

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

LE DEUIL PROFESSIONNEL

AMÉLIE MARTEL
STÉPHANIE THERRIEN

Essai présenté
pour l'obtention
du grade de maître ès arts
en sciences de l'orientation

DÉPARTEMENT DES FONDEMENTS ET PRATIQUES EN ÉDUCATION

UNIVERSITÉ LAVAL

Juin 2011

REMERCIEMENTS

Rédiger un essai est une expérience intellectuelle enrichissante, mais également exigeante. La réalisation d'un tel écrit a été rendue possible grâce au soutien et à l'expertise de notre superviseure, madame Danielle Riverin-Simard. Nous souhaitons souligner son implication au sein de ce beau projet. En effet, son efficacité a su générer en nous la motivation nécessaire pour achever cet essai. Toutefois, c'est sa passion contagieuse qui nous a permis de produire un travail d'une qualité nous rendant très fière aujourd'hui. Notre parcours universitaire nous a permis de côtoyer une personnalité reconnue et appréciée dans le monde de l'orientation. Madame Riverin-Simard a su inspirer plusieurs intervenants et il ne fait aucun doute que cette inspiration nous suivra également tout au long de notre carrière.

Nos remerciements les plus sincères, Amélie Martel et Stéphanie Therrien.

Je ne pourrais passer sous silence l'apport considérable de ma coéquipière dans la rédaction de cet essai. Par nos styles différents, Stéphanie et moi, nous nous complétons à merveille. Cette complémentarité m'a été précieuse tout au long de ma maîtrise. Je lui en suis très reconnaissante.

Je remercie également mon copain, Patrick, pour ses encouragements et sa patience lors de certaines soirées de lecture difficiles! Finalement, je remercie ma famille qui, malgré la distance, tente toujours de faciliter mon passage dans le monde universitaire.

Amélie Martel

Tout d'abord, je souhaite remercier ma très chère collègue de travail, Amélie. Sa disponibilité, son esprit d'analyse et de synthèse, de même son assiduité ont été des qualités fortement appréciées de ma part dans la rédaction de ce projet. Travailler avec Amélie durant ces deux dernières années a été une expérience enrichissante et surtout très agréable. Cet essai clôt de belle façon cette collaboration si précieuse.

Je tiens également à remercier mon ami de cœur, Éric, pour sa présence et ses encouragements qui ont su me motiver. Pour terminer, mes remerciements vont aux membres de ma famille, qui ont également su m'encourager et me soutenir tout au long de mon parcours universitaire.

Stéphanie Therrien

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	i
TABLE DES MATIÈRES	iii
INTRODUCTION	1
Le but de la recherche	1
La définition des termes	2
Le deuil	2
La transition professionnelle	3
Le qualificatif involontaire	3
Le plan de l'essai	3
CHAPITRE I	
LA CRÉATION D'UNE IDENTITÉ DE TRAVAIL INDIVIDUELLE	5
Le concept d'identité de travail individuelle	5
La construction de l'identité de travail individuelle	6
Les propositions de base à la théorie de travail individuelle	10
La proposition 1	10
La proposition 2	11
La proposition 3	11
La proposition 4	12
La proposition 5a	13

La proposition 5b	13
La proposition 5c	14
La proposition 5d	14
La proposition 6a	16
La proposition 6b	16
La proposition 7	18
Résumé	19

CHAPITRE II

UN MODÈLE POUR COMPRENDRE LES RÉPONSES DES VICTIMES	21
Une revue de littérature	21
Les étapes du deuil	22
Les facteurs personnels influençant le processus du deuil	24
La proposition 1a	26
La proposition 1b	26
Les facteurs situationnels affectant le processus de deuil	26
La proposition 2a	28
La proposition 2b	28
Les réponses des victimes durant une fermeture d'une entreprise	28
La proposition 3a	30
La proposition 3b	30
Les alternatives d'emploi reçues	31
La proposition 4a	31
La proposition 4b	31

La proposition 5a	32
La proposition 5b	32
Les réponses des victimes à la suite d'une fermeture d'entreprise	33
La proposition 6a	33
La proposition 6b	34
Résumé	34

CHAPITRE III

L'ADAPTATION À LA PERTE D'EMPLOI	35
Les origines du modèle	35
Les définitions importantes	37
Le modèle intégratif du processus d'adaptation à la perte d'emploi	38
Un survol du modèle en trois étapes	39
L'étape 1: la comparaison des écarts occasionnés par la perte d'emploi	39
L'étape 2: l'évaluation des écarts	39
L'étape 3: l'élaboration des stratégies d'adaptation	40
Les composantes du modèle	41
Les sphères de vie affectées par la perte d'emploi	41
Le comparateur après la perte d'emploi	41
L'évaluation des écarts selon les dommages ou menaces perçus	42
Le sentiment d'efficacité adaptative	43
Les buts de l'adaptation	44
L'évaluation des écarts et de l'efficacité adaptative sur l'adaptation ..	46
Les ressources adaptatives	47

Les stratégies d'adaptation	48
Les stratégies d'adaptation et les liens rétroactifs	49
La durée de l'écart entre la situation initiale et la situation souhaitée	50
Résumé	51

CHAPITRE IV

L'EXPRESSION NARRATIVE DU DEUIL	53
Les défis intrapersonnels suivant la perte	53
Le rétablissement émotionnel	53
La reconstruction de l'identité et du sens	54
Les défis interpersonnels suivant la perte	56
La poursuite du lien avec le défunt	56
Le maintien et le développement de relations intimes	57
Le partage de leçons de vie	58
Un modèle social interactionnel de l'expression narrative du deuil	59
Les caractéristiques de l'expression narrative	59
L'expression narrative et les défis intrapersonnels	59
L'expression narrative et les défis interpersonnels	60
Les particularités du narrateur	62
Les comportements du narrateur et ses défis intrapersonnels	62
Les comportements du narrateur et ses défis interpersonnels	63
Les singularités de l'auditeur	63
L'auditeur et les défis intrapersonnels de l'endeuillé	63
L'auditeur et les défis interpersonnels de l'endeuillé	64

Le degré de contrôle des émotions	94
La relative présence ou absence de motivation intrinsèque	97
La force du noyau de l'évaluation de soi et d'une vision optimiste de l'avenir	100
L'historique du dénouement des congédiements et des pertes antérieurs	102
Résumé	103
CONCLUSIONS	107
Les implications sur le plan théorique	112
Les implications sur le plan de la recherche	114
Les implications sur le plan pratique	115
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	117

INTRODUCTION

De nombreux deuils professionnels s'inscrivent dans les particularités de l'économie du savoir (Power, 2010; Donnelly, 2009; Vickers, 2009). Parmi ces deuils, il y a notamment les transitions professionnelles involontaires (Haynie et Shepherd, 2010), lesquelles peuvent être causées par un changement obligé d'emploi à la suite de fermetures d'entreprises ou de postes à l'intérieur d'une organisation (Grebott et Berjot, 2010; Mckee-Ryan, Virick, Prussia, Harvey et Lilly, 2009). Plusieurs recherches s'intéressent aux réactions individuelles en lien avec de telles pertes. Par exemple, elles mettent en lien ces pertes avec le stress (Ito et Brotheridge, 2007; Browning, Dano et Heinesen, 2006), les réactions selon les classes sociales (Anderson, 2009), la santé (Karsten et Klaus, 2009; Prause, Dooleu et Huh, 2009; Salm, 2009; Burgard, Brand et House, 2007), l'identité (Garrett-Peters, 2009) et le chaos vocationnel (Pryor et Bright, 2007). Devant l'importance du phénomène des transitions professionnelles involontaires, plusieurs études mettent la focale sur le phénomène spécifique de l'adaptation à ces pertes (Froman, 2010; Charles-Edward, 2009; Hazen, 2009). De plus, la précarité et l'insécurité d'emploi étant à la hausse au cours des dernières années, ce phénomène risque de devenir de plus en plus important (Malenfant, LaRue, Vézina, April et Parent, 2002). Même si des efforts de recherches sont notables (Audhoe, Hoving, Sluiter et Frings-Dresen, 2010; Strobe, Schut et Boerner, 2010; Zikic et Klehe, 2006; McKee-Ryan, Song, Wanberg et Kinicki, 2005), il reste encore beaucoup d'approfondissements à faire (Haynie et Shepherd, 2010; Power, 2010; Strobe et al., 2010).

Le but de la recherche

Le présent essai vise précisément à combler une partie de cette carence en recherche. Il vise à

approfondir la question suivante : Comment s'explique le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire?

La définition des termes

Le deuil. Le deuil est le premier terme important à définir. Les définitions de ce terme sont multiples dans la littérature. D'ailleurs, dans la langue anglaise, rappelle Monday (2002), le deuil a plusieurs significations. Comme la majorité des écrits scientifiques se font dans cette langue, il est important de s'y attarder. Selon l'auteur, le terme *bereavement* signifie la mort d'un proche et est lié au phénomène biologique de la disparition. Le terme *grief*, quant à lui, réfère aux émotions suscitées par la perte chez les individus qui la subissent. Finalement, le terme *mourning* se rapporte aux enjeux sociaux de la perte, c'est-à-dire aux procédures telles que les funérailles et l'exposition du défunt. Dans le cadre de cet essai, la définition du deuil rejoint plus spécifiquement une des premières définitions de ce concept, laquelle a été formulée en 1917 par Sigmund Freud et est toujours utilisée aujourd'hui (Bourgeois, 2006). Selon Freud, « le deuil est régulièrement la réaction à la perte d'une personne aimée ou d'une abstraction mise à sa place, la patrie, la liberté, un idéal, etc. [...] Il sera surmonté après un certain laps de temps et nous considérons qu'il serait inopportun et même nuisible de le perturber » (cité dans Bourgeois, 2006, p. 279). De plus, souligne Côté (2000), la définition du deuil inclut une dimension de perte et celle-ci ne survient pas uniquement lors d'un décès, mais également lors de séparations ou de changements de divers ordres provoquant des réactions de souffrance. Ainsi, les définitions de Freud et de Côté (2000) mettent l'accent sur l'importance des réactions face à la perte, lesquelles sont normales dans les circonstances, et affirment que les causes de cette perte peuvent être diverses. Il s'agit là de considérations au cœur même du concept de deuil de cet essai.

La transition professionnelle. Le second terme important à définir est celui de la transition professionnelle. Selon Riverin-Simard et Simard (2005), l'expression « transitions professionnelles » est un terme générique. Il renvoie à la fois aux réorientations de carrière et aux changements d'emploi intra ou inter-organisationnels. Il inclut « divers types de transitions socio-professionnelles vécues par l'adulte sa vie durant. On songe, par exemple, aux transitions intrapersonnelles (étapes de vie au travail, alternance des périodes de questionnement sur les finalités ou les modalités de cette vie, passage d'une impression d'infinitude à un sentiment de plus en plus fort de finitude ; changements de carrière). On réfère aussi aux nombreuses transitions intra-organisationnelles (modification de tâches ; mobilité verticale) et inter-organisationnelles (changements d'emploi volontaires ; démarches imprévues de réinsertion suite à des fermetures ou fusions d'entreprise) » (p. 1).

Le qualificatif involontaire. Ce qualificatif finalement, est le troisième terme à définir. Involontaire signifie subi, non souhaité, non désiré. Le terme peut donc être compris selon son expression la plus simple.

Le plan de l'essai

Cet essai s'appuie sur différents angles théoriques et comprend cinq chapitres. Le premier chapitre porte sur le modèle de Walsh et Gordon (2008) mettant en lumière le processus de la création continue de l'identité personnelle, sociale et organisationnelle du travailleur au fil des ans et des événements. Le deuxième chapitre analyse le modèle de Blau (2006) portant sur les réponses et les processus émotifs associés à une perte d'emploi lors d'une fermeture d'entreprise. Le troisième chapitre présente le modèle de Latack, Kinicki et Prussia (1995), faisant encore

l'objet d'études très récentes (McKee-Ryan et al., 2009) et explicitant les stratégies adaptatives et proactives relatives à la perte d'emploi. Le quatrième chapitre explore la conception de Baddeley et Singer (2009) se traduisant par un modèle social interactionnel d'expression verbale de la perte (ou deuil), laquelle expression génère, sous certaines conditions, des stratégies adaptatives. Enfin, le cinquième chapitre propose, à l'aide des éléments théoriques présentés dans les quatre chapitres antérieurs, des éléments de réponse à la question centrale de l'essai. Des applications pratiques sont également proposées au regard de la théorie, de la recherche et de l'intervention en counseling de carrière.

