tributaire des premières conceptualisations que McAdams s'est faites de l'identité narrative, les grandes lignes de son développement sont présentées ici.

2.1 Identité narrative comme niveau de la personnalité

Conformément à ce qui précède, McAdams (1993, 2001, 2006a) pense que la personnalité comprend 3 niveaux. Le premier niveau correspond aux *traits* et fait référence aux dimensions larges de la personnalité qui permettent de décrire des différences internes, globales et stables dans les comportements, les pensées et les émotions. Parmi ces traits, on compte l'extraversion, le névrosisme, l'ouverture à l'expérience, le caractère consciencieux et l'agréabilité (Costa et McCrae, 1992). Les traits reflètent la constance dans le fonctionnement de la personne à travers différentes situations et à travers le temps. En effet, des études longitudinales tendent à démontrer la continuité remarquable des traits au cours de l'âge adulte (*e.g.*, McCrae et Costa, 1990).

Le deuxième niveau pour sa part, correspond aux *adaptations caractéristiques* et fait référence aux facettes plus spécifiques de la personnalité qui décrivent les adaptations personnelles face aux défis et aux tâches d'ordre motivationnel, cognitif et développemental. De manière générale, les adaptations caractéristiques se réfèrent à ce que les personnes désirent (et ne désirent pas) dans la vie et de quelle manière elles tentent d'obtenir ce qu'elles désirent (et tentent d'éviter ce qu'elles ne désirent pas) dans des situations particulières et à des périodes particulières de développement ou à l'égard de rôles sociaux particuliers (McAdams, 2005). Par exemple, la générativité (le souci de partager ses acquis et de prendre soin des autres), peut varier chez la personne en fonction de son âge, de ses buts et des circonstances.

Le troisième niveau correspond à l'*identité narrative* et fait référence, tel que mentionné plus haut, à l'idée que l'identité narrative est un récit du moi évolutif et intériorisé que construit la personne afin d'intégrer le passé, le présent et l'avenir et ce, dans le but de donner unité, but (*purpose*) et sens à sa vie. Le récit de vie aborde les problèmes de l'identité et de l'intégration dans la personnalité – des problèmes caractéristiques chez la personne adulte de l'époque actuelle. Ce niveau s'avère nécessaire, car nulle combinaison de traits et d'adaptations caractéristiques ne peut rendre compte du sens global qu'une personne donne à sa propre vie (McAdams, 2005). Depuis ses premières formulations

comme « mythe personnel », le concept d'identité narrative, aujourd'hui central dans les recherches de McAdams (e.g. McAdams, Josselson et Lieblich, 2006), a connu une certaine évolution.

2.2 Évolution du concept d'identité narrative dans le modèle de McAdams

En tentant de répondre à la question « Qu'est-ce que l'on sait, quand on connaît une personne? », McAdams est à la recherche d'une métaphore pouvant représenter l'identité au sens où l'entend Erikson : une configuration sachant donner sens et but à l'existence (McAdams, 2005). La métaphore retenue est la suivante : si l'on pouvait voir l'identité, elle ressemblerait à un *récit*. Le récit arrive à expliquer concrètement de quelle façon un héros traverse différentes situations à travers le temps, joue de nombreux rôles distincts, se développe et demeure tout de même, fondamentalement et dans un sens existentiel, le même héros à travers le temps, les situations, les rôles (McAdams, 2005). L'influence de Sartre et de la psychanalyse existentielle est apparente dans les premières formulations de l'identité narrative (Charmé, 1984; McAdams, 2005) : l'identité correspond, soutient d'abord McAdams (1993), à un *mythe personnel*, dont l'intrigue traduit les préoccupations universelles de personnages archétypiques nommés *imagos*. La formulation subséquente du même concept, de mythe personnel à récit de vie, admet une plus grande part de complexité de l'identité (dynamisme, contradictions internes, influence du contexte social) (McAdams, 1996, 2001).

Récemment, l'objet de recherche de l'auteur passe des récits de vie individuels à l'identité narrative collective. McAdams (2006b) soutient alors que des thèmes récurrents caractérisent l'ensemble d'une population donnée : par exemple, il démontre que l'idée de *rédemption* est une identité narrative prédominante chez les personnes adultes américaines. Autrement dit, une intrigue relatant le passage d'un état de souffrance à celui de délivrance ressort de manière significative dans les récits de vie recueillis auprès de ses collaboratrices et collaborateurs de recherche, et reflète un thème central qui traverse 3 siècles de culture américaine. Bien que le caractère prototypique, ou collectif, de l'identité narrative ne fasse pas l'objet du présent essai, il importe de retenir que la

méthode de cueillette de données exposée *infra*, soit l’entrevue du récit de vie, est demeurée essentiellement la même, malgré que le construit ait changé d’appellation.

Les formulations théoriques de McAdams sur la personnalité connaissent une adaptation pour la pratique de la psychothérapie (Singer, 2005) et du counseling de carrière (la théorie de la construction de la carrière [Savickas 2001, 2005]). Le cadre de cet essai ne permet pas de présenter les différences entre le modèle originel et les adaptations qu’en ont faites ces auteurs. Il suffit de mentionner au passage le maintien, par les 2 modèles, du cadre en 3 niveaux de McAdams et les réserves suivantes. Bien que Singer (2005) inclut la dimension de l’intersubjectivité pour refléter l’échange qui a lieu en contexte de psychothérapie, son approche demeure extrêmement dépendante de la passation et l’interprétation de tests psychométriques pour évaluer *chacun* des 3 niveaux de la personnalité. Quant à la théorie de la construction de la carrière, elle s’est avérée au départ une vocationnalisation du modèle originel de McAdams (Savickas, 2001), mais dont il reste, au final, bien peu de chose (Savickas, 2005). Par exemple, le troisième niveau de la personnalité (l’identité narrative), devenu chez Savickas les *thèmes de vie*, ne s’appuie aucunement sur l’entrevue du récit de vie de McAdams, mais plutôt sur l’entrevue du style de carrière (*career style interview*) développée antérieurement (Savickas, 1998). Bien qu’intéressantes du point de vue de la pratique du counseling de carrière, ces transformations sont moins fidèles à l’esprit de l’approche narrative – au centre de cet essai – qu’aux formulations théoriques adlériennes.

C’est pourquoi l’entrevue du récit de vie telle que McAdams l’a élaborée dans le cadre de ses recherches sur la psychologie de la personnalité, et en particulier sur la représentation de l’identité comme récit, est principalement retenue ici.

3. IDENTITÉ NARRATIVE : ENTREVUE DE L’HISTOIRE DE VIE

Pour déterminer l’identité narrative, McAdams propose de recourir à la méthode de l’entrevue de l’histoire de vie. Bien que cette entrevue soit davantage utilisée en contexte

de recherche, elle peut être adaptée à des fins de développement personnel et de psychothérapie (McAdams, 1993; Singer, 2005). En effet, un récit de vie peut être utilisé pour créer, transformer, solidifier ou souligner des aspects importants de la vie (Baumeister et Vohs, 2005). Qui plus est, la tâche de construire son récit de vie donne l'opportunité de réfléchir sur son but dans la vie, lequel, en retour, peut guider les choix futurs. Le récit de vie offre l'opportunité de réviser les perceptions des événements de malheureux à heureux. Ce bénéfice découle d'un point abordé plus haut à l'effet que le récit de vie est reconstruit au regard du présent perçu et des attentes envers l'avenir : la personne ne fait pas que relater les expériences vécues à l'instar d'un personnage dans une histoire; elle réinterprète ses expériences à la manière d'une auteure ou d'un auteur.

Dans l'entrevue de l'histoire de vie de McAdams (1993, 2006*a*, 2006*b*), synthétisée dans le tableau 2 présenté à la page suivante, on demande d'abord à la personne de penser à sa vie comme si elle était un livre avec des chapitres. Elle donne un titre à chaque chapitre et en résume le contenu. Ensuite, la personne décrit 8 événements-clés qui ressortent dans l'histoire comme spécialement importants ou autodéterminants pour l'identité. Parmi ces événements, on retrouve un point élevé, un point bas et une transition. Pour chaque événement, la personne décrit dans le détail ce qui s'est passé, qui était impliqué, à quoi elle pensait et ce qu'elle ressentait durant l'événement, en prenant soin de préciser ce que ces événements particuliers peuvent signifier à propos de son histoire de vie en général.

Par la suite, la personne s'efforce de décrire les éléments suivants : le principal défi qu'elle a dû relever, des personnages importants dans l'histoire (positifs et négatifs), les chapitres futurs de l'histoire (incluant des buts et les rêves pour l'avenir) et un compte-rendu de ses valeurs fondamentales en précisant de quelle façon elles ont été formées. Enfin, il est proposé à la personne de porter un regard rétrospectif sur son histoire et d'identifier un thème central ou un message qui la résume (McAdams, 2006*a*). Tous ces éléments, de même que l'évaluation de l'identité narrative, sont maintenant décrits plus en détail.

Tableau 2

Identité narrative : entrevue de l'histoire de vie et évaluation
(McAdams, 1993, 2006a, 2006b)

Entrevue de l'histoire de vie

Chapitres de vie

Scènes-clés

- Point culminant
- Point bas
- Point tournant ou transition
- Début (plus ancien souvenir)
- Scène significative de l'enfance
- Scène significative de l'adolescence
- Scène significative de l'âge adulte
- Autre scène significative

Défi d'une vie ou stress et problèmes

Personnages principaux (positifs et négatifs)

Intrigue future

Croyances personnelles et valeurs

Thème de vie

Évaluation de l'identité narrative

Cohérence et ouverture

Crédibilité

Différentiation et réconciliation

Intégration générative

3.1 Chapitres de vie

Tel qu'exposé précédemment, le récit est une métaphore qui illustre l'existence humaine et qui permet d'imposer une structure sur des événements qui peuvent sembler *a priori* dépourvus de sens intrinsèque. En accord avec ce principe, l'entrevue de l'histoire de vie propose à la personne de penser à sa vie comme un livre, de la diviser en chapitres principaux et de donner un résumé de l'intrigue pour chacun des chapitres (McAdams, 1993). Par chapitre, McAdams entend des segments relativement longs de temps autobiographique : « au primaire », « durant mon mariage », « quand les enfants étaient petits » sont des exemples de titres de chapitres (McAdams, 2001). Dans un récit, la fonction des chapitres est essentiellement une question de structure et la table des

matières permet de saisir la structure d'un récit dans sa globalité (Meister, 2005). En organisant sa vie comme un livre qui comprend des chapitres, la personne a l'opportunité d'ordonner son expérience vécue, laquelle peut être caractérisée par la fragmentation et le manque de cohésion. Par conséquent, la manière dont la personne organise son histoire de vie (*e.g.* chronologiquement ou par thème) peut s'avérer un indicateur précieux de ce que la personne considère comme les points de repères de sa vie ainsi que sur la tendance développementale qu'emprunte son existence. C'est aussi l'occasion de vérifier le ton que prend l'histoire : est-elle empreinte d'optimisme ou de pessimisme (McAdams, 1993)?

Concrètement, l'entrevue de l'histoire de vie propose à la personne de diviser son histoire en au moins 2 ou 3 chapitres et au plus, 7. Il est demandé à la personne de s'en tenir aux grandes lignes de son histoire en résumant l'essentiel de chaque chapitre et en décrivant en quoi consiste la transition d'un chapitre à l'autre¹⁵. Autrement dit, la personne donne le contexte général du matériel qui est abordé ultérieurement de manière spécifique. Cette partie de l'entrevue est la moins directive. Il est recommandé d'accorder un degré de liberté important à la personne, car c'est ici que l'on retrouve le plus de matériel projectif. Toutefois, comme cette section peut s'étendre longuement, il est recommandé de s'en tenir à une durée d'environ 20-25 minutes (McAdams, 1995).

3.2 Scènes-clés

La seconde section de l'entrevue passe du général au particulier en demandant à la personne de décrire en détail 8 scènes-clés de son histoire. Précédemment, il a été spécifié qu'un récit de vie ne peut rendre compte de tous les événements auxquels la narratrice ou le narrateur a pris part; une intrigue se constitue à partir d'événements importants et nécessaires. Par conséquent, la personne qui raconte son récit de vie opère une sélection parmi l'ensemble des expériences vécues. Pour faciliter cette sélection,

¹⁵ Il importe de rappeler que d'une perspective narrative, les différentes composantes de l'action sont reliées par une intrigue. Par conséquent, demander à la personne de décrire en quoi consiste la transition d'un chapitre à un autre, c'est l'amener à (re)construire l'intrigue de son histoire de vie et à rendre explicite le sens qu'elle donne à une suite d'événements.

l'entrevue du récit de vie propose à la personne de sélectionner certains événements d'importance. Les 8 scènes-clés dont on demande un compte-rendu détaillé sont : a) un point culminant, b) un point bas, c) un point tournant ou une transition, d) le plus ancien souvenir, e) une scène significative de l'enfance, f) une scène significative de l'adolescence, g) une scène significative de l'âge adulte et h) une autre scène significative, au choix de la narratrice ou du narrateur (McAdams, 2006b).

Une scène se distingue d'un chapitre de la manière suivante. La scène ressort pour une raison ou pour une autre. C'est un moment particulier dans un temps et un endroit particuliers, avec des personnages, des actions, des pensées et des émotions précis (McAdams, 1993). Par exemple, des vacances ne sont pas une scène : elles constitueraient davantage un chapitre, parce que la période de temps couverte est trop importante. Il s'agit en outre de déterminer l'effet que cette scène-clé a eu sur l'histoire de vie dans son ensemble et d'indiquer ce que cette scène dénote à propos de qui la personne est ou était. Est-ce que cet événement l'a changée d'une manière ou d'une autre? Si oui, de quelle manière (McAdams, 1995)? L'auteur suggère de porter une attention à la présence d'un mouvement de rédemption (un passage de la souffrance à la récompense) ainsi qu'à la présence de 2 motivations principales : le pouvoir et l'amour (McAdams, 1993, 2006b).

Selon McAdams (1995), la question des scènes-clés est la plus importante de l'entrevue. Les gens seraient plus articulés et enclins à la prise de conscience en parlant d'expériences spécifiques dans leur vie. Les discussions à propos de tendances générales ou de formulations abstraites ne peuvent être aussi révélatrices de la personnalité ou de l'identité. Il importe donc d'amener la personne à clarifier et spécifier le plus possible ses expériences. Par ailleurs, il se peut que la même scène ait des significations contradictoires, ce qui est compréhensible lorsqu'elle est particulièrement riche. Enfin, parmi les milliers de scènes possibles, la personne a retenu celles-là en particulier et a laissé les autres de côté. Amener la personne à justifier sa sélection d'événements permet d'avoir accès au sens qu'elle donne à son existence (McAdams, 1993).

3.3 Défi d'une vie ou stress et problèmes

À l'instar de la section précédente, la présente question de l'entrevue vise à isoler des événements spécifiques qui revêtent une importance particulière au regard de l'histoire de vie dans son ensemble. Elle permet donc d'apporter des éléments supplémentaires à l'intrigue du récit, en particulier avec une composante essentielle de l'intrigue précisée plus haut : la notion de conflit et de déséquilibre.

La présente section de l'entrevue de l'histoire de vie a quelque peu évolué avec le temps. Dans sa dernière version, il est demandé à la personne d'identifier et de décrire 1) le plus grand défi ou problème qu'elle a eu à affronter dans sa vie, 2) comment le défi s'est développé et 3) ce qu'elle a fait pour relever le défi ou résoudre le problème (McAdams, 2006a). Une version précédente de l'entrevue de l'histoire de vie (McAdams, 1993) propose de s'attarder aux problèmes *du présent*. La personne identifie 2 sphères de la vie où il se produit au moins un des éléments suivants : un stress significatif, un conflit majeur, un problème difficile ou un défi auquel elle doit faire face. Elle décrit la nature du stress, du problème ou du conflit avec détails, identifie la source (perçue) du problème, donne un bref historique de son développement et présente le plan d'action pour le résoudre, s'il en existe un. D'un point de vue identitaire, le conflit peut être interne : par exemple, entre un rôle assumé dans le passé mais qui ne correspond plus aux nécessités du présent. Dans ce cas, ce type de conflit est évalué selon les critères de différenciation et de réconciliation qui sont exposés *infra* (McAdams, 2006a).

3.4 Personnages principaux

Dans tout récit, la ou le protagoniste n'évolue pas en solitaire. Des personnages influencent son parcours de manière positive ou négative, engendrant et perpétuant les conflits ou au contraire, aidant le protagoniste à progresser vers leur résolution (Herman, 2005a). Ces personnages n'ont pas à être de chair; ils peuvent être des groupes, une organisation ou une institution.

Ainsi, l'entrevue de l'histoire de vie propose à la personne d'identifier et de décrire en détail les gens, les groupes ou les organisations qui ont le plus d'influence positive sur l'histoire et ceux qui ont l'influence la plus négative (McAdams 2006a). Il s'agit ici d'obtenir un aperçu de l'univers social de la personne, de son entourage; plus précisément, des personnes qui ont le plus d'effet sur elle (parents, enfants, proches, conjointe ou conjoint, amoureuses ou amoureux, amis, enseignantes et enseignants, collègues de travail et mentors). Cette section de l'entrevue a également évolué; McAdams (2006a) propose aujourd'hui à la personne de décrire 2 personnages (un positif, un négatif), alors qu'auparavant, il en demandait 4, dont une qui ne devait pas faire partie de la famille (McAdams, 1993). Dans tous les cas, on demande à la personne de spécifier le type de relation avec le personnage retenu et la façon spécifique dont il a eu un effet sur l'histoire de vie. De plus, on demande s'il y a des héroïnes ou héros dans la vie de la personne.

C'est ici l'occasion d'élaborer au sujet des personnes significatives que l'on demande de mentionner pour écrire l'histoire de vie dans les sections précédentes. Les personnes significatives peuvent servir de modèles ou d'idéaux; elles peuvent aussi favoriser ou contrer le développement de l'histoire de vie. De plus, la description des personnes les plus significatives dans la vie représente une décision autobiographique : c'est un indicateur de la façon dont la personne définit qui elle est (McAdams, 1993). Là encore, comme le récit est davantage une reconstruction plutôt qu'un compte-rendu exact de la réalité vécue, il importe à la personne de se demander pourquoi elle choisit ces personnes en particulier, et pourquoi elle choisit de s'en souvenir de la façon dont elle s'en souvient.

3.5 Intrigue future

Les 2 sections précédentes de l'entrevue de l'histoire de vie amènent la personne à préciser un conflit passé ou présent et à identifier des personnages qui ont eu une incidence sur le développement ou le maintien de ce conflit. Tel que mentionné précédemment, la notion de conflit est essentielle à l'intrigue qui parcourt l'ensemble de

l'histoire de vie. En outre, l'intrigue est orientée vers un but. La présente section de l'entrevue de l'histoire de vie propose à la personne de construire en imagination la suite de son récit de vie, d'anticiper non pas les événements exacts, mais la forme, le patron (*pattern*) que prendra son intrigue; bref, de faire progresser celle-ci vers sa résolution possible. La personne décrit ce à quoi pourraient ressembler les chapitres futurs de son histoire, incluant ses objectifs principaux, ses rêves et ses peurs pour l'avenir. En somme, il s'agit d'une projection dans l'avenir à partir du présent perçu et du passé qui a été reconstruit durant l'entrevue (McAdams, 2006a).

De manière plus directive, il peut être proposé à la personne d'identifier 2 avenir différents à son histoire de vie : l'un positif et l'autre négatif. L'avenir positif doit être le plus réaliste possible, et inclure les buts et les rêves que la personne pourrait réaliser dans le futur, ainsi que la manière dont cet avenir pourrait permettre à la personne d'être créative et de contribuer au bien-être d'autrui¹⁶. L'avenir négatif concerne des scénarios que la personne aurait peur de voir se concrétiser. Dans les 2 cas, il est important d'amener la personne à fournir le plus de détails concrets possibles à ces éventualités (McAdams, 1995).

