

Déployer le sens de soi



Hélène Marchand
praticienne en pédagogie
perceptive, doctorante en
Sciences Sociales, option
psychopédagogie, UFP,
Porto*

Déployer le sens de soi pour dynamiser le sens de son parcours : la pédagogie perceptive appliquée au contexte de la transition professionnelle

Introduction

Cet article rend compte de ma recherche doctorale en cours menée au centre d'études et de recherches appliquées en psychopédagogie perceptive de l'université Fernando Pessoa de Porto (Cerap)¹, sur le thème de l'accompagnement de personnes en situation de transition professionnelle suite à un licenciement, à travers les outils de la pédagogie perceptive. La pédagogie perceptive s'inscrit dans la continuité de la psychopédagogie perceptive, discipline académique agréée par le ministère portugais de la recherche et de l'enseignement supérieur. Elle se définit en tant que pédagogie de la perception centrée sur le rapport à soi et à son corps. Elle vise

l'enrichissement des facultés d'apprentissage de la personne sur la base d'un enrichissement perceptif corporisé. Au contact de cette pratique, le sujet développe de nouvelles modalités d'être dans le rapport à lui-même, à ses pensées, à ses actions comme à autrui.

Dans un premier temps, je présenterai ici en quoi ma recherche doctorale s'inscrit en continuité de mon master, réalisé au Cerap également et intitulé « *Les processus de subjectivation des vécus du Sensible : étude du passage entre un vécu du corps et un vécu de soi* » (Marchand, 2012). J'exposerai ensuite quelques éléments théoriques autour de la question de la transition professionnelle et des enjeux rencontrés par les personnes en situation de chômage. Puis je présenterai la pédagogie



© Michael Danilov

perceptive dans ses principaux fondements et à travers ses apports dans le domaine de l'accompagnement de la personne en changement. Je tenterai par là de relever la pertinence de proposer un accompagnement de ce type auprès d'une population de personnes en transition professionnelle. Suite à ce parcours théorique, je présenterai les résultats d'une recherche exploratoire réalisée auprès d'une personne accompagnée sur trois séances en pédagogie perceptive. ■■

Contextualisation

Origine du questionnement : étude du passage entre un vécu du corps et un vécu de soi en recherche de master

Dans le cadre de mon master, je me suis intéressée aux processus de changements intérieurs vécus par un sujet lors d'une séance d'accompagnement manuel en pédagogie perceptive. Cette situation spécifique d'accompagnement génère une « mise en mouvement intérieur » dans le corps de la

personne. La main du praticien, par des gestes appropriés, déclenche différentes réactions allant dans le sens de changements d'états corporels : passage d'un état de densité de certaines zones corporelles à un état de malléabilité, passage d'un état de tension à un état de relâchement, passage d'un état d'immobilité à un état de mobilité... La personne allongée est durant ce temps invitée à poser son attention sur ces différents phénomènes internes. Elle est ainsi amenée à vivre son corps de l'intérieur et y saisir une « subjectivité mouvante » parfois riche en sensations. Mon étude reposait sur l'analyse de deux entretiens très approfondis sur les contenus de vécus éprouvés par les personnes accompagnées lors d'une telle séance. Je me suis centrée dans mon analyse sur les processus de subjectivation, définis comme la manière dont la personne apparaît et se reconnaît à travers son vécu du corps ; plus précisément, j'interrogeais le processus de passage entre un vécu de son corps, dans lequel le protagoniste n'apparaît pas, reste en quelque sorte distancié, et un vécu de soi à travers son corps. Ainsi, les vécus du corps tels qu'ils se donnent dans les cadres d'expérience de la pédagogie perceptive ne se limitent pas à

* A l'heure de la publication, cette thèse est soutenue et H. Marchand est docteure en sciences sociales de l'UFP, spécialité psychologie

▶ de simples vécus corporels mais constituent le socle d'une expérience de soi signifiante. Par exemple, Nathalie, une des deux participantes, témoigne avoir vécu lors de l'accompagnement manuel, une sensation d'ouverture dans son corps. L'entretien qui eut lieu dans le suivi immédiat de la séance lui permit de préciser et déployer ce vécu. Plus qu'une ouverture qui ne concernerait que son corps, ce vécu corporel lui procurait la sensation d'une ouverture l'impliquant elle, allant jusqu'à envisager des liens avec des manières d'être dans sa vie. Voici quelques extraits de son témoignage : « Ça me faisait du bien aussi de pouvoir m'ouvrir. C'est comme si je, y avait la possibilité d'être moins fixée sur moi-même. [...] Et je me dis peut-être que, c'est pas si je m'écoutais moins mais c'est vrai ça prend beaucoup de place [...] Et peut-être ça irait mieux si j'étais aussi capable de lâcher prise, ou de me tourner justement vers l'extérieur. » (citée par Marchand, 2012, p. 82-84). Lucie, la deuxième participante, témoigne s'être reconnue elle-même à travers la perception d'un mouvement interne au niveau thoracique, faisant un lien avec un sentiment de protection. Là aussi, cette sensation ne se limite pas à la sphère des sensations mais l'amène à envisager

des liens avec sa vie. Voici des extraits de son témoignage : « J'ai eu cette sensation de mélange entre moi et cette sensation nouvelle. [...] Cette sensation de ce que je ressens à l'intérieur, c'est comme si c'était moi, c'était mon intérieur. C'est pas seulement un mouvement que je ressens. [...] Je me suis sentie comme protégée. [...] Pour avancer, pour prendre les choses qui viennent de l'extérieur, j'ai cette sensation que si je me fie et que je reste dans ce noyau on va dire, eh ben je vais avancer. [...] J'arrive à dire, non mais c'est moi, et de pas avoir cette peur de... si on se comporte d'une manière, d'une autre, enfin de vivre à l'intérieur et d'être vraiment soi. » (Ibid., p. 103, 105, 108). Ainsi, ces témoignages illustrent bien la dimension subjective des vécus corporels occasionnés en séance de pédagogie perceptive : la personne accède à des dimensions d'elle-même, souvent non perçues jusqu'alors, et ouvrant sur un enrichissement de ses manières d'être.

Cette recherche de master relève donc, dans la lignée d'autres travaux (Bois, 2007 ; Florenson, 2010 ; Berger, 2009), la place du corps dans une forme de perception et de reconnaissance de soi-même. Sous certaines ▶

▶ conditions, telles que celles proposées en pédagogie perceptive, la personne accède à un nouveau rapport à son corps participant à enrichir son rapport à elle-même. Ces nouvelles dimensions de soi-même mobilisées dans le rapport au corps ouvrent sur de nouvelles possibilités d'être et d'exister dans sa vie. Ainsi, dans les exemples cités ci-dessus, Nathalie évoque la possibilité d'être plus ouverte vers l'extérieur et moins focalisée sur elle-même. Quant à Lucie, son vécu corporel la renvoie à une forme de protection et une manière d'être plus authentique dans son rapport à l'extérieur. Le questionnement qui m'habite alors aujourd'hui, en prolongement de ce master, concerne les impacts, ou transferts, de ce vécu interne dans la vie du sujet. Ainsi, il ne s'agit plus de se centrer, comme pour le master, sur l'étude du vécu des personnes durant le temps limité des séances d'accompagnement en pédagogie perceptive, mais de questionner la manière dont ces vécus participent au processus de changement vécu par la personne dans sa situation de vie contextuelle.