CHAPITRE I

LA CRÉATION D'UNE IDENTITÉ DE TRAVAIL INDIVIDUELLE

Walsh et Gordon (2008) se sont appliqués à construire un modèle explicitant la construction de l'identité de travail individuelle. Ce modèle risque de s'avérer très utile pour apporter un certain éclairage pertinent relatif au processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Ces concepteurs se sont inspirés des recherches déjà existantes sur l'identité sociale et sur l'identité organisationnelle. Plus précisément, leur modèle montre comment l'identification des individus à leur organisation et à leur profession est utilisée afin de créer leur propre identité de travail. Les chercheurs font également un lien entre l'identité de travail individuelle et deux autres concepts importants, à savoir la performance au travail et l'intention ou non de quitter son emploi. Il est essentiel de relater plus en détails les éléments centraux de leur théorie et, ainsi, se diriger vers une meilleure compréhension du processus de deuil lors d'une transition professionnelle non souhaitée.

Le concept d'identité de travail individuelle

Selon Walsh et Gordon (2008), le terme identité concerne la représentation de son être propre et la traduction de cette représentation en mots et en actions. L'identité influence, précisent les chercheurs, à la fois les pensées, les émotions et les actions de l'individu. Ainsi, les auteurs s'intéressent au processus de création de l'identité. Leur modèle fait plus spécifiquement la description de la démarche entreprise par les individus, à titre de membre de leur organisation et de leur profession, dans le but de construire et d'intégrer une identité de travail individuelle propre à eux. Le terme identité de travail individuelle est décrit par les auteurs comme « un

concept de soi basé sur le travail et constitué d'une combinaison d'identités organisationnelles, professionnelles et autres, lesquelles sont représentées par les rôles joués et les comportements adoptés par l'individu au travail » (2008, p. 47). Cette identité, affirment Walsh et Gordon (2008), reflète le caractère fondamental revendiqué par l'individu tout au long de l'exercice de ses fonctions professionnelles et tout au long de sa carrière. Elle aura ainsi un impact sur la manière dont l'individu se comportera au travail et sur la façon dont il pensera ce dernier.

Ce concept d'identité occupe une place majeure dans l'identité de plusieurs adultes, mais peu de recherches portent encore sur celui-ci (Walsh et Gordon, 2008). Cette constatation, ajoutent les auteurs, est à l'origine de la construction de leur modèle, lui-même s'inspirant de recherches sur l'identité sociale, l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle. Par identité organisationnelle et identité professionnelle, les auteurs réfèrent à ce qui est central, distinctif et durable à l'intérieur de celles-ci. Ils se sont d'ailleurs concentrés sur les deux principaux groupes sociaux rattachés au travail, soit l'organisation et la profession. La question à laquelle ils désirent répondre est celle-ci : « qu'est-ce que la création de l'identité de travail individuelle et comment les individus parviennent-ils à la créer? » (2008, p.47). Walsh et Gordon (2008) insistent sur l'importance de ce processus puisque, selon eux, il influence les rôles et les comportements adoptés par les gens dans leur milieu. Leur modèle, ajoutent-ils, lie ce processus de création d'une identité de travail à deux autres concepts importants dans l'univers professionnel : la performance au travail et l'intention de quitter.

La construction de l'identité de travail individuelle

L'identité de travail individuelle constitue une seule identité parmi les nombreuses autres que

possède la personne, mais elle est centrale dans le contexte de la vie professionnelle selon les chercheurs. Les travailleurs, avancent Walsh et Gordon (2008), créent leur identité de travail individuelle en incorporant l'identité offerte via l'appartenance à divers groupes sociaux. Plus précisément, affirment les auteurs, les gens se classent eux-mêmes dans certains groupes, tous distincts les uns des autres, et chacun de ces groupes offre une identité de membre avec des caractéristiques particulières. Les gens, précisent les auteurs, vont ensuite choisir d'ajouter ou non les particularités de ces groupes à leur propre identité. Pour faire le choix d'incorporer des particularités précises à son identité, différents facteurs peuvent être considérés selon les auteurs : démographique, organisationnel ou autres. Toutefois, Walsh et Gordon (2008) mettent l'accent sur deux facteurs en particulier : l'identification aux caractéristiques de l'organisation et l'identification aux caractéristiques de la profession.

Selon Walsh et Gordon (2008), la théorie de l'identité sociale décrite par Turner met de l'avant la création de cette identité sociale en trois grandes étapes :

- la comparaison avec autrui
- l'auto-classification et la classification d'autrui
- l'attribution d'une valeur à ces groupes.

Un tel processus permet aux individus d'attribuer un sens à leur environnement social. Ce processus se fait en continu, car, prétendent les auteurs, il est façonné en partie par les constantes interactions avec autrui. Pour former leur identité, ajoutent Walsh et Gordon (2008), les gens choisissent généralement les éléments positifs renforçant leur image d'eux-mêmes et leur permettant de se sentir valorisé. L'identité sociale est complexe et peut relier des rôles différents : les auteurs donnent l'exemple d'un travailleur jouant le rôle du gestionnaire agressif au travail,

mais également le rôle du parent aimant à la maison.

Dans le même ordre d'idées, le processus de création d'une identité de travail individuelle, décrit par Walsh et Gordon (2008), est aussi dynamique et continu. Il peut toutefois être délimité, notent les chercheurs, par la comparaison et le choix de l'adhésion à des groupes liés au travail précisément. Les individus, selon eux, procèdent alors à deux analyses.

- Une première analyse consiste en une interprétation des caractéristiques identitaires offerte par l'adhésion aux divers groupes sociaux.
- Une seconde analyse consiste en une analyse de la concordance entre l'identité de ces différents groupes sociaux et celle du travailleur.

Rappelons-le, les deux groupes sociaux à l'origine de la conception de l'identité de travail individuelle sont, selon les auteurs, l'organisation et la profession. Si ces groupes sont utilisés pour bâtir l'identité de travail individuelle, il est alors question d'identifications organisationnelle et professionnelle, affirment les auteurs. Ces derniers amènent une définition de ces termes : l'identification organisationnelle ou professionnelle signifie « le processus par lequel les membres choisissent de s'identifier à leur organisation ou à leur profession » (2008, p. 48). Ce processus, ajoutent les auteurs, réfère à la congruence ou à l'incongruence entre la perception de l'identité de son organisation, de sa profession et de son concept de soi.

Au cours de ce processus, expliquent Walsh et Gordon (2008), les individus utilisent les compétences propres à leur organisation et à leur profession afin, d'une part, de se distinguer des autres organisations ou des autres professionnels et, d'autre part, de se sentir valorisé. Bref, résumant les auteurs, si ces deux groupes sociaux démontrent des caractéristiques jugées

distinctives et valorisantes, les individus risquent de les utiliser dans la création de leur identité de travail. Afin d'illustrer concrètement le développement continu de l'identité de travail individuelle, les auteurs proposent un modèle comportant les quatre étapes suivantes :

- La détermination des compétences assurant la distinction de l'organisation face aux autres organisations, puis l'interprétation de l'identité organisationnelle.
- La détermination des valeurs et compétences propres à la profession, puis l'interprétation de l'identité professionnelle.
- À l'aide des deux premières étapes, la sélection des groupes (l'organisation, la profession ou les autres) donnant à l'individu une différenciation plus nette et un sentiment de valorisation à l'individu.
- La création d'une identité de travail individuelle.

Le modèle de Walsh et Gordon (2008) s'appuie en grande partie sur la théorie de l'identité sociale, mais également sur celle de l'identité organisationnelle. Selon les chercheurs, cette théorie dépend de la relation de l'employé avec son organisation. En effet, l'évaluation faite par les employés au sujet de leur milieu est, selon les auteurs, toujours subjective; l'identité organisationnelle, pour sa part, est imprégnée de leur propre idée concernant les pratiques formelles de l'organisation et les interactions sociales entre les employés. Il s'ajoute à cela, précisent les auteurs, les informations externes qu'ils reçoivent (ex. : reportages télévisés sur la compagnie). Une fois l'identité organisationnelle établie, avancent les auteurs en se basant sur les travaux d'Albert et Whetten, les individus la comparent à leur propre concept de soi pour voir le degré de concordance entre leurs caractéristiques personnelles et celles de l'entreprise. Si ces caractéristiques leur permettent de renforcer leur concept de soi de manière positive, les individus, affirment les auteurs, risquent de s'identifier plus fortement à l'organisation et d'y adhérer.

Généralement, nommer le caractère central forgeant l'identité de l'organisation est simple, mais décrire comment le processus menant à choisir ce caractère et sa signification est très complexe (Walsh et Gordon, 2008).

Les propositions de base de la théorie de l'identité de travail individuelle

Les théories de l'identité sociale et de l'identité organisationnelle sont à la base de leur modèle, rappellent Walsh et Gordon (2008). En plus de proposer une démarche de création de l'identité de travail individuelle, les chercheurs amènent plusieurs propositions, c'est-à-dire des postulats à la base de leur théorie. Ces propositions, avancent-ils, permettent d'expliquer plus en profondeur les quatre grandes étapes énumérées précédemment tout en apportant plusieurs nuances dans la création de l'identité de travail des individus.

La proposition 1. Plus la différenciation et la valorisation apportées par des groupes sociaux sont grandes, plus les travailleurs sont susceptibles d'utiliser l'identité de ces groupes sociaux pour créer leur propre identité de travail individuelle.

Selon Walsh et Gordon (2008), s'appuyant sur les recherches d'Ashforth et Mael, les caractéristiques des groupes qui assurent une bonne distinction et une bonne valorisation pour leurs membres ont plus de chances d'être utilisées dans la création de leur identité de travail, particulièrement si ces caractéristiques améliorent leur image de soi. Par conséquent, poursuivent les auteurs, ils vont utiliser les caractéristiques de l'organisation ou de la profession pour construire leur identité de travail si l'adhésion à ces groupes sociaux est perçue comme étant un facteur aidant à se distinguer des gens n'en faisant pas partie et si, de plus, cette distinction est

positive. Également, ajoutent les auteurs, si le fait de s'identifier à ces caractéristiques les font sentir prestigieux et uniques, l'identification sera encore plus forte. Selon les auteurs, ceci est toujours fait dans le but de maintenir et d'augmenter une image de soi au travail positive.

La proposition 2. Une compétence distinguant l'organisation des autres organisations est utilisée par les membres de celle-ci afin d'établir l'identité organisationnelle de leur milieu et, par conséquent, pour établir leur propre identité de travail individuelle.

Pour parvenir à cette image de soi positive évoquée précédemment, les individus vont mettre l'accent sur les aspects spéciaux et uniques à leur organisation (Walsh et Gordon, 2008). Selon les auteurs, les caractéristiques rendant une organisation spéciale et unique se retrouvent généralement au niveau de ses compétences. Celles-ci, estiment les créateurs du modèle, représentent « la capacité de l'entreprise à faire une utilisation supérieure de ses ressources comparativement à ses compétiteurs » (2008, p. 51). Les compétences font appel, précisent les auteurs, à les toutes caractéristiques rares dans l'industrie et difficiles à imiter, et dont l'entreprise est une des seules à posséder. Ces compétences doivent, ajoutent les auteurs, contribuer au succès et à la réputation de l'entreprise et, ultimement, la rendre réellement distincte des autres. Selon Walsh et Gordon (2008), elles servent donc à la création à la fois de l'identité de l'organisation et de l'identité de travail individuelle. En effet, les individus, soutiennent les auteurs, sont attirés par les compétences les différenciant des compétiteurs et avantageant leur image d'eux-mêmes.

La proposition 3. Des valeurs jugées positives et spécifiques à une profession sont utilisées par les membres pour établir l'identité professionnelle de leur profession et, par conséquent, pour établir leur propre identité de travail individuelle.

Au-delà de l'organisation, la profession de l'individu contribue également à la création de l'identité au travail, affirment Walsh et Gordon (2008). L'identité professionnelle et ses rôles est donc centrale selon eux pour l'individu membre d'une organisation et elle forme la base d'une culture de travail très forte. En effet, précisent les auteurs en se basant sur les travaux de Van Maanen et Barley, les professions possèdent souvent leur propre culture de métier, et cette dernière est indépendante de la culture organisationnelle de l'entreprise. Cette culture de métier, signalent les auteurs, peut générer un sentiment de supériorité pour ses membres et ainsi guider leurs valeurs, normes et croyances. Cette tendance à développer une forte culture professionnelle a plusieurs sources selon les auteurs, en se référant toujours aux publications de Van Maanen et Barley. Tout d'abord, chaque groupe de professions possède une expertise bien personnelle. De plus, chaque groupe de professions détient sa propre expérience de travail spéciale et unique lui ayant permis de développer des habiletés pratiques particulières. Cette idéologie de métier, croient Walsh et Gordon (2008), agit de manière très forte dans la construction de l'identité de travail individuelle. D'ailleurs, soulignent les auteurs en citant Zola et Miller, les professions offrent un sentiment de cohésion important aidant les individus à se distinguer des autres professions et groupe, et assurant, du même coup, une bonne estime d'eux-mêmes.