Tout comme les événements-clés, l'intrigue future est très révélatrice des motivations : les rêves et les objectifs de la personne reflètent ses désirs et ses besoins fondamentaux dans la vie, soutient McAdams (1993). Tel que mentionné plus haut et en vertu du principe de la mise en intrigue, l'intrigue future permet d'entrevoir la finalité de l'histoire : où va l'histoire? Une bonne histoire intègre un début, un milieu et une fin dans une intrigue plausible. Ainsi, la continuité temporelle est un défi majeur dans la création de l'identité narrative. C'est à ce point de l'entrevue que l'on peut constater le degré de (non) cohérence entre la perception que la personne a d'elle-même pour l'avenir et sa perception d'elle-même dans le présent d'une part et d'autre part, sa perception d'elle-même dans le passé. Le degré de cohérence est évalué selon les critères de cohérence et d'ouverture qui sont exposés *infra* (McAdams, 2006a). Enfin, il est recommandé de

¹⁶ Il s'agit de vérifier si la personne est en mesure d'être générative. La générativité fait partie de l'évaluation de l'identité narrative décrite plus bas.

porter une attention particulière à la progression narrative des événements vers l'avenir : cette progression est-elle positive ou négative? Par exemple, un passé malheureux fait-il place à un avenir heureux ou est-ce l'inverse?

3.6 Croyances personnelles et valeurs

De manière implicite ou explicite, tout récit communique un ensemble de valeurs. Les valeurs présentes dans un récit permettent un espace de réflexion sur l'action humaine et la personnalité, le tempérament, les désirs conflictuels et les choix qui évoluent dans le temps (Korthals Altes, 2005). De la même manière, le récit de vie peut refléter l'idéologie de la personne. Ainsi, la présente section de l'entrevue de l'histoire de vie vise à rendre explicites les croyances, valeurs et philosophie de vie : autrement dit, elle expose le cadre idéologique ou la toile de fond d'une histoire de vie (McAdams, 2006b). Spécifiquement, il est proposé à la personne d'identifier sa philosophie de vie en considérant ses valeurs fondamentales (personnelles, religieuses et politiques), ainsi que de présenter l'histoire développementale de ces valeurs (McAdams, 2006a).

Il s'agit donc ici d'éclaircir ce qui est important pour la personne, ce qui guide et motive ses choix. On gardera à l'esprit que l'idéologie personnelle donne des indices sur ce qui est valorisé, voire idéalisé, en vue de l'intrigue future. Elle fournit des informations sur le but (*purpose*) recherché par la personne¹⁷.

3.7 Thème de vie

De même qu'un récit comporte un ensemble de valeurs, il comprend également un thème qui relie les événements et qui synthétise l'intrigue en une expression ou un message central (Pyrhönen, 2005). Ainsi, la fin de l'entrevue de l'histoire de vie propose à la

¹⁷ Il est important de rapporter ici les propos de van Deurzen (2002) à l'effet que « [l]e but (*purpose*) et le sens ne peuvent être créés que si nous sommes préparés à réaliser les engagements que dicte notre conscience » (p. 184).

personne un exercice de synthèse. Il lui est demandé d'identifier un seul thème intégrateur pour son histoire de vie (McAdams, 2006a).

Par thème, il faut entendre l'essence ou le sens central de l'histoire de vie. Le thème est un patron (*pattern*) récurrent d'intention humaine concernant ce que le protagoniste du récit désire et la manière dont il cherche à atteindre son objectif à travers le temps (McAdams, 1993). Cette préoccupation centrale, ou essence, peut se traduire en une phrase ou une expression. En d'autres termes, il faut pouvoir répondre en une phrase à la question : Si votre vie était un livre, de quoi parlerait-il? Quel serait le message central, quelle serait l'idée qui traverse toute l'histoire? (McAdams, 1995). Des exemples de thèmes peuvent traduire l'idée d'actance (*agency*) (réalisation, pouvoir) ou de communion (intimité, amour)¹⁸. McAdams (1993) rapporte que les personnes interviewées, qui ont concentré leur attention sur leur histoire de vie durant plus de 2 heures, sont souvent aptes à effectuer des prises de conscience ainsi qu'à saisir l'essence ou le sens central de leur récit.

Les identités narratives permettent d'organiser et de rendre plus cohérente la vie dans son entièreté, une vie qui autrement peut sembler fragmentée et diffuse. En proposant à la personne de considérer sa vie comme un livre, avec des chapitres, une intrigue, des personnages, une idéologie et un thème central, l'entrevue de l'histoire de vie permet à la personne d'accéder à son identité narrative : le récit de vie intégrant un passé reconstruit, la perception du présent et l'avenir anticipé. Par conséquent, on peut voir le récit de vie comme réunissant différents aspects du moi dans un tout unifiant et orienté vers un but (McAdams, Josselson and Lieblich, 2006). En somme, une fois conscientisée, l'identité narrative permet à la personne de donner unité, but (*purpose*) et sens à sa vie. La prochaine section a pour objectif de présenter les critères d'évaluation d'une identité narrative.

¹⁸ Singer (2005) relie les motivations fondamentales d'actance et de communion à la définition de la santé mentale de Freud : la capacité à travailler et à aimer.

4. IDENTITÉ NARRATIVE : ÉVALUATION

L'identité narrative est un récit de vie intégrateur. Parce que les événements de la vie se succèdent tout en influençant les perceptions du passé et du présent ainsi que les intentions de la personne concernant son avenir, l'identité narrative n'est jamais cristallisée une fois pour toutes. En d'autres termes, l'identité narrative est évolutive au sens où elle fait l'objet de révisions conscientes et inconscientes tout au long de la vie (McAdams, 2006a).

Le développement de l'identité narrative chez l'adulte passe de moments tumultueux à des périodes tranquilles; il est tout sauf linéaire. Chaque vie est différente, et chaque histoire de vie suit un cours de développement unique (McAdams, 2006a). À divers moments de leur vie, les personnes vivent une stabilité relative au niveau de leur identité. Durant ces périodes tranquilles, le récit évolue lentement et de manière très minime. Des changements légers, un raffinement peuvent être apportés à leurs thèmes de vie ou à la fin anticipée. Cependant, comme la société actuelle favorise l'apparition de transitions importantes dans la vie de la personne, notamment au niveau de la carrière où la personne risque de connaître une succession d'emplois qui donneront lieu à un parcours professionnel fragmenté, les personnes risquent de remettre en question à différents moments de leur vie les perceptions, les croyances et les valeurs qu'elles prenaient pour acquises et sur lesquelles elles ont basé leur existence.

Par le fait même, que ce soit au niveau personnel (suite à l'arrivée d'un enfant, à un divorce ou à la perte d'un proche) ou au niveau professionnel (suite à une mise à pied, à une invalidité ou lors de la retraite), les périodes de changements significatifs donnent lieu à une intensification du travail identitaire. En effet, McAdams (1993) soutient que de telles transitions peuvent donner lieu à une refonte du récit de vie : la personne peut inclure de nouvelles intrigues et des personnages et mettre une emphase nouvelle sur certaines scènes-clés tout en ayant des attentes différentes pour l'avenir et se fixer de nouveaux buts. Par exemple, la fin anticipée du récit peut changer de manière substantielle pour la personne qui croyait pouvoir terminer sa vie active dans une

entreprise donnée mais qui a été licenciée quelques années avant sa retraite. Lorsque la fin anticipée change, le récit entier peut s'organiser de façon très différente. De tels types de difficultés, qui amènent les personnes à solliciter les services d'intervenantes ou d'intervenants en relation d'aide, démontrent à quel point les personnes cherchent à donner du sens à leur vie en termes narratifs (McAdams, 1996) et illustrent, en retour, à quel point le processus de counseling ou psychothérapie lui-même peut être décrit sous forme de narration (Lieblich, McAdams et Josselson, 2004).

Bien que chaque vie soit unique, certaines tendances globales peuvent être distinguées dans la construction d'un récit de vie. Il est important de considérer, par conséquent, quels types de critères peuvent être employés pour évaluer de manière critique les récits de vie et ce, dans le but de favoriser le changement positif chez la cliente ou le client. De tels critères peuvent également servir de standards pour la maturité dans l'identité adulte. Selon McAdams (1993, 2006a), le développement de l'identité durant l'âge adulte devrait idéalement progresser en direction d'une meilleure forme narrative. Plus précisément, un récit qui suggère un degré de maturité considérable dans la recherche d'unité et de but dans la vie reflète une présence importante des six critères suivants : cohérence et ouverture, crédibilité, différenciation et réconciliation et enfin, intégration générative.

4.1 Cohérence et ouverture

Les 2 premiers critères d'évaluation, la cohérence et l'ouverture, s'opposent et se complètent à la fois. Premièrement, la *cohérence* se réfère à la mesure en laquelle un récit donné a du sens en lui-même. Par exemple, est-ce que les actions des personnages sont sensées dans le contexte de l'histoire? Est-ce que les motivations à l'égard du présent et de l'avenir ont du sens à l'égard du passé reconstruit et selon ce que l'on connaît du comportement humain en général? Une identité narrative qui manque de cohérence laisse l'auditrice ou l'auditeur perplexe, se demandant ce qui a amené les événements à prendre un tournant aussi étrange, sinon inexplicable. Inversement, une identité narrative peut être trop cohérente en cherchant à tout intégrer dans la vie de la personne, alors qu'une

cohérence parfaite n'est nullement nécessaire pour trouver une unité et un sens dans la vie (McAdams, 2006a).

Deuxièmement, *l'ouverture* dont il est question ici est l'ouverture au changement et la tolérance à l'ambiguïté. Le récit de vie doit être suffisamment ouvert pour être modifiable au fur et à mesure que la personne change et évolue. Une identité narrative suffisamment ouverte fait avancer la personne vers l'avenir en maintenant ouvertes certaines options pour les actions à venir. Toutefois, trop d'ouverture peut être le signe d'un manque d'engagement et de détermination (McAdams, 2006a).

La cohérence et l'ouverture forment une tension dialectique. Si une identité narrative est trop cohérente, elle va manquer d'ouverture. Si elle est trop ouverte, elle va être incohérente. Idéalement, on devrait retrouver un équilibre entre les deux, mais cet équilibre se modifie d'un côté ou de l'autre selon les étapes et les transitions de la vie (McAdams, 1993).

4.2 Crédibilité

Par définition, tout récit de vie comporte une part de reconstruction des événements de la part de la narratrice ou du narrateur. C'est ce qui fait qu'un récit de vie reflète davantage la vraisemblance que la vérité. Bien que la construction de l'identité narrative comporte une part de travail créatif, notamment au niveau de l'interprétation et du sens accordé aux événements, ce n'est pas une fantaisie, ni une fiction pure créée à partir de rien (McAdams, 2006a). Autrement dit, l'identité narrative demeure crédible. La *crédibilité* fait référence au fait que l'identité narrative demeure conforme aux faits et au contexte dans lequel elle se développe (McAdams, 1993).

4.3 Différentiation et réconciliation

Tout comme la cohérence et l'ouverture, la différenciation et la réconciliation vont de pair (McAdams, 1993). Par *différenciation*, McAdams (2006a) entend un récit riche en termes

de caractérisation des événements, des actions et des personnages, de même qu'une intrigue et un thème nuancés et profonds. Une identité narrative comporte moins de différenciation au début de la vie adulte, parce que la personne se concentre sur la construction de certains rôles de vie particuliers (par exemple, travailleuse ou travailleur, conjointe ou conjoint). Plus la personne adulte avance en âge, plus son identité narrative est susceptible de comporter de caractéristiques et de facettes. L'identité narrative s'enrichit, s'approfondit et se complexifie avec le temps (McAdams, 1993, 2006a).

Or, plus la différenciation augmente pour la personne, plus elle est susceptible de tenter de réconcilier les différentes facettes qu'elle a développées avec le temps. En effet, celles-ci peuvent entrer en contradiction les unes avec les autres et générer des tensions. Une identité narrative saine comporte sa part de contractions et de conflits mais également des solutions narratives possibles pour maintenir l'harmonie et l'intégrité du moi dans un effort de *réconciliation*¹⁹. McAdams (2006a) précise que la réconciliation est l'un des défis les plus exigeants dans la construction de récits de vie, spécialement lors du milieu de vie ou stade du mitan.

4.4 Intégration générative

Il est important de rappeler que toute identité narrative évolue et s'oriente dans un contexte social. Une identité narrative mature sait tenir compte des rôles à assumer dans les sphères du travail et de la famille. Idéalement, la recherche d'unité et de but dans la vie devrait bénéficier tant à la personne qui construit son récit qu'à la société dans laquelle le récit est construit (McAdams et de St. Aubin, 1998). *L'intégration générative* fait référence à l'aptitude de la personne à contribuer de différentes manières à la survie, à l'amélioration ou au développement progressif de la société (McAdams, 2006a). Concrètement, la générativité peut s'exprimer dans le fait d'être parent, dans l'enseignement, le mentorat, le travail bénévole, le leadership, l'implication religieuse, les

¹⁹ Il importe de rappeler que dans tout récit, le conflit est au cœur de l'intrigue (*i.e.* un antagonisme entre ce qui « est » et ce qui « devrait être », comme lors d'une perte d'emploi subite). De plus, l'intrigue est orientée vers une finalité, une résolution... voire une réconciliation?

activités politiques et bien sûr, le choix de carrière (McAdams, 2006*b*). Par conséquent, l'absence de générativité dans le passé reconstruit, dans le présent perçu ou dans l'avenir projeté peut être considérée comme une tare développementale importante chez la personne (McAdams, 1993).

En somme, certaines identités narratives peuvent être meilleures ou plus adaptées que d'autres. Il importe de souligner que les changements subits et les transitions, notamment sur le plan professionnel, peuvent déstabiliser la personne et la plonger dans de profondes remises en question au niveau de son identité. Bien que le développement de toute identité narrative soit unique et non linéaire, chacune devrait idéalement progresser vers une cohérence, une ouverture, une crédibilité, une différenciation, une réconciliation et une intégration générative plus importantes.

5. IDENTITÉ NARRATIVE ET ENGAGEMENT

Si l'entrevue de l'histoire de vie vise davantage à construire l'identité narrative qu'à la changer, l'identification est nécessairement le premier pas à faire lorsqu'un changement est nécessaire (McAdams, 1993). Il s'ensuit que l'entrevue de l'histoire de vie est davantage un outil de connaissance et de compréhension de soi, qu'un guide pour l'action et le changement. Cependant, on peut retrouver certaines indications quant à la relation entre le fait d'identifier son identité narrative et vivre son existence, indications qui seront rapportées succinctement ci-dessous. Et comme l'identité narrative se préoccupe de la recherche d'une unité, d'un but et du sens dans la vie, on peut également tracer certains liens entre ces idées et celles avancées par le counseling existentiel.

5.1 Vivre selon l'identité narrative

La personne vit selon une identité narrative, soutient McAdams (1993), et la (re)construit de manière continue, bien qu'elle en soit inconsciente. Autrement dit, l'identité narrative est préexistante à la prise de conscience. Un des buts importants de l'entrevue de

l'histoire de vie est de rendre conscient et explicite ce qui existe déjà de manière implicite, c'est-à-dire généralement hors du champ de conscience de la vie de tous les jours. La prise de conscience permet de modifier et de reconstruire l'identité narrative afin d'enrichir la vie et favoriser le développement personnel (McAdams, 1993). L'identité narrative pleinement conscientisée permet à la personne de réaliser le thème, l'intrigue et le but qu'elle a possiblement poursuivi durant une partie de son existence sans s'en rendre compte. Ainsi, une personne peut réaliser que sa vie durant, elle a cherché à vivre en fonction des besoins des autres et a négligé les siens. Cette prise de conscience peut lui permettre de réviser le sens, le but et son engagement dans ses activités.

Le fait que la personne se projette dans l'avenir en lien avec son passé reconstruit et sa perception du présent peut aussi lui faire prendre conscience du fait que sa vie a une fin. Selon Polkinghorne (1988), s'inspirant de Heidegger, la prise de conscience que la vie vécue s'apparente à un récit, avec un début, un milieu et surtout, une fin, permet de prendre conscience de la finitude de l'existence. De la même manière, l'approche existentielle en counseling et en psychothérapie souligne avec acuité l'aspect que la vie a une fin et forme un tout, et ce, afin de lui donner du sens et un but. Par exemple, on peut suggérer à la personne de visualiser ce que serait son éloge funèbre si elle mourrait maintenant, et ce qu'elle souhaiterait idéalement avoir comme épitaphe (Yalom, 2003). Vivre sa vie selon cette épitaphe révisée peut permettre de nourrir le sens et le but dans l'existence. D'ailleurs, cette technique d'intervention est reprise en counseling de carrière par Limoges et Lahaie (1998). Ainsi, en gardant à l'esprit sa contingence et sa finitude, sachant que son histoire aura tôt ou tard une fin, la personne peut porter une attention particulière aux implications de ses actions présentes en regard de la personne qu'elle souhaite devenir : prendre conscience de sa propre position réflexive d'auteure aide la personne à « reconnaître sa responsabilité de vivre une vie significative » (Gibson, 2004, p. 188). À ce titre, l'identité narrative « transcende tout moment individuel de conscience et consiste plutôt en une synthèse réflexive de nos actions à travers le temps » (Gibson, 2001, p. 153).

Cela dit, l'identité narrative n'est pas impliquée dans tout ce que la personne fait. « Vivre notre histoire ne signifie pas que notre histoire est notre vie », avertit McAdams (1993, p. 265). Bien des éléments de la vie quotidienne n'ont rien à voir avec l'identité narrative. Seuls les comportements et les épisodes dans la vie qui ont une signification pour la question « Qui suis-je ? » peuvent être liés à l'identité narrative. Certes, la vie présente bien des opportunités pour vivre l'identité narrative, et pour la reconstruire. Mais ces opportunités sont souvent accessibles par rétrospective : certains événements-clés formateurs pour l'identité ne sont pas perçus en tant que tels au moment où ils sont vécus. Leur sens est construit après coup²⁰.

Bref, l'identité narrative peut contribuer à donner un sens et un but à l'existence, mais il est impossible de créer du sens à partir de tout ce que l'on vit. Tenter de le faire serait une entreprise absurde (Eagleton, 2007).

5.2 Sens et bonheur

L'une des visées principales de l'identité narrative est de donner du sens et un but à la vie, mais McAdams (1993) rappelle que le sens n'égalise pas le bonheur. Le bonheur peut suivre dans certains cas, mais pas forcément :

Il est possible qu'une vie soit sensée mais malheureuse. La vie d'un révolutionnaire ou d'un guérillero est souvent passionnément significative mais rarement heureuse. L'inverse, toutefois, est rarement possible : peu de gens arrivent à être heureux si leur vie est vide et sans but (Baumeister, 1991 dans McAdams, 1993, p. 267).

Ainsi, vivre selon son identité narrative afin que l'existence soit significative, unifiée et orientée vers un but peut, dans une certaine mesure, augmenter les chances de connaître le bonheur et la satisfaction dans la vie. Mais il n'y a aucune garantie. Il semble que ce soit une raison pour laquelle van Deurzen (2002) et Yalom (1980) préconisent

²⁰ Serait-ce la signification des propos de Sartre selon lesquels « il faut choisir : vivre ou raconter. [...] [Q]uand on raconte la vie, tout change [...]. J'ai voulu que les moments de ma vie se suivent et s'ordonnent comme ceux d'une vie qu'on se rappelle. Autant vaudrait tenter d'attraper le temps par la queue » (1938, p. 64-66)?

l'engagement une fois que l'histoire de vie a été réinterprétée au meilleur des capacités de la personne. « La question du sens dans la vie n'est [...] pas édifiante. La personne doit plonger dans la rivière de la vie et laisser la question partir à la dérive » (Yalom, 1980, p. 483).

En résumé, ce chapitre a tenté de présenter certains fondements de la pensée narrative : le récit comme métaphore de l'existence, la différence entre une vie telle que vécue et l'intrigue qui en découle, ainsi que la possibilité de réviser le sens d'un récit de vie de manière continue. L'entrevue de l'histoire de vie a été présentée ensuite, pour illustrer de quelle manière l'on peut accéder à l'identité narrative de la personne. L'identité narrative vise à donner sens, unité et but à la vie de la personne, en rendant explicite ce qui est exprimé de manière implicite et en fournissant une structure – celle d'un livre – à des événements parfois vécus dans la dispersion, la fragmentation, la confusion, l'absurdité. Enfin, il a été brièvement souligné que le fait de mener une vie significative n'est pas une garantie de bonheur, mais qu'en revanche, prendre conscience que la vie a une fin peut favoriser l'engagement en des actions cohérentes avec la finalité désirée.