Pertinence et délimitation de ma problématique : le rapport au corps comme ressource d'adaptation en situation de transition professionnelle

J'ai choisi comme terrain d'application de ce questionnement la thématique de la transition professionnelle auprès d'une population de personnes au chômage suite à un licenciement. Aborder la question de la transition professionnelle m'apparaît intéressant dans la mesure où il s'agit d'une situation de changement à laquelle est confronté le protagoniste, et contraint de s'adapter. Ainsi, interroger la manière dont la personne peut trouver des ressources internes, dans son rapport à son corps, afin de favoriser son processus d'adaptation à cette situation de changement constitue une préoccupation essentielle de ma recherche. Il s'agit par là de comprendre en quoi et comment la pédagogie perceptive participe au processus de transition vécu par la personne, quels sont les apports de cette pratique dans ce contexte et quels sont les processus de formation de soi au cœur de ce processus.

Aussi, la problématique de la transition professionnelle est un thème de grande actualité. ▶

► Elle apparaît de nos jours au cœur des préoccupations du monde du travail et du développement des carrières. On assiste en effet ces dernières années à une transformation de l'organisation du monde du travail. Le caractère prévisible et progressif des parcours professionnels d'autrefois tend aujourd'hui à être remplacé par l'hétérogénéité et l'incertitude face à l'avenir. Le modèle dominant pour un individu est moins l'inscription dès son entrée dans le monde du travail au sein d'une même entreprise jusqu'à l'âge de la retraite, que la cumulation de plusieurs emplois, l'exercice de fonctions, voire de professions différentes, l'alternance entre formation et emploi, l'alternance entre période d'emploi et période de chômage. Les personnes en situation de transition professionnelle suite à un licenciement rencontrent certains enjeux et nécessités spécifiques auxquels elles sont contraintes de répondre. Il s'agit notamment, face au contexte actuel « insécure » du marché du travail, de développer son « employabilité », terme désignant les capacités individuelles à trouver un emploi ou à s'y maintenir : la capacité à être autonome et responsable, le sens de l'initiative, la capacité à mobiliser des ressources d'adaptation face à un environnement changeant

et imprévisible, la capacité d'inventer sa carrière... Ce sont là beaucoup d'exigences pour des personnes souvent en situation de deuil, de rupture identitaire, parfois en perte de confiance et de valorisation d'elles-mêmes, voire de motivation. Dans ce contexte, la mise en place et l'évaluation d'un dispositif d'accompagnement en pédagogie perceptive auprès de cette population apparaît pertinent, dans la mesure où cette pratique favorise notamment une relance des processus de motivation, un meilleur rapport à sa singularité et à ses propres aspirations, ainsi qu'une évolution de ses représentations.



La personne accède à des dimensions d'elle-même, souvent non perçues jusqu'alors

Quelques éléments théoriques autour de la transition professionnelle et du vécu des personnes en situation de chômage suite à un licenciement

■ Le concept de transition

Le concept de transition apparaît au cœur de la réalité évolutive de l'adulte. Il s'agit en effet, ►

► en s'appuyant sur les propos de Bédard (1983), de « *situer l'adulte dans sa vraie perspective, à savoir celle d'un être dont la croissance est ponctuée d'invitations à changer, à s'adapter, à s'ouvrir à soi* » (p. 109). Ainsi, au cours de sa vie, l'adulte est confronté à différents événements, prévus ou imprévus, générant du changement dans son environnement et auquel il va devoir s'adapter. Si ce changement peut être vécu de façon négative dans le sens où il met en péril un équilibre psychosocial de la personne, il peut également être entrevu comme l'occasion de développer de nouvelles stratégies et d'élargir son champ de possibles en allant puiser dans des ressources inexploitées. Ainsi, c'est dans ce sens que j'aborderai ce concept de transition : comme étant potentiellement source de difficultés pour la personne mais aussi de changements positifs et d'évolutions. Je rejoins par là la perspective de Gingras (2005) pour qui « *il devient primordial d'éviter de considérer le changement comme synonyme d'instabilité ; il faut plutôt l'entrevoir comme la possibilité de manifester sa capacité d'adaptation aux différentes circonstances de la vie* » (p. 126). Mais qu'entendons-nous précisément par transition, et à quelles situations fait-elle

référence ? Globalement, les transitions désignent des situations intermédiaires de passage entre deux situations, tels le passage de l'école élémentaire à l'école secondaire puis supérieure, le passage de l'enfance vers l'adolescence puis l'âge adulte, le passage de la formation à l'emploi, les différentes situations de changement de poste, de promotion ou de perte d'emploi, les situations de mobilités géographiques, le passage vers la retraite, le passage du statut de couple au statut de parents et aux différentes configurations familiales, le passage d'un état de santé à un autre. Ainsi, nous voyons que les situations caractéristiques des phénomènes de transitions sont nombreuses et variées.

Concernant sa définition, la transition renvoie, selon Glee et Scouarnec (2008), à l'« *idée de changement qui affecte, de façon, la plupart du temps, brusque et inattendue, la vie d'un individu, le contraignant ainsi à s'engager dans un processus d'adaptation, de changement de rôles, de remaniement identitaire, de restructuration de la réalité* » (p. 13). Pour M. Parkes, elle désigne des « *changements majeurs dans l'espace de vie, advenant dans une période de temps relativement courte, mais ►*

▶ *ayant des effets durables et affectant une bonne partie des présomptions de l'individu sur le monde* » (cité par Guichard & Huteau, 2007, p. 432).

Ces deux définitions synthétisent des caractéristiques majeures des transitions afin de saisir au mieux ces phénomènes. Une de celles-ci est liée à la dynamique temporelle de la transition. Le changement survient de manière souvent *Brusque*, du moins dans *une période de temps relativement courte*, mais avec un impact certain, *c'est-à-dire des effets durables*. Ainsi, bien que soudain, le changement s'inscrit dans le temps. Il ne s'agit donc pas d'un changement ponctuel, modifiant provisoirement l'espace de vie d'une personne, pour ensuite revenir à un état de normalité antérieur. L'individu est alors contraint de faire face à ce changement qui s'annonce permanent – ou du moins sans retour à un même état antérieur, la situation pouvant très certainement encore évoluer et être soumise à d'autres changements ultérieurs.

Une autre caractéristique concerne la dynamique de changement engendrée chez le sujet lui-même, face à la situation nouvelle. Ainsi, pour Glee et Scouarnec (2008), le sujet est contraint de s'engager dans *« un processus*

d'adaptation, de changement de rôles, de remaniement identitaire, de restructuration de la réalité » (p. 13). Pour Parkes, il est affecté au niveau de *« ses présomptions sur le monde* »². Cette idée est centrale des phénomènes de transition : le sujet est affecté, modifié, contraint de s'adapter à une nouvelle réalité désormais constitutive de sa vie. Ses représentations sur le monde et sur lui-même sont repensées, ses différents modes de rapport à sa vie, aux autres comme à lui-même, ainsi que ses projets de vie, sont susceptibles d'être réorganisés. Ainsi, selon Mègmont et Baubion-Broye (2001) : *« Ces situations de passage entraînent une réorganisation des rapports que les sujets entretiennent avec eux-mêmes, avec autrui, avec leurs milieux de socialisation* » (p. 17).

Une autre idée pouvant être relevée de ces définitions, et notamment celle de Glee et Scouarnec (2008), concerne la notion d'adaptation contrainte : face au changement qui survient, l'individu est contraint de *« s'engager dans un processus d'adaptation, de changement de rôles, de remaniement identitaire, de restructuration de la réalité* » (p. 13). En effet, les changements reliés à la transition, et notamment lors des situations de transition non anticipées, ▶

▶ ne sont souvent pas choisis par la personne – et c'est le cas notamment lors des licenciements.