La proposition 4. Le groupe dont l'identité offre la plus grande distinction et le plus grand sentiment de valorisation pour le membre est la source la plus influente dans la création de l'identité de travail individuelle du membre.

Selon Walsh et Gordon (2008), l'organisation et la profession peuvent jouer un rôle important dans le processus de création d'une identité de travail individuelle. Ils rappellent toutefois que le travailleur peut utiliser d'autres groupes pour créer cette identité, comme le genre, l'ethnie, le

département dans l'entreprise, etc. De plus, rapportent les auteurs à la suite des recherches de Grey, l'organisation et la profession ne sont pas des groupes mutuellement exclusifs et les individus peuvent les utiliser conjointement avec d'autres groupes pour créer leur identité. Dans le cadre de leur modèle, Walsh et Gordon (2008) se concentrent davantage sur l'organisation et la profession, en explorant leur combinaison et leur variation en importance dans le processus de création. Dans une telle perspective, confirment les auteurs, ces deux groupes sont utilisés pour bâtir l'identité de travail individuelle selon le niveau de différenciation et de valorisation apporté à la personne.

Les auteurs présentent différentes alternatives. D'abord, si les deux groupes apportent un haut niveau de différenciation et de valorisation, ils sont tous deux utilisés pour forger l'identité de travail individuelle. Ensuite, si les deux groupes apportent un faible niveau de différenciation et de valorisation, ils risquent d'être mis de côté par l'individu, ce dernier se servant des autres groupes (ethnie, genre, département, etc.) pour forger son identité de travail individuelle. Finalement, le phénomène le plus complexe, selon les auteurs, se produit si l'un des groupes offre un niveau de valorisation et de différenciation plus élevé comparativement au second groupe. Dans ce cas-là, l'individu utilise le premier groupe, car les hauts niveaux de différenciation et de valorisation de ce groupe favorisent une image positive de lui-même.

La proposition 5a. Les individus détenant un emploi orienté uniquement sur le travail à accomplir sont susceptibles d'utiliser l'appartenance à des groupes sociaux plus pertinents que l'organisation et la profession pour créer leur identité de travail individuelle.

La proposition 5b. Les individus détenant un emploi orienté vers la vocation professionnelle sont

plus enclins à utiliser leur appartenance à leur profession afin de créer leur identité de travail individuelle.

La proposition 5c. Dépendamment du degré de distinction et de valorisation de chaque groupe, les individus détenant une carrière traditionnelle – carrière linéaire – sont plus enclins à utiliser leur appartenance à l'organisation et à la profession pour créer leur identité de travail individuelle.

La proposition 5d. Les individus détenant une perspective de carrière plus moderne – carrières non linéaires et flexibles – sont plus enclins à utiliser leur appartenance à la profession pour créer leur identité de travail individuelle.

Alors que le degré de distinction et de valorisation fourni par l'organisation et la profession influence la création de l'identité de travail individuelle, l'orientation du travail de l'individu, affirment Walsh et Gordon (2008), dicte si cette influence sur la création se produira ou non. Selon les auteurs, l'orientation du travail de l'individu réfère à la relation entretenue avec son emploi et peut varier d'une personne à l'autre.

D'après les auteurs, les individus dont l'emploi est orienté uniquement vers l'exécution du travail sont moins susceptibles de se soucier de la création d'une identité de travail individuelle. Ces individus, ajoutent les auteurs, sont généralement intéressés aux avantages et aux gains liés à l'emploi, par exemple le salaire. Leur emploi est perçu comme un moyen d'obtenir les récompenses dont ils ont besoin pour vivre, précisent les auteurs, et les passions et les intérêts de ces individus sont donc davantage poursuivis en dehors du milieu professionnel. Les auteurs

énoncent les professions d'agent de sécurité ou d'ouvrier sur les lignes de montage pour représenter ce type d'orientation du travail. Afin de forger leur identité de travail individuelle, ces personnes, soutiennent les concepteurs du modèle, risquent d'utiliser d'autres groupes sociaux jugés pertinents, comme leur équipe de travail.

D'après Walsh et Gordon (2008), les individus dont le travail est orienté vers la vocation professionnelle associent leur emploi et leur vie personnelle de manière inséparable. Par conséquent, soulignent les auteurs, ils utilisent leur profession pour construire leur identité de travail individuelle, celle-ci devenant même leur raison d'être. Elle fait partie intégrante de leur concept de soi selon les auteurs. Ces derniers réfèrent aux professions de missionnaires ou aux infirmières pour illustrer ce type d'orientation du travail. De plus, soutiennent les auteurs, si l'organisation sert de véhicule permettant cette réalisation de leur vocation, elle est également utilisée dans la création de l'identité de travail individuelle, mais cette utilisation de l'organisation n'est pas automatique.

Finalement, résumant Walsh et Gordon (2008), les individus peuvent voir leur emploi comme faisant partie d'une carrière avec différents objectifs, et ce, indépendamment de leur classification au sein d'une main-d'œuvre professionnelle ou non-qualifiée. Selon Walsh et Gordon (2008), il existe deux manières de voir la carrière. La première vision est inspirée de la théorie de Super et représente la carrière dite traditionnelle, où l'individu se développe et progresse en occupant une série d'emplois à travers la même organisation ou un nombre peu élevé d'organisations. Cet individu acquiert de plus en plus de responsabilités et poursuit une ascension relativement linéaire dans l'organisation, selon les opportunités se présentant à lui. Les individus entretenant cette vision de la carrière sont susceptibles, précisent les auteurs, d'utiliser à la fois leur

organisation et leur profession pour bâtir leur identité de travail individuelle. Ainsi, avancent les concepteurs du modèle, le degré auquel ces deux groupes sociaux permettent de différencier et de valoriser le travailleur est important. La seconde vision de la carrière, présentée par les auteurs en se référant aux écrits de Bateson, est plus moderne et réfère à la mouvance et à la flexibilité du monde du travail actuel. La carrière est alors vue, selon les auteurs, comme un mouvement en « zig-zag » dans différentes organisations. Dans cette perspective, signalent les auteurs, il s'agit pour l'individu d'autogérer sa carrière en étant mobile et en saisissant les opportunités d'avancement intra et inter-organisationnelles pour assurer son propre développement personnel. Selon Walsh et Gordon (2008), s'inspirant des travaux de Blau, les relations entre l'individu et l'organisation sont alors transactionnelles. Toujours selon les auteurs, qui s'inspirent cette fois des recherches de Sullivan, Carden et Martin, les compétences acquises par le travailleur visent à lui assurer une bonne employabilité et à demeurer compétitif sur le marché de l'emploi. Dans cette optique, affirment les auteurs, l'identité de travail individuelle se base principalement sur les tâches accomplies par les individus dans l'exercice de leur profession et moins sur l'identité organisationnelle.

La proposition 6a. Plus les individus perçoivent leurs identités organisationnelle et professionnelle comme étant congruentes, plus leur performance au travail concorde avec les attentes de l'organisation.

La proposition 6b. Plus les individus perçoivent leurs identités organisationnelle et professionnelle comme étant conflictuelles et plus ils favorisent leur identité professionnelle pour créer leur identité de travail individuelle, plus leur performance au travail s'éloigne des attentes de l'organisation.

Selon la théorie de l'identité sociale présentée par Walsh et Gordon (2008), les individus sont engagés dans un processus continu de comparaison entre eux et les différents groupes. En s'affirmant membres d'un groupe, ils se déclarent également non-membres de d'autres groupes. Ils agiront donc conformément à leurs groupes et différemment des autres groupes, énoncent les auteurs. De plus, ils adopteront les rôles propres à leurs groupes et non à ceux des autres, toujours selon les auteurs. Ces actions et rôles prescrits par le groupe, soulignent les concepteurs du modèle, dictent la conduite des individus et ceux-ci attribuent un sens à leur conduite. Ceci crée aussi des attentes envers les autres (Walsh et Gordon, 2008). Par exemple, les auteurs présentent le cas des médecins : ceux-ci se posent comme experts en physique et s'attendent à jouer un rôle d'expert face aux gens ne faisant pas partie de leur groupe. Ces professionnels pourraient être surpris, selon les auteurs, de voir des gens sans expertise remettre en question leurs connaissances en physique, car une telle attitude ne correspondrait pas à leurs attentes. De la même manière, avancent les auteurs, être membre d'une organisation ou d'une profession amène les individus à se forger une identité de travail où ils se donnent des rôles spécifiques, à se créer des attentes et, ainsi, à anticiper une reconnaissance par rapport à ces rôles.

Ainsi, selon Walsh et Gordon (2008), les rôles que les individus s'attribuent influencent leurs comportements et ces comportements forment le cadre de leurs interactions avec autrui, c'est-à-dire avec les collègues ou les clients. Toutefois, rappellent les auteurs, comme les rôles proviennent des deux groupes, c'est-à-dire de l'organisation et de la profession, ces rôles ont tout avantage à être congruents. En effet, si les rôles prescrits par l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle s'accordent bien ensemble, la performance au travail de l'individu, selon les chercheurs, risque d'augmenter. À l'inverse, si les identités organisationnelle et professionnelle sont conflictuelles entre elles et si l'individu s'identifie davantage à sa profession,

il risque d'adopter les rôles dictés par la profession et non par l'organisation, croient les auteurs. Sa performance au travail, concluent-ils, risque alors de moins bien répondre aux exigences et aux attentes du milieu.

La proposition 7. Pour les individus utilisant leur appartenance à la profession dans le but de créer leur identité de travail individuelle, plus ils sentent le soutien de leur organisation relativement aux rôles associés à leur identité de travail individuelle, moins ils sont enclins à envisager de quitter leur emploi au sein de l'organisation.

Selon Walsh et Gordon (2008), les individus vont chercher à occuper un emploi dans des endroits où ils sont capables de jouer les rôles conformes à leur identité professionnelle, si celle-ci est utilisée dans la construction de leur identité de travail individuelle. Par conséquent, confirment les auteurs, si un nouveau milieu semble offrir un meilleur soutien à leur rôle professionnel, par exemple en offrant de la formation à l'employé pour augmenter sa performance comme professionnel, le travailleur risque de changer de milieu afin de trouver une meilleure combinaison profession-organisation. Cette affirmation, toujours selon les auteurs, est en accord avec les recherches sur l'intégration organisationnelle et l'insertion au travail. Ce concept, expliquent les auteurs, détermine dans quelle mesure l'emploi et l'organisation d'un individu correspondent aux autres aspects de sa vie, incluant ses valeurs personnelles et ses buts professionnels. Ainsi, un individu intégré dans son emploi est moins susceptible de quitter son emploi, car il se sent capable de jouer ses rôles professionnels adéquatement au sein de l'organisation, soutiennent les auteurs.

Résumé

Le modèle créé par Walsh et Gordon (2008) permet, selon eux, de faire des liens entre la manière dont les individus construisent leur identité de travail individuelle et les impacts potentiels pour ces individus en termes de performance au travail et d'intentions de quitter. De plus, leur modèle ajoute les concepts clé de l'identité organisationnelle et l'identité professionnelle dans la conception de l'identité de travail individuelle. Pour procéder à cette conception, les auteurs mettent notamment en lumière quatre étapes illustrant le développement continu de cette identité particulière :

- la détermination des compétences assurant la distinction de l'organisation face aux autres organisations, puis l'interprétation de l'identité organisationnelle
- la détermination des valeurs et compétences propres à la profession, puis l'interprétation de l'identité professionnelle
- la sélection des groupes (l'organisation, la profession ou les autres) donnant à l'individu une différenciation plus nette et un sentiment de valorisation plus prononcé
- la création d'une identité de travail individuelle.

Afin de mieux mettre en relief l'originalité de leur modèle, les auteurs énoncent également une dizaine de propositions. Ces propositions, selon eux, permettent d'enrichir l'explication de la démarche de création de l'identité de travail individuelle en apportant plusieurs nuances. Le modèle, rappellent aussi les auteurs, explique les divergences d'influences de l'organisation ou à la profession dans le processus de création de l'identité de travail individuelle, dépendamment du degré de distinction et de valorisation apporté par ces groupes. Finalement, précisent les auteurs, il faut tenir compte des différentes orientations de carrière des individus, et ce, afin de mieux

saisir la relation entretenue par le travailleur avec son emploi et les incidences de cette relation sur la création de son identité de travail.