Le modèle de McAdams est surtout utilisé en psychologie de la personnalité, et plus spécifiquement, dans le domaine de la recherche. Le chapitre suivant vise maintenant à vérifier l'applicabilité du concept d'identité narrative à la pratique du counseling de carrière.

TROISIÈME CHAPITRE

MÉTHODOLOGIE

Le chapitre précédent a exposé de quelle façon l'identité narrative, la construction d'un récit de vie, permet à la personne de trouver du sens en soi. Cette solution est proposée pour aider la personne à évoluer dans un marché du travail qui force la fragmentation des parcours professionnels et la perte de sens. Il a été affirmé que la mise en intrigue est une façon de donner de la cohérence et un but à un vécu contingent et en changement constant. La méthode qui vise à faciliter la construction de l'identité narrative, l'entrevue de l'histoire de vie, a été exposée, de même que la manière d'évaluer l'identité narrative construite. L'entrevue de l'histoire de vie a été élaborée pour fins de recherche en psychologie, plus particulièrement pour l'étude des récits de vie. Il s'agit maintenant de déterminer dans quelle mesure cette méthode peut être adaptée et intégrée à un processus du counseling de carrière. Autrement dit, comment vocationnaliser l'entrevue de l'histoire de vie afin de favoriser la construction de sens chez l'homme et la femme du marché du travail postindustriel? Pour répondre à cette question, l'entrevue de l'histoire de vie est comparée à un modèle reconnu en counseling de carrière, soit le modèle de Bilan de compétences (Michaud, Dionne et Beaulieu, 2006). La méthode de recherche spéculative (Van der Maren, 1996) permet d'effectuer cette comparaison. Avant d'exposer les grandes lignes du modèle de Bilan de compétences et d'effectuer, à partir de celui-ci, une mise en parallèle préliminaire avec l'entrevue de l'histoire de vie, la méthode de recherche spéculative est présentée.

1. RECHERCHE SPÉCULATIVE

Pour tracer un parallèle entre l'identité narrative et un modèle de counseling de carrière, on a utilisé une modalité d'analyse en recherche spéculative telle que décrite par Van der

Maren (1996) : l'analyse inférentielle de type extension externe. La figure suivante schématise cette méthode.

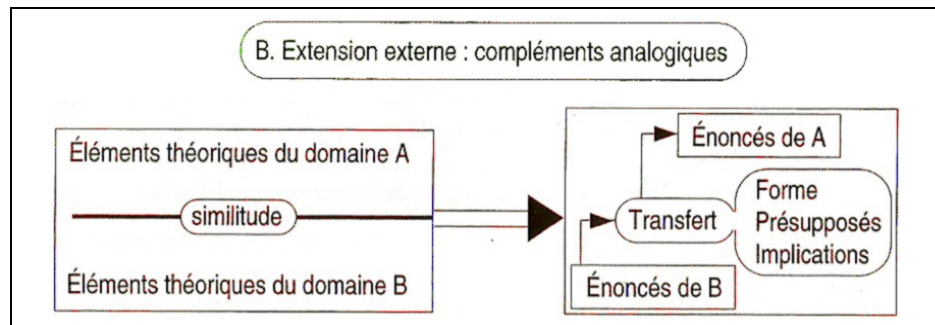


Figure 1 : Méthode pour l'analyse inférentielle par extension externe. Van der Maren, J.-M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

Suivant Martineau, Simard et Gauthier (2001), cette méthode de recherche s'articule selon 3 axes sous-jacents : a) l'interpréter, pour obtenir une vue d'ensemble des concepts à l'étude; b) l'argumenter, pour démontrer la pertinence de l'objectif et enfin, c) le raconter, pour soutenir l'intérêt de la lectrice ou du lecteur. Quant à la technique de réalisation appliquée dans la présente étude, la méthode de recherche spéculative s'appuie sur la constitution d'un corpus d'énoncés de base contrasté qui sera analysé de manière inférentielle (Van der Maren, 1996). Par corpus d'énoncés de base contrasté, on entend ici, d'une part, une grille synthétisant le modèle de Bilan de compétences de Michaud *et al.* (2006) : c'est le domaine A. D'autre part, l'entrevue de l'histoire de vie, de même que les fondements de la psychologie narrative exposés au chapitre 2, forment le domaine B.

Comme l'objectif est de spéculer sur la vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie (domaine B) en la comparant aux thèmes abordés par le processus de Bilan de compétences (domaine A), la méthode de recherche spéculative est retenue, car elle permet de dégager des rapports de similitude entre différents domaines. Sur le mode analogique, un transfert hypothétique d'éléments du domaine A au domaine B est formulé, en identifiant ses présupposés, ses implications et ses conséquences (Van der Maren, 1996).

Pour ce faire, la démarche suivante, exposée dans le tableau 3 ci-dessous, est appliquée. Les présupposés du domaine A sont d'abord identifiés : ce sont les phases de Bilan de compétences ainsi que les activités et les thèmes permettant de réaliser celles-ci. Ensuite, ces présupposés sont comparés à ceux du domaine B, qui sont les questions abordées par l'entrevue de l'histoire de vie. Les inférences suivent ensuite sous forme de rapports de similitudes et de divergences. Les éléments spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie et les éléments spécifiques à Bilan de compétences sont décrits. Enfin, il s'agit de formuler des hypothèses quant aux éléments à transférer vers le domaine B et, en corollaire, les modifications à y apporter, modifications qui pourraient permettre l'utilisation de l'entrevue de l'histoire de vie dans un processus de counseling de carrière. En somme, ces hypothèses visent à spéculer sur la possibilité de recourir à l'entrevue de l'histoire de vie vocationnalisée afin de favoriser la construction de sens chez l'homme et la femme du marché du travail postindustriel. Si cela s'avère, il sera possible de parler de *démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative*.

Tableau 3
Démarche de comparaison des présupposés

<i>Domaine A :</i> <i>Bilan de compétences (BC)</i>		<i>Domaine B :</i> <i>Entrevue de l'histoire de vie (EHV)</i>		<i>Inférences</i>		<i>EHV vocationnalisée</i>
Phases	Activités et thèmes	(Phases implicites)	Questions	Similitudes	Divergences	

Une fois ces étapes réalisées, il s'agit de se positionner sur la validité que conserve l'entrevue de l'histoire de vie, qui a dû subir des modifications pour s'adapter aux présupposés du modèle de Bilan de compétences. À ce titre, on peut rappeler la présence de ce type de transformation effectuée par différents auteurs et auteures. Singer (2005) a adapté pour la psychothérapie l'entrevue de l'histoire de vie afin d'identifier l'identité narrative de la personne. La théorie de la construction de la carrière de Savickas (2005) s'appuie sur le modèle tripartite de la personnalité de McAdams (1996), mais ne retient que peu de chose de l'entrevue de l'histoire de vie pour couvrir le 3^e niveau, l'identité narrative, devenu chez Savickas le thème de vie. Dans les 2 cas, des modifications

importantes ont été apportées au modèle sans en altérer les fondations, soit celles d'accéder à l'identité narrative de la personne, ou du moins, de saisir le thème récurrent autour duquel se construit l'intrigue du récit de vie de la personne. Tel est également l'objectif poursuivi par la présente étude.

Les 3 axes de la recherche spéculative, l'interpréter, l'argumenter et le raconter (Martineau *et al.*, 2001) sont couverts de la manière suivante. En ce qui concerne l'axe de l'interpréter, les présupposés du domaine B, correspondant à l'entrevue de l'histoire de vie, ont été exposés au chapitre 2. Les présupposés du domaine A, correspondant au Bilan de compétences, sont résumés dans la section suivante. Quant à l'axe de l'argumenter, il est traité au chapitre 4, où l'argumentation nécessaire pour tracer des rapports analogiques entre les domaines A et B est présentée. Et comme « problématiser, c'est en quelque sorte raconter une histoire » (Martineau *et al.*, 2001, p. 20), l'axe du raconter est couvert tout au long de la présente étude, dans une écriture visant la clarté.

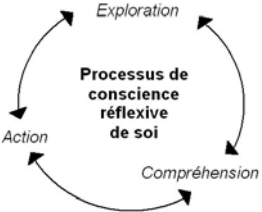
Dans un premier temps, il s'agit de présenter les présupposés du domaine A. La prochaine section vise donc à examiner le modèle de Bilan de compétences.

2. PRÉSENTATION DU MODÈLE DE BILAN DE COMPÉTENCES

Le modèle de Bilan de compétences de Michaud *et al.* (2006) a pour objectif l'identification et la réalisation d'un projet professionnel et se déroule en 3 phases : rétrospective, prospective et réalisation. D'une approche « éclectique » (Michaud *et al.*, 2006, p. 48), le modèle de Bilan de compétences ne se concentre pas uniquement sur la dimension professionnelle de la personne. Dans un premier temps, la personne est appelée à identifier rétrospectivement les ressources et les limites que ses expériences, tant professionnelles que personnelles, lui ont permis de contacter. Puis, la personne identifie les compétences qu'elle pourra mobiliser dans la réalisation d'un projet professionnel et personnel. Le tableau 4 présenté à la page suivante résume la démarche

de Bilan de compétences selon le processus en cours, les phases systématiques, les étapes du processus de Bilan de compétences et les thèmes ou exercices correspondants.

Tableau 4
Démarche de Bilan de compétences (Michaud *et al.*, 2006)

<i>Processus en cours</i>	<i>Phases systématiques</i>	<i>Étapes du processus de Bilan de compétences</i>	<i>Thèmes ou exercices</i>
	Rétrospective	Ressortir les ressources personnelles et environnementales que la personne mobilise dans ses compétences selon des contextes donnés	Mes intérêts... toute une histoire La transition Mes valeurs Mes besoins Mes compétences Rédaction du portfolio Portrait professionnel Introduction au centre de documentation
	Prospective	Élaboration d'un projet professionnel et personnel	Mon idéal d'emploi Exploration professionnelle Exigences professionnelles, facteurs de réalité, compromis Énoncé de mon projet La prise de décision
	Réalisation	Le projet professionnel et personnel devient un trajet vers l'insertion, la réorientation, l'adaptation / maintien	Facteurs de réalité et compromis Plan d'action

2.1 Le processus de conscience réflexive de soi

Chaque phase de Bilan de compétences se déroule selon 3 modes de conscience réflexive de soi identifiés et décrits par Lecomte et Savard (2004, dans Michaud *et al.*, 2006) : l'exploration, la compréhension et l'action. Ces 3 modes parcourent l'entièreté de la démarche de Bilan de compétences. Le processus de conscience réflexive de soi vise à amener la personne à explorer les différentes facettes de son expérience (notamment les

pensées, sentiments et actions), faciliter la prise de conscience chez la personne, ainsi que de l'aider à agir en cohérence avec sa nouvelle compréhension d'elle-même. Ce processus semble être en quelque sorte le processus par lequel les prises de conscience effectuées par la démarche de Bilan de compétences sont traduites en actions ajustées. On pourrait dire que ce processus forme le « moteur » par lequel la personne ne fait pas que demeurer dans l'exploration de ses différentes facettes (*i.e.*, intérêts, personnalité, compétences, ressources personnelles et environnementales), mais les actualise de manière cohérente dans un projet de vie réaliste et prometteur. L'exploration, la compréhension et l'action forment un processus interdépendant, dynamique et itératif, tel que représenté par les flèches bidirectionnelles reliant chaque composante. Cela signifie, par exemple, que l'exploration peut engendrer de la compréhension; que l'action peut mener à une meilleure compréhension de soi; que des compréhensions nouvelles de soi peuvent susciter la nécessité de s'explorer davantage avant d'être en mesure de les intégrer dans les comportements.

Bref, le processus de la conscience réflexive de soi en action dynamise une démarche qui autrement risquerait d'être un procédé statique et linéaire. Voici maintenant les 3 phases de la démarche de Bilan de compétences telles qu'élaborées par Michaud *et al.* (2006) : la rétrospective, la prospective et la réalisation.

2.2 Phase de rétrospective

La phase de rétrospective vise à faire ressortir les ressources personnelles et environnementales que la personne mobilise dans ses compétences selon des contextes donnés. Après qu'on lui ait expliqué le processus du Bilan de compétences et que l'alliance de travail ait été établie, la personne est appelée à construire l'histoire développementale de ses intérêts, valeurs, besoins et autres ressources pertinentes (on compte, parmi ces dernières, ses qualités et ses croyances). Elle explore et tente de comprendre ses mécanismes d'autorégulation et d'autoprotection qui ont été développés à travers son histoire personnelle, notamment lors des différentes transitions qu'elle a connues. De plus, elle recense les différentes compétences développées non seulement à

travers son parcours professionnel, mais aussi pendant ses activités personnelles. La rédaction d'un portfolio de compétences ainsi que d'un portrait professionnel lui permet de la guider dans cette tâche. Enfin, elle est exposée à de l'information scolaire et professionnelle en lien avec ses expériences de travail passées, ce qui lui permet de préciser et d'élaborer son portfolio et son portrait professionnel.

Plus spécifiquement, les thèmes et activités abordés durant la phase de rétrospective sont l'histoire développementale des intérêts, la transition, les valeurs, les besoins, les compétences, la rédaction du portfolio et du portrait professionnel. Une introduction au centre de documentation est également réalisée.

2.3 Phase de prospective

La phase de prospective a pour objectif l'élaboration d'un projet professionnel et personnel. Dans un premier temps, la personne est appelée à se représenter, par visualisation, un idéal d'emploi qui correspond à ses valeurs et aspirations. Puis, l'information scolaire et professionnelle occupe une place prépondérante dans cette phase. La personne est appelée à consulter diverses formes d'information sur le marché du travail (informatique, rencontres d'information avec les employeurs) afin d'identifier un projet professionnel adapté aux ressources et limites personnelles et environnementales qui ont été identifiées à la phase précédente. Ainsi, les facteurs de réalité (entre autres, la situation familiale et financière, les exigences professionnelles requises par l'idéal d'emploi et les limites personnelles) sont confrontés entre le projet désiré et la situation présente de la personne. Les espoirs et les craintes engendrées par la découverte de nouvelles informations sur le marché du travail sont explorées et comprises avant d'être intégrées consciemment dans l'action. Il peut ressortir des compromis possibles de cet exercice de comparaison. La personne est également invitée à explorer et comprendre de quelle manière elle prend ces décisions ainsi que les tensions qui ne manquent pas d'apparaître lorsque vient le temps de choisir : elle explore, comprend la tension entre son désir de cohésion (demeurer dans le connu) et son ouverture au changement (élaborer un projet vers un futur inconnu).

Les activités et thèmes abordés durant la phase de prospective sont les suivantes : l'idéal d'emploi, l'exploration professionnelle, l'identification des exigences professionnelles, des facteurs de réalité et de compromis possibles, la rédaction d'un énoncé de projet et la prise de décision.

2.4 Phase de réalisation

À la phase de réalisation, le projet professionnel et personnel devient un trajet vers l'insertion, la réorientation ou le maintien en emploi par adaptation. La personne est appelée à rédiger un plan d'action comprenant les étapes (aux plans professionnel, personnel et de recherche d'emploi) qui devraient la mener à la réalisation du projet identifié à la phase précédente. La personne s'engage dans les premières actions et la confrontation avec la réalité peut l'amener à réajuster le plan d'action, avec la conseillère ou le conseiller, selon les contraintes personnelles et contextuelles qui émergent dans l'action. S'il y a lieu, les résistances à agir sont explorées et leur compréhension est intégrée dans l'action. La personne détermine de quelle manière elle tente de surmonter les obstacles ou cherche à s'y adapter. Les suivis avec la conseillère ou le conseiller lui permettent de progresser vers la réalisation de son projet.

La phase de rétrospective est réalisée à l'aide des exercices suivants : identification des facteurs de réalité et des compromis émergeant dans l'action et rédaction d'un plan d'action.

2.5 Bilan de compétences et entrevue de l'histoire de vie : similitudes préliminaires

Afin de démontrer la pertinence de recourir au modèle de Bilan de compétences pour procéder à l'application de l'entrevue de l'histoire de vie dans une démarche de counseling de carrière, il convient de dégager certaines similitudes essentielles entre les 2 domaines.

Tout d'abord, le modèle de Bilan de compétences amène la personne à reconsidérer son passé et son présent dans la phase de rétrospective, alors que l'entrevue du récit de vie poursuit également cet objectif par les scènes-clés vécues par la personne et l'exploration de ses difficultés actuelles. Si le nombre d'activités peut être un indicateur de l'importance accordée à une phase en particulier, on peut penser que Bilan de compétences accorde une grande importance à la rétrospective (11 activités ou thèmes), comparativement à la prospective (4 activités ou thèmes) et à la réalisation (3 activités ou thèmes). L'entrevue de l'histoire de vie accorde également une très grande importance au passé et au présent (5 questions ou thèmes dont un qui se décline en 8 sous-questions), comparativement à l'avenir (3 questions ou thèmes).

Deuxièmement, Bilan de compétences vise à identifier les ressources et les limites de la personne à l'égard de son passé et de son présent, en vue d'un projet futur. De même, l'entrevue du récit de vie peut aider la personne à identifier des ressources et des limites, notamment en spécifiant un défi qu'elle a eu à surmonter dans son passé, et en identifiant des personnages principaux (positifs et négatifs) de son récit.

Troisièmement, Bilan de compétences vise à faciliter l'identification des valeurs, besoins et croyances de la personne, ce à quoi s'attarde également l'entrevue du récit de vie lors d'une question spécifique. Qui plus est, des dires de Beaulieu, co-auteure du modèle, (communication personnelle, 06-02-09), la démarche de Bilan de compétences se penche davantage sur *l'importance* (l'identification des valeurs et la quête de sens) que sur *l'urgence* (la recherche de solutions à court terme).

Quatrièmement, la phase prospective vise l'établissement d'un projet futur et l'exploration éclairée des espoirs et des craintes reliées à cette tâche. L'entrevue du récit de vie amène la personne à identifier son intrigue future, tant un scénario rêvé qu'un scénario redouté.

Enfin, le processus de Bilan de compétences vise l'exploration et la compréhension approfondie de la réalité interne et externe de la personne. En amenant la personne à

construire son histoire de vie sous forme de chapitres et à identifier un thème global au récit élaboré, l'entrevue de récit de vie permet à la personne de réorganiser son expérience passée, présente et anticipée et favorise ainsi les prises de conscience sur sa propre existence, prises de conscience qui peuvent se traduire dans l'action.

Pour ces raisons, il semble pertinent de comparer de manière plus approfondie le modèle de Bilan de compétences à l'entrevue du récit de vie et de dégager les rapports de similitude et de différences entre les 2 modèles. C'est l'objectif du chapitre suivant.

QUATRIÈME CHAPITRE

PARALLÈLES ENTRE L'ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE ET BILAN DE COMPÉTENCES

Maintenant qu'a été exposée la méthode de recherche spéculative retenue pour la présente étude, ce chapitre vise à l'appliquer dans le but de proposer une vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie. Dans un premier temps, il s'agit de comparer l'entrevue de l'histoire de vie au Bilan de compétences et de dresser les rapports de similitude entre les 2 domaines. Les éléments exclusivement couverts par chacun des domaines sont décrits dans un deuxième temps. Troisièmement, les éléments pertinents pour fins de transfert hypothétique à l'entrevue de l'histoire de vie sont présentés, puis intégrés de manière inférentielle dans une proposition de démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative. Enfin, les possibles apports de cette démarche pour la pratique du counseling de carrière sont exposés.

1. ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE COMPARÉE À BILAN DE COMPÉTENCES

Pour faciliter l'exercice de comparaison entre les domaines du Bilan de compétences et de l'entrevue de l'histoire de vie, il importe d'identifier un cadre commun aux thèmes ou questions abordés par les 2 domaines. On a vu précédemment que les différents thèmes couverts par le Bilan de compétences sont distribués selon 3 phases : rétrospective, prospective, réalisation. Ainsi, une première étape consiste à dresser les rapports analogiques entre les buts des 3 phases de Bilan de compétences et les différentes questions abordées par l'entrevue de l'histoire de vie. Cette structure servira, par la suite, à faciliter l'identification de similitudes et de divergences entre le Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie.