La plupart des auteurs s'accordent aussi sur le fait que la majorité des situations de transition sont à la fois génératrices de difficultés pour la personne mais aussi une opportunité à la croissance et au déploiement de soi-même. Elles s'inscrivent donc, comme je l'ai exprimé précédemment, au cœur de la réalité évolutive de l'adulte et participent de son développement. Face au changement qui vient questionner, voire mettre en péril un équilibre psychosocial de la personne, celle-ci se voit dans la nécessité de revoir ses positions, ses représentations, ses manières d'être et d'agir afin de trouver un nouvel équilibre en adéquation avec elle-même et son environnement. Ce processus de changement peut être plus ou moins source de difficultés, de conflits intérieurs comme avec son entourage, de déstabilisation, de perte de repère, de sens ou de contrôle de la situation... Confrontée à ces différents vécus et en recherche d'une nouvelle unité de sens, la personne est alors amenée à mobiliser des ressources intérieures d'adaptation, déployer des dimensions d'elle-même parfois non explorées jusqu'alors, se mobiliser et redéfinir le sens de ses

actions, parfois le sens de son existence. Elle est amenée à grandir, se déployer, dépasser certaines limites et représentations devenues trop petites ou restreignantes, du moins insatisfaisantes au vu de la nouvelle réalité de vie qui s'impose à elle.

La manière de réagir et de faire face aux transitions est toutefois bien singulière. Schlossberg (2012) a bien étudié ces différences inter mais aussi intra-individuelles à travers le système des 4 « S », définissant différentes variables des transitions (liées à la Situation, au Soi, au Support social et aux Stratégies). Ainsi, une transition « réussie », c'est-à-dire lorsque la personne en ressort grandie, enrichie, dépend notamment du soutien dont dispose la personne à ce moment, si elle vit d'autres situations de stress concurrentes, de son état de santé, de sa personnalité, des stratégies déployées, de l'appréciation par la personne de ce qui lui arrive et de ses propres ressources... autant de facteurs qui participent au processus de transition et influencent son issue.

Dans ce contexte d'une situation *a priori* difficile mais potentiellement source de croissance, il s'avère pertinent de proposer un dispositif d'accompagnement de la personne. ▶

► Ainsi, mon questionnement de recherche porte sur cette dimension, à savoir si un dispositif en pédagogie perceptive permet de déployer les ressources de la personne, participe au renouvellement de ses représentations et enrichit ses modes de rapports à elle-même et à son environnement dans le sens d'une meilleure gestion de sa transition.

■ *Le vécu du chômage*

Parmi l'ensemble des situations de transition, le chômage suite à un licenciement en est une spécifique. Ainsi, comment cette situation est-elle vécue par les personnes, quels sont les enjeux rencontrés ? Y a-t-il des vécus caractéristiques, déterminants afin de saisir la réalité subjective de cette situation ? Les recherches à ce propos mettent en évidence que les manières de vivre le chômage et les significations investies dans la perte d'emploi sont extrêmement diversifiées. Des variables tels que l'âge, le sexe, la qualification, la position socioprofessionnelle, l'état de santé, le contexte de vie, le parcours de vie, la personnalité, les ressources, etc., influencent la vulnérabilité – ou la résistance – d'une personne face au chômage. Tout le monde n'est pas égal face à cette situation,

sa réalité est complexe et la manière d'y faire face est singulière, selon des critères à la fois objectifs et subjectifs. Aussi, différentes théories existent afin de rendre compte de la réalité subjective du chômage. Roques (2004) présente deux perspectives différentes parmi ces modèles : la perspective des modèles « privatifs » et celle des modèles « proactifs ». Cette distinction m'intéresse dans la mesure où elle renvoie à des postures du sujet différentes.

Les modèles privatifs rendent compte des effets du chômage par rapport à ce qui va manquer au chômeur, du fait de la perte de son emploi. Le chômeur est considéré comme subissant la situation, de manière passive. Parmi cette catégorie de modèles, un des plus célèbres est le modèle fonctionnaliste de Jahoda (1988). Cette auteure détermine un certain nombre de fonctions remplies par l'emploi et le chômage se définit en négatif par rapport à ces fonctions qui ne sont plus présentes. Ces fonctions désignent cinq catégories d'expériences :

- 1) L'emploi fournit une structure temporelle à la journée, mais aussi à la semaine et à l'année. Le chômage, en privant l'individu de cette structure, le mettrait face à un temps « désigné ».
- 2) L'emploi permet des contacts sociaux ►

► en dehors de la famille, sa perte réduirait ces contacts et le partage d'expériences plus larges.

3) L'emploi procure des buts et un sens en interdépendance avec d'autres personnes. Le chômage procurerait alors un sentiment d'inutilité et minerait le sens de la vie.

4) L'emploi procure un statut et une identité au sein de la société. Le chômeur souffrirait non seulement d'une perte de statut, mais plus encore d'une « mutilation de l'identité ».

5) L'emploi oblige à une activité quotidienne et l'exercice de ses compétences. Le chômage engendrerait une perte de cette dynamique.

Si ce modèle apporte une vision éclairante à travers les différentes catégories d'expériences auxquelles sont confrontés les chômeurs face à la perte de l'emploi, il me semble toutefois ne pas prendre suffisamment en considération à la fois la variabilité entre les individus et les ressources de l'individu afin de faire face à la situation de chômage pour parfois aller jusqu'à la dépasser et y trouver des dimensions positives.

Les modèles proactifs. Si les modèles privatifs analysent la situation du chômage sous l'angle du manque, les modèles proactifs mettent en avant la potentialité d'agir du sujet.

Le modèle « actif » du chômage de Fryer est représentatif de cette catégorie. Il repose sur une étude menée par Fryer et Payne (1984) auprès de chômeurs présentant un profil « proactif ». Cette proactivité se définit par le fait qu'un individu « choisit d'intervenir dans les situations d'une manière qui permette à cet individu, considéré comme agent, d'agir dans des directions qu'il valorise, plutôt que de répondre passivement aux changements imposés » (Roques, 2004, p. 12). Sur la base d'entretiens, les auteurs de cette recherche ont tenté de comprendre la manière dont ces personnes réagissent – et agissent – face au chômage. La perspective dominante qui en ressort est la compréhension de l'expérience du chômage au travers non pas de « ce que le chômage a enlevé à ces personnes, mais ce que ces dernières ont apporté au chômage » (*Ibid.*, p. 12). Le sens de l'initiative est une réaction essentielle chez ces personnes qui ont développé des activités extra-professionnelles socialement reconnues. D'autres travaux (Winefield, Tiggemann et Winefield, cités par Roques, 2004) ont permis de mettre en évidence une association positive entre l'estime de soi et le fait d'occuper le temps de manière signifiante et structurante. ►

► semblerait ainsi que les styles de vie actif et social apportent un meilleur support psychologique que les styles de vie *domestique* et *passif*. Ainsi, dans ces modèles proactifs, les différences interindividuelles sont expliquées à travers les différences dont les personnes font face au chômage, c'est-à-dire dans leur degré de proactivité.