Selon Walsh et Gordon (2008), leur modèle pourrait avoir des implications, entre autres, pour les recherches explorant les impacts des initiatives en ressources humaines. Par exemple, suggèrent les auteurs, les professionnels, contrairement aux individus membres de groupes de métiers non spécialisés, sont plus enclins à aller au-delà de leur organisation pour créer leur identité de travail individuelle. Ceux-ci, ajoutent les auteurs, semblent également poursuivre des carrières dites vocationnelles ou sont plus enclins à adopter une stratégie de carrière moderne et non linéaire. Walsh et Gordon (2008) suggèrent donc d'explorer les différences de milieux, par exemple, les avocats au niveau gouvernemental et ceux dans une firme privée. Finalement, rappellent-ils, l'identité de travail individuelle a des implications cruciales dans la manière dont le travail est accompli, et ce, à la fois au niveau individuel et organisationnel.

En fournissant une explication sur le phénomène de la création continue d'une l'identité de travail au fil des ans et des événements, le modèle de Walsh et Gordon (2008) permet d'élaborer plusieurs bases adéquates dans la compréhension du processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Dans le but d'apporter des éléments additionnels importants pour approfondir cette compréhension du deuil, le prochain chapitre met en lumière certaines réponses émotives associées à la perte d'emploi consécutives à une fermeture d'entreprise.

CHAPITRE II

UN MODÈLE POUR COMPRENDRE LES RÉPONSES DES VICTIMES

Blau (2006) a effectué une revue de la littérature scientifique traitant du concept de perte d'emploi. Selon lui, il est possible de fractionner ce concept selon cinq aspects. Le cinquième et dernier aspect, modélisé par Blau (2006), réfère à l'étude des employés vivant un processus de mise à pied. Cet aspect a aussi été étudié dans les travaux de Armstrong-Stassen (2002) et Koeber (2002) : ces chercheurs ont contribué aux recherches de Blau (2006) afin d'approfondir les connaissances en lien avec le processus émotionnel vécu par les employés licenciés. Le contenu de ce chapitre se centre plus précisément sur les réactions des employés confrontés à une perte d'emploi due à la fermeture de leur poste respectif ou encore à la fermeture de l'entreprise où ils sont employés. Une telle perte est susceptible d'être vécue similairement à un deuil et le processus risque de se produire régulièrement lors de transitions professionnelles involontaires. Afin de bien comprendre les aspects entourant cet événement souvent inattendu, un portrait global des différents indicateurs impliqués est fait.

Une revue de la littérature

Blau (2006) tente de mieux comprendre le processus de deuil des salariés et leurs réponses associées à la fermeture de l'entreprise où ils travaillent. Appuyé par un grand nombre d'auteurs, la réduction des effectifs, selon lui, est efficace et nécessaire comme technique de gestion afin de réduire les coûts d'exploitation, d'augmenter les gains et de maximiser le cours des actions.

À la suite de la fermeture d'une usine ou de l'abolition de certains postes, trois types de personnes, affirme Blau (2006) en se basant sur les écrits de Leana et Feldman, sont touchés par cet événement. D'abord, il y a les victimes, c'est-à-dire les personnes mises à pied, ensuite, les travailleurs déplacés qui doivent changer de poste ou d'unité et, finalement, les survivants, représentés par les travailleurs ayant vécu le renvoi de certains collègues (Blau, 2006). L'auteur mentionne utiliser aussi ces termes afin de différencier les catégories de gens impliquées dans les mises à pied. En s'inspirant de DeWitt, Blau (2006) décrit trois types de mises à pied : le travailleur peut vivre une fusion au sein de l'entreprise, il peut être retiré de son poste si un autre travailleur plus ancien convoite ce poste ou, encore, il peut être question de coupure de poste où la personne avec peu d'ancienneté voit le sien supprimé plus tôt.

Les étapes du deuil

Blau (2006) propose dans son modèle de décrire le processus émotionnel vécu par les victimes de mises à pied en reliant ce processus aux événements et émotions vécus pendant et après la fermeture de l'entreprise ou l'abolition du poste de l'individu.

Au centre de son modèle, soutient l'auteur, se trouvent les étapes de deuil inspirées du modèle de Kübler-Ross. Il s'agit, mentionne l'auteur, du déni, de la colère, du marchandage, de la dépression, de l'exploration et de l'acceptation. Dans ce cas-ci, Blau (2006) applique ces étapes de deuil au processus suivant une perte d'emploi. Selon l'auteur, rapportant les idées de Latack, Kinicki, et Prussia, publiées antérieurement, le deuil peut être réussi et cette réussite passe par la mobilisation de l'individu dans la recherche d'un emploi. Toutefois, si cette recherche d'emploi est infructueuse, il est possible, avance l'auteur, d'envisager cet élément comme étant

dommageable à la santé psychologique et physiologique de l'individu sans emploi.

Blau (2006), s'inspirant de Bridges, considère la perte d'emploi comme une transition et un processus psychologique se divisant en trois étapes. Ces étapes de transitions, note l'auteur, ne sont pas planifiées et ne peuvent être gérées de façon rationnelle.

- Une première étape consiste à laisser aller l'ancien travail.
- Une deuxième étape implique de vivre une pause entre l'ancien emploi et le nouveau.
- Une troisième étape conduit à vivre un nouveau départ.

Blau (2006) présente les étapes de résolution du deuil de Kübler-Ross appliquées à la situation précise de la perte d'emploi. La première émotion ressentie par un individu confronté à l'annonce inattendue de son licenciement, soutient-il, est le déni. S'inspirant toujours de Kübler-Ross, cette façon de réagir, affirme l'auteur, est considérée comme un tampon favorisant ainsi la mobilisation des autres moyens de défense. L'individu a ensuite l'impression d'avoir été trahi, affirme l'auteur : il ressent donc de la colère. Puis, ajoute l'auteur, la négociation suit et implique différentes actions. Par exemple, l'employé mis à pied, souligne l'auteur, peut tenter de faire renverser la décision en émettant certains arguments pour conserver son emploi. Cette phase est généralement de courte durée et prend forme, selon le chercheur, seulement au moment où la mise à pied est connue à la grandeur de l'entreprise. L'émotion suivant cette phase est la dépression, caractérisée selon Blau (2006) par des sentiments de tristesse et parfois même des attitudes de retrait et des pertes de contrôle. L'auteur décrit les phases de deuil précédentes comme des étapes souvent nécessaires, mais destructives, car elles représentent des combats face à une décision inattendue. Ensuite arrive l'exploration, représentant un état d'esprit teinté d'espoir et de volonté d'explorer les différentes opportunités possibles, affirme l'auteur. Cela

conduit l'individu en deuil vers l'acceptation. Sans nommer cette phase bonheur, Blau (2006) se joint à Noer pour décrire l'acceptation comme un moment où l'individu montre son accord avec l'événement passé et sa préparation pour le futur. Dans son modèle, affirme le chercheur, les deux dernières étapes, soit l'exploration et l'acceptation, sont vues comme des phases constructives du deuil.

Les facteurs personnels et situationnels sont utilisés, souligne l'auteur, afin de bien saisir les éléments susceptibles d'entraîner un individu vivant une perte d'emploi et, donc, un deuil professionnel, à transformer les étapes destructives de son processus de deuil en des étapes constructives.

Les facteurs personnels influençant le processus de deuil

La motivation intrinsèque et le noyau de l'évaluation de soi sont deux facteurs personnels considérés par Blau (2006) comme facilitant le processus de deuil des victimes de mises à pied. D'abord, la motivation intrinsèque, énonce l'auteur en s'appuyant sur la définition de Lawler et Hall, est définie comme étant le degré de motivation à fournir une bonne performance en raison de récompenses ou de sentiments subjectifs attendus par l'individu en échange de cette bonne performance. Du côté du noyau de l'évaluation de soi, Blau (2006) s'inspire de Judge, Erez, Bono, et Thoresen pour le définir comme un trait de personnalité déterminé par quatre éléments :

- l'estime de soi (la vision de soi-même)
- l'auto-efficacité généralisée (l'évaluation de ses capacités dans plusieurs situations)
- la névrose (la tendance à avoir une perception de soi et des pensées négatives)

- le locus de contrôle (les croyances au sujet des causes des événements; un locus interne signifie de voir les événements comme résultant de nos comportements).

Blau (2006), se référant aux propos de House, Shane et Herold, considère la motivation intrinsèque comme un état, mais ceci n'implique pas nécessairement une motivation fixe et stable dans le temps. Comme elle peut différer d'une situation à l'autre, affirme l'auteur, la motivation est un aspect variable de la personnalité. Par conséquent, il est nécessaire, selon l'auteur, de mesurer fréquemment cette motivation afin d'évaluer son impact sur les différentes étapes du deuil. Par ailleurs, Blau (2006), s'inspirant toujours de House et al., considère le noyau de l'évaluation de soi comme étant plus fixe et stable dans le temps et à travers les situations, car il s'agit d'un trait de personnalité. De plus, en se basant sur Wiggins et Pincus, l'auteur mentionne ceci : l'utilisation de ce concept s'avère une façon plus efficace de mesurer l'impact sur le deuil.

Blau (2006) énonce un troisième facteur personnel pouvant affecter le processus de deuil de l'individu mis à pied. Il s'agit de l'histoire personnelle de la personne en lien avec la situation de renvoi. Le fait d'avoir déjà vécu un congédiement, la fréquence des renvois antérieurs, les solutions prises et le dénouement des recherches d'emploi sont tous des éléments pouvant influencer les réactions des victimes et même prolonger le deuil négatif, affirme l'auteur en se référant aux études de Kaufman. Également, l'auteur, en s'inspirant de Noer, affirme ceci : le nombre d'années travaillées au sein d'une entreprise et l'âge du travailleur sont également des facteurs influençant la réaction de la victime. Le fait de se sentir trahi par un employeur, conclut-il, entraîne un niveau de confiance peu élevé et un haut taux de cynisme envers un nouvel employeur.

En fait, Blau (2006) considère les sentiments d'efficacité et de contrôle comme influençant l'effort mis dans un nouvel emploi. Selon l'auteur, les sentiments en lien avec le noyau de l'évaluation de soi peuvent aider une victime à évoluer dans son processus de deuil. La motivation intrinsèque, pour sa part, permet à l'individu d'avoir un sentiment de contrôle personnel plus grand sur ses actions, souligne Blau en se basant sur les écrits de Leana et Feldman. D'après l'auteur, ce sentiment de fierté personnelle par rapport à son travail peut avoir des effets positifs sur la victime en l'aidant à évoluer dans son processus de deuil. Donc, d'après Blau (2006), les deux propositions suivantes sont exactes durant le processus de deuil vécu par les individus mis à pied.

La proposition 1a. La motivation intrinsèque des victimes et le noyau de l'évaluation de soi sont négativement liés aux étapes destructives de deuil ; par ailleurs, l'histoire personnelle de réduction des effectifs y est corrélée positivement.

La proposition 1b. La motivation intrinsèque des victimes et le noyau de l'évaluation de soi sont positivement liés aux étapes constructives de deuil ; par ailleurs, l'histoire personnelle de réduction des effectifs y est corrélée négativement.

Les facteurs situationnels affectant le processus de deuil

Blau (2006) inclut dans son modèle le terme de violation de contrat. Ce terme réfère, selon lui, au sentiment de trahison perçu régulièrement chez les individus mis à pied. D'après l'auteur, moins l'individu perçoit une violation de contrat dans la situation vécue, plus il évolue facilement au sein des étapes constructives de son processus de deuil. Blau (2006) mentionne aussi dans son

modèle, un deuxième facteur situationnel : l'avis préalable. Selon le créateur du modèle, qui s'inspire des recherches de Noer, le fait de connaître à l'avance la mise à pied permet à la victime de bénéficier d'une plus longue période pour vivre les différentes étapes de son deuil.

La légitimité de la cause de la fermeture de l'entreprise et la perception de la crédibilité des explications des gestionnaires sont aussi des éléments impliqués dans le processus de deuil de la victime, rappelle l'auteur en citant les travaux de Bies. L'opinion de Blau (2006) à ce sujet est la suivante : si la victime n'a pas l'impression que le licenciement est dirigé vers sa personne, elle vivra moins d'indignation, surtout si elle reçoit les explications avant la fermeture de l'usine ou de son poste. Selon l'auteur, cette situation peut amener la victime à vivre son deuil de façon plus constructive.