Le tableau 5 à la page suivante résume les éléments abordés lors de cette section. Les 2 premières colonnes concernent le domaine A : les phases, puis les activités et thèmes de la démarche de Bilan de compétences. La troisième colonne concerne le domaine B : les questions de l'entrevue de l'histoire de vie. Les 2 dernières colonnes résument les inférences possibles entre les domaines A et B, soit leurs similitudes et leurs divergences.

1.1 Analogies entre les phases de Bilan de compétences et les questions de l'entrevue de l'histoire de vie

Dans un premier temps, il faut déterminer ce qui correspond, dans l'entrevue de l'histoire de vie, à la structure fondamentale de Bilan de compétences, soit les 3 phases du processus : la rétrospective, la prospective, la réalisation. Autrement dit, il s'agit de se demander : En quelle mesure les questions abordées par l'entrevue de l'histoire de vie pourraient-elles correspondre aux objectifs des 3 phases de Bilan de compétences?

Pour y répondre, on se rappellera d'abord que l'identité narrative se définit comme un récit du moi évolutif et intériorisé que construit la personne afin d'intégrer un passé reconstruit, la perception du présent et l'avenir anticipé et ce, dans le but de donner unité, but (*purpose*) et sens à sa vie. Ainsi, il s'agit de déterminer ce qui, dans l'entrevue de l'histoire de vie, correspond au passé reconstruit, au présent perçu et à l'avenir anticipé. McAdams (1993, 2006a, 2006b) n'est pas explicite à ce propos, mais en première analyse il est possible de dresser certaines hypothèses. Certaines questions de l'entrevue de l'histoire de vie concernent *le passé reconstruit et le présent perçu*. Il s'agit des chapitres, des scènes-clés, du défi d'une vie ou problème, des personnages principaux et des croyances et valeurs. L'entrevue de l'histoire de vie comporte des questions concernant *l'avenir anticipé* : l'intrigue future. Quant à la question du thème de vie, elle couvre autant le passé, le présent, que l'avenir. Telle est la manière dont les questions de l'entrevue de l'histoire de vie semblent correspondre au passé reconstruit, au présent perçu et à l'avenir anticipé. Les phases de Bilan de compétences sont maintenant examinées à la lumière de ces correspondances.

Tableau 5

Similitudes et divergences entre la démarche de Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie

<i>Bilan de compétences (BC)</i>		<i>Entrevue de l'histoire de vie (EHV)</i>		<i>Inférences</i>
Phases	Activités et thèmes	Questions	Similitudes	Divergences
<i>Rétrospective</i> Ressortir les ressources personnelles et environnementales que la personne mobilise dans ses compétences selon des contextes donnés	Histoire des intérêts Transition Valeurs Besoins Compétences Portfolio Portrait professionnel Introduction à l'ISEP	Chapitres de vie Scènes-clés Point culminant Point bas Transition Début (plus ancien souvenir) Scène de l'enfance Scène de l'adolescence Scène de l'âge adulte Autre scène significative Défi d'une vie / problème Personnages principaux (+/-) Croyances et valeurs	Scènes-clés Transition Scène de l'enfance Scène de l'adolescence Scène de l'âge adulte Autre scène significative Croyances et valeurs	EHV Chapitres de vie Scènes-clés Point culminant Point bas Début (plus ancien souvenir) Défi d'une vie / problème Personnages principaux (+/-) BC Intérêts Besoins Compétences Portfolio Portrait professionnel Introduction à l'ISEP
<i>Prospective</i> Élaboration d'un projet professionnel et personnel	Idéal d'emploi Exploration d'ISEP Exigences professionnelles, facteurs de réalité, compromis Énoncé de projet Prise de décision	Intrigue future Scénario positif Scénario négatif Thème de vie Évaluation Cohérence/ouverture Crédibilité Différentiation/réconciliation Intégration générative	Intrigue future Scénario positif	EHV Intrigue future Scénario négatif Thème de vie Évaluation BC Exploration d'ISEP Exigences professionnelles, facteurs de réalité, compromis Énoncé de projet Prise de décision
<i>Réalisation</i> Le projet professionnel et personnel devient un trajet vers l'insertion, la réorientation, l'adaptation / maintien	Facteurs de réalité et compromis Plan d'action Suivis		(aucune)	BC Facteurs de réalité et compromis Plan d'action Suivis

Bilan de compétences se décline en 3 phases : rétrospective, prospective et réalisation. La *phase de rétrospective* vise à faire ressortir les ressources personnelles et environnementales que la personne mobilise dans ses compétences selon des contextes donnés. Il s'agit de mettre en évidence la manière dont se sont construits les intérêts, les valeurs, les qualités et les compétences de la personne (Michaud *et al.*, 2006). On pourrait donc avancer que la phase de rétrospective concerne le passé et le présent. Par conséquent, les questions de l'entrevue de l'histoire de vie qui concernent le passé reconstruit et le présent perçu correspondraient à la rétrospective. Il s'agit des chapitres, des scènes-clés, du défi d'une vie ou problème, des personnages principaux et des croyances et valeurs.

Ensuite, la *phase de prospective* amène la personne à se projeter dans l'avenir et vise l'élaboration d'un projet professionnel et personnel (Michaud *et al.*, 2006). Il semble clair que la prospective concerne l'avenir. L'entrevue de l'histoire de vie comporte une question touchant l'avenir : l'intrigue future. Dans Bilan de compétences, l'avenir anticipé sous forme de projet, est élaboré en le confrontant aux facteurs de réalité. Dans l'entrevue de l'histoire de vie, l'identité narrative construite est évaluée selon les critères exposés au chapitre 2, soit la cohérence et l'ouverture, la crédibilité, la différenciation et la réconciliation ainsi que l'intégration générative. Bien que les types d'évaluation diffèrent d'un domaine à l'autre, la question d'évaluation de l'identité narrative est placée à cette phase-ci. En effet, dans les 2 cas, il n'est toujours pas question d'action, mais d'exploration et de compréhension avant le passage à l'action. Enfin, parce que la question du thème de vie concerne à la fois le passé, le présent et l'intrigue future, elle ne pourrait avoir sa place à la rétrospective; elle semble donc davantage correspondre à la phase de prospective.

Enfin, la *phase de réalisation* concerne l'action et l'engagement proprement dits : la personne est accompagnée par la conseillère ou le conseiller dans l'exécution de son projet. Le projet devient trajet vers l'insertion, la réorientation, l'adaptation ou le maintien en emploi (Michaud *et al.*, 2006). Comme l'entrevue de l'histoire de vie,

rappelons-le, a été élaborée à des fins de recherche sur les récits de vie, il n’y est pas vraiment question d’action suite à l’entrevue. L’avenir y est anticipé, pas concrétisé. On a vu au chapitre 2 que des implications pouvaient toutefois découler du fait de vivre selon son identité narrative – ce qui, au final, s’avère davantage une question de sens que de bonheur. Toutefois, comme ces implications ne font pas partie intégrante de l’entrevue de l’histoire de vie, elles ne sont pas incluses dans l’analyse inférentielle proprement dite.

Maintenant que les questions abordées par le domaine de l’entrevue de l’histoire de vie sont reliées à des phases du domaine de Bilan de compétences, il s’agit dès lors d’examiner plus en détail les inférences possibles entre les activités et thèmes couverts dans un Bilan de compétences, et les questions abordées par l’entrevue de l’histoire de vie. Des rapports de similitude et de divergences sont dégagés.

1.2 Similitudes

Les activités et les thèmes couverts par Bilan de compétences peuvent avoir certains rapports de similitude avec les questions abordées par l’entrevue de l’histoire de vie. Ces similitudes sont examinées ici, selon les 3 phases de Bilan de compétences.

Rétrospective. Certains exercices ou thèmes relatifs à la rétrospective, semblent similaires à certains éléments abordés durant l’entrevue de l’histoire de vie : 1) histoire des intérêts, 2) transition et 3) valeurs.

Une des premières activités de la phase de rétrospective est *l’histoire des intérêts*. La personne est appelée à « regrouper l’ensemble de ses expériences personnelles et professionnelles et [à] les analyser » (Michaud *et al.*, 2006, p. 119). Par expériences personnelles et professionnelles, on entend les sphères du travail, de la famille, de la formation et des activités sociales. Ainsi, des événements de l’enfance, de l’adolescence et de l’âge adulte sont revus et analysés. Ces types d’événements sont également reconstruits dans l’entrevue de l’histoire de vie sous l’appellation de « scènes-clés ». L’activité de l’histoire des intérêts et la question des scènes-clés semblent partager un

objectif similaire : rassembler et analyser l'ensemble des expériences significatives pour la personne.

Un thème important abordé par Bilan de compétences est celui de la *transition*. La personne est invitée à conscientiser l'expérience de sa transition présente, à revisiter ses transitions passées, ainsi que sa façon de les vivre. Dans l'entrevue de l'histoire de vie, la transition est l'une des scènes-clés que la personne décrit en termes de pensées, d'émotions et de comportements. De plus, dès la première question de l'entrevue, la personne est invitée à diviser son histoire de vie en chapitres, à fournir un résumé de l'intrigue pour chacun, mais également à expliquer comment se produisent les transitions d'un chapitre à un autre. Ainsi, bien que les façons de le traiter diffèrent, le thème de la transition est abordé dans les 2 modèles.

Un autre thème abordé tant dans Bilan de compétences que dans l'entrevue de l'histoire de vie est celui des *valeurs*. Le Bilan de compétences propose à la personne d'identifier les principales valeurs qui influencent ses choix, ses actions, ses compétences. De façon similaire, l'entrevue de l'histoire de vie amène la personne à identifier les valeurs et la philosophie de vie à la base des choix effectués tout au long de sa vie.

Prospective. À la prospective, bien que peu d'éléments soient partagés entre Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie, les 2 domaines partagent la même visée : la personne se projette dans l'avenir. Dans Bilan de compétences, elle est appelée à visualiser son *idéal d'emploi*. Cet exercice lui permet de dégager ses exigences professionnelles face à l'emploi (Michaud *et al.*, 2006). L'entrevue de l'histoire de vie amène également la personne à décrire un scénario d'avenir positif, sous forme de chapitre. Dans les 2 cas, il semble que les exercices permettent à la personne d'explorer ses exigences et préférences face à son avenir.

Réalisation. Comme l'entrevue de l'histoire de vie ne comporte pas d'éléments relatifs à l'action, il n'est pas possible de relever de similitudes à la phase de réalisation.

Il semble donc que les 2 domaines que sont Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie comportent certains de points en commun. La manière de traiter les thèmes diffère, mais dans les cas qui ont été décrits, les objectifs semblent comparables. Les divergences qui opposent ces domaines sont maintenant examinées.

1.3 Divergences

Les activités et les thèmes couverts par Bilan de compétences peuvent comporter certaines divergences avec les questions abordées par l'entrevue de l'histoire de vie. Ces divergences sont décrites ici, selon 2 catégories : 1) les éléments spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie et 2) les éléments spécifiques à Bilan de compétences. Ces 2 catégories sont organisées selon les 3 phases de Bilan de compétences.

1.3.1 *Éléments spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie*

Rétrospective. Certaines questions relatives à la rétrospective, ou au passé reconstruit et au présent perçu, sont spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie : 1) chapitres de vie, 2) certaines scènes-clés, 3) défi d'une vie ou problème et 4) personnages principaux.

Tout d'abord, la question des *chapitres de vie*. D'emblée, l'entrevue de l'histoire de vie propose à la personne de penser à sa vie comme un livre et de la diviser en chapitres principaux – des segments relativement longs de temps autobiographique. L'entrevue de l'histoire de vie se distingue de l'historique des intérêts de Michaud *et al.* (2006) de la manière suivante. Premièrement, l'entrevue de l'histoire de vie donne la latitude à la personne de déterminer elle-même les divisions de son récit : leur nombre et le titre de chaque chapitre. L'historique des intérêts de Bilan de compétences est séparé en 5 temps distincts (enfance, adolescence, jeune adulte, adulte [26-40 ans] et adulte [40 ans et plus]). Un deuxième point découle directement du précédent : si l'historique des intérêts force la personne à organiser son histoire de vie selon les stades de développement communément reconnus, la division par chapitres de l'entrevue de l'histoire de vie offre un grand degré de liberté dans le choix du(des) thème(s) sous-jacent(s) à la structure de

l'histoire de vie. Par exemple, une personne pourrait structurer ses chapitres de vie selon les différents déménagements qu'elle a vécus; une autre selon des relations interpersonnelles significatives. Rappelons que selon McAdams (1993), le choix de chapitres est très révélateur quant aux points de repères existentiels de la personne. De plus, donner l'opportunité à la personne d'expliquer comment s'effectue le passage d'un chapitre à l'autre permet de couvrir simultanément un thème important de Bilan de compétences : la transition.

Certaines *scènes-clés* de l'histoire de vie de la personne sont spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie. La personne identifie un point culminant (une réussite des plus importantes dans son histoire de vie), de même qu'un point bas (une scène où l'existence lui est apparue la plus difficile). Il est possible que l'historique des intérêts de Bilan de compétences amène la personne à revisiter ces événements, mais la particularité de l'entrevue de l'histoire de vie tient à ce qu'ils y sont formellement explorés en termes de pensées, d'émotions, de comportements et de contexte. De plus, l'une des scènes-clés amène la personne à décrire son plus ancien souvenir. Ce plus ancien souvenir forme la limite de l'identité narrative de la personne et est considéré comme le début de l'histoire de vie. S'inspirant de Adler, McAdams (2006a) souligne que le souvenir le plus ancien est révélateur du style de vie de la personne (sa façon de s'adapter au monde et les buts qu'elle se fixe) et donc, de son identité.

L'entrevue de l'histoire de vie propose soit à la personne de décrire *le plus grand défi ou problème* qu'elle a eu à affronter dans la vie, soit de décrire 2 sphères de vie où il se produit un stress significatif. Dans Bilan de compétences, l'exploration du problème présent a pu être explorée lors d'une rencontre d'évaluation précédant la démarche. Mais ce programme n'offre pas d'espace formel à l'exploration des défis du passé. Tout comme pour les scènes-clés, il est possible que l'historique des intérêts de Bilan de compétences amène la personne à revisiter ces défis ou problèmes du passé. Or l'entrevue de l'histoire de vie s'y attarde explicitement et systématiquement.

En outre, un autre élément spécifique à l'entrevue de l'histoire de vie est qu'elle amène la personne à explorer et à comprendre l'influence des *personnages* les plus importants pour elle. Dans Bilan de compétences, nul exercice ne s'attarde à décrire de quelle manière l'influence de personnes, d'organisations ou d'institutions ont contribué à former le sens d'identité de la personne. Il semblerait que Bilan de compétences donne relativement peu accès à l'exploration et à la compréhension de l'univers social de la personne. De même, demander à la personne d'identifier quels sont ses héros ou héroïnes peut s'avérer éclairant du point de vue de ses valeurs, désirs ou motivations. Bref, la question des personnages est un élément spécifique à l'entrevue de l'histoire de vie.

Prospective. Certaines questions relatives à la prospective, ou à l'avenir anticipé, sont spécifiques à l'entrevue de l'histoire de vie : 1) scénario négatif de l'intrigue future, 2) thème d'une vie et 3) évaluation.

Premièrement, la question de l'*intrigue future* vise à amener la personne à décrire 2 scénarios, l'un positif et l'autre négatif. Ce dernier concerne un avenir que la personne craindrait de voir se concrétiser. Bien que le thème des peurs soit abordé lors de l'activité « mon idéal d'emploi » de Bilan de compétences, la personne n'est pas appelée spécifiquement à construire un scénario négatif quant à un avenir non-désiré, ce que propose l'entrevue de l'histoire de vie.

Deuxièmement, l'entrevue de l'histoire de vie propose à la personne de synthétiser son identité narrative par la question du *thème de vie* (McAdams, 2006b). Par sa nature, le thème est directement relié au sens que la personne donne à son existence dans sa globalité : il synthétise, par une phrase ou une expression, l'ensemble des événements en un tout cohérent et orienté vers un but (McAdams, 1993). En d'autres termes, le thème dévoile la dynamique centrale de sentiment identitaire de la personne. Cette question est abordée à la toute fin de l'entrevue, c'est-à-dire après l'exploration des différentes scènes, des personnages, des croyances, espoirs et craintes qui composent le récit de vie de la personne. Par contraste, Bilan de compétences amène très tôt la personne à identifier une analogie représentant l'histoire développementale de ses intérêts. Cette image représente

la rétrospective, soit le passé et le présent, mais ne peut pas comprendre l'avenir sous forme de projet, celui-ci n'ayant pas encore été construit. Là où Michaud *et al.* (2006) et McAdams (1993) semblent d'accord, c'est dans l'intensité émotionnelle que peut renfermer l'analogie ou le thème. Or le fait que le thème puisse inclure l'avenir anticipé en fait un élément spécifique à l'entrevue de l'histoire de vie.

Troisièmement, les éléments d'évaluation diffèrent sensiblement d'un domaine à l'autre. Bilan de compétences propose une évaluation de l'idéal d'emploi à l'égard des facteurs de réalité, des exigences professionnelles et des compromis possibles. L'entrevue de l'histoire de vie peut s'accompagner d'une évaluation de l'identité narrative, mais cette étape est abordée de façon bien spécifique. Rappelons que l'évaluation a pour but d'estimer à quel point la personne adulte peut progresser vers un plus grand degré de maturité dans la recherche d'un sens et d'un but dans la vie. Tel que présenté au chapitre 2, l'évaluation s'appuie sur les critères suivants : cohérence et ouverture, crédibilité, différenciation et réconciliation et enfin, intégration générative.

La plupart de ces critères d'évaluation semblent distinctifs du modèle de Bilan de compétences. Tel que mentionné précédemment, *la cohérence et l'ouverture* se complètent. Un récit trop cohérent amènerait peu d'ouverture pour les possibilités d'avenir; trop d'ouverture pourrait avoir un effet négatif sur le réalisme de l'avenir anticipé. Bilan de compétences ne semble pas aborder de front cette tension nécessaire entre cohérence et ouverture. *La crédibilité* traduit la nécessité selon laquelle le passé reconstruit, le présent perçu et l'avenir anticipé doivent se conformer aux exigences de la réalité. Ici, il semble que Bilan de compétences aborde des notions similaires : les facteurs de réalité et les compromis découlant d'une exploration de l'information scolaire et professionnelle. Quant à *la différenciation et la réconciliation*, elles visent à évaluer en quelle mesure la personne explore et harmonise les différents rôles de vie qu'elle a vécus à travers son existence. Trop de différenciation mène à des tensions internes, alors que la réconciliation vise à intégrer les parties de la personne en une unité plus harmonieuse. Il semble que Bilan de compétences ne traite pas ces éléments de manière explicite dans son programme. Enfin, *l'intégration générative* tient compte de l'univers social dans

lequel évolue la personne. Quel qu'il soit, l'avenir anticipé de la personne devrait idéalement comprendre des retombées avantageuses pour autrui et contribuer au bien-être des proches ou de la société en général. Bilan de compétences n'aborde pas la question de la générativité dans sa démarche, hormis pour les projets essentiellement altruistes. En somme, quelques rares éléments sont partagés entre ces 2 évaluations. L'évaluation de l'identité narrative apparaît assez distinctive.

Réalisation. Comme l'entrevue de l'histoire de vie ne comporte pas d'éléments relatifs à l'action, il est clair que cette phase diffère totalement d'un domaine à l'autre.

1.3.2 *Éléments spécifiques à Bilan de compétences*

Rétrospective. Certains exercices ou thèmes relatifs à la rétrospective, sont spécifiques à Bilan de compétences : 1) intérêts, 2) besoins, 3) compétences, 4) portfolio, 5) portrait professionnel et 6) introduction à l'information scolaire et professionnelle.