“ La manière de réagir et de faire face aux transitions est toutefois bien singulière ”

Ces quelques développements nous permettent d'entrevoir l'hétérogénéité des vécus des chômeurs, caractéristique de la recherche à ce propos, rendant difficile, sinon impossible, toute tentative de modélisation mécanique de compréhension du vécu du chômage. Des méta-analyses montrent toutefois que le chômage a des effets négatifs sur la santé psychologique de la personne. Ainsi, une méta-analyse menée par Paul et Moser (2009) sur 237 études transversales et 87 études longitudinales rendent compte d'un effet délétère du chômage sur des indicateurs de la santé mentale, tels que la dépression, l'anxiété, les symptômes

psychosomatiques, le bien-être subjectif, l'estime de soi, et ceci de façon plus accentuée chez les chômeurs de longue durée. D'autres recherches rendent compte d'un niveau élevé de dépression chez les demandeurs d'emploi comparativement aux travailleurs (Feather et O'Brien, cités par Roques, 2008), et un faible niveau de confiance (Wanberg et al., 1996, cité par Roques, 2008). Démazière (2013) parle de sentiment de honte, de culpabilité et de dévalorisation de soi, poussant le chômeur à réduire ses activités sociales et ses contacts avec autrui. Il exprime également que le chômage conduit au repli sur soi, à la perte d'initiative, à l'apathie. Le vécu du chômeur est également défini par l'inquiétude, voire l'angoisse du lendemain qui reste inconnu : « Le chômage est une confrontation à l'incertitude et une mise en action pour la chasser », exprime ce même auteur (Démazière, 2006, p. 93). Glee et Scouarnec (2008) parlent des chômeurs comme des personnes « *brisées, blessées plus ou moins fortement et qui ont un fort sentiment d'échec* », vivant « *une perte de l'estime de soi et une perte de confiance* » (p. 18). Il faut relever également que la perte d'emploi est souvent vécue comme un choc identitaire. Le travail est un lieu de reconnaissance de soi-►

► même souvent essentiel dans la définition de son identité. Ainsi, lorsque celui-ci disparaît, la personne peut se retrouver en perte de repères identitaires. L'incertitude concernant son futur fragilise également son sentiment identitaire. Bachelart (2002) exprime dans ce sens : « *Le sentiment subjectif d'une similitude et d'une continuité constitutive de l'identité adulte est remplacé par la fragilité des points de référence et une incertitude touchant au futur* » (p. 115). La situation de chômage se caractérise ainsi souvent par une période de confusion et de manque de capacité à aller de l'avant, le problème étant non seulement de « *savoir comment y arriver, mais où aller* » (*Ibid.*).

On voit ainsi que le vécu du chômage se caractérise globalement par des effets plutôt négatifs, qu'il faut toutefois moduler par des variables à la fois individuelles et situationnelles. Feather (1992) résume bien cette perspective : « *La recherche sur les impacts psychologiques du chômage a clairement indiqué que le chômage a des conséquences négatives sur le bien-être psychologique de la plupart des individus, que certaines personnes font mieux face à l'expérience du chômage que d'autres, et que*

les effets du chômage sont déterminés par un ensemble complexe de variables qui peuvent exacerber ou réduire son impact » (p. 315).

■ Vers un accompagnement de la personne au chômage

Différentes pratiques de conseils en orientation et d'accompagnement au développement de carrière voient le jour actuellement. Ces pratiques étaient autrefois essentiellement réservées à l'adolescence, période lors de laquelle il fallait choisir un métier « pour la vie ». Les changements dans le monde de l'organisation du travail et l'évolution du sens du développement de la carrière font qu'un besoin croissant se manifeste aujourd'hui auprès d'une population adulte. Cet accompagnement s'avère particulièrement pertinent auprès des personnes en situation de chômage. Il s'agit notamment d'aider la personne à redéfinir ses objectifs professionnels, à identifier ses ressources et ses compétences. Mais aussi, il s'agit d'élargir cet accompagnement centré sur la dimension professionnelle et ses compétences en ce domaine, pour aborder des dimensions telles que l'estime de soi, la confiance, la connaissance de soi, de ses valeurs et de ses ►

► aspirations, le rapport à la motivation... Joannette et Brunel (2001) relèvent dans ce sens « *l'intérêt de travailler en counseling des thèmes d'une profondeur variée comme : le sentiment de loyauté ou d'appartenance, la perte d'identité, l'insécurité, l'isolement, le rejet, l'abandon, la diminution de l'énergie physique, le sentiment de perte de contrôle sur les événements, le doute sur sa valeur personnelle et sur ses compétences. Il faut contribuer, poursuivent-elles, par l'intervention de counseling, à la reconstruction d'un sentiment de confiance en soi et d'estime de soi et promouvoir l'idée qu'il s'agit bien là d'une expérience personnelle, sinon professionnelle* » (p. 245-246). Ambrosini (2003) soutient : « *Les actions proposées par les professionnels de la réinsertion et de l'accompagnement doivent, en priorité, redonner l'envie d'agir à ceux qui l'ont perdue* » (p. 15).

Dans ce contexte, la pédagogie perceptive, basée sur une potentialisation des ressources internes de la personne, à travers une approche essentiellement corporelle, semble répondre de manière pertinente à ces différents enjeux rencontrés par les demandeurs d'emploi. Je vais à présent donner quelques repères à

propos de cette pratique pour ensuite présenter les résultats d'une première recherche exploratoire menée à son contact auprès d'une personne en situation de transition professionnelle suite à un licenciement. ■■

La pédagogie perceptive

Une perception incarnée et « expérimentée » à travers différents cadres pratiques

La pédagogie perceptive est une approche d'accompagnement au changement à médiation corporelle. La notion de perception est centrale, dans la mesure où la plupart des propositions pratiques sont orientées vers une éducation perceptive du rapport à son corps. Il s'agit ici de préciser le type de perception dont il est question afin de bien saisir la nature des enjeux mobilisés à travers l'acte de percevoir. Ainsi, la perception convoquée dans cette pratique est une perception incarnée et « expérimentée » : elle mobilise un rapport au corps à travers une expérience spécifique corporalisée, représentée par les différents cadres pratiques de la pédagogie perceptive : l'approche ►

► manuelle, l'approche gestuelle et l'*introspection sensorielle*³. L'*approche manuelle* consiste en un dialogue manuel avec l'intériorité vivante du corps. La personne est allongée sur une table de massage et la main du praticien, par des gestes appropriés, déclenche des processus corporels internes qu'il réceptionne par une écoute spécifique. Son geste varie entre mobilisations tissulaires lentes et points d'appui plus ou moins profonds, générant une succession de modifications de l'état tonique de la matière corporelle dans le sens d'un relâchement des tensions. La personne est invitée à poser son



La pédagogie perceptive vise donc à enrichir les potentialités perceptives de la personne

attention sur ces différentes manifestations corporelles, favorisant une plus grande proximité avec elle-même. L'*approche gestuelle* consiste en l'effectuation de différents mouvements, en position assise ou debout, réalisés dans la lenteur et visant à investir la présence à soi dans le déroulement de son geste. Enfin, l'*introspection sensorielle* est un autre temps de présence à son corps, cependant sans le support manuel ou

gestuel. Dans ce cadre d'expérience, la personne est en position immobile et relâchée, et le praticien la guide verbalement vers la saisie de son intériorité corporelle. Elle vise une observation de soi par le biais du ressenti comme point de départ.