Selon les écrits de Brockner et Greenberg, Blau (2006) propose deux facteurs influençant la manière de vivre le deuil. Le premier facteur est celui de la justice distributive, se concentrant sur la distribution des résultats et des conséquences de la fermeture. Le deuxième facteur est celui de la justice procédurale, se concentrant sur le processus de décision et sur la démarche de distribution des résultats. Afin d'améliorer les perceptions des employés de cette justice, l'auteur amène une suggestion basée sur les études de Sheer et Chen, soit une communication fréquente entre les différentes échelles hiérarchiques par le biais de réunions, de courriers électroniques ou de lettres.

Selon Blau (2006), entretenir une culture d'entreprise positive est une autre façon de maintenir les salariés informés des éléments relatifs à l'entreprise et de les aider à progresser au sein de leur processus de deuil. Cette culture d'entreprise, mentionne l'auteur, est représentée par les valeurs,

les croyances et les normes communes aux membres de l'entreprise. S'inspirant des recherches de Martin, Blau (2006) énonce les trois variables suivantes comme étant nécessaires au bon fonctionnement :

- le consensus (les croyances sont acceptées collectivement)
- la cohérence (les comportements des employés et les politiques de l'organisation sont conformes)
- la clarté (les employés savent à quoi s'attendre).

Blau (2006), après avoir énoncé les six facteurs situationnels précédents, joint deux autres propositions s'avérant utiles lors du processus de deuil vécu par un employé, soit la 2a et 2b.

La proposition 2a. Les notifications préalables perçues par les victimes, la légitimité de la cause de la fermeture, la justice distributive, la justice procédurale et une culture d'entreprise plus positive sont négativement liées aux étapes destructives du deuil; par ailleurs, la violation de contrat y est positivement reliée.

La proposition 2b. Les notifications préalables perçues par les victimes, la légitimité de la cause de la fermeture, la justice distributive, la justice procédurale et une culture d'entreprise plus positive sont positivement liées aux étapes constructives du deuil; par ailleurs, la violation de contrat y est négativement reliée.

Les réponses des victimes durant une fermeture d'entreprise

Blau (2006) différencie, dans son modèle, les réponses des victimes selon deux orientations

possibles : un processus constructif de deuil ou un processus destructif de deuil. Il existe des facteurs affectant ces processus de deuil et permettant, note l'auteur, de déterminer si les individus victimes des réductions des effectifs demeurent bien fonctionnels ou non durant la démarche. D'après le concepteur du modèle, ces variables n'ont jamais été mesurées dans un autre contexte de mises à pied.

Le premier facteur présenté par l'auteur est la diminution de la tension pouvant être accompagnée par des symptômes tels l'hypertension, les troubles du sommeil, les maux d'estomac et la nervosité. Ces symptômes, selon Blau et s'inspirant des résultats de Latack et al., peuvent être ressentis à la suite d'une perte d'emploi ou d'une période de chômage. De plus, ajoute l'auteur en se référant cette fois à Winefield et Tiggemann, ils peuvent mener à la dépression.

Le chercheur emprunte les travaux d'Andersson et Pearson afin de définir le deuxième facteur : l'incivilité au travail. Dans ce cas-ci, rapporte-il, l'incivilité englobe les comportements déviants considérés comme inadéquats dans un milieu de travail et décrits comme grossiers, irrespectueux et à l'opposé de la courtoisie. En s'appuyant sur les recherches de Robinson et Bennett, l'auteur inclut le concept de déviance interpersonnelle dans la grande catégorie des comportements déviants. D'ailleurs, se moquer d'un collègue représente bien ce type de comportement selon lui.

Le troisième facteur défini par Blau (2006) dans son modèle théorique est le concept de déviance organisationnelle. L'auteur considère ce concept comme un comportement allant à l'encontre du bien-être de l'organisation. Il peut s'agir, affirme l'auteur, de comportements plus ou moins nuisibles et de fréquence variable, allant de l'allongement des pauses jusqu'au vol de l'entreprise. Selon Blau (2006), la présence de comportements déviants chez les victimes de mises à pied n'a

pas été vérifiée empiriquement. Cependant, les travaux de Leana et Feldman, rapporte l'auteur, laissent entendre ceci : une première réaction positive à la suite d'un licenciement annonce des réactions tout aussi positives par la suite.

Par ailleurs, Blau (2006) aborde, au niveau des facteurs pouvant influencer l'orientation du processus de deuil, les obligations relationnelles et transactionnelles. Les obligations relationnelles, explique l'auteur, sont empreintes d'éléments socio-affectifs et réfèrent au fait de s'engager volontairement dans des comportements allant au-delà de ses rôles. Les obligations transactionnelles, ajoute-t-il, sont empreintes d'une vision dite économique et se concentrent plutôt sur les comportements spécifiques aux rôles respectifs. Selon Blau (2006), une victime ayant des difficultés émotionnelles à affronter une situation de fermeture et stagnant dans le deuil destructif risque de percevoir ses obligations relationnelles et transactionnelles comme difficiles à remplir. À l'opposé, affirme l'auteur, les individus vivant leur processus de deuil de façon constructive exposent des obligations plus stables. L'auteur en vient donc à suggérer les propositions 3a et 3b concernant un processus de fermeture d'entreprise ou de fonction.

La proposition 3a. Il y a des relations positives entre les étapes destructives du deuil des victimes et leurs réponses destructives, c'est-à-dire, une augmentation des tensions, des incivilités au travail, de la déviance interpersonnelle et organisationnelle et une diminution des obligations relationnelle et transactionnelle.

La proposition 3b. Il y a des relations positives entre les étapes constructives du deuil des victimes et leurs réponses constructives, c'est-à-dire, une diminution des tensions, des incivilités au travail, de la déviance interpersonnelle et organisationnelle et une stabilité au niveau des

obligations relationnelle et transactionnelle.

Les alternatives d'emploi perçues

D'après les constatations de Blau (2006), certains individus mis à pied tentent, dès l'annonce de leur licenciement, d'évaluer les alternatives possibles concernant leur vie professionnelle. Comme l'avancent plusieurs auteurs, rappelle le chercheur, l'individu analyse la situation selon les bénéfices rattachés. Certains travailleurs ont la possibilité d'être transférés dans un autre département : ils étudient donc l'offre en considérant, par exemple, la proximité de leur retraite, l'ancienneté, l'insécurité d'emploi, la famille et les amis. L'auteur, en citant les résultats de Hom et Griffeth, a identifié le transfert des compétences, l'âge, la pertinence du marché du travail et le réseau de contacts comme étant des facteurs influençant les perceptions des travailleurs. Aussi, Blau (2006), s'appuyant cette fois sur Kübler-Ross, affirme ceci : il est plus facile pour un individu subissant une fermeture d'entreprise de faire évoluer son processus de deuil vers un processus constructif s'il perçoit plusieurs alternatives d'emploi et s'il est confiant envers l'avenir. En s'inspirant de la théorie du stress de Lazarus et Folkman, Blau (2006) avance également qu'en imaginant des alternatives d'emploi, l'individu mis à pied tente de s'adapter au stress vécu. L'auteur suggère alors les propositions 4a et 4b.

La proposition 4a. La perception des victimes des alternatives d'emploi est négativement liée à des étapes destructives de deuil et positivement liée avec les étapes constructives du deuil.

La proposition 4b. La perception des victimes des alternatives d'emploi est positivement liée avec les départs volontaires du lieu de travail ou de la fonction.

Blau (2006) se questionne au sujet de l'impact des décisions des individus. Selon lui, certains décident de partir immédiatement à la suite de l'annonce de réduction des effectifs; d'autres, par ailleurs, restent dans l'entreprise jusqu'à ce que cette réduction ait lieu. À ce sujet, l'auteur, empruntant les idées de Larusso et de Mitchell et al., invoque, d'une part, la possibilité de primes incitatives pour amener les employés à quitter et, d'autre part, l'attachement au milieu de travail pour retenir les employés un certain temps. Les réactions des individus demeurant dans l'entreprise est, selon l'auteur, un élément encore jamais abordé dans la littérature.

Les départs hâtifs et volontaires des individus mis à pied peuvent entraîner, précise Blau (2006) à la suite des travaux de Cascio, une charge de travail plus élevée pendant un certain temps pour les employés demeurés en poste. Cette charge, continue l'auteur en citant Greenglass et al., peut conduire à des sentiments négatifs comme la dépression. Selon Blau (2006), ces sentiments n'aident pas l'individu à résoudre son deuil. D'après cet auteur, en s'inspirant de Clinebell, l'adaptation à la perte peut être plus difficile pour lui. Blau (2006) formule ainsi les propositions 5a et 5b.

La proposition 5a. Il y a un lien positif plus fort entre les départs volontaires et les réactions destructives des victimes dans les cas où ces dernières laissent observer, d'une part, une motivation intrinsèque et un noyau de l'évaluation de soi faibles et, d'autre part, une forte histoire personnelle de réduction des effectifs.

La proposition 5b. Il y a un lien positif plus fort entre les départs volontaires et les réactions constructives des victimes dans les cas où ces dernières laissent observer, d'une part, une motivation intrinsèque et un noyau de l'évaluation de soi élevés et, d'autre part, une faible

histoire personnelle de réduction des effectifs.

Les réponses des victimes à la suite d'une fermeture d'entreprise

Blau (2006) s'intéresse aux réactions des gestionnaires victimes de licenciement. S'inspirant de Feldman, Leana et Bolino, l'auteur constate une insatisfaction au travail et une diminution de l'engagement si le cadre obtient un emploi moins bien rémunéré, d'un niveau inférieur dans la hiérarchie ou n'étant pas à la hauteur de ses compétences.

Blau (2006) se prononce également sur la question de l'équité des mises à pied et sur la problématique des réactions immédiates des victimes. Ainsi, s'inspirant des travaux de Lind et al., le fait d'avoir vécu un licenciement abusif, souligne l'auteur, entraîne plus fréquemment des poursuites en justice. La perception des victimes relativement à l'honnêteté, la cohérence et la gentillesse sont également des éléments influençant la réaction de l'employé, ajoute l'auteur en s'appuyant sur les écrits de Konovsky et Folger. Par exemple, approuver son ancien employeur ou le recommander à un proche sont des indicateurs d'une réaction positive : cette réaction illustre, selon l'auteur, une absence d'amertume envers l'entreprise. D'ailleurs, les victimes ayant parcouru les étapes constructives du deuil et présentant des réponses encourageantes en cours de fermeture d'entreprise sont, selon l'auteur, plus susceptibles de réagir positivement à la fermeture. Ainsi, Blau (2006) suggère les propositions 6a et 6b.

La proposition 6a. Les étapes destructives du deuil des victimes et les réponses destructives sont positivement liées à l'intention de poursuivre l'employeur et négativement liées à l'approbation de l'employeur.

La proposition 6b. Les étapes constructives du deuil des victimes et les réponses constructives sont négativement liées à l'intention de poursuivre l'employeur et positivement liées à l'approbation de l'employeur.

Résumé

En regard des différents indicateurs proposés dans le modèle de Blau (2006), le processus de deuil d'un individu confronté à une réduction des effectifs s'avère influencé par plusieurs facteurs personnels et situationnels, par différentes réponses émotionnelles vécues après la fermeture et par des réactions pouvant être constructives ou destructives. Blau (2006) mentionne faire référence à l'intérieur de sa théorie aux cinq étapes de la résolution du deuil proposées par Kübler-Ross, soit : le déni, la colère, le marchandage, la dépression, l'exploration et l'acceptation. Son modèle, soutient l'auteur, analyse aussi les perceptions des victimes par rapport aux alternatives d'emplois et l'influence des départs volontaires sur le processus de deuil vécu par l'individu confronté à un licenciement.

Ce chapitre permet de prendre connaissance de la façon dont les victimes réagissent face à une perte importante dans leur cheminement professionnel, et ce, en mettant l'accent sur les réponses émotionnelles de celles-ci. Cette compréhension du processus émotionnel lié à la perte d'emploi fournit des pistes essentielles à la compréhension du processus de deuil lors d'une transition professionnelle obligée. Suivant le même courant d'idées, le prochain chapitre enrichit cette compréhension du processus en s'intéressant non pas aux émotions, mais plutôt aux stratégies adaptatives des individus confrontés à une perte d'emploi involontaire.