De prime abord, le thème des intérêts est spécifique à Bilan de compétences. Tel que mentionné plus haut, Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie ont en commun de regrouper l'ensemble des expériences vécues. Toutefois, cette revue du passé est spécifiquement réalisée en termes d'*intérêts* dans le cas de Bilan de compétences.

Ensuite, Bilan de compétences traite la question des *besoins* de façon explicite. Le thème n'est pas approfondi dans l'entrevue de l'histoire de vie, comme c'est le cas pour les croyances et les valeurs.

De même, la question des *compétences* n'est pas abordée de front dans l'entrevue de l'histoire de vie. Il est clair que dans la démarche de Bilan de compétences, la notion de compétences occupe une place privilégiée. D'ailleurs, l'un des sous-produits de la démarche Bilan est le *portfolio*, document visant à synthétiser les compétences en lien avec les intérêts, qualités et traits de personnalité, valeurs, ressources et sur lequel beaucoup de temps et d'énergie sont investis (Michaud *et al.*, 2006). Comparativement à

nombre d'approches de counseling de carrière, le fait de recourir au portfolio est une méthode particulière à Bilan de compétences. Toutefois, la notion de compétence ou du moins, d'aptitude, serait difficilement dissociable de toute démarche de counseling de carrière.

Tout au long de la démarche, Bilan de compétences propose à la personne de réaliser progressivement son *portrait professionnel*. Cet exercice amène la personne à synthétiser les résultats des différents thèmes et exercices : valeurs, croyances, intérêts, non-intérêts, traits de personnalité, ressources, limites, et ainsi de suite. L'entrevue de l'histoire de vie ne propose rien de tel pour synthétiser les éléments abordés dans l'entretien.

Comme Bilan de compétences est une démarche de counseling de carrière, la personne est introduite, durant la phase rétrospective, à de *l'information scolaire et professionnelle* (ISEP). Ce premier contact avec l'ISEP a pour but d'outiller la personne à clarifier les intérêts et les compétences développés durant sa carrière. Il est clair que le recours à l'ISEP est une stratégie fondamentale dans un processus de counseling de carrière. Cette étape n'est pas abordée par l'entrevue de l'histoire de vie.

Prospective. Certains exercices ou thèmes relatifs à la prospective, sont spécifiques à Bilan de compétences : 1) exploration de l'ISEP, 2) exigences professionnelles, facteurs de réalité et compromis, 3) énoncé de projet et 4) prise de décision.

La démarche Bilan de compétences comporte un temps d'*exploration de l'ISEP*. L'information permet de confronter les exigences professionnelles et les idéaux d'emploi qui émergent durant la phase prospective, avec la réalité du marché du travail. Le cas échéant, l'ISEP peut aussi aider la personne à générer des options de projet. Il a déjà été dit que l'ISEP n'est pas explorée dans l'entrevue de l'histoire de vie.

Une différence importante entre Bilan de compétences et l'entrevue de l'histoire de vie est que le premier comporte une composante de *prise de décision* formelle face à l'avenir. En d'autres mots, comme Bilan de compétences a pour objectif l'engagement dans un

projet professionnel et personnel, la personne doit nécessairement prendre position quant au projet à adopter et à construire. C'est ainsi que le thème de la prise de décision est examiné : les implications affectives, cognitives, comportementales et somatiques qui accompagnent l'acte de choisir sont explorées et conscientisées. De même, les *exigences professionnelles* et les *facteurs de réalité* de la personne, de même que les *compromis* possibles en regard de la réalité du marché du travail, sont identifiés de manière systématique. L'engagement de la personne est résumé sous forme d'*énoncé de projet* qui tient compte des compromis émergeant de la confrontation des exigences avec les facteurs de réalité. Par contraste, l'entrevue de l'histoire de vie n'amène pas la personne à se compromettre dans un choix, seulement à décrire avec détail un avenir redouté et un avenir préféré. C'est une différence de taille entre les 2 domaines.

Réalisation. De manière spécifique, Bilan de compétences comporte des éléments relatifs aux facteurs de réalité et aux compromis, au plan d'action ainsi qu'aux suivis. Les facteurs de réalité identifiés en prospective et ceux qui s'avèrent durant l'action concrète peuvent évidemment différer. Par conséquent, la personne est appelée à réviser son plan d'action durant des rencontres de suivi avec sa conseillère ou son conseiller. Comme Bilan de compétences est le seul domaine qui comporte des éléments relatifs à l'action, il est clair que la phase réalisation diverge en tous points avec celle du domaine de l'entrevue de l'histoire de vie.

En résumé, il ressort que la rétrospective est la phase qui comporte le plus de similitudes entre les 2 modèles. Les points de divergence principaux concernent la phase de réalisation et l'étape d'évaluation : évaluation du projet ou de l'identité narrative. De plus, nombre d'éléments sont abordés spécifiquement par l'entrevue de l'histoire de vie, ce qui semble *a priori* en faire une méthode d'intervention intéressante. En revanche, il appert que des éléments fondamentaux manqueraient à l'entrevue de l'histoire de vie, si elle venait à être appliquée en counseling de carrière sans modification. La section suivante vise justement à déterminer les éléments à transférer de Bilan de compétences à l'entrevue de l'histoire de vie, en vue de la vocationnalisation de cette dernière.

2. VOCATIONNALISATION DE L'ENTREVUE DE L'HISTOIRE DE VIE : DÉMARCHE DE COUNSELING DE CARRIÈRE AXÉE SUR L'IDENTITÉ NARRATIVE

Quels éléments du domaine du Bilan de compétences pourraient être retenus dans un hypothétique transfert vers le domaine de l'entrevue de l'histoire de vie et, de ce fait, en quoi consisterait une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative²¹? Telle est la question à laquelle cette section tente de répondre.

Il importe de préciser que l'objectif poursuivi ici vise essentiellement à adapter l'entrevue de l'histoire de vie et non pas à la transformer. La finalité de Bilan de compétences est de formuler un projet professionnel *et* personnel (Michaud *et al.*, 2006). Eu égard à l'importance qui est accordée, dans ce domaine, à la sphère personnelle, il semble qu'une large part du domaine de l'entrevue de l'histoire de vie puisse être conservée. Certains éléments seront modifiés et d'autres seront ajoutés. L'argumentation justifiant ces choix est présentée au fur et à mesure. Ensuite, une proposition de démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, qui résulte de ce transfert, est décrite.

2.1 Éléments à transférer vers l'entrevue de l'histoire de vie

Le but recherché ici est d'identifier les éléments pertinents à un transfert vers l'entrevue de l'histoire de vie, afin de l'appliquer à un processus de counseling de carrière. Les éléments retenus sont : 1) processus de conscience réflexive de soi, 2) intérêts, 3) besoins, 4) compétences, 5) portrait professionnel, 6) ISEP (introduction et exploration) 7) exigences professionnelles, facteurs de réalité et compromis (en prospective et en réalisation), 8) énoncé de projet, 9) prise de décision, 10) plan d'action et 11) suivis.

²¹ Au lieu d'« entrevue de l'histoire de vie vocationnalisée », l'appellation « démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative » est désormais utilisée pour refléter la nouvelle nature de l'entrevue de l'histoire de vie et le contexte dans lequel elle est appliquée.

Tout d'abord, il semble important d'inclure le *processus de conscience réflexive de soi*. Pourquoi? On se rappelle que l'entrevue de l'histoire de vie a été construite à des fins de recherche scientifique. Ceci implique, entre autres, que la chercheuse ou le chercheur soumet les questions de l'entrevue de l'histoire de vie dans le même ordre et dispose d'un temps prédéterminé (environ 2 heures) pour s'acquitter de la tâche et ce, indépendamment de la collaboratrice ou du collaborateur de recherche. Il s'ensuit que l'entrevue de l'histoire de vie dans sa forme originelle est une procédure standardisée. De plus, si l'entrevue de l'histoire de vie favorise les prises de conscience, elle ne vise pas pour autant le changement chez la personne (McAdams, 1993). Autrement dit, la compréhension de soi obtenue n'est pas traduite en action. C'est pourquoi le processus de conscience réflexive de soi, qui parcourt les 3 phases de Bilan de compétences, semble important à la vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie, car il pourrait permettre de convertir une entrevue linéaire en un processus dynamique visant l'intégration de l'exploration de soi, de la compréhension de soi et de l'action. En transférant le processus de conscience réflexive de soi à l'entrevue de l'histoire de vie, il est permis de croire que les questions de l'entrevue ne seraient plus une fin en soi, mais un guide à suivre avec souplesse pour stimuler ou favoriser la conscience de soi et instaurer éventuellement le changement chez la cliente ou le client. Voici maintenant les éléments retenus de chacune des 3 phases de Bilan de compétences.

Dans la phase de rétrospective, on a vu que les éléments suivants issus de Bilan de compétences sont absents de l'entrevue de l'histoire de vie : 1) intérêts, 2) besoins, 3) compétences, 4) portfolio, 5) portrait professionnel et 6) introduction à l'ISEP. Étant donné le caractère essentiel de la question des *intérêts*, des *besoins*, des *compétences* et de l'*ISEP* dans une démarche de counseling de carrière (Nathan et Hill, 2006; Savard, 1990), ces éléments sont retenus pour la vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie. Tel que mentionné précédemment, le *portrait professionnel* permet de synthétiser les différents éléments abordés durant les entretiens de counseling de carrière (valeurs, aptitudes, intérêts, non-intérêts et ainsi de suite). L'utilisation de cet outil semble comporter des avantages certains pour la vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie : c'est une synthèse des éléments vocationnels et personnels dont il est souhaitable de

tenir compte tout au long du processus de counseling de carrière; c'est aussi un moyen de faciliter les constats (*e.g.* thèmes récurrents ou divergences) (Nathan et Hill, 2006).

En revanche, un élément abordé en rétrospective de Bilan de compétences n'est pas retenu pour la vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie : il s'agit du *portfolio*. Ce choix requiert certaines explications. L'une des finalités particulières au programme Bilan de compétences est la réalisation d'un portfolio de compétences. En effet, la visée première du bilan est que la personne explore, comprenne et agisse en cohérence avec l'histoire développementale de ses *compétences* (Michaud *et al.*, 2006). Le recours au portfolio découle du rôle central qu'occupe la compétence dans Bilan de compétences. Or dans cet essai, l'entrevue de l'histoire de vie est retenue d'abord et avant tout pour son objectif de donner du *sens* à une existence en général et au parcours professionnel en particulier. C'est la raison pour laquelle le portfolio n'est pas retenu pour l'entrevue de l'histoire de vie vocationnalisée, où la construction de sens est l'objectif recherché. Par ailleurs, rien n'empêche son utilisation dans un tel contexte.

Dans la phase de prospective, certains éléments issus de la démarche de Bilan de compétences méritent une attention particulière en vue de la vocationnalisation de l'entrevue de l'histoire de vie. Les éléments à transférer seraient : 1) exploration de l'ISEP, 2) exigences professionnelles, facteurs de réalité et compromis, 3) énoncé de projet et 4) prise de décision.

Ces éléments apparaissent importants à transférer dans l'entrevue de l'histoire de vie vocationnalisée parce qu'ils relèvent de la question du choix, un aspect qui n'est pas abordé par l'entrevue de l'histoire de vie originelle. Bien que cette dernière ait pour objectif la construction de sens, la personne dans un processus de counseling de carrière doit se positionner quant aux actions à entreprendre concernant la poursuite de son parcours professionnel. Rappelons à ce titre que le sens comporte 2 usages étroitement associés : la cohérence et la finalité (ou but). Réorientation, insertion, adaptation ou maintien, ces finalités doivent être cohérentes avec la compréhension que la personne acquiert d'elle-même durant le processus de counseling. Ainsi, il semble probable que la

personne qui « trouve » une cohérence et une finalité à son parcours professionnel ait clarifié ses *exigences personnelles*, effectué une *prise de décision* en déterminant en quoi consiste son avenir préféré (ce à quoi correspond l'*énoncé de projet*). L'analyse des *facteurs de réalité* permet la prise de décision éclairée, car, de toute évidence, la volonté de la personne ne saurait suffire pour qu'elle réalise ses rêves; le projet choisi se déroule en contexte et doit être réaliste. Par conséquent, le projet reflète certains *compromis*. En d'autres termes, la personne doit tenir compte, entre autres, du marché du travail pour la confrontation de son projet avec la réalité. Pour ce faire, une exploration adéquate de l'*ISEP* s'avère essentielle.

La phase de *réalisation* du Bilan de compétences comporte 3 thèmes qui ne sont pas abordés par l'entrevue de l'histoire de vie, étant donné sa portée relativement restreinte pour l'action. Ces 3 thèmes sont : 1) facteurs de réalité et compromis, 2) plan d'action et 3) suivis.

Afin de vocationnaliser l'entrevue de l'histoire de vie, il semble pertinent de transférer tous ces éléments. Tout d'abord, pour « transformer le projet en trajet » (Boutinet, 1990 dans Michaud *et al.*, 2006), il convient de dresser un *plan d'action* réaliste permettant d'identifier les séquences d'actions à entreprendre, ainsi qu'un échéancier, afin d'atteindre les objectifs inhérents au projet professionnel et personnel. Ensuite, pour aider la personne à progresser vers le but qu'elle s'est fixé à la phase précédente, la conseillère ou le conseiller peut proposer des rencontres de *suivi* où les éléments relatifs aux *facteurs de réalité* survenant durant l'exécution du plan d'action sont clarifiés et pris en compte afin d'aider la personne à élaborer des *compromis* acceptables.

Ainsi, il semble nécessaire de transférer nombre d'éléments afin de proposer une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative. On rappellera néanmoins que Bilan de compétences accorde une place importante à la sphère personnelle de la personne et qu'ainsi, l'entrevue de l'histoire de vie comporte déjà plusieurs éléments pertinents.

2.2 Proposition d'une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative

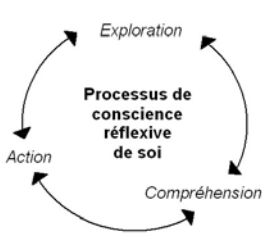
Il s'agit maintenant de décrire où et comment les éléments précédemment identifiés pourraient s'intégrer à une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative. Certaines implications relatives à la pratique du counseling de carrière sont esquissées, car le cadre de cet essai n'en permet pas le traitement exhaustif. Le tableau 6 présenté à la page suivante résume l'intégration qui est décrite dans les paragraphes subséquents. Les éléments en gras désignent les éléments nouveaux ou modifiés.

Voici en quoi pourrait résulter le transfert de ces éléments vers l'entrevue de l'histoire de vie originelle. Tout d'abord, les raisons pour lesquelles le *processus de conscience réflexive de soi* devrait y être inclus ont été discutées auparavant. Il apparaît donc à la première colonne du tableau. Quant aux *phases* de l'entrevue présentées à la deuxième colonne, l'hypothèse a été émise plus haut à l'effet que la rétrospective correspondrait au passé reconstruit et au présent perçu et la prospective à l'avenir anticipé. Ces derniers termes sont donc retenus pour signifier que l'on se réfère désormais à la construction de l'identité narrative. Comme l'entrevue de l'histoire de vie originelle ne comporte pas formellement d'éléments relatifs à l'action, le terme « engagement », issu de l'approche existentielle en counseling et psychothérapie, est proposé en tentative. Ce terme est préféré à celui de « réalisation », utilisé dans Bilan de compétences, afin de souligner l'objectif premier de l'entrevue de l'histoire de vie : donner tout à la fois du sens, une unité et un but à la personne. Faut-il rappeler un leitmotiv de la pensée existentielle selon lequel l'engagement est indissociable de la construction de sens comme recherche de cohésion (*pattern*) et de finalité ou but (*purpose*)?

En outre, il importe de rappeler que le processus de counseling de carrière ne saurait s'appuyer uniquement sur la sphère professionnelle de la personne; il faut tenir compte des éléments de la vie personnelle (Krumboltz, 1993; Nathan et Hill, 2006). Qui plus est, un processus de counseling de carrière centré sur la construction de sens pourrait difficilement n'être fondé que sur les expériences professionnelles (Wong, 1998). Tenir compte de l'ensemble des expériences vécues semble pouvoir permettre à la personne de

Tableau 6

Proposition d'une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative

<i>Processus en cours</i>	<i>Phase sous-jacente</i>	<i>Démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative</i>
	Passé reconstruit et présent perçu	<p>Problème</p> <p>Portrait professionnel : ressources et limites^a</p> <p>Chapitres de vie</p> <p>Scènes-clés</p> <ul style="list-style-type: none"> Point culminant Point bas Transition Début (plus ancien souvenir) Scène de l'enfance Scène de l'adolescence Scène de l'âge adulte Autre(s) scène(s) significative(s) <p>Défi d'une vie</p> <p>Introduction à l'ISEP</p> <p>Personnages principaux (+/-)</p> <p>Croyances et valeurs</p>
	Avenir anticipé	<p>Intrigue future</p> <ul style="list-style-type: none"> Scénario positif Scénario négatif <p>Thème de vie</p> <p>Évaluation et prise de décision : exigences professionnelles, facteurs de réalité, exploration de l'ISEP, compromis</p> <ul style="list-style-type: none"> Cohérence/ouverture Crédibilité Différentiation/réconciliation Intégration générative <p>Énoncé de projet</p>
	Engagement	<p>Plan d'action</p> <p>Suivis : facteurs de réalité et compromis</p>

^a Les ressources et les limites comprennent des éléments personnels (intérêts, besoins, compétences, qualités ou défauts) et environnementaux (accessibilité de formations ou de moyens techniques, marché du travail, etc.).

retrouver une cohésion à son parcours global ainsi qu'à y imposer un but. Par conséquent, les phases de l'entrevue de l'histoire de vie vocationnalisées couvrent tant les sphères de vie professionnelle que personnelle. Il importe donc à la conseillère ou au conseiller d'amener la personne à explorer de manière souple et équilibrée les sphères de vie professionnelle et personnelle. Par exemple, si le passé reconstruit de la personne semble uniquement focalisé sur la vie personnelle, la conseillère ou le conseiller pourrait l'inciter explorer davantage son parcours professionnel (« Et si on regardait un peu du côté de ta

carrière? ») et inversement. À cet égard, le portrait professionnel pourrait s'avérer utile pour dresser un compte-rendu des éléments vocationnels abordés ou non. Voici donc les éléments couverts par les 3 phases de l'entrevue de l'histoire de vie vocationnalisées : passé reconstruit et présent perçu, avenir anticipé et engagement.

2.2.1 *Passé reconstruit et présent perçu*

D'emblée, il convient de rappeler que l'objectif de cette phase n'est pas tant de capturer le « moi » passé de la personne – à l'instar d'un fossile recouvert de sédiments, mais bien d'utiliser les souvenirs tels que perçus et reconstruits dans le présent afin de dégager des éléments importants en termes de sens et d'identité pour la personne. Bien que l'on parle ici d'une revue du passé, il s'agit toujours en fait du passé-dans-le-présent, c'est-à-dire d'un passé habité par les perceptions et les intentions du présent. Tout au long de cette phase, la conseillère ou le conseiller peut se demander : Qu'est-ce que cette reconstruction des événements du passé dévoile sur la quête de sens actuelle de la personne (sa recherche de cohérence) et sur ses intentions ainsi que ses projets d'avenir professionnels et personnels (sa recherche d'un but ou d'une finalité pouvant soutenir son engagement)?

Problème. Tout d'abord, voici une première différence avec l'entrevue de l'histoire de vie telle qu'élaborée par McAdams (1993, 2006a, 2006b) : dans une démarche de counseling de carrière, il conviendrait de débiter par le problème de la personne. La démarche pourrait être introduite par la question : « Qu'est-ce qui t'amène à consulter un conseiller d'orientation? ». Conformément à ce que propose McAdams (1993, 2006a, 2006b) la conseillère ou le conseiller pourrait inviter la personne à décrire le problème actuel dans 2 sphères de vie, le problème professionnel ayant souvent des répercussions sur la vie personnelle (Nathan et Hill, 2006). Il importerait à ce stade-ci que la conseillère ou le conseiller soit attentif à 2 éléments avant de poursuivre. Tout d'abord, est-ce que la difficulté de la personne se rapporte bien à une quête de sens relative à son parcours professionnel? Est-ce qu'elle a perdu son sens de soi professionnel, se sent-elle aliénée ou confuse? Pourrait-elle bénéficier d'une revue de son parcours professionnel et personnel

afin d’y voir plus clair? Si tel est le cas, la démarche de counseling de carrière axée sur l’identité narrative pourrait sembler adaptée à sa demande. Deuxièmement, à l’écoute de la difficulté telle que présentée par la personne, la conseillère ou le conseiller pourrait déjà se montrer attentif aux limites et besoins sous-jacents à la demande. Une fois que la difficulté a été clarifiée – c’est-à-dire telle qu’elle est perçue dans le présent, la reconstruction du passé pourrait débiter.