Le Sensible comme potentialité perceptive

Ces différents cadres d'expérience génèrent un ensemble de contenus de vécus bien spécifiques. La richesse de ces vécus est toutefois variable d'un individu à l'autre et dépend notamment du degré d'implication de ce dernier envers son expérience. Une éducation perceptive est dans ce sens nécessaire afin de permettre au sujet d'accéder aux différentes nuances de son expérience corporelle. Il n'est en effet pas habituel pour ce dernier de tourner son attention vers le dedans de son corps, celle-ci étant naturellement plus orientée vers un extérieur de soi où la vie corporelle interne ne se donne pas. Nous parlons alors de perception du « Sensible »⁴ (Bois, 2006, 2007 ; Bois, Austry, 2007) lorsque la personne accède à son intériorité corporelle mouvante. Cette modalité perceptive ►

est à distinguer du sensible tel qu'il est envisagé classiquement et faisant référence aux cinq sens, voire six en y incluant le sens proprioceptif. Le Sensible se réfère à la faculté perceptive en lien avec l'ensemble de la matière du corps animée par la présence du « mouvement interne »⁵ (Bois, 2006, 2007; Bois, Austray, 2007), et dévoilant au sujet un nouveau sens de lui-même et de sa corporéité. Bois (2007) exprime à son propos : « Plus qu'un contenu de conscience ou de sensation en attente d'être activé, c'est une faculté propre à l'être vivant de se redécouvrir à travers son propre corps » (p. 293). Il parle d'ailleurs d'un septième sens pour qualifier cette faculté de l'homme lui permettant de saisir sa propre subjectivité incarnée et d'accéder à un ensemble de phénomènes perceptifs. Le Sensible constitue alors une 'potentialité perceptive', dans la mesure où celle-ci nécessite une éducativité du rapport au corps et à son mouvement interne afin d'être actualisée. La pédagogie perceptive, par ses différents cadres d'expérience, vise donc à enrichir les potentialités perceptives de la personne.

Ajoutons encore que la notion de Sensible renvoie à différentes dimensions du sens qu'il s'agit de préciser afin de saisir les visées de cette

approche. Il renvoie tout d'abord au sens en tant que sentiment de soi : un sentiment de soi corporéisé que la personne contacte par une qualité perceptive tournée vers son intériorité. Il désigne ensuite une composante orientationnelle et d'intentionnalité. Cette dimension du sens renvoie à un processus dynamique, une relance des perspectives et des motivations. Enfin, le sens est aussi entrevu en tant qu'intelligibilité, une intelligibilité qui s'ancre dans une corporéité sensible. La sensation véhiculée dans le rapport au corps et sur le mode du Sensible peut devenir une information porteuse de sens pour le sujet, dans la mesure où celui-ci est capable de réceptionner et discriminer son vécu. Ainsi, la pédagogie perceptive est une approche d'accompagnement à médiation corporelle, visant à enrichir les manières d'être et d'agir de la personne et participant à mobiliser de nouvelles significations sur sa situation de vie.

La trilogie du Sensible comme réponse aux enjeux transitionnels

Proposer un module d'accompagnement en pédagogie perceptive me semble particulièrement adapté pour une population ▶

▶ de personnes en situation de transition professionnelle suite à un licenciement, dans la mesure où les spécificités des apprentissages occasionnés par cette pratique rejoignent certains des enjeux rencontrés par ces personnes. Ainsi, la dimension du sens en tant que sentiment de soi rejoint la problématique liée à la question identitaire et la nécessité de la construction d'un sentiment de continuité de soi au sein d'une discontinuité des expériences et une imprévisibilité des parcours. La question du sentiment de soi rejoint aussi le rapport à sa singularité pouvant être déficient chez les personnes licenciées, qui se sont souvent beaucoup investies dans leur travail parfois au détriment de leurs propres aspirations et se retrouvent alors, sans travail et sans perspective d'avenir définie, en perte du sens d'elles-mêmes. Le sens en tant qu'orientation et principe dynamique, ouvrant vers une relance des perspectives et des processus motivationnels de la personne, rejoint également une problématique du chômage. Être sans emploi peut engendrer pour les individus un phénomène de fatigue et de perte de motivation. L'enjeu pour ces personnes n'est alors pas tant, dans les mots de Glee et Scouarnec

(2008), « de faire un projet que d'être en projet. Ce qui importe est de leur permettre de se mettre en marche » (p. 14).

Enfin, la troisième dimension du sens, celle de l'intelligibilité, apparaît également essentielle en situation de transition professionnelle en ce qu'elle permet à la personne de faire évoluer ses représentations et ses valeurs sur la base de son vécu corporel. Glee et A. Scouarnec (*ibid.*) relèvent que les personnes qui sont capables de faire évoluer leurs représentations et leurs valeurs sont aussi celles qui rebondissent le plus facilement en situation de rupture ou de transition professionnelle. À l'inverse, il y a souvent blocage sur des anciennes représentations lorsque la personne peine à réintégrer le marché du travail.

De nombreux travaux du Cerap rendent compte de ces différentes dimensions convoquées à travers *la pédagogie perceptive*⁶.

Pour terminer cet article, je présente ci-dessous ma recherche exploratoire sur le thème des apports d'un accompagnement en pédagogie perceptive auprès d'une personne en situation de transition professionnelle suite à un licenciement. Nous verrons que les dimensions formatives convoquées rejoignent ▶

► les enjeux présentés ci-dessus autour des différentes dimensions du sens mobilisées à travers le rapport au Sensible.



Relancer sa motivation et gagner en confiance et assurance

Recherche exploratoire

Cette recherche s'est déroulée en préalable de mon enquête actuellement en cours, cette dernière proposant deux sessions d'accompagnement auprès de 6 personnes pour chacune des sessions, sur la base de 3 séances individuelles et 5 séances de groupe. Pour cette recherche exploratoire, je me suis adressée à une seule personne que j'ai accompagnée sur trois séances individuelles. Mon objectif était de me permettre d'évaluer des premiers impacts de la pédagogie perceptive dans le cadre de la transition professionnelle et d'éprouver ma méthodologie d'accompagnement auprès de ce type de population. La personne m'a été adressée par un cabinet à Genève

spécialisé dans le développement et la transition de carrière, le coaching et la gestion du changement

Profil de la participante

La participante, Claire ⁷, est une femme d'une quarantaine d'années, mariée avec deux enfants, ingénieure de communication. Lorsque je la rencontre, cela fait sept mois qu'elle a été licenciée de son poste de manager dans une entreprise de télécommunication. Son licenciement lui a été proposé, dans la mesure où ses conditions de travail étaient devenues très difficiles, avec beaucoup de pression, ce qui l'amena à en référer aux ressources humaines qui lui firent cette proposition, en lui précisant que la pression au sein de son poste allait encore augmenter. Elle accepta la proposition, étant déjà dans un état critique, proche du « burn out ».

Cette situation l'amène alors à repenser ses choix de carrière, à questionner ce qu'elle aime vraiment et à se définir elle-même, avec l'envie de « trouver sa voie ». Elle traverse alors une vraie situation de transition professionnelle, dans le sens de remises en question, et mises en mouvement, à la fois personnelles et professionnelles. ►

Méthodologie

Claire a été suivie sur 3 séances individuelles de pédagogie perceptive de 1h30 chacune, à 10 jours d'intervalle. Un entretien de 30 minutes a été effectué lors de la première séance afin de réaliser un état des lieux de sa situation et sa manière de la vivre. Les deux premières séances (outre l'entretien pour la première) ont été consacrées à un accompagnement manuel avec « directivité informative » ⁸ (Bois, 2007, Bourhis, 2009). La troisième séance a été consacrée à un accompagnement gestuel assis, à travers la réalisation essentiellement d'un mouvement avant / arrière du tronc, accompagné de différentes consignes attentionnelles et intentionnelles de saisie et de réalisation du geste. Un entretien de bilan d'environ une heure sur les apports des trois séances dans le processus de transition professionnelle de Claire a été réalisé trois semaines suivant la dernière séance.