CHAPITRE III

L'ADAPTATION À LA PERTE D'EMPLOI

L'article de Latack, Kinicki et Prussia (1995) introduit une théorie originale expliquant comment les gens s'adaptent à une perte d'emploi. Faisant encore l'objet d'études très récentes (McKee-Ryan et al., 2009), le modèle de Latack et al. (1995) inclut des éléments provenant des théories adaptatives, des théories du contrôle et des théories de l'efficacité personnelle. Ce modèle, affirment les auteurs, se veut intégratif et axé sur le processus d'adaptation subséquent à la perte d'emploi, tout en examinant les origines et les impacts du processus d'adaptation. Un tel modèle s'avère donc tout à fait pertinent pour la compréhension de l'adaptation à une perte et offre des pistes de réflexion pertinentes sur la manière dont les individus s'adaptent à une transition professionnelle involontaire. La théorie de Latack et al. (1995) considère également le rôle des diverses stratégies d'adaptation élaborées afin de faire face à la perte d'emploi. La description de ces stratégies risque de fournir un éclairage essentiel dans la capacité de l'individu à résoudre le deuil survenant lors d'une transition non souhaitée.

Les origines du modèle

Le modèle de Latack et al. (1995) incorpore la théorie de l'adaptation de Lazarus et Folkman à l'intérieur d'un cadre de théorie du contrôle. Cette intégration permet ainsi aux auteurs de décrire le processus d'adaptation à la perte d'emploi. Les auteurs soulignent trois raisons au développement de ce nouveau modèle :

- L'adaptation est spécifique et situationnelle.

- Une exploration spécifique de la manière dont le processus d'adaptation s'opère est nécessaire.
- Les théories relatives aux sciences sociales devraient être intégrées à la théorie de l'adaptation afin de bâtir de nouveaux modèles conceptuels dans ces domaines d'études.

Le modèle de Latack et al. (1995) intègre également de nouvelles perspectives théoriques et met l'accent spécifiquement sur le processus par lequel divers facteurs ont bel et bien des effets réels. Cette autre intégration conduit les auteurs à formuler la proposition suivante : « Nous proposons comment l'adaptation est générée et nous décrivons comment les différentes stratégies d'adaptation ont leurs effets » (1995, p. 314).

Les auteurs s'inspirent des travaux d'Edwards pour affirmer ceci : la perte d'emploi crée un déséquilibre entre l'état présent et l'état désiré et ce déséquilibre entraîne les individus à adopter des stratégies d'adaptation. La nature de la réponse adaptative, en retour, influence les déterminants du déséquilibre. Selon les auteurs, ce nouveau niveau de déséquilibre mène à une réponse adaptative modifiée.

Latack et al. (1995) présentent les quatre éléments clés à l'intérieur des modèles habituels de contrôle du comportement :

- Une situation actuelle : cet élément représente la perception individuelle de l'une de ses sphères de vie selon les informations reçues dans cette sphère.
- Un standard ou une situation souhaitée : cet élément représente le résultat final désiré par l'individu, pouvant être de niveau plus ou moins élevé (par exemple, obtenir une simple

paye quotidienne ou ravoir une bonne sécurité financière). Ce standard dépend des valeurs de référence de l'individu.

- Un comparateur : cet élément représente l'outil effectuant la comparaison entre la situation actuelle et la situation souhaitée par l'individu.
- Une réaction : cet élément représente la réponse activée par l'écart existant entre la situation souhaitée et la situation actuelle perçue par l'individu. La neutralisation et la réduction de l'écart sont alors visées.

L'identification de ces éléments clés conduit les auteurs à énoncer les quatre postulats de bases relatifs à l'adaptation à la perte d'emploi et dérivés des théories du contrôle. Cette adaptation :

- maintient congruente la perception entre sa situation actuelle et ses valeurs de référence.
- réussit moyennant la présence d'une force intensificatrice, soit la rétroaction négative. Cette dernière est qualifiée comme telle, car elle réduit ou élimine les obstacles susceptibles de restreindre l'atteinte d'un but.
- se réalise si l'individu arrive à faire face à la perte d'emploi.
- se poursuit jusqu'à l'atteinte d'un équilibre par l'individu.

Les définitions importantes

Les concepteurs du modèle empruntent la définition de Holmes et Rahe afin de définir la perte d'emploi. Cette perte correspond à un « événement de vie subi et non souhaité, soudain et non anticipé, privant la personne d'un emploi rémunéré » (Latack et al., 1995, p. 313). Ainsi, les auteurs peuvent mettre en lumière une distinction importante entre perdre son emploi et être sans emploi : une perte d'emploi est un événement; être sans emploi est un état. Selon eux, la

différence réside dans la durée, le premier menant au second : il s'agit d'un continuum.

Ensuite, les auteurs se réfèrent cette fois à Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis et Gruen pour définir l'adaptation comme « des efforts cognitifs et comportementaux en constante évolution afin de gérer les demandes externes et internes qui dépassent les ressources de l'individu » (Latack et al., 1995, p. 313).

Le modèle intégratif du processus d'adaptation à la perte d'emploi

Les auteurs reprennent les quatre éléments clés retrouvés dans les modèles de contrôle du comportement à l'intérieur de leur propre modèle. Ils les présentent comme suit :

- La situation actuelle devient les rétroactions de la perte d'emploi (dommages et menaces perçus).
- Le standard ou la situation souhaitée se présente comme le but de l'adaptation.
- Le comparateur est confirmé à titre d'indicateur évaluant les écarts après la perte d'emploi.
- La réaction se décrit par les stratégies d'adaptation.

La principale différence entre ce modèle et les précédents, soulignent les auteurs, réside dans l'ensemble des processus se déroulant entre le comparateur évaluant les écarts et les réactions, c'est-à-dire les stratégies d'adaptation. Ceux-ci seront davantage expliqués des les sections subséquentes.

Un survol du modèle en trois étapes

L'étape 1 : la comparaison des écarts occasionnés par la perte d'emploi. Après la perte d'emploi, l'individu compare sa situation actuelle (sans emploi) avec une situation souhaitée correspondant à ses standards. Cette comparaison, ajoutent les auteurs, prend en considération les impacts produits par la perte dans les quatre principales sphères de sa vie affectées (économique, psychologique, physiologique et sociale).

L'étape 2 : l'évaluation des écarts. L'évaluation des écarts, mentionnent les auteurs, est une fonction cognitive estimant dans quelle mesure les écarts entre la situation actuelle et la situation souhaitée portent préjudices à l'individu ou sont menaçants pour lui. Selon Latack et al. (1995), l'évaluation des écarts influence les buts de l'adaptation. Ces buts représentent, ajoutent les auteurs, les résultats finaux souhaités par l'individu. Ce dernier tente de les atteindre au moment où il déploie des stratégies d'adaptation. L'influence de l'évaluation des écarts sur les buts de l'adaptation, toutefois, est modérée par le sentiment d'efficacité adaptative de l'individu (Latack et al., 1995).

Les auteurs reprennent la définition du sentiment d'efficacité adaptative de Bandura pour la présenter comme « une croyance personnelle sur les chances de succès de l'adoption d'une variété de stratégies d'adaptation à l'intérieur d'une situation spécifique » (Latack et al., 1995, p. 317). Les deux concepts, soit l'évaluation des écarts et le sentiment d'efficacité adaptative, incluent les notions d'évaluation primaire et secondaire de Lazarus (Latack et al., 1995). Les concepteurs du modèle reprennent ces notions et les appliquent à leur théorie. Selon eux, l'évaluation primaire, lors de la perte d'emploi, résiderait dans le questionnement suivant : « à

quel point la perte d'emploi est-elle dommageable et menaçante pour moi? » L'évaluation secondaire, selon les auteurs, serait plutôt le questionnement suivant : « que puis-je faire face à ma situation pour atteindre la situation souhaitée? »

L'étape 3 : l'élaboration des stratégies d'adaptation. Selon Latack et al. (1995), les buts de l'adaptation fixés par l'individu le poussent à l'élaboration de stratégies d'adaptation. Pour les auteurs, ces stratégies peuvent être orientées vers le contrôle, c'est-à-dire, elles sont proactives et visent à résoudre le problème. Elles peuvent également être orientées vers l'évitement, ajoutent les auteurs, c'est-à-dire, elles sont axées sur le déni ou la fuite du problème.

Également, les auteurs rapportent les écrits de Keita et Jones et affirment ceci : l'adaptation peut être dirigée vers la recherche de soutien social. Ce soutien, avancent les auteurs, provient de diverses sources, par exemple des conjoints ou des collègues, et peut être distingué en deux types, soit instrumental et émotionnel. Le soutien instrumental réfère à l'aide technique et le soutien émotionnel correspond davantage à l'empathie démontrée par autrui (Latack et al., 1995). Avant d'adopter des stratégies d'adaptation, les ressources adaptatives sont généralement déjà disponibles dans l'environnement de l'individu, affirment les auteurs. Ces ressources incluent les facteurs individuels et environnementaux dont la personne dispose pour faire face aux écarts perçus après la perte d'emploi.

Latack et al. (1995) présentent leur modèle comme un cycle étant répété jusqu'au moment où les écarts sont réduits à un point jugé satisfaisant par l'individu. Ils fournissent une explication plus riche des différents éléments de leur modèle. Il est donc pertinent de voir plus en détails comment, selon les auteurs, ces différents éléments agissent dans le processus d'adaptation.

Les composantes du modèle

Les sphères de vie affectées par la perte d'emploi. Selon Latack et al. (1995), les différentes dimensions de vie d'un individu sont nécessairement perturbées lors d'une perte d'emploi. À travers le regard porté sur ces dimensions de vie, l'individu, soutiennent les auteurs, désire maintenir un certain niveau dit standard. Ce sont donc les points de référence utilisés pour évaluer si une perte d'emploi cause un écart important avec les standards de vie de la personne. Ces standards sont personnalisés et affectés par les influences et pressions sociales (Latack et al., 1995).

Rappelons-le, il existe quatre grandes facettes affectées par la perte d'emploi. Les auteurs, s'inspirant de différentes recherches sur le sujet, les énoncent comme suit :

- la facette économique (ex. : la diminution du revenu, les contraintes financières)
- la facette physiologique (ex. : la somatisation du stress)
- la facette psychologique (ex. : les effets négatifs tels la dépression, la réduction de l'estime de soi, le traumatisme émotionnel, la diminution du bien-être subjectif, les manifestations physiologiques de stress)
- la facette sociale (ex. : la disparition ou la diminution des contacts sociaux et du sentiment de camaraderie, l'atteinte de l'identité, la réduction du réseau social).

Le comparateur après la perte d'emploi. Latack et al. (1995), se basant sur les études de Scheifer, Carver et Klein, formulent le comparateur après la perte d'emploi comme le processus psychologique de comparaison entre la situation réelle (la perte) et la situation souhaitée selon les points de références de la personne dans chacune de ses sphères de vie. Ce processus, ajoutent-

ils, peut être conscient ou inconscient et s'applique plus spécifiquement sur les sphères de vie où des écarts importants semblent prendre place, causant un impact considérable sur la vie de la personne.

L'évaluation des écarts selon les dommages ou menaces perçus. Les médiateurs cognitifs des événements stressants, décrits par les études de Lazarus et Folkman, sont de puissants facteurs dans l'amélioration des effets du stress, mentionnent Latack et al. (1995). Par conséquent, ajoutent les auteurs, les individus varient dans leur interprétation de la perte d'emploi dépendamment de ces médiateurs. L'évaluation des écarts capture justement cette variance dans les interprétations de chaque individu, expliquent les auteurs. Cette évaluation est principalement subjective et intuitive et elle porte sur les perceptions des dommages ou des menaces associées aux sphères de vie. Ainsi, rapportent les auteurs, les questions soulevées par l'évaluation sont les suivantes : la perte d'emploi entraîne-t-elle des changements dans les quatre sphères de vie de l'individu et ces changements s'éloignent-ils trop des standards recherchés?

Selon les auteurs, les processus cognitifs sont les premières variables intervenant entre la perte involontaire de l'emploi et les réactions comportementales à cette perte. Certaines personnes, soulignent Latack et al. (1995), verront la perte positivement, telle une expérience libératrice et remplie de défis, mais la majorité des gens auront une réaction négative. Toutefois, comme une perception positive de la perte semble surtout associée aux stratégies d'adaptation, et moins au processus d'adaptation en entier, les auteurs se concentrent surtout sur les perceptions négatives des dommages et des menaces.