Portrait professionnel : ressources et limites. Si la conseillère ou le conseiller désire utiliser le portrait professionnel, il pourrait être présenté en début de processus. Cela pourrait permettre à la personne d’avoir une vue d’ensemble des éléments qui retiendront l’attention durant les rencontres. Ces éléments se regroupent en 2 catégories : les *ressources* et les *limites*²². Que faut-il entendre par ressources? Michaud *et al.* (2006) identifient les ressources personnelles suivantes : intérêts, valeurs ou besoins, qualités ou traits de personnalité, connaissances. Quant aux ressources environnementales, elles incluent les ressources physiques et techniques (équipement, machines, installations,...) ainsi que les ressources humaines (collègues, amitiés,...). Inversement, les limites doivent être identifiées pour éviter certains écueils relatifs au projet. Les limites personnelles comprennent les croyances irrationnelles, des valeurs actualisées de façon non-constructive, etc. Parmi les limites environnementales, on compte les personnes non-aidantes, l’inaccessibilité de certains moyens techniques, etc.

Eu égard à ce qui précède, l’expression *ressources et limites* est préférée à l’énumération d’éléments tels que les intérêts, les besoins, les compétences et les qualités, précédemment identifiés comme spécifiques au domaine de Bilan de compétences. Par conséquent, la conseillère ou le conseiller qui aide la personne à donner du sens à son parcours professionnel à l’aide de la démarche de counseling de carrière axée sur

²² Bilan de compétences conçoit la compétence comme « un savoir-agir complexe, fondé sur la mobilisation et l’utilisation efficace d’un ensemble de ressources par un individu dans différents contextes » (Michaud *et al.*, 2006, p. 72). Plus généralement, le counseling de carrière est « un processus qui permet à la personne de reconnaître et d’utiliser ses ressources afin de prendre des décisions relatives à sa carrière et de faire face à des difficultés relatives à sa carrière » (Nathan et Hill, 2006, p. 2). Ces modèles s’appuient tous deux fortement sur l’identification et l’utilisation de ressources pour mener à bien le processus.

l'identité narrative, pourrait chercher à « lire » le récit de vie en termes de ressources et de limites. Cela signifie concrètement que tout au long du processus, la conseillère ou le conseiller pourrait amener la personne à se demander : En quoi mon histoire de vie indique-t-elle les ressources personnelles et environnementales à ma disposition : mes intérêts, mes qualités, mes besoins, mes aptitudes²³, mon contexte? Et en quoi ces ressources et ces limites ont du sens au plan du soi professionnel?

Chapitres de vie. Précédemment, il a été précisé que le fait de concevoir son histoire de vie comme un livre et de la diviser en chapitres facilite la création de cohérence dans un ensemble d'expériences de vie caractérisées par la contingence. Les bienfaits de structurer le parcours professionnel en termes de chapitres dans un processus de counseling de carrière ont été traités ailleurs (Brott, 2001; Cochran, 1997); retenons celui d'imposer une structure sur un vécu en apparence chaotique. Toutefois, il se pourrait que la métaphore du livre ne soit pas adaptée à certaines personnes, pour qui le livre aurait des connotations négatives ou laisserait indifférent. L'essentiel ici est d'accéder à l'histoire de vie de la personne – son identité narrative. C'est pourquoi certains auteurs proposent comme alternative le recours à la métaphore du théâtre (McAdams, 2006b) ou du cinéma (Cottraux, 2001). On rappellera l'importance de laisser le champ libre à la personne dans le choix des divisions de son histoire, car cette section a le potentiel de contenir beaucoup de matériel projectif. Le processus de vocationnalisation des chapitres pourrait être assuré dans la mesure où la conseillère ou le conseiller d'orientation demeurerait attentif à ce que la « table des matières » ainsi produite révèle en termes de sens (l'interprétation de cohérence par la personne) ainsi que de ressources et limites.

Scènes-clés. Les scènes-clés qui permettent d'explorer et de comprendre les événements significatifs de la personne sont le point culminant, le point bas, le début ou plus ancien souvenir, une scène de l'enfance, une scène de l'adolescence, une scène de l'âge adulte et au moins une autre scène significative au choix de la personne. Inclusion d'autres scènes significatives peut se justifier par le contexte du counseling de carrière qui permet

²³ Ici, les aptitudes ou compétences sont considérées comme des ressources personnelles, au même titre que les intérêts et les valeurs.

davantage de flexibilité et de latitude qu'un entretien semi-dirigé. Pour chaque scène significative, la personne est appelée à spécifier les actions, les pensées et les émotions, de même que le contexte. Dans la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, les scènes-clés peuvent être « lues » en termes de ressources et de limites. Par exemple, lors de la narration de ce que la personne considère comme le point culminant de sa vie ou de sa carrière, la conseillère ou le conseiller s'efforcerait de saisir ce que cette expérience tend à indiquer en termes d'intérêts, de compétences et de limites personnelles et environnementales.

Défi d'une vie. Tout comme la scène décrivant le point culminant de la personne, le défi d'une vie semble une question pertinente pour entendre les ressources et limites de la cliente ou du client et de les vocationnaliser en termes d'intérêts et de compétences, par exemple. Cette question pourrait être intéressante pour aider une personne découragée par sa situation professionnelle à croire en son potentiel de résoudre un problème en apparence insurmontable. Ici encore, l'interrelation entre les sphères professionnelle et personnelle pourrait s'avérer pertinente. Par exemple, le fait que la personne réalise qu'elle a déjà surmonté un divorce, ou la perte d'un être cher, pourrait lui permettre de relativiser l'effet de ses difficultés vécues en emploi et par conséquent, de réviser le sens qu'elle leur accorde.

Introduction à l'ISEP. Tel qu'identifié précédemment, le thème de l'exploration de l'ISEP pourrait être inclus dans la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative. Suite à la description des diverses scènes-clés de la personne, il pourrait être avantageux de présenter les différents outils (informatiques ou papier) permettant à la personne d'effectuer la synthèse des ressources développées à partir des emplois occupés durant son parcours professionnel. Ces informations pourraient être utiles pour s'appuyer sur les ressources de la personne au moment de l'élaboration d'un projet d'avenir significatif.

Personnages principaux. Les personnages principaux, l'un positif et l'autre négatif, pourraient servir de révélateurs quant aux ressources et limites environnementales de la

personne. S'ils sont toujours vivants, ils pourraient faire partie des facteurs de réalité de la personne. Un personnage qui soulève l'admiration de la cliente ou du client pourrait révéler certaines aspirations, ou du moins, indiquer des valeurs importantes : « Parfois, un modèle est décrit de manière si riche que l'histoire idéale de la cliente ou du client semble être révélée », écrit Cochran (1997, p. 78). Autrement dit, la description d'un personnage positif peut s'avérer riche d'informations à l'égard de la finalité (*purpose*) recherchée par la personne. Un personnage qui exerce une influence négative aurait avantage à être considéré lors de la prise de décision et dans le plan d'action. Plus largement, à ce stade-ci de la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, la conseillère ou le conseiller pourrait amener la personne à se demander : « Quelle influence exerce mon contexte social sur l'éventuelle construction d'un projet significatif? Comment pourrais-je m'y insérer d'une manière qui aurait du sens, et qui serait motivante, pour moi? ».

Croyances et valeurs. L'importance des valeurs dans un processus de counseling de carrière n'est plus à démontrer (*e.g.* Patton, 2000). La conseillère ou le conseiller pourrait écouter l'histoire de vie de la personne et l'aider à identifier les croyances et les valeurs qui sous-tendent ses actions passées et son présent. Puisqu'il n'est pas possible de changer le système de valeurs de la personne (Savard, 1990), la conseillère ou le conseiller pourrait l'amener à explorer et comprendre en quoi ses croyances et valeurs sont aidantes ou non. De même, à ce stade-ci, la conseillère ou le conseiller pourrait déjà aider la personne à déterminer dans quelle mesure ses valeurs peuvent être investies dans la poursuite d'un projet de carrière significatif. La conseillère ou le conseiller pourrait se demander : Qu'est-ce qui motiverait cette personne à construire un avenir meilleur et à trouver un sens à son parcours professionnel? Par exemple, le fait de réaliser l'importance de la famille pourrait amener la personne à supporter les difficultés vécues en emploi en leur donnant un sens qui les transcende – ce peut être de considérer le travail non pas comme une fin en soi mais comme un moyen de favoriser le développement de la famille. Il convient de rappeler ici que le but recherché par la personne ne peut qu'être concordant avec ses valeurs pour s'assurer de son plein engagement. L'engagement est étroitement lié au sens que la personne donne à son vécu, d'où peut surgir un but, une raison de vivre

(van Deurzen, 2002). C'est à la recherche de ce « but valable » qu'est consacrée la phase suivante.

2.2.2 *Avenir anticipé*

Une fois que la reconstruction des événements significatifs du passé est réalisée, la personne est amenée, dans cette phase-ci, à se projeter dans l'avenir. Là encore, cette projection pourrait s'appuyer sur les ressources personnelles et environnementales de la personne, afin qu'elle détermine un but cohérent avec le sens qu'elle donne à son contexte présent, ainsi qu'avec l'histoire développementale de ses intérêts, aptitudes et valeurs. L'identité narrative qui résulte du passé reconstruit, du présent perçu et de l'avenir anticipé pourrait être évaluée selon des critères vocationnalisés.

Intrigue future. L'entrevue de l'histoire de vie originelle permet à la personne d'identifier 2 scénarios à son intrigue future : l'un positif et l'autre négatif. Cette technique d'élaboration d'intrigues futures positive et négative serait pertinente dans un processus de counseling de carrière (Cochran, 1997). Lorsque la personne construit l'intrigue future de son histoire de vie, la conseillère ou le conseiller pourrait garder à l'esprit les questions suivantes : Qu'est-ce que la personne cherche à atteindre? Qu'est-ce qu'elle cherche à éviter? Quelles sont ses intentions? L'intrigue future négative révèle les craintes de la personne à l'égard de son avenir professionnel et personnel et permettrait ainsi d'identifier certaines limites, résistances, ou facteurs de réalité, dont la personne doit tenir compte dans l'élaboration de son projet. L'intrigue future positive désigne un idéal recherché, une finalité (*purpose*), un but valable. Dans une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, la construction d'une intrigue positive pourrait être stimulée en demandant à la personne : En considérant ton histoire dans son ensemble, à quoi dirais-tu que la vie t'a préparé? Qu'est-ce qui est resté incomplet et qui mériterait d'être complété? En outre, l'exercice de l'éloge funèbre s'avère une technique puissante pour projeter la personne dans l'avenir et stimuler l'identification d'une raison de vivre

(*purpose*), ainsi qu'il a été mentionné au chapitre 2²⁴. Il est permis de croire que de telles interventions pourraient favoriser l'identification d'un but significatif pour la personne, et cohérent avec le sens qu'elle donne à son histoire de vie.

Thème de vie. Dans le modèle de Bilan de compétences, la personne est appelée dès les premières activités à identifier une analogie qui illustrerait l'histoire développementale de ses intérêts. Conformément à l'entrevue de l'histoire de vie originelle, c'est toutefois à la phase de l'avenir anticipé que la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pourrait intégrer cet exercice, par le biais de la question du thème de vie. Une fois que la personne a complété la narration de ses problèmes actuels, des scènes-clés, du défi de sa vie et qu'elle a construit des intrigues futures possibles, elle serait davantage apte à identifier ce qui relie les événements de sa vie et ressort comme un patron (*pattern*) cohérent. En counseling de carrière, cette question est pertinente, car la plupart des gens ne réalisent pas que leur vie a un thème : « Elles sont si empêtrées dans les toiles de sens qu'elles ont créées, qu'elles ne peuvent ni imaginer l'absence de ce sens, ni concevoir la présence d'un patron (*pattern*) » (Watkins et Savickas, 1990, p. 105). Tel qu'indiqué précédemment, le thème est une préoccupation centrale dont le caractère significatif est souligné par l'effet de répétition (Gibson, 2001). Des questions telles que : « Toute ma vie, j'ai cherché à... » ; « Tout au long de ma carrière, j'ai voulu... » reflètent bien l'idée de préoccupation centrale et répétitive, tout en intégrant cohérence et finalité. La conseillère ou le conseiller pourrait aider la personne à cerner le thème qui sous-tend la dynamique de sa construction identitaire en recourant à de telles questions. Voici des

²⁴ La conseillère ou le conseiller peut proposer la personne de s'imaginer décédée et de compléter sa propre éloge funèbre, qu'on lira à ses funérailles (Pattakos, 2008) :

Nous sommes réunis ici aujourd'hui pour dire à adieu à _____.
 Notre monde avait grandement besoin de quelqu'un qui _____
 _____ et notre amie/amie _____
 fut exactement la personne qu'il fallait pour combler ce vide.
 Cette mission qui consistait à _____
 elle/il l'a brillamment remplie, particulièrement quand elle/il a _____
 _____.
 Je crois que notre amie/ami a été mise/mis expressément sur cette terre pour _____
 _____.
 La vie sur terre nous a semblé plus belle quand _____
 était parmi nous et elle/il nous manquera toujours (p. 95).

exemples de thèmes possibles qui pourraient émerger : construire, communiquer, enseigner, soigner, plaire à autrui, dominer, créer, être admiré, jouer, paresser, me rebeller. C'est à l'évaluation que la conseillère ou le conseiller pourrait amener la personne à se positionner quant au caractère aidant ou non aidant de ce thème de vie.

Évaluation et prise de décision. Après l'exercice de synthèse que permet la construction du thème de vie, l'évaluation pourrait avoir lieu. L'évaluation permet une *prise de décision* éclairée quant à l'identité narrative, qui inclut le passé reconstruit et les intentions d'avenir. En intégrant avec souplesse les éléments de Bilan de compétences identifiés précédemment (exigences professionnelles, facteurs de réalité, exploration de l'ISEP et compromis), l'évaluation pourrait être vocationnalisée de la manière suivante.

La dialectique entre *cohérence et ouverture* pourrait se réaliser comme suit. Tout d'abord, rappelons qu'il ne servirait à rien de viser la cohérence parfaite de l'histoire professionnelle : certaines expériences échapperont au thème de vie²⁵. Cela dit, il serait important de vérifier à quel point les valeurs les plus importantes qui ont été identifiées se retrouvent dans l'intrigue future. La tension entre cohérence et ouverture pourrait être visitée grâce aux questions suivantes : Jusqu'à quel point le thème de vie qui a émergé est-il constructif? En quoi est-ce que je pourrais l'altérer pour me sentir davantage en harmonie avec moi-même? Cette dernière question favoriserait l'identification d'un but (*purpose*). Des *exigences professionnelles* dériveraient de ce but. Il semble que les critères de cohérence et d'ouverture pourraient permettre à la personne de se positionner sur la valeur de son identité narrative et d'identifier un idéal impliquant certaines exigences professionnelles et personnelles.

En ce qui concerne la *crédibilité*, elle pourrait s'appliquer particulièrement au but recherché, ou projet. Celui-ci doit s'appuyer sur la réalité et s'avérer être davantage qu'un vœu pieux, une chimère. Pour cette raison, il semble que l'*exploration de l'information scolaire et professionnelle* pourrait s'effectuer particulièrement à ce moment-ci, jusqu'à

²⁵ À ce titre, Mahoney (2003) déclare : « Dans son rôle si précieux dans l'auto-organisation systémique, le moi doit demeurer une histoire suivie et à jamais inachevée – un mystère central » (p. 103).

ce que le but recherché soit réaliste, et donc crédible, à l'égard du portrait professionnel de la personne (ses ressources et ses limites), de ses propres *facteurs de réalité* ainsi que de la réalité du marché du travail.

La dialectique entre *différentiation et réconciliation* pourrait amener la personne à revisiter son thème de vie. La conseillère ou le conseiller pourrait aider la personne à se positionner elle-même en se demandant : Est-ce que les différents rôles professionnels et personnels que j'ai exercés au cours de ma vie peuvent être réconciliés dans un projet de vie significatif? En somme, il pourrait s'agir de porter une attention particulière aux *facteurs de réalité* pour harmoniser, sous forme de *compromis*, les différents rôles occupés par la personne : rôles passés (entre différents emplois, par exemple) ou présents (entre différentes sphères de vie). Dans cette perspective, ce critère favorise la construction de sens à la fois comme création de cohérence et comme recherche d'une finalité.

Une fois que la personne s'est positionnée sur le caractère constructif de son identité narrative pour elle-même, le critère de l'*intégration générative* lui permet de déterminer en quoi son projet lui donne la possibilité d'être aidante pour autrui. Dans un processus de counseling de carrière, il est clair que la personne peut adopter un projet de carrière explicitement orienté vers le service aux autres (*i.e.* soins infirmiers ou relation d'aide). Mais McAdams (1993, 2006b) insiste bien sur le fait que l'intégration générative peut se réaliser en termes de bénévolat, d'implication citoyenne ou dans le fait de devenir parent. Dans la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, il pourrait s'agir de rappeler à la personne que son parcours professionnel se déroule dans un contexte social et de lui demander dans quelle mesure elle compte mettre ses talents et compétences au service du bien-être d'autrui. La générativité pourrait être présente dans l'exercice de fonctions de direction ou de planification financière, par exemple. Tout dépend de l'intention dans laquelle la personne remplit ses engagements, et de son rapport à autrui.

Énoncé de projet. Dans un processus de Bilan de compétences ou, plus généralement, de counseling de carrière, la personne doit effectuer un choix, se positionner quant à l'avenir qu'elle désirerait voir se concrétiser. Une fois que la personne a décrit les 2 possibilités d'avenir (l'une positive, l'autre négative), elle pourrait déterminer un projet désiré qui tienne compte de l'évaluation qu'elle vient d'effectuer. Ainsi, elle pourrait être en mesure de compléter un *énoncé de projet* qui inclurait son thème de vie ainsi que son but professionnel et personnel. L'énoncé de projet pourrait viser les mêmes finalités que la démarche de Bilan de compétences : la réorientation, l'insertion ou l'adaptation/ maintien en emploi. Quelle que soit la finalité identifiée, l'important serait de s'assurer que la personne y trouve un sens, une cohérence avec son identité narrative. Par exemple, la cliente ou le client qui aurait une identité narrative d'enseignant pourrait se demander, à l'égard de l'avenir : « Comment actualiser mon intention d'enseignant à travers mon emploi? ». Pour que l'identité narrative de cette personne ait du sens dans sa carrière, la poursuite d'une carrière en enseignement ne serait nullement indispensable. À ce titre, les possibilités d'engagement pourraient être nombreuses : la personne pourrait actualiser son identité narrative de par la supervision, la formation en milieu de travail, le mentorat, l'implication dans les causes de décrochage scolaire ou auprès de ses propres enfants. Autrement dit, ces tâches serviraient davantage de véhicule à une intention positive d'« enseignant » et pourraient aider la personne à se sentir davantage cohérente avec elle-même en actualisant sa volonté de sens au travail ou, le cas échéant, dans sa vie personnelle. C'est l'objet de la phase suivante, celle de s'engagement.

2.2.3 *Engagement*

La phase de l'avenir anticipé a permis la création de cohérence et l'identification d'une finalité accordée aux valeurs de la personne. La phase de l'engagement vise à actualiser la recherche de cet idéal dans un plan d'action réaliste et opérationnel. Tel que mentionné plus haut, tous les éléments de la phase réalisation de Bilan de compétences sont transférés à la phase de l'engagement de la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative. Voici brièvement en quoi ces divers éléments constitueraient le

prolongement de l'entrevue de l'histoire de vie originelle, une fois appliquée au counseling de carrière.