Résultats

Les données recueillies ont été étudiées à travers une approche qualitative. En procédant à une analyse thématique, j'ai pu dégager



différents niveaux d'apports de l'accompagnement en pédagogie perceptive dans le processus transitionnel de Claire. Ainsi, l'accompagnement lui a permis de contacter des valeurs, prendre soin d'elle-même, relancer sa motivation et gagner en confiance et assurance. Il ressort pour chacune de ces dimensions un lien avec des vécus spécifiques des séances, ainsi que la description d'états ou de manières d'être antérieures. Je décris ci-dessous ces différents éléments tels qu'ils apparaissent dans le témoignage de Claire.

► **■ Contacter des valeurs**

L'accompagnement en pédagogie perceptive a permis à Claire de recontacter une valeur qui lui est essentielle, qu'elle formulera de la façon suivante: «Seul l'amour demeure». Cette valeur lui avait été transmise par sa mère lors de son décès – quelques années auparavant – qui, bien que non consciente durant ses derniers jours, attendait en quelque sorte la visite de sa fille pour s'en aller. Lors de la deuxième séance d'accompagnement manuel, alors que je proposais à ma patiente d'être à l'écoute de son corps, le souvenir de ce moment remonta à la conscience de Claire. Ce souvenir émergea alors de façon très forte: «*J'ai vraiment eu l'impression de le revivre en fait [...] C'est comme si ça me revenait en pleine figure. Je ne l'avais plus éprouvé.*» Il est intéressant de noter ici que c'est par le biais du rapport au corps que Claire accéda à ce vécu: «*C'est clairement passé par le corps. [...] Comme si c'était quelque chose qu'il voulait me dire depuis longtemps [...] Le corps a parlé, et j'ai entendu!*».

Qu'en est-il à présent de ce vécu sur son processus de transition? Y a-t-il un impact, une influence? Tout d'abord, notons que ce vécu revêt un caractère particulièrement signifiant

pour Claire: «*C'est comme si j'avais été reconnectée avec ce qu'il y a de plus important [...] Il n'y a que l'amour qui reste, c'est extrêmement fondateur ça*». Elle fera ensuite le lien avec son ancien travail, dans lequel cette valeur de l'amour n'avait pas sa place: «*Et j'ai fait le lien avec ce fichu boulot où, pfff... l'amour c'était où là-dedans? [...] Je m'étais oubliée.*»



Claire apprend ainsi, à travers son corps, à mieux percevoir ses états

Puis, ce vécu lui donnera une sorte de fil conducteur de son processus de transition, en venant appuyer son choix de trouver «sa voie», c'est-à-dire un job qui lui plaise et dans lequel elle puisse exprimer ses valeurs: «*ça je le sais maintenant, donc je peux pas vivre ma vie en faisant semblant que je ne le sais pas [...] Et qu'une vie avec des fausses valeurs, qui peuvent être, faire pour faire, en tout cas moi ça ne me convient pas. [...] C'est pour ça qu'un job alimentaire c'est même pas la peine*»; et en lui fournissant une accroche de sens dans ses moments de doutes et d'inquiétudes: «*Un moment je me suis dis, mais "seul l'amour*»

► *demeure", c'est venu comme un flash, au milieu de toutes ces peurs, ces inquiétudes*». Ce vécu lui permet ainsi de ne pas se 'perdre' et garder une ligne directrice durant son parcours de transition, toujours constitué d'incertitudes, et de revenir à elle, à son essentiel et à ses propres valeurs lorsqu'elle se laisse gagner par ses peurs face à l'incertitude de son avenir.

■ Prendre soin de soi

Claire développe, à travers le rapport au corps qu'elle expérimente lors des séances de pédagogie perceptive, un «prendre soin de soi». Lors de ces séances, elle était invitée à poser son attention sur son corps et ainsi être plus en lien avec elle-même. Voici ce qu'elle décrit de ces moments: «*Les yeux fermés, une grande détente, et une plus grande intention d'écouter ce que mon corps a à me dire [...] Je suis pleinement attentive à ce qui se passe*». On observe que cette attitude de relation à soi-même se transfère dans sa vie: «*J'essaie de plus observer ma fatigue. [...] Ces séances ont participé de la démarche de me donner de l'attention à moi [...] Et, en écoutant le corps en fait, de dire ok mon corps est une ressource aussi*». Claire apprend ainsi, à travers son corps, à

mieux percevoir ses états, notamment de fatigue. Cette dimension est importante dans la mesure où Claire s'était retrouvée dans un état proche du «burn out» lors de son ancien travail, son rapport à elle-même était devenu déficient: «*Je m'étais tellement décentrée, j'étais tellement sortie de moi, dans le sens sortie de ma zone de confort, je m'étais oubliée*». Être plus en lien avec elle-même et prendre soin d'elle lui est alors essentiel. Elle exprime d'ailleurs qu'une de ses craintes est de reprendre le travail et de ne pas avoir encore suffisamment d'énergie pour «tout gérer».

■ Gain d'énergie et de motivation

Lorsque je rencontre Claire lors de la première séance, elle témoigne être motivée à avancer dans ses démarches afin de retrouver un emploi, mais aussi se sentir encore fatiguée. Les séances lui permettront de renforcer sa motivation et lui apporter un regain d'énergie: «*Ça m'a clairement redonné un nouvel élan*», exprime-t-elle lors de l'entretien de bilan. Ce regain d'énergie et de motivation peut être mis en lien avec deux éléments de l'accompagnement. Tout d'abord, elle relate suite à la première séance avoir ressenti dans son corps une énergie toute nouvelle: «*Et*»

▶ *là c'est fou c'est comme si, je suis réveillée, comme si ça s'était activé à l'intérieur, c'est vivant, ça circule, ça bouge. [...] Sensation toute nouvelle pour moi : grande énergie en même temps qu'un grand calme intérieur* ». Cette nouveauté d'une association entre un état d'énergie et de calme à la fois contraste avec son habitude : « *Habituellement quand je me sens pleine d'énergie et d'enthousiasme, je me sens aussi tendue* ». Ensuite, un moment de la deuxième séance l'amène à vivre une sensation « d'être dans le juste » et lui procure ainsi l'envie d'avancer : « *Sensation d'être dans le juste, et quand je suis dans le juste je vais de l'avant. Et pour être dans le juste faut écouter son corps* ». On peut relever ici l'importance pour elle de se sentir dans le juste, dans la mesure où elle s'était épuisée lors de son ancien travail en n'y étant justement pas, c'est-à-dire en s'étant décentrée et oubliée.