En s'inspirant des travaux de Lazarus, Latack et al. (1995) font la distinction entre les termes

dommages et perte. Des dommages réfèrent aux impacts négatifs ayant déjà eu lieu à cause de la perte, comme l'absence d'un revenu hebdomadaire, alors que des menaces renvoient aux éléments futurs menaçants pouvant se produire à la suite de la perte, telle l'incapacité à payer une session de collège de l'année suivante. L'ampleur des écarts dans les quatre sphères de vie, ajoutent Latack et al. (1995), influence l'évaluation faite. De plus, dépendamment de l'interprétation de l'individu relativement à ces écarts, la perception des dommages ou des menaces varie, affirment-ils. Les auteurs amènent des exemples de pertes généralement perçues plus dommageables et menaçantes : la perte d'un emploi apportant la seule source de revenu à la famille ou fournissant une identité forte et un réseau social important à l'individu.

Le sentiment d'efficacité adaptative. La définition du concept présentée par Latack et al. (1995), rappelons-le, s'inspire de celle de Bandura. Elle correspond au degré auquel la personne croit en sa capacité de contrôler ou d'agir sur certaines situations menaçantes spécifiques afin de s'y adapter.

Selon les auteurs, ce concept est dérivé du concept de sentiment d'efficacité personnelle, défini préalablement par Wood et Bandura comme les croyances de l'individu en ses capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les actions nécessaires pour atteindre les exigences demandées dans une situation. Latack et al. (1995) considèrent le sentiment d'efficacité adaptative enraciné dans celui de l'efficacité personnelle de l'individu et influencé par les effets de l'environnement. Le sentiment d'efficacité adaptative, ajoutent-ils, est l'équivalent du concept de contrôle perçu dans une situation stressante décrit par Bandura. Par conséquent, une grande efficacité d'adaptation face à la perte d'emploi se traduit dans le contrôle perçu par l'individu (Latack et al., 1995).

Latack et al. (1995) font également appel aux études de Lazarus et Folkman afin d'émettre la suggestion suivante : la relation entre le sentiment d'efficacité adaptative et les résultats attendus détermine les émotions ressenties et l'adaptation. Ainsi, les perceptions de l'efficacité adaptative ont un effet modérateur, expliquent les auteurs. Quand l'individu perçoit la perte d'emploi comme un événement contrôlable, il est davantage susceptible d'adopter des stratégies d'adaptation proactives et axées sur la résolution du problème. À l'inverse, l'individu percevant sa capacité à s'adapter comme peu efficace recherche plus de soutien émotif et social et veut se faire rassurer sur sa valeur personnelle après la perte d'emploi, soutiennent les auteurs selon les propos préalables de Weigel, Wertlieb et Feldstein.

Finalement, les auteurs mentionnent l'attribution causale faite par l'individu de sa perte d'emploi comme étant influente sur ses réactions, ses stratégies d'adaptation et la réussite à se trouver un nouvel emploi. Une telle conclusion de leur part se base sur les recherches de Bennett, Martin, Bies et Brockner et, aussi, sur celles de Prussia, Kinicki et Bracker.

Les buts de l'adaptation. Latack et al. (1995) empruntent la définition de Locke, Shaw, Saari et Lathman et énoncent la signification générale d'un but comme « ce qu'un individu tente d'accomplir, c'est l'objet ou la cible d'une action » (p. 323). Les buts difficiles et spécifiques, ajoutent les auteurs en se référant aux travaux de Locke et Latham, facilitent la performance en dirigeant l'attention, en régularisant les efforts et en augmentant la persistance. De plus, selon les auteurs, les buts et les stratégies d'adaptation ne sont pas des concepts similaires. En effet, ajoutent les auteurs, en se basant sur les écrits de Cropanzano, James et Citera, les stratégies correspondent aux activités et aux comportements permettant à l'individu d'atteindre le but poursuivi. Cette conception de la stratégie les amène à décrire le but de l'adaptation comme « le

résultat final désiré et que l'individu cherche à accomplir en réponse à des dommages ou menaces perçus » (Latack et al., 1995, p. 323).

Afin d'illustrer la variance des buts de l'adaptation, les auteurs fournissent l'exemple d'un individu recherchant activement un emploi, mais ne réussissant pas à en trouver un. Il peut avoir comme but de se détendre à cause du stress et de l'anxiété associés à la perte d'emploi et à la recherche infructueuse. Pour atteindre ce but, l'individu peut adopter une stratégie d'adaptation d'évitement impliquant la décision de se donner une semaine de repos afin d'éviter de penser à ses recherches. Toutefois, il peut aussi avoir comme but de trouver un emploi à temps partiel, car sa famille est dans une situation financière précaire. Dans ce cas, cet individu est davantage susceptible de choisir une stratégie d'adaptation de contrôle en postulant pour des emplois ne demandant aucune qualification.

Les auteurs ont ajouté le concept de but de l'adaptation dans leur modèle pour une raison particulière : l'adaptation est constamment vue comme un comportement orienté vers un but selon plusieurs autres chercheurs. Ce concept, rapportent également Latack et al. (1995), permet d'expliquer pourquoi les travailleurs licenciés adoptent des stratégies d'adaptation différentes en réponse à des écarts semblables. Plus spécifiquement, les auteurs prédisent une adaptation des individus relativement aux variétés d'écarts perçus à la suite de la perte d'emploi en commençant d'abord par trouver une réponse personnelle à la question « que puis-je accomplir à court et à long terme » ? Des études de Hamilton et al. amènent les auteurs à associer les buts de l'adaptation avec les stratégies d'adaptation subséquentes et les résultats. Par exemple, la dépression, rappellent les auteurs, est surtout associée à l'incapacité des travailleurs licenciés à atteindre avec succès leurs buts, et moins à leur choix de stratégies d'adaptation. Bref, le but de

l'adaptation d'un individu devrait influencer directement son choix d'une stratégie d'adaptation pour résoudre les écarts suivants la perte d'emploi (Latack et al., 1995).

L'évaluation des écarts et de l'efficacité adaptative sur l'adaptation. Les perceptions de l'efficacité adaptative combinées à l'intensité perçue des dommages et des menaces vont déterminer les buts des stratégies d'adaptation (Latack et al., 1995). L'effet des deux variables, soit l'évaluation des écarts et le sentiment d'efficacité adaptative, sur les buts de l'adaptation est donc présenté par les auteurs. D'abord, selon les concepteurs du modèle, les individus avec un sentiment d'efficacité adaptative élevé se fixent des buts plus élevés. De plus, si les dommages et les menaces perçus augmentent, les gens ont tendance, en général, à abandonner les buts faisant appel à des stratégies d'adaptation de contrôle (proactives) en faveur de stratégies d'adaptation d'évitement.

Ensuite, les buts de l'adaptation fixés par un individu varient en intensité selon le résultat de son évaluation des écarts et selon son sentiment d'efficacité adaptative. Quand les dommages et les menaces augmentent, les gens avec un faible sentiment d'efficacité adaptative doutent de leur capacité à combler les écarts et choisissent des stratégies d'adaptation d'évitement, expliquant ainsi leur faible utilisation des stratégies d'adaptation de contrôle. À l'opposé, si les dommages et les menaces augmentent, les gens avec un fort sentiment d'efficacité adaptative ont confiance de réussir à combler les écarts, adoptant ainsi à la fois des stratégies d'adaptation de contrôle et des stratégies d'adaptation d'évitement pour éloigner les émotions et demeurer axés sur la recherche de solutions (Latack et al. 1995).

Bref, selon les auteurs, le type de buts sélectionnés reflète le sentiment d'efficacité adaptative de

l'individu en fonction de sa confiance élevée ou faible à réduire les écarts. Si le sentiment d'efficacité adaptative s'intensifie, les buts de l'adaptation augmentent, car l'individu a confiance de les atteindre (Latack et al., 1995). Les stratégies d'adaptation choisies sont alors celles de contrôle, mentionnent les auteurs. Si le sentiment d'efficacité adaptative diminue, les buts de l'adaptation sont davantage compatibles avec les stratégies d'adaptation d'évitement, car celles-ci, avancent les auteurs, diminuent la réponse émotionnelle.

Les ressources adaptatives. Selon Latack et al. (1995), ce concept de ressources adaptatives réfère « aux caractéristiques individuelles et aux conditions environnementales sur lesquelles un individu peut s'appuyer afin de s'adapter à une perte d'emploi involontaire » (p. 326). Les auteurs donnent différents exemples de ressources adaptatives : une bonne estime de soi, un soutien social, des ressources financières suffisantes. De plus, les ressources adaptatives, ajoutent-ils, influencent l'évaluation des écarts faite par l'individu, car elles représentent un répertoire d'aides possibles pour faire face à la situation stressante.

En se basant sur les travaux de Latack et Dozier, les ressources adaptatives, affirment les auteurs, peuvent parfois aider les individus dans l'évolution de leur carrière après la perte d'emploi. Généralement, rapportent les auteurs, l'utilisation de ces ressources est choisie par des individus présentant des caractéristiques particulières. Par exemple, ils sont encore en début ou à la mi-carrière, possèdent une bonne stabilité financière, reçoivent du soutien social et évitent de demeurer sans emploi trop longtemps.

Deux grandes ressources adaptatives sont évoquées par les auteurs, inspirés des études de Gist et Mitchell. La première ressource correspond à l'estime de soi : les individus avec une bonne

estime se croient capables de faire face aux dommages et aux menaces suivant la perte d'emploi, car ils ont une perception positive de leurs habiletés. La seconde ressource est l'expérience : les individus ayant vécu une perte d'emploi auparavant, et plus spécialement pour des raisons de performance, risquent au contraire de se croire incapables de s'adapter à la perte d'emploi.

Les auteurs mentionnent également le manque de ressources adaptatives comme un autre facteur de risque dans le processus d'adaptation à la perte d'emploi. Ce manque, expliquent les auteurs, prédispose l'individu à de plus longues périodes d'adaptation à cette perte. Par exemple, selon Latack et al. (1995), les personnes les plus à risques sont celles plus âgées, moins éduquées et de sexe féminin. Aussi, les professionnels habitués à une bonne situation financière et à une identité de travail forte, avancent les auteurs, risquent de percevoir les écarts plus sévèrement.

Les stratégies d'adaptation. Rappelons-le, Latack et al. (1995) divisent l'adaptation selon deux grandes dimensions stratégiques :

- Les stratégies axées sur le problème : elles se concentrent sur la situation stressante.
- Les stratégies centrées sur les émotions : elles gèrent les émotions et les réactions liées à la situation stressante.

Il existe une troisième dimension possible selon les auteurs, soit les stratégies ciblant la signification ou l'évaluation. Cette stratégie évaluerait et modifierait les cognitions en lien avec la situation. Toutefois, cette troisième stratégie, affirment les auteurs, ne serait pas totalement indépendante de celle centrée sur les émotions.

D'après Latack et al. (1995), les anciens modèles se divisent selon des stratégies

comportementales orientées sur le problème et selon des stratégies cognitives dirigées vers les émotions. Toutefois, pour les auteurs, cette distinction est une simplification abusive, car les stratégies axées sur les problèmes et sur les émotions peuvent être à la fois comportementales et cognitives. Ils optent donc pour l'appellation de stratégies de contrôle et de stratégies d'évitement.

Les stratégies d'adaptation et les liens rétroactifs. Latack et al. (1995) soulignent trois manières possibles de modifier les écarts perçus avec l'utilisation de stratégies d'adaptation :

- l'ajustement du (des) but(s) de l'adaptation
- le changement d'un ou de plusieurs comportements (technique proactive)
- la révision cognitive des standards recherchés dans les quatre sphères de vie.

Par rapport à la révision cognitive des standards, les auteurs se basent sur les travaux de Taylor et Brown pour décrire une tendance généralisée des gens à s'engager dans des évaluations très positives et optimistes de leur situation, où ils surestiment leur contrôle. Cette tendance, expliquent-ils, crée une illusion de contrôle et est associée à un bien-être psychologique positif, aidant alors l'individu à réduire les écarts. Celui-ci en vient à percevoir sa situation actuelle plus positivement. À son tour, cet optimisme, rapportent les auteurs, est susceptible d'engendrer surtout une prolongation de la poursuite des buts, et nettement moins un renoncement à affronter l'échec.

Les stratégies d'adaptation, notent les auteurs, peuvent affecter les ressources adaptatives. En effet, ces ressources peuvent être appauvries ou enrichies, dépendamment des stratégies d'adaptation utilisées. Pour illustrer cette affirmation, les auteurs présentent l'exemple d'un

individu en recherche d'emploi. Ce dernier, grâce à un comportement de recherches actives où il sollicite plusieurs milieux (stratégie d'adaptation de contrôle), établit un réseau de contacts professionnels pouvant s'avérer utile (ressource adaptative). De plus, lorsque les stratégies d'adaptation fonctionnent bien, l'estime de soi de l'individu, représentant une ressource adaptative importante, peut être augmentée.

La durée de l'écart entre la situation initiale et la situation souhaitée. La notion de durée entre en jeu lors de la première évaluation des écarts après une perte d'emploi (Latack et al., 1995). Selon les auteurs, la façon dont l'individu interprète la durée du processus aura une incidence. De l'avis de l'individu, la perte d'emploi durera-t-elle longtemps? Voit-il cette perte comme potentiellement permanente et irréversible ou plutôt comme temporaire et réversible? Si l'individu perçoit la perte comme longue en terme de durée, il risque d'évaluer sa situation comme dommageable et menaçante, diminuant ainsi son sentiment d'efficacité adaptative, soutiennent les auteurs. De plus, une perception de longue durée, ajoutent-ils, risque d'amener l'individu à choisir des buts peu susceptibles de favoriser l'utilisation de stratégies d'adaptation de contrôle.

Des études, rapportent les auteurs, commencent à explorer les liens entre la durée du processus, l'évaluation des écarts et l'adaptation. Selon ces études, les gens demeurant sans emploi pendant une longue période seraient davantage susceptibles de voir la perte d'emploi comme permanente; cependant, insistent Latack et al. (1995) en se référant aux propos de Leana et Feldman, on ne peut confirmer, à ce jour, si la durée du temps sans emploi affecte l'évaluation des écarts ou l'adaptation. D'autres données, mentionnent les auteurs, suggèrent l'utilisation de stratégies de contrôle susceptibles d'aider à diminuer le stress dans les premières phases de l'adaptation, mais

de l'augmenter ensuite dans les phases suivantes. Les auteurs basent leur suggestions sur les recherches de Latack et Dozier et donnent l'exemple des individus tentant de se trouver un emploi trop tôt, sans avoir résolu la colère ni évalué les buts de l'adaptation poursuivis : leurs chances d'obtenir un emploi leur convenant sont moins grandes comparativement aux individus ayant pris le temps de s'adapter aux émotions et de réviser leurs objectifs. Ces observations amènent les auteurs à recommander des études sur la robustesse des ressources adaptatives. Selon eux, même si les buts de l'adaptation visent à réduire les écarts dans les sphères de vie de l'individu après la perte d'emploi, le phénomène est complexe et les effets à court et à long terme ne seront peut-être pas les mêmes.

Résumé

Le modèle de Latack et al. (1995) est un outil facilitant la description et la compréhension du processus d'adaptation à la perte d'emploi. Il comprend trois grandes étapes : la comparaison de la situation actuelle avec les standards recherchés par l'individu, l'évaluation des écarts entre la situation actuelle et la situation souhaitée et l'élaboration de stratégies d'adaptation afin d'atteindre les buts de l'adaptation. Selon ce modèle, certains facteurs viennent influencer les stratégies adoptées et les buts poursuivis, comme le sentiment d'efficacité adaptative et les ressources adaptatives de l'individu. Finalement, d'après Latack et al. (1995), la durée du processus influence l'adaptation selon l'interprétation faite par l'individu de la progression du processus à court et à long terme et selon les liens entre cette durée, l'évaluation des écarts et l'adaptation finale. Le modèle de Latack et al. (1995) enrichit la compréhension spécifique de l'adaptation à une perte d'emploi et la manière dont les individus agissent face à cet événement, contribuant ainsi à mieux saisir l'adaptation lors d'une transition professionnelle involontaire.

Le prochain chapitre présente une technique couramment utilisée afin d'aider les individus à traverser une épreuve de deuil, c'est-à-dire la divulgation narrative du deuil.

CHAPITRE IV

L'EXPRESSION NARRATIVE DU DEUIL

Baddeley et Singer (2009) décrivent un modèle basé sur l'expression narrative du deuil. Ce modèle s'inspire de celui d'Alea et Bluck : le modèle conceptuel du fonctionnement social de la mémoire autobiographique. La reconstruction de l'identité et les différents défis psychosociaux pouvant être influencés par le récit du deuil sont abordés dans ce chapitre. De même, les facteurs sociaux et individuels sont examinés afin de comprendre de quelle façon ils peuvent avoir de l'influence sur le processus de deuil. Le contenu et le contenant du récit, le type de perte et le temps écoulé depuis cette perte sont des éléments présentés par les chercheurs dans le but d'approfondir l'analyse du récit du deuil. Ce modèle fournit une nouvelle perspective à propos de l'expression narrative de la perte en mettant de l'avant les avantages et les inconvénients propres à cette expression et en permettant également de découvrir des éléments communs entre le deuil traditionnel et le deuil professionnel. Surtout, cette nouvelle perspective est susceptible d'apporter des éléments de réponse complémentaires à la problématique centrale du présent essai, à savoir l'explication du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire.

Les défis intrapersonnels suivant la perte

Le rétablissement émotionnel. Baddeley et Singer (2009) s'inspirent de Burnett, Middleton, Raphael et Martinek pour mentionner la présence des émotions de tristesse et de solitude très répandues chez les nouveaux endeuillés. Selon eux, d'une personne à l'autre, le niveau d'intensité et la durée de la détresse varient. Inspirés de Stroebe et al., les auteurs croient davantage en la nécessité d'une expression narrative si la détresse est elle aussi élevée. Il s'agit,

selon Baddeley et Singer (2009), d'un phénomène motivé par le désir de se sentir mieux et par la pensée de l'effet positif lié au partage. Cette croyance à propos de l'expression narrative de la perte est toutefois controversée au sein de la littérature, rappellent les auteurs.

Le fait d'échanger sur la perte d'un être cher avec un autre individu est tout de même considéré comme un facilitateur de la récupération émotionnelle, mentionnent Baddeley et Singer (2009) en se basant sur les travaux de Harney et ses collègues. De plus, selon les auteurs, une discussion portant sur des émotions positives peut entraîner une diminution de la détresse, en référence aux écrits de Keltner et Bonanno.

Encore une fois inspirés de Stroebe et al., Baddeley et Singer (2009) considèrent les effets du style d'attachement dans l'étude de l'expression verbale de la perte. Selon ces auteurs, un individu anxieux peut ressentir des effets émotionnels négatifs à la suite d'une expression narrative confuse; en revanche, un individu ayant un attachement sécurisé communique ses émotions de façon plus appropriée et est moins enclin à générer des réactions négatives. Toutefois, étant donné l'absence d'étude empirique, l'influence du style d'attachement et de la personnalité est uniquement une hypothèse, affirment les auteurs.

La reconstruction de l'identité et du sens. Baddeley et Singer (2009) mentionnent l'importance de la reconstruction de l'identité à la suite de la perte d'une personne chère. La disparition de cette personne entraîne des modifications majeures dans les rôles joués par l'individu, d'après les travaux de Parkes et repris par Baddeley et Singer (2009). L'individu doit renoncer à certains rôles en lien avec cette personne disparue et en adopter de nouveaux. Selon les auteurs, cette renonciation constitue des changements majeurs au quotidien, mais aussi par rapport aux

objectifs de vie et aux plans prévus avec la personne décédée. Le deuil éveille aussi chez l'endeuillé, toujours selon les auteurs, un questionnement identitaire en lien avec sa force ou sa vulnérabilité, ou encore avec sa chance ou sa malchance.

Le fait de raconter fréquemment les souvenirs liés à la personne décédée est, selon Baddeley et Singer (2009) en s'inspirant des recherches de Singer et Blagov, une façon de développer et de réviser son identité. Personnifier la relation entretenue avec la personne défunte, en joignant des personnages et des thèmes aux souvenirs, permet d'organiser les comportements, les pensées et les affects de l'endeuillé en lien avec les objectifs de vie poursuivis, signalent les auteurs. Comme le deuil d'un être cher a de l'impact non seulement sur un individu, mais sur plusieurs proches, le fait de partager ses émotions et ses souvenirs a de l'influence sur la révision de l'identité de chacune des personnes impliquées, mentionnent Baddeley et Singer (2009) d'après les propos de Nadeau.

Les concepteurs du modèle mentionnent aussi l'importance de la personne tenant la position d'auditrice (*listener*). Celle-ci peut signifier son accord ou son désaccord avec les propos de l'endeuillé, lui apporter de la nouvelle information, être empathique ou, à l'inverse, montrer de l'inconfort relativement à cette situation. La réponse transmise à l'endeuillé, ajoutent les auteurs, peut avoir de l'influence sur sa vision du monde. En effet, les auteurs constatent, après l'examen de l'étude de Zech, Rime et Nil, une croyance répandue en la justesse du monde si une personne reçoit des réponses empathiques à la suite du passage d'un film négatif.

Selon Baddeley et Singer (2009), l'influence de l'auditeur peut être très différente d'un contexte à l'autre. En effet, celui-ci peut être très passif ou très actif. Une réponse passive ou d'inconfort de

la part de l'auditeur, avancent les auteurs, peut signifier à l'endeuillé qu'il peut passer plus rapidement sur cet aspect. À l'inverse, une réponse active peut entraîner une co-construction au sein du réseau, permettant à chacun des membres d'enrichir leurs propres interprétations découlant des récits des autres membres, évoquent les auteurs d'après les travaux de Nadeau.

Les défis interpersonnels suivant la perte

La poursuite du lien avec le défunt. Selon Baddeley et Singer (2009), la relation entre le défunt et l'endeuillé est maintenue même après le décès, car ce dernier continue d'intégrer des éléments du défunt dans sa vie. Ces éléments sont, par exemple, le rappel de souvenirs, la détection de la présence de l'autre ou encore la conservation d'objet en lien avec la personne décédée. Entretenir des liens continus avec le défunt est un sujet controversé dans la littérature et plusieurs chercheurs mentionnent les aspects négatifs impliqués dans cette façon d'agir. En effet, les concepteurs du modèle soulignent, en se basant sur les travaux de Boelen, Stroebe, Schut et Zijerveld, la possibilité d'une plus grande présence des symptômes de douleur lors du rappel des souvenirs réconfortants. S'inspirant de Field et Friedrichs, les auteurs avancent aussi l'idée de la possible présence d'une humeur plus négative quelques mois après le décès, découlant de comportements continus d'obligations envers le défunt et pouvant s'illustrer, par exemple, par une conversation avec celui-ci quatre fois par jour. Cette humeur négative est toutefois absente chez les endeuillés dont la perte remonte à deux ans ou plus. Inspirés de Klass, Baddeley et Singer (2009) croient également en l'entretien du lien avec le proche décédé comme ayant un effet de réconfort spirituel ou un effet de renforcement des valeurs partagées avec le défunt.

Le souvenir de la mort, soulignent Baddeley et Singer (2009), peut avoir de l'influence sur les

représentations de l'endeuillé. Effectivement, les circonstances de la mort, précisent les auteurs, peuvent être utilisées afin de maintenir le lien avec le défunt. Un décès vécu sans douleur, prévisible et accompagné par le sentiment d'avoir vécu une vie satisfaisante, aide l'endeuillé à maintenir des représentations positives du défunt, contrairement à un décès vécu de façon traumatique.

Le maintien et le développement de relations intimes. Les éléments entourant les relations intimes de l'endeuillé, estiment Baddeley et Singer (2009), sont nettement modifiés à la suite d'un deuil. En effet, les travaux de Guiaux, van Tilburg et van Groenou permettent aux auteurs d'affirmer ceci : une augmentation du temps passé avec la fratrie et la progéniture est constatée chez les veuves, et ce, pendant les deux ans suivant la perte de leur conjoint. Nadeau a aussi effectué des études sur les familles, évoquent Baddeley et Singer (2009), concluant au maintien des liens familiaux si, après la perte d'un membre de la famille, les autres membres de cette famille discutent de l'événement et construisent un récit en fonction des éléments présents dans leurs conversations.

Les auteurs mettent aussi en évidence la possibilité d'être confronté à des discussions controversées lors des conversations en lien avec une personne décédée. En effet, certains membres de la famille peuvent subir le blâme des autres, causant comme effet d'interférer et non de faciliter la relation d'intimité. Baddeley et Singer (2009) présentent le suicide comme étant une situation entraînant plus fréquemment ce type de réponse.

L'histoire d'une perte, signalent les auteurs, peut aussi être divulguée à des connaissances, des étrangers ou des personnes récemment rencontrées dans le but de construire une relation

d'intimité. Inspirés de Collins et Miller, les auteurs croient aux bienfaits de cette tentative, car les individus se livrant aux confidences sont généralement plus appréciés comparativement à ceux ne le faisant pas. De plus, ils ont aussi eux-mêmes tendance à apprécier les gens les ayant écoutés ; cette situation est positive pour les deux partis impliqués.

Le partage des leçons