Plan d'action. L'énoncé de projet construit à la phase précédente est orienté vers une finalité telle que la réorientation, l'insertion ou l'adaptation/maintien en emploi. Il s'agirait ici d'amener la personne à décrire les étapes et les stratégies à adopter dans la réalisation d'un projet significatif (pour une description succincte de la construction d'un plan d'action en counseling de carrière, on se rapportera à Nathan et Hill [2006]). Le plan d'action tiendrait compte des différentes ressources et limites identifiées lors des phases précédentes et s'appuierait sur des stratégies d'action qui ont du sens pour la personne.

Suivis : facteurs de réalité et compromis. La personne qui a identifié le thème qui sous-tend son histoire de vie, de même que le but dans lequel elle compte s'engager pourrait chercher à vivre en cohérence avec son identité narrative (McAdams, 1993). Évidemment, entre l'avenir qui a été anticipé et les facteurs de réalité, des difficultés ou des ressources inattendues peuvent advenir. C'est pourquoi des suivis pourraient être offerts par la conseillère ou le conseiller, afin de permettre à la personne de formuler des compromis qui pourraient l'aider à mener une vie professionnelle et personnelle cohérente avec le sens qu'elle donne à son existence. De toute évidence, la finalité de la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative ne serait pas que la personne atteigne le bonheur, mais bien qu'elle accède à un sens et une stabilité intérieure lorsque confrontée aux transitions personnelles et professionnelles du marché du travail postindustriel.

En somme, la présente section a tenté de démontrer de quelle manière l'entrevue de l'histoire de vie vocationnalisée pourrait aider la personne à trouver du sens à son parcours professionnel. Comme l'entrevue de l'histoire de vie a été considérée ici en termes de processus, ses questions ne devraient pas être posées de façon systématique ou linéaire. Dans le modèle qui a été proposé, le processus se déroulerait selon 3 phases : passé reconstruit et présent perçu, avenir anticipé et engagement. Il importerait que la conseillère ou le conseiller « lise » le récit de vie en termes de sens, de ressources et de

limites. La personne pourrait s'appuyer sur les ressources développées au cours de son histoire de vie personnelle et professionnelle, ainsi que sur le thème qui les relie les unes aux autres, pour identifier un but significatif, s'engager dans un projet cohérent avec son identité narrative et au besoin, réviser son plan d'action.

3. APPORTS D'UNE DÉMARCHE DE COUNSELING DE CARRIÈRE AXÉE SUR L'IDENTITÉ NARRATIVE POUR LA PRATIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

En quoi la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pourrait apporter des éléments pertinents à la pratique de l'orientation professionnelle? Les hypothèses suivantes méritent l'attention : 1) la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative suggérerait des éléments de solution à la perte de sens éprouvée sur le marché du travail, 2) elle s'avèrerait un modèle commode de mise en intrigue, 3) elle se soucierait de la générativité et 4) elle permettrait une pratique de l'orientation en termes de sens plutôt que d'appariement personne-environnement.

Il convient d'emblée de rappeler que la quête de sens est une force motivationnelle majeure pour la personne et en particulier pour les membres de la génération Y qui intègrent massivement le marché du travail à l'heure actuelle. Comme la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative vise la construction de sens, il est permis de croire que le recours à l'entrevue de l'histoire de vie en counseling de carrière pourrait s'avérer motivant pour plusieurs. En effet, donner du sens permet à la personne de s'orienter dans les situations professionnelles qui autrement la déstabiliseraient. Une structure procure un sentiment de sécurité pour faire des choix (Baumeister et Vohs, 2005). Et puisque le récit est une manière fondamentale de donner du sens à une existence contingente, la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative permettrait à la personne de construire une structure sensée – un fil conducteur – sur un parcours professionnel caractérisé par la discontinuité. Ainsi, les expériences pourraient être réinterprétées de manière à mieux les intégrer à la situation présente. Il s'ensuit que la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative semble avoir le

potentiel d'aider la personne à établir son identité et à affirmer sa valeur, des besoins particulièrement évidents pour la personne qui fait face à de l'incertitude sur le marché du travail (Young et Collin, 2000).

Un autre avantage de recourir à la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative est que cette approche proposerait une *grille de lecture* là où il serait autrement possible, pour la conseillère ou le conseiller, de se perdre dans la revue des multiples événements qui composent une vie. À la *phase du passé reconstruit et du présent perçu*, la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative permettrait à la personne de considérer son parcours professionnel et personnel comme un livre avec un titre, des chapitres et des résumés de l'intrigue. En relatant certaines expériences significatives, la personne, devenue narratrice, aurait l'opportunité de les reconstruire autour d'une intrigue, cependant qu'elle observerait, corrigerait et commenterait la construction identitaire du protagoniste (Linde, 1993). On a vu qu'un récit est le produit de l'interaction des éléments suivants : au moins un personnage avec un certain degré de liberté, une action ou une série d'actions dans lesquelles il est engagé, un but vers lequel il tend, des ressources, un contexte et au moins un conflit qui doit être surmonté (Bruner et Kalmar, 1998). De par la mise en intrigue qu'elle permet, démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative proposerait un cadre facilitant pour mettre en lumière ces interactions telles qu'elles se produisent dans la vie de la cliente ou du client.

Or, non seulement l'intrigue relie-t-elle une sélection d'événements en les organisant autour d'un conflit central, ou déséquilibre, mais elle oriente ces événements vers un but, une finalité (*τελος*). En counseling, la cliente ou le client qui, d'entrée de jeu, a exposé son problème cherche des moyens de restaurer son équilibre (Mahoney, 2003). Ici, on se rappellera que la santé mentale se définit par une tension optimale entre ce que la personne est et ce qu'elle devrait être. La tension est optimale lorsque la personne se sent interpellée par un but valable (Frankl, 1988). Il s'ensuit qu'à la *phase du futur anticipé* de la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative, la conseillère ou le conseiller pourrait aider la personne à définir concrètement en quoi consisterait le

rééquilibrer, ainsi qu'à traduire ce but valable dans des scénarios clairs, réalistes et significatifs visant la réorientation, l'insertion ou l'adaptation/maintien en emploi.

La démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pourrait favoriser l'identification d'un idéal cohérent avec le thème qui parcourt le récit de vie de la personne. La *phase de l'engagement* pourrait aider la personne à s'impliquer dans la suite de son parcours professionnel de manière ajustée à ses valeurs et à la finalité désirée. À ce titre, la mise en intrigue, soutient Cochran (1997), est intimement liée à l'actualisation des idéaux. Grâce à cette prise de conscience, la personne peut « reconnaître sa responsabilité de vivre une vie significative » (Gibson, 2004, p. 188). Cet engagement permettrait à la personne à prendre conscience qu'elle « n'est pas simplement le porteur ou le véhicule de [sa] vie; [elle] en est aussi l'auteure » (Mahoney, 2003, p. 100). D'une perspective existentielle, les progrès accomplis par la personne se mesurent à sa capacité de reconstruire les éléments inchangeables (*givens*) du passé en un présent acceptable, permettant ainsi de se créer de nouvelles perspectives d'avenir (van Deurzen, 2002). Bien que l'entrevue de l'histoire de vie originelle ne vise pas le changement chez la personne, la conseillère ou le conseiller qui aurait proposé une démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pourrait accompagner la personne à réinterpréter son passé et son présent, identifier un but valable et maintenir son engagement.

L'engagement, grâce auquel une vie en apparence dépourvue de sens peut devenir significative (van Deurzen, 2002; Yalom, 1980), peut se traduire par des égards plus importants pour autrui : c'est la *généralité* (Erikson, 1963 dans McAdams, 2006a), voire l'auto-transcendance (Frankl, 1988), un élément qui n'est pas abordé par Bilan de compétences. Au nom de l'actualisation de soi, le counseling tend souvent à se focaliser sur la personne sans trop d'égards, voire au détriment, du contexte social dans lequel elle évolue (Howard, 2000; van Deurzen, 2002). Non seulement la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative permettrait-elle à la personne de considérer son parcours professionnel dans le contexte élargi de sa vie, elle pourrait aussi l'aider à déterminer des façons de contribuer positivement à la société.

Enfin, un autre apport de la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pour la pratique de l'orientation professionnelle serait le suivant. Comme l'entrevue de l'histoire de vie vise la construction de sens, il appert que la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative permettrait d'aller au-delà de l'appariement personne-environnement, qui s'effectue en termes de traits. L'orientation professionnelle qui s'effectue en termes de sens s'attarde davantage à l'*intention* derrière des tâches qu'aux tâches elles-mêmes (Gibson, 2004). Le sens qui est construit par l'entrevue de l'histoire de vie est celui de l'identité narrative. « Toute ma vie, j'ai cherché à... » est une phrase à compléter pour la personne qui tente d'identifier son identité narrative. Peu importe l'identité narrative qui ressort, chacune peut comporter des intentions positives qui pourraient s'actualiser dans nombre de professions, au-delà du niveau de formation requis, voire le type de personnalité vocationnelle qui y correspond généralement. Pour cette raison, aborder le counseling de carrière dans la perspective du sens semble permettre une pratique « transversale » de l'orientation : la question est davantage de savoir dans quelle mesure et sous quel angle l'occupation actuelle ou les occupations possibles permettraient l'actualisation du thème de vie. Parfois, ce n'est pas tant d'un changement d'emploi que la personne a besoin, mais plutôt de prendre conscience de l'intention qui se cache derrière l'exercice de ses tâches avant d'ajuster celle-ci (van Deurzen, 2002). Il semble que la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative permettrait d'aborder l'orientation dans une perspective transversale.

Le présent chapitre a tenté de proposer l'intégration d'éléments transférés du modèle de Bilan de compétences à l'entrevue de l'histoire de vie de McAdams (1993, 2006a, 2006b) à la suite d'analogies perçues entre ces domaines. Une façon de traiter l'ensemble des éléments retenus dans le cadre d'un processus de counseling de carrière qui découlerait de ces inférences analogiques, a été brièvement exposée. Enfin, certaines raisons pour lesquelles la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative semble avoir le potentiel d'apporter des éléments pertinents à la pratique de l'orientation professionnelle ont été présentées.

CONCLUSION

La présente étude a eu pour objectif de présenter un modèle de counseling de carrière visant à faciliter la construction de sens, pour aider la personne à faire face à un parcours professionnel et personnel qui manque de sens. La démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative se réalise en 3 phases : 1) le passé et le présent perçu, où la personne recherche une cohérence à son histoire de vie professionnelle et personnelle, 2) l'avenir anticipé, où la personne recherche une finalité valable à son parcours et 3) l'engagement, où la personne traduit en un plan d'action son intention de poursuivre son parcours de manière ajustée à son identité narrative. Avant de présenter les recherches futures qui pourraient découler de cette étude, voici ses principaux apports.

1. L'APPORT DE CETTE RECHERCHE

L'approche existentielle en counseling et psychothérapie soutient qu'il est possible d'aider la personne à trouver du sens et un but à son existence en reconsidérant l'interprétation qu'elle donne à son histoire de vie (van Deurzen, 2002). Toutefois, cette approche ne propose pas de méthode précise pour y arriver. Globalement, on peut se permettre de penser que la présente étude se veut une contribution, bien humble, au mouvement existentiel. Cela dit, bien que cette recherche comporte des limites, elle permet aussi d'éclairer certains aspects.

1.1 Les limites de cette recherche

La première limite de cette recherche tient à l'absence de consultation de spécialistes du domaine de Bilan de compétences afin de vérifier la validité des transferts effectués vers le domaine de l'entrevue de l'histoire de vie. Le recours à un groupe inter-juges composé d'au moins une co-auteure du modèle de Bilan de compétences permettrait de percevoir

l'ensemble des présupposés et toutes les restrictions liés aux énoncés de leur domaine. Le risque de méprise quant aux analogies perçues entre les 2 domaines serait de beaucoup réduit.

Une seconde limite tient à ce que la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative n'a pas été validée dans la pratique. Il est donc impossible de se positionner quant à l'efficacité de cette méthode au cours d'un processus de counseling de carrière.

Enfin, la dernière limite tient à l'ampleur du sujet pour une étude de type essai. Il apparaît clair que les ressources disponibles, en termes de temps et de finances, n'ont pas permis un traitement optimal d'une question de recherche aussi vaste.

1.2 Ce qu'éclaire cette recherche

Malgré les limites inhérentes à la présente étude, il est permis de croire qu'elle a permis d'éclairer certains aspects. Cette étude a proposé une méthode particulière pour répondre à la question de recherche.

1.2.1 La réponse à la question de recherche

Le bref examen du marché du travail postindustriel réalisé au premier chapitre a permis de cerner une question importante pour le domaine de l'orientation professionnelle : Comment amener la cliente ou le client en counseling de carrière à construire du sens dans un parcours de carrière discontinu en intégrant la notion d'identité narrative? Pour y répondre, il a fallu d'abord présenter les fondements de la psychologie narrative, décrire ensuite une méthode permettant la reconstruction de l'identité narrative (l'entrevue de l'histoire de vie de McAdams), et enfin, adapter cette méthode à la pratique du counseling de carrière en la comparant au modèle de Bilan de compétences de Michaud *et al.* On a pu constater des liens intéressants entre l'entrevue de l'histoire de vie et Bilan de compétences. L'hypothèse est soulevée quant à la pertinence du recours à la démarche

de counseling de carrière axée sur l'identité narrative pour aider la personne à trouver du sens dans le marché du travail actuel. Pour les conseillères et conseillers d'orientation, cette démarche offre une alternative aux modèles d'intervention centrés sur l'appariement personne-environnement.

1.2.2 *Les atouts pour atteindre le but visé*

Un principal atout pour répondre à la question de recherche est l'établissement de rapports analogiques entre l'entrevue de l'histoire de vie (une méthode simple qui vise à aider la personne à trouver un sens et un but à son existence) et le modèle de Bilan de compétences (une démarche reconnue dans la pratique du counseling de carrière²⁶). Bien que l'entrevue de l'histoire de vie de McAdams ait pu faire l'objet d'adaptations considérables pour les domaines de la psychothérapie et du counseling de carrière, la vocationnalisation de cette méthode n'avait jamais été effectuée auparavant.

1.3 **Les retombées pour l'orientation**

Cet essai permet à la conseillère ou le conseiller d'orientation d'aider la personne à construire du sens dans un parcours professionnel caractérisé par l'instabilité ou l'absence de plénitude. Le sens ne peut être imposé (van Deurzen, 2002), c'est à la cliente ou au client de le créer. Or, la question du sens est *a priori* abstraite : Comment donner du sens à la vie? à la carrière? Il semble qu'il y ait un risque réel pour la conseillère ou le conseiller d'orientation de perdre le fil pendant l'exploration des multiples événements qui composent du passé de la personne, de même que les interprétations qui peuvent en découler.

La démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative propose des balises claires pour aider la personne à construire son récit de vie. Amener la personne à considérer son parcours professionnel et personnel comme un livre avec des chapitres,

²⁶ Le modèle de Bilan de compétences de Michaud *et al.* (2006) s'est mérité le prix scientifique 2007 de l'ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ).

une intrigue et des personnages procure un cadre facilitant pour l'identification de patrons (*patterns*) de sens. Cette méthode propose l'exploration d'un nombre suffisant de scènes-clés pour bien entendre « l'intrigue » qui caractérise la vie de la cliente ou du client et ainsi pour faciliter la mise en intrigue vers un projet d'avenir plus prometteur, ou du moins, porteur de sens. Bien que l'entrevue de l'histoire de vie originelle ait été comparée une pratique du counseling de carrière qui s'adresse à des travailleuses et travailleurs expérimentés, le processus de mise en intrigue peut également être réalisé pour une clientèle plus jeune, voire étudiante (Grant et Johnston, 2006; Reid, 2005).

Une pratique du counseling de carrière uniquement axée sur l'appariement personne-environnement risquerait de laisser insatisfaite la personne qui a perdu le sens de son parcours professionnel (Gibson, 2004). Un appariement théoriquement « parfait » au niveau des traits et des facteurs risquerait de tomber à plat tant que la personne ne trouverait pas de sens à son travail ou à son avenir. Aider la personne à réviser son histoire de vie et à en faire un récit qui intègre le passé reconstruit, le présent perçu et l'avenir anticipé permet à la conseillère et au conseiller d'accompagner la personne à trouver sens, but et unité à sa vie. C'est l'objectif de la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative.

2. RECHERCHES FUTURES

Les recherches futures qui découleraient de la présente étude peuvent être de 2 ordres : pragmatiques et théoriques. Dans une perspective pragmatique, appliquer la démarche de counseling de carrière axée sur l'identité narrative dans la pratique de l'orientation professionnelle permettrait de se positionner quant à la validité. Le recours à un journal de bord rempli par la clientèle permettrait de suivre le processus de construction de l'identité narrative. Les résultats obtenus pourraient permettre d'apporter certaines précisions et modifications au processus qui a exposé ici.

Dans une perspective théorique, 2 applications ressortent. Il serait intéressant d'ajouter au niveau 3 du modèle de la personnalité de McAdams – l'identité narrative – les 2 autres niveaux de la personnalité : les traits et les adaptations caractéristiques. Des études appuient les liens entre l'identité narrative et les 2 autres niveaux de la personnalité (e.g. McAdams, Anyidoho, Brown, Huang, Kaplan et Machado, 2004). Plus précisément, l'intérêt du modèle tripartite de la personnalité (McAdams, 2006a) pour la pratique du counseling de carrière, réside dans le fait que les traits de personnalité ainsi que les adaptations caractéristiques peuvent se traduire en termes de ressources et de limites potentielles. Dans ce modèle, les besoins de la personne font partie des adaptations caractéristiques. Les besoins déterminent en large partie les buts et les traits se réfèrent au style fondamental de comportement ou au moyen par lequel les buts sont atteints. En d'autres termes, les besoins disent *pourquoi* (dans quel but) la personne fait ce qu'elle fait; les traits disent *comment* elle le fait (McAdams, 2006a). Par conséquent, un plan d'action adapté à l'identité narrative de la personne pourrait tenir compte de ses traits et de ses adaptations caractéristiques. Une future recherche pourrait proposer l'intégration du modèle tripartite de la personnalité dans un processus de counseling de carrière.

Une seconde application théorique viserait à établir des parallèles entre l'identité narrative et le concept d'archétype. Que faut-il entendre par archétype?

La notion d'archétype... dérive de l'observation, souvent répétée, que les mythes et les contes de la littérature universelle renferment des *thèmes* bien définis qui reparaissent partout et toujours. Nous rencontrons ces mêmes thèmes dans les fantaisies, les rêves, les idées délirantes et les illusions des individus qui vivent aujourd'hui. Ce sont ces images et ces correspondances typiques que j'appelle représentations archétypiques (Jung, 1973, p. 453).

L'archétype est une composante de ce que Jung (1993) a nommé l'inconscient collectif, c'est-à-dire la part de l'inconscient qui serait commune à l'humanité. Ainsi, sous une grande variété d'images et de récits, peut se déceler une même structure ou patron (*pattern*). Cette structure, avance Jung, serait l'expression d'un archétype. Le cours de vies individuelles ainsi que les productions narratives peuvent s'organiser autour de structures archétypiques. Autrement dit, la notion d'archétype tente d'expliquer, par

amplification, la correspondance entre les incidents linéaires d'une vie vécue ou racontée et les thèmes intemporels sous-jacents. Si la critique littéraire s'est longtemps prévaluée de cette notion pour analyser les thèmes répétitifs figurant dans les œuvres de toutes époques (*i.e.* Dawson, 2008; Frye, 1957), d'autres avancent que l'approche archétypale serait valable pour sonder les récits de vie individuels (Atkinson, 1995; Roesler, 2006; Thomas, 1998). L'approche existentielle qui, dans la présente étude, a permis de cerner le problème du sens chez la personne, s'attarde par ailleurs au vécu individuel de situations-limites partagées par tous les humains, par exemple : la mort, la responsabilité, la solitude, la perte de sens (Cooper, 2003; Yalom, 1980). De façon analogue, l'archétype se compose de facteurs subjectifs qui s'avèrent autant personnels dans leur contenu, qu'universels dans leur forme. Parmi les représentations archétypales, on compte celles du guerrier, du chercheur, du créateur et du sage; toutes peuvent être mesurées et appliquées au monde du travail (Pearson, 1997; Pearson et Marr, 2002). Cela dit, l'équilibre épistémologique entre les positions postmoderne et jungienne nécessiterait certains éclaircissements, que certains auraient déjà apportés (*i.e.* Hauke, 2000; Young-Eisendrath, 1997). Le passage délicat du particulier à l'universel pourrait également s'opérer en contexte de counseling ou psychothérapie :

Dans une session de thérapie [...], je peux explorer les « sous-personnalités » [...], aussi bien que des constantes universelles telles que « l'amour » et « la compassion » et « le chez-soi (*home*) ». Il me semble aidant, en thérapie, d'amener le client à apprécier le caractère absolument unique de son expérience dans la richesse de sa texture. En même temps, lorsque approprié, la personne peut aussi percevoir son expérience dans le contexte élargi des patrons (*patterns*) culturels ou historiques. Le fait de découvrir que l'on partage nos dimensions les plus humaines avec autrui s'avère profondément thérapeutique pour bien des personnes [...] (Serlin, 2005, p. 247-248).