Dans son quotidien, Claire témoigne avoir retrouvé plus d'énergie, ou du moins une meilleure capacité de récupération, qu'elle met clairement en lien avec nos séances : « *Hier par exemple c'était une journée fatigante [...] Je suis revenue dans la voiture effectivement j'étais épuisée, mais je suis revenue à la maison,*

je me suis lavé les pieds, et puis après c'était reparti. Et je mets ça vraiment en lien avec cette impression d'énergie calme que j'avais ressentie ». Elle évoquera également – bien que cette dimension était déjà présente en début de suivi, mais semble prendre alors plus de place – avoir envie d'avancer : « *Depuis quelques jours j'ai envie de savoir où je veux aller. Alors que c'était moins prégnant avant, je suis toujours dans la récupération. A la fois angoissant car je ne sais pas où je vais aller, et positif de me dire, bon maintenant j'ai envie d'avancer* ». Elle posera d'ailleurs des actes dans ce sens, en parlant à son mari (le soir même d'une séance) d'un projet qui lui tient à cœur, celui d'envisager une carrière de coaching. Ce projet était déjà présent en elle depuis quelques temps, mais elle l'entrevoit comme un rêve qui pourrait éventuellement se réaliser d'ici une quinzaine d'années. Le vécu des séances de pédagogie perceptive a-t-il précipité son élaboration ? Il est difficile de répondre clairement à cette question, cependant différents éléments semblent y avoir participé. Lorsque je la revois pour notre entretien de bilan, elle s'est déjà renseignée sur les différentes possibilités de formation et envisage de commencer un cours dès l'automne. ▶

▶ **■ Meilleure conscience de soi-même pour plus d'assurance**

Un dernier élément que je mentionnerai ici des apports des séances de pédagogie perceptive sur le processus de transition de Claire concerne un apport de conscience de soi pour plus d'assurance. Cet apport est notamment en lien avec un exercice assis réalisé lors de la dernière séance, à travers lequel elle développa une meilleure perception de son dos. Voici le retour qu'elle me fit suite à cette séance : « *Mon dos 'existe', il y a un 'derrière moi'. J'occupe l'espace différemment avec cette prise de conscience. Je prends plus d'ampleur. J'ai presque quelque chose sur lequel m'appuyer. C'est très stabilisateur en terme de rayonnement, je me sens au centre d'un cercle* ». Cette nouvelle conscience de son dos se prolonge dans son quotidien. Un soir proche de la séance, elle se regarde dans la glace et se voit de dos. Cette vision qui pourrait paraître anodine participe chez Claire d'une forme de reconnaissance d'elle-même. Voici la description qu'elle fait de ce moment : « *Je me suis vue de dos [...] je me suis dis, ah ben tiens, c'est intéressant c'est joli au niveau de mon dos [...] Et... c'est drôle hein ? C'est drôle parce que je ne regarde jamais mon dos. Et là je me suis*

dis, ah ben tien tu portes bien ta tête. Et j'ai mis ça en lien avec le travail sur le dos. [...] C'est se tenir droit comme si on est... soutenu. Ou avec une conscience. [...] C'est un peu de l'ordre de la reconnaissance. » Cet apport de conscience de soi à travers son corps est important pour Claire dans la mesure où il lui ouvre la possibilité d'un meilleur rapport à l'autre : « *Je suis beaucoup en train de me demander ce que l'autre pense en face. C'est un peu fatigant parce que vous oubliez d'être vous. [...] Quand je suis un peu mal à l'aise, j'ai besoin de poser ma tête. Enfin, tenir ma tête. [...] Si je suis bien avec moi, et si je suis en pleine conscience de ce que je suis, je suis pas en train de me faire de souci en fait, enfin je suis pleinement là. Et donc je peux être plus facilement avec l'autre.* » Cette ouverture vers un meilleur rapport à l'autre, plus assuré, est à relever pour Claire qui est en situation de recherche d'emploi, et donc confrontée à se présenter à des entretiens d'embauche. ■▶

► Conclusion

La situation de transition professionnelle suite à un licenciement est un moment essentiel dans le développement de la carrière d'un individu. C'est un carrefour lors duquel ce dernier peut se trouver en grande difficulté, mais aussi rebondir. Il est confronté à des doutes, des inquiétudes, une incertitude concernant son futur. Il doit rester actif, réaliser des recherches d'emploi, ne pas se laisser gagner par l'inactivité, l'absence de rythmes habituellement imposés par une activité professionnelle. Des décisions

importantes sont à prendre qui pourront teinter de façon déterminante le paysage de son avenir. Aussi, c'est l'occasion de faire un bilan sur soi-même, sur ses forces, ses valeurs, ses aspirations. Quelles directions souhaite-t-on privilégier ? Il s'agit également d'afficher une bonne image de soi-même lors des divers entretiens d'embauche qui parsèment ce parcours. Cette période d'un « entre-deux », malgré l'absence d'une activité professionnelle définie, apparaît néanmoins faite de nombreux enjeux auxquels doit faire face le chômeur.



© Sergey Nivens

► Les premiers résultats de cette recherche rendent compte de la pertinence de proposer un accompagnement en pédagogie perceptive auprès de cette population. L'accompagnement mené auprès de Claire nous apprend que le corps peut se révéler être un partenaire précieux pour mieux vivre cette période parfois difficile. Il apparaît en effet comme un « lieu » de ressource sur lequel la personne peut s'appuyer et se référer : sous un certain rapport perceptif, il permet de mieux se connaître en livrant des informations sur soi-même (telle la valeur de l'amour si importante pour Claire, que son corps lui a rappelé lors d'une séance d'accompagnement manuel) ; une meilleure écoute à son égard favorise également une plus grande proximité avec soi-même, dans le sens de mieux percevoir ses états internes et ainsi mieux se respecter ; revenir à son corps permet aussi de contacter ses élans et se dynamiser dans ses actions ; enfin, en étant plus conscient de son corps – pour Claire ce fut notamment de son dos – il offre une meilleure présence pour une meilleure assurance ouvrant vers un rapport à l'autre plus facile.

Ainsi, en revenant sur mon questionnement de départ qui s'inscrit dans la

continuité de mon master, nous voyons que – selon cette première recherche exploratoire – les vécus du corps tels qu'ils se donnent au travers des cadres d'expérience de la pédagogie perceptive, s'ils ouvrent vers de nouvelles possibilités de manières d'être en cours de séances, semblent également participer à un enrichissement de la situation de vie de la personne, en l'occurrence ici de son processus transitionnel. Néanmoins, une étude portant sur un plus grand nombre et avec un dispositif d'accompagnement élargi (trois séances individuelles et cinq séances de groupe) permettra d'obtenir des résultats plus complets. Je retiens également de cette première recherche réalisée auprès de Claire l'importance d'envisager un accompagnement global, c'est-à-dire qui prenne en compte la vie professionnelle et personnelle de la personne, mais aussi qui permette, favorise, participe de la création d'un lien entre un « dedans de soi », fait d'aspirations intérieures, de désirs, de ressentis, et un « extérieur de soi », qui se manifeste dans ses actions quotidiennes, et notamment dans le déploiement de son parcours professionnel. J'ai pu observer chez ma participante que ce lien pouvait être rompu, ou du moins fragilisé (en ►

rapport avec son ancienne activité professionnelle l'ayant conduite à un état d'épuisement et au licenciement), rendant difficile la projection dans un avenir professionnel par un manque d'ancrage avec soi-même. Il s'agit alors, par l'accompagnement en pédagogie perceptive, de permettre à la personne de se contacter, d'aller chercher « son essentiel », tel qu'illustré avec Claire, afin de lui permettre de réinvestir son parcours professionnel mais surtout de se réinvestir dans son parcours.

profondeur de soi mais aussi une prise en compte de la personne dans sa globalité, dans ses dimensions intime, affective, expressive... Ainsi, un de mes souhaits pour cette thèse est de mieux comprendre comment, au sein d'une situation de transition professionnelle et à travers un accompagnement en pédagogie perceptive, une personne peut retrouver, enrichir, voire renouveler le sens de son parcours en déployant la dimension perceptive, incarnée et sensible du rapport à soi. ■■

La psychopédagogie perceptive, par la dimension du corps sensible au cœur de l'accompagnement, favorise un accès à une

Notes

¹ www.cerap.org

² « Ses présomptions sur le monde » sont définies par Guichard et Huteau (2007), dans une analyse qu'ils font des propos de Parkes, comme « ses interprétations du passé, ses attentes relatives au futur, ses projets et ses préjugés. Ces représentations incluent non seulement le modèle du monde tel qu'il est perçu par l'individu, mais aussi des modèles du monde qu'il estime probables, idéaux ou redoutés » (p. 432).