Au final, il serait intéressant de spéculer sur la mesure dans laquelle les identités narratives individuelles s'avèreraient être des variantes de thèmes universels, déterminées dans leurs représentations par la culture et le contexte, et d'évaluer l'effet de ces représentations archétypiques sur le parcours professionnel et le comportement au travail de la personne.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abbott, H. P. (2007). Story, plot, and narration. In D. Herman (dir.), *The Cambridge companion to narrative* (p. 39-51). Cambridge : University Press.

Allain, C. (2005). *Génération Y : L'enfant-roi devenu adulte*. Outremont : Logiques.

Atkinson, R. (1995). *The gift of stories : Practical and spiritual applications of autobiography, life stories, and personal mythmaking*. Westport, CT : Bergin and Gavey.

Aubert, N. (2003). *Le culte de l'urgence : La société malade du temps*. Paris : Flammarion.

Baumeister, R. F. et Vohs, K. D. (2005). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder et S. J. Lopez (dir.), *Handbook of positive psychology* (p. 608-618). New York, NY : Oxford University Press.

Beaulieu, G. (06-02-09). Communication personnelle.

Bernier, J., Vallée, G. et Jobin, C. (2003a). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : Ministère du Travail. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapportFinal.html>.

Bernier, J., Vallée, G. et Jobin, C. (2003b). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : Synthèse du rapport final*. Québec : Ministère du Travail. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapportFinal/BernierSynthese.pdf>.

Bridgeman, T. (2007). Time and space. In D. Herman (dir.), *The Cambridge companion to narrative* (p. 52-65). Cambridge : University Press.

Brott, P. E. (2001). The storied approach : A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313.

- Bruner, J. S. (1986). *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Bruner, J. S. (2004). Life as narrative. *Social Research*, 71(3), 691-710. (Originellement publié en 1987. *Social Research*, 54(1), 11-32).
- Bruner, J. S. et Kalmar, D. A. (1998). Narrative and metanarrative in the construction of the self. In M. Ferrari et R. J. Sternberg (dir.), *Self-awareness : Its nature and development* (p. 308-331). New York, NY : Guilford Press.
- Camus, A. (1942). *Le mythe de Sisyphe*. Paris : Gallimard.
- Canaff, A. L. et Wright, W. (2004). High anxiety : Counseling the job-insecure client. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 2-10.
- Charmé, S. T. (1984). *Meaning and myth in the study of lives : A sartrean perspective*. Philadelphia, PA : University of Pennsylvania Press.
- Chen, C. P. (2001). On exploring meanings : Combining humanistic and career psychology theories in counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 14(4), 314-330.
- Christensen, T. K. et Johnston, J. A. (2003). Incorporating the narrative in career planning. *Journal of Career Development*, 29(3), 149-160.
- Cochran, L. (1990). Narrative as a paradigm for career research. In R. A. Young et W. A. Borgen (dir.), *Methodological approaches to the study of career* (p. 71-85). New York, NY : Praeger.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling : A narrative approach*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Collin, A. (2000). Epic and novel : the rhetoric of career. In A. Collin et R. A. Young (dir.), *The future of career* (p. 163-177). New York, NY : Cambridge University Press.
- Collin, A. et Young, R. A. (dir.) (2000). *The future of career*. New York, NY : Cambridge University Press.
- Cooper, M. (2003). *Existential therapies*. London : Sage.
- Costa, P. T., Jr. et McCrae, R. R. (1992). *The NEO-PI-R : Professionnal manual*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

- Cottraux, J. (2001). Schémas cognitifs, scénarios de vie et mythes. In J. Cottraux et I. M. Blackburn (dir.), *Thérapies cognitives des troubles de la personnalité* (p. 211-232). Paris : Masson.
- Covey, S. R. (2008). Foreword. In A. Pattakos, *Prisoners of our thoughts : Viktor Frankl's principles for discovering meaning in life and work* (2^e éd.) (p. vii-xiii). San Francisco, CA : Berrett-Koehler (1^{re} éd. 2004).
- Crossley, M. L. (2005). Narrative psychology. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 360-362). Abingdon : Routledge.
- Dagenais, L. F. (2007). *La face cachée des conditions de travail : Les situations d'atteinte à la santé psychologique*. Cowansville : Yvon Blais.
- Dannenberg, H. P. (2005). Plot. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 435-439). Abingdon : Routledge.
- Dawson, T. (2008). Literary criticism and analytical psychology. In P. Young-Eisendrath et T. Dawson (dir.), *The Cambridge companion to Jung* (2^e éd.) (p. 269-298). Cambridge : University Press (1^{re} éd. 1997).
- de Gaulejac, V. (2009). *Christiane Charrette*. Entrevue radiophonique téléaccessible à l'adresse : <http://www.radio-canada.ca/radio/christiane/modeledocument.asp?docnumero=5116&numero=1880>.
- Deurzen, E. van (s.d.). *What is the existential approach?* Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.dilemmaconsultancy.org/the-existential-approach.html>. (Version augmentée de Deurzen, E. van [2001]. The meaning of life. *Counselling and Psychotherapy Journal*, déc. 2001, 32-33).
- Deurzen, E. van (2002). *Existential counselling and psychotherapy in practice* (2^e éd.). London : Sage (1^{re} éd. 1988).
- Eagleton, T. (2007). *The meaning of life : A very short introduction*. Oxford : University Press.
- Emploi-Québec (2008). *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2008-2012*. Montréal : Direction du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec. Document téléaccessible à l'adresse : http://emploi-quebec.net/publications/pdf/00_imt_perspectives_long_terme_2008_2017.pdf.

- Fall, K. A., Holden, J. M. et Marquis, A. (2004). *Theoretical models of counseling and psychotherapy*. New York, NY : Brunner-Routledge.
- Fournier, G. et Bujold, C. (2005). Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 415-438.
- Fraccaroli, F. (2007). L'expérience psychologique de l'incertitude au travail. *Le Travail Humain*, 70(3), 235-250.
- Frankl, V. E. (1963). *The doctor and the soul : An introduction to logotherapy*. New York, NY : Alfred A. Knopf.
- Frankl, V. E. (1967). *Psychotherapy and existentialism : Selected papers on logotherapy*. New York, NY : Washington Square Press.
- Frankl, V. E. (1988). *Découvrir un sens à sa vie avec la logothérapie*. (Trad. par C. J. Bacon et L. Drolet). Montréal : De l'Homme.
- Frye, N. (1957). *Anatomy of criticism*. Princeton : University Press.
- Gibson, P. (2001). *Identity and career*. Thèse de doctorat en administration, sciences humaines et sciences sociales, Swinburne University of Technology, Melbourne, Australie.
- Gibson, P. (2004). Where to go from here? A narrative approach to career counseling. *Career Development International*, 9(2), 176-189.
- Grant, E. M. et Johnson, J. A. (2006). Career narratives. In M. McMahon et W. Patton (dir.), *Career counselling : Constructivist approaches* (p. 110-122). Abington : Routledge.
- Guichard, J. et Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation* (2^e éd). Paris : Dunod (1^{re} éd. 2001).
- Hauke, C. (2000). *Jung and the postmodern : The interpretation of realities*. London : Routledge.
- Herman, D. (2005a). Actant. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 1). Abingdon : Routledge.
- Herman, D. (2005b). Conflict. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 83). Abingdon : Routledge.

- Herman, D. (2007). Introduction. In D. Herman (dir.), *The Cambridge companion to narrative* (p. 3-21). Cambridge : University Press.
- Herman, D., Manfred, J. et Ryan, M.-L. (dir.) (2005). *Routledge encyclopedia of narrative theory*. Abingdon : Routledge.
- Howard, A. (2000). *Philosophy for counselling and psychotherapy : Pythagoras to postmodernism*. Houndmills : Palgrave.
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers : The metaphors of working lives*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Institut de la statistique du Québec (2006). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*. Montréal : Direction du travail et de la rémunération. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2006/ann_travailvol2no2.pdf>.
- Jung, C. G. (1973). *Ma vie : Souvenirs, rêves et pensées*. (Trad. par D^r R. Cahen et Y. Le Lay). Paris : Gallimard (1^{re} éd. 1966).
- Jung, C. G. (1993). *Métamorphoses de l'âme et ses symboles*. (Trad. par Y. Le Lay). Genève : Georg (1^{re} éd. 1957).
- Kapsalis, C. et Tourigny, P. (2004). La durée de l'emploi atypique. *L'emploi et le revenu en perspective*, 5(12), 5-14. Document téléaccessible à l'adresse : <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11204/4168711-fra.htm>>
- Korthals Altes, L. (2005). Ethical turn. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 142-146). Abingdon : Routledge.
- Kreiwirth, M. (2005). Narrative turn in the humanities. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 377-382). Abingdon : Routledge.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42(2), 143-48.
- Leana, C. R. (2002). The changing organizational context of careers. In D. C. Feldman (dir.), *Work careers : A developmental perspective* (p. 274-293). San Fransisco, CA : Jossey-Bass.

- Lieblich, A., McAdams, D. P. et Josselson, R. (dir.). (2004). *Healing plots : The narrative basis of psychotherapy*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Limoges, J. et Lahaie, R. (1998). *Optra : programme cadre d'insertion professionnelle – Guide de l'animateur*. Sainte-Foy : Septembre.
- Linde, C. (1993). *Life stories : The creation of coherence*. New York, NY : Oxford University Press.
- Linde, C. (2005). Life story. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 277-278). Abingdon : Routledge.
- Nathan, R. et Hill, L. (2006). *Career counselling* (2^e éd.). London : Sage (1^{re} éd. 1992).
- Maglio, A.-S. T., Butterfield, L. D. et Borgen, W. A. (2005). Existential considerations for contemporary career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 14(2), 75-92.
- Mahoney, M. J. (2003). *Constructive psychotherapy : Theory and practice*. New York, NY : Guilford.
- Martineau, S., Simard, D. et Gauthier, C. (2001). Recherches théoriques et spéculatives : considérations méthodologiques et épistémologiques. *Recherches qualitatives*, 22, 3-32.
- May, R. et Yalom, I. D. (2005). Existential psychotherapy. In R. J. Corsini et D. Wedding (dir.), *Current psychotherapies* (7^e éd.) (p. 363-402). Belmont, CA : Thomson Brooks/Cole (1^{re} éd. 1977).
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by : Personal myths and the making of the self*. New York, NY : Guilford.
- McAdams, D. P. (1995). *The Life Story Interview*. Document téléaccessible à l'adresse : <<http://www.sesp.northwestern.edu/foley/instruments/interview/>>.
- McAdams, D. P. (1996). Personality, modernity, and the storied self : A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7(4), 295-321.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100-122.

- McAdams, D. P. (2005). A psychologist without a country or living two lives in the same story. In G. Yancy et S. Hadley (dir.), *Narrative identities : Psychologists engaged in self-construction* (p. 114-130). London : Jessica Kingsley Publishers.
- McAdams, D. P. (2006a). *The person : A new introduction to personality psychology* (4^e éd.). Hoboken, NJ : Wiley (1^{re} éd. 1990).
- McAdams, D. P. (2006b). *The redemptive self : Stories Americans live by*. New York, NY : Oxford University Press.
- McAdams, D. P., Anyidoho, N. A., Brown, C., Huang, Y. T., Kaplan B. et Machado, M. A. (2004). Traits and stories : Links between dispositional and narrative features of personality. *Journal of Personality*, 72(4), 761-784.
- McAdams, D. P. et de St. Aubin, Ed. (dir.) (1998). *The generative society : Caring for future generations*. Washington, DC : American Psychological Association.
- McAdams, D. P. et Janis, L. (2004). Narrative identity and narrative therapy. In L. E. Angus et J. McLead (dir.), *The handbook of narrative psychotherapy : Practice, theory, and research* (p. 159-173). Thousand Oaks, CA : Sage.
- McAdams, D. P., Josselson, R. et Lieblich, A. (dir.) (2006). *Identity and story : Creating the self in narrative*. Washington, DC : American Psychological Association.
- McCrae, R. R. et Costa, P. T., Jr. (1990). *Personality in adulthood*. New York, NY : Guilford Press.
- McIlveen, P. et Patton, W. (2007). Narrative career counselling : Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226-235.
- Meister, J. C. (2005). Narrative units. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 382-384). Abingdon : Routledge.
- Michaud, G., Dionne, P. et Beaulieu, G. (2006). *Bilan de compétences : Regards croisés entre la théorie et la pratique*. Sainte-Foy : Septembre.
- Monk, G. (2005). From poppies to ferns : The discursive production of a life. In G. Yancy et S. Hadley (dir.), *Narrative identities : Psychologists engaged in self-construction* (p. 73-95). London : Jessica Kingsley Publishers.
- Morin, E. S. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In T. C. Pauchant (dir.), *La quête du sens : Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature* (p. 259-287). Montréal : Québec/Amérique.

- Pattakos, A. (2008). *Prisoners of our thoughts : Viktor Frankl's principles for discovering meaning in life and work*. (2^e éd.). San Francisco, CA : Berrett-Koehler (1^{re} éd. 2004).
- Patton, W. (2000). Changing career : The role of values. In A. Collin et R. A. Young (dir.), *The future of career* (p. 69-82). New York, NY : Cambridge University Press.
- Paugam, S. (2003). Les nouvelles précarités du travail. In G. Fournier, B. Bourassa et K. Béji (dir.), *La précarité du travail* (p. 3-21). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Pearson, C. S. (1997). *Invisible forces II : Harnessing the power of archetypes to improve your career and workplace*. Charleston, SC : Type and Archetype Press.
- Pearson, C. S. et Marr, H. K. (2002). *Introduction to archetypes : A companion for understanding and using the Pearson-Marr Archetype Indicator instrument*. Gainesville, FL : Center for Applications of Psychological Type.
- Pelletier, D. (2004). *L'approche orientante : La clé de la réussite scolaire et professionnelle*. Sainte-Foy : Septembre.
- Phelan, J. (2005). Rhetorical approaches to narrative. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 500-504). Abingdon : Routledge.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and human sciences*. Albany, NY : State University of New York Press.
- Pyrhönen, H. (2005). Thematic approaches to narrative. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 597-598). Abingdon : Routledge.
- Reid, H. L. (2005). Narrative and career guidance : Beyond small talk and towards useful dialogue for the 21st century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 125-136.
- Rhéaume, J. (2005). L'hyperactivité au travail : Entre narcissisme et identité. In N. Aubert (dir.), *L'individu hypermoderne* (p. 89-102). Ramonville-Saint-Agne : Érès.
- Ricœur, P. (2007). Aliénation. *Encyclopædia Universalis*. Document téléaccessible à l'adresse <<http://www.universalis-edu.com>>.

- Ritivoi, A. D. (2005). Identity and narrative. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 231-235). Abingdon : Routledge.
- Riverin-Simard, D. (2000). Career development in a changing context of the second part of working life. In A. Collin et R. A. Young (dir.), *The future of career* (p. 115-129). New York, NY : Cambridge University Press.
- Robert, P. (1990). Aliénation. In *Le Petit Robert 1* (p. 48). Paris : Le Robert.
- Roesler, C. (2006). A narratological methodology for identifying archetypal story patterns in autobiographical narratives. *Journal of Analytical Psychology*, 51, 574-586.
- Ryan, M.-L. (2005). Tellability. In D. Herman, J. Manfred et M.-L. Ryan (dir.), *Routledge encyclopedia of narrative theory* (p. 589-591). Abingdon : Routledge.
- Ryan, M.-L. (2007). Toward a definition of narrative. In D. Herman (dir.), *The Cambridge companion to narrative* (p. 22-35). Cambridge : University Press.
- Sarbin, T. R. (1986). The narrative as a root metaphor for psychology. In T. R. Sarbin (dir.), *Narrative psychology : The storied nature of human conduct* (p. 3-21). New York, NY : Praeger.
- Sartre, J.-P. (1938). *La nausée*. Paris : Gallimard.
- Savard, R. (1990). *Counseling d'emploi : Démarche d'insertion et d'adaptation professionnelles*. Sherbrooke : Commission de formation professionnelle de la main-d'œuvre – Région d'Estrie.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy : An International Quarterly*, 7(3), 205-215.
- Savickas, M. L. (1998). Career-style assessment and counseling. In T. J. Sweeney (dir.), *Adlerian counseling : A practical approach for a new decade* (p. 329-360). Philadelphia, PA : Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development : Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong et A. Barak (dir.), *Contemporary models in vocational psychology : A volume in honor of Samuel H. Osipow* (p. 295-320). Mahwah, EJ : Erlbaum.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown et R. W. Lent (dir.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work* (p. 42-70). Hoboken, NJ : John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. (2007). *Re-viewing scientific models of career as social constructions*. [Cédérom]. s.l. : M. L. Savickas.
- Schultze, G. et Miller, C. (2004). The search for meaning and career development. *Career Development International*, 9(2), 142-152.
- Serlin, I. A. (2005). Autobiography. In G. Yancy et S. Hadley (dir.), *Narrative identities : Psychologists engaged in self-construction* (p. 245-260). London : Jessica Kingsley Publishers.
- Simard, S. (2007). *Génération Y : Attirer, motiver et conserver les jeunes talents*. Boucherville : Prostéritas.
- Singer, J. A. (2005). *Personality and psychotherapy*. New York, NY : Guilford Press.
- Tocher, M. (2003). *La carrière : un appel à l'aventure*. (Trad. par M. Simard). Ste-Foy : Septembre.
- Tremblay, D. G. (1990). *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques*. Montréal : Sain-Martin.
- Tremblay, D. G. (2002). *La sécurité d'emploi comme facteur déterminant de la santé*. Ottawa : Agence de la santé publique du Canada. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/oi-ar/04_securite-fra.php>.
- Van der Maren, J.-M. (1996). Les stratégies de recherche spéculative. In *Méthodes de recherche pour l'éducation* (2^e éd.) (p. 133-156). Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, De Boeck Université.
- Watkins, C. et Savickas, M. L. (1990). Psychodynamic career counseling. In W. Walsh et S. Osipow (dir.), *Career topics : Contemporary topics in vocational psychology* (p. 79-116). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Whyte, D. (2001). *Crossing the unknown sea : Work as a pilgrimage of identity*. New York, NY : Riverhead.
- Whyte, D. (2009). *The three marriages : Reimagining work, self and relationship*. New York, NY : Riverhead.

- Wong, P. T. P. (1998). Meaning-centred counseling. In P. T. P. Wong et P. S. Fry (dir.), *The quest for human meaning : A handbook of theory, research and application* (p. 395-436). Mahway, NJ : Erlbaum.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York, NY : Basic Books.
- Yalom, I. D. (2003). *The gift of therapy : An open letter to a new generation of therapists and their patients*. New York, NY : HarperCollins.
- Young, R. A. et Collin, A. (2000). Introduction : Framing the future of career. In A. Collin et R. A. Young (dir.), *The future of career* (p. 1-17). New York, NY : Cambridge University Press.
- Young-Eisendrath, P. (1997). Jungian constructivism and the value of uncertainty. *Journal of Analytical Psychology*, 42, 637-652.