³ Pour plus de développements sur ces différents cadres d'expérience, voir Bois (2006, 2007), Berger (2006), Bourhis (2009).

⁴ Le « S » majuscule est utilisé ici afin de le distinguer du sensible faisant référence aux modalités perceptives classiques.

⁵ Le mouvement interne désigne une animation interne de l'ensemble des tissus du corps, perceptible grâce à une présence attentionnelle spécifique et représentant dans le corps, selon D. Bois, les forces autonomes du vivant. Cette animation interne, lorsqu'elle est perçue par la personne, constitue également « l'ancrage premier d'une subjectivité incarnée » (Bois, Austray, 2007, p. 7).

⁶ Pour le lien entre la pédagogie perceptive et le sentiment de soi, voir Bois, 2007, Florenson, 2010, Marchand, 2012 ; pour le lien entre la pédagogie perceptive et la relance des motivations et des perspectives, voir Bois, 2007, Bouchet, 2006, Cencig, 2007 ; pour le lien entre la pédagogie perceptive et la question du sens, voir Bois, 2007, Berger, 2009, Bourhis, 2011.

⁷ Le prénom a été changé, pour respecter l'anonymat de la recherche

⁸ La directivité informative est la posture pédagogique d'accompagnement utilisée en pédagogie perceptive, visant à accompagner activement la personne vers la saisie de son expérience corporelle à travers un guidage attentionnelle spécifique et orienté. Elle ne vise pas à induire des perceptions mais à permettre à la personne de tourner son attention sur des phénomènes présents mais qui pourraient échapper à sa sphère d'expérience par un manque d'attention orientée vers certaines dimensions de son corps.

Bibliographie

- Ambrosino, V. (2003). Aider les chômeurs à reconstruire leurs repères temporels : une étude des stratégies mises en place pour mieux vivre le chômage, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 32, pp. 123-144.
- Bachelart, D. (2004). Approche critique de la « transitologie socioprofessionnelle » et dérives des logiques d'accompagnement, *Éducation permanente* n° 153, pp. 109-119.
- Bédart, R. (1983). Crise et transition chez l'adulte dans les recherches de Daniel Levinson et de Bernice Neugarten, *Revue des sciences de l'éducation*, vol.9, n°1, p. 107-126.
- Berger, E. (2006). *La somato-psychopédagogie ou comment se former à l'intelligence du corps*. Ivry sur Seine : Point d'Appui.
- Berger, E. (2009). *Rapport au corps et création de sens en formation d'adultes – Étude à partir du modèle somato-psychopédagogique*. Thèse de doctorat, Université Paris 8.
- Bois, D. (2006). *Le moi renouvelé, introduction à la somato-psychopédagogie*. Ivry-sur-Seine : éditions Point d'Appui.
- Bois, D. (2007). *Le corps sensible et la transformation des représentations chez l'adulte - Vers un accompagnement perceptivo-cognitif à médiation du corps sensible*. Thèse de doctorat européen, Université de Séville.
- Bois, D., Austray, D. (2007). Vers l'émergence du paradigme du Sensible. *Réciprocités*, n°1, pp. 6-22.
- Bouchet, V. (2006). *Psychopédagogie perceptive et motivation immanente : étude du rapport à la motivation dans un accompagnement à médiation corporelle d'adultes en quête de sens*. Mémoire de master en psychopédagogie perceptive, Université moderne de Lisbonne.
- Bourhis, H. (2009). La directivité informative dans le guidage d'une mise en sens de la subjectivité corporelle : une méthodologie pour mettre en évidence des donations de sens du corps sensible, in *Sujet sensible et renouvellement du moi*, Bois D., Josso M.-C., Humpich M. (dir.), Ivry sur Seine : éditions Point d'Appui, pp. 245-270
- Bourhis, H. (2011). De l'intelligence du corps à l'esquisse d'une théorie de l'intelligence sensorielle. *Réciprocités*, n° 5, pp. 6-23.
- Cencig, D. (2007). *La somato-psychopédagogie et ses dimensions soignantes et formatrices : l'expérience dans sa dimension soignante et formatrice vécue par des patients en somato-psychopédagogie*. Mémoire de master en psychopédagogie perceptive, Université moderne de Lisbonne, Lisbonne.
- Demazière, D. (2013). L'épreuve du licenciement, *Sciences Humaines*, n°2, pp. 3-4.
- Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*, La découverte « Repères ».
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 65, pp. 315-330.
- Florenson, M.-H. (2010). *L'émergence du sujet sensible*. Mémoire de master en psychopédagogie perceptive, Université Fernando Pessoa, Porto.
- Fryer, D. M., & Payne, R. L. (1984). Pro-active behaviour in unemployment: Findings and implications. *Leisure Studies*, n°3, 273-295.
- Gingras, M. (2005). L'orientation tout au long de la vie : une réalité incontournable du développement de carrière des adultes, *Psychologie du travail et des organisations*, N° 11, pp. 115-128.
- Gingras, M., Sylvain, M. (1998). Le modèle de Schlossberg pour expliquer les transitions personnelles et professionnelles, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 27, pp. 339-352.
- Glee, C., Scouarnier, A. (2008). Parcours professionnels et enjeux RH contemporains : Comment passer du subir au choisir ? *XIX congrès de l'AGRH – La contribution de la GRH au développement des territoires et des organisations*, Université de Dakar (UCAD), 9-12 novembre.
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologie de l'orientation*, Paris : Dunod.
- Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health : some conceptual issues. *Journal of Social Issues*, n°

44, pp. 13-23.

Joannette, N., Brunel, M.-L., (2001). Identification des étapes émotionnelles liées à la perte d'emploi de cadres à l'aide du modèle de deuil de Kubler-Ross, *Carriérologie*, Vol. 8, n° 2, pp. 233-250.

Marchand, H. (2012) *Les processus de subjectivation des contenus de vécu du Sensible*. Mémoire de master en psychopédagogie perceptive, Université Fernando Pessoa, Porto.

Masdonati, J., Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation, *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 41, pp. 229-253.

Mègement, J.-L., Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle, *Connexions*, Erès, pp. 15-28.

Paul, K.I., Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health : Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.

Roques, M. (2004). Chômage et santé psychologique : synthèse et perspective, in Bonardi, C., Gregori, N., Menard, J.-Y., Roussian, N. (Eds). *Psychologie sociale appliquée : Emploi, travail, Ressources Humaines*, Paris : In Press, pp. 53-73.

Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion, *Pratiques psychologiques*, n°14, pp. 375-388.

Schlossberg, N. K., Goodman, J., Anderson, M. L. (2012). *Counseling adults in transition*. New York : Springer.



Au cœur du sensible

La Pédagogie Perceptive

RÉCIPROCITÉS

Expérience

La relation à soi de la personne obèse

Déployer le sens de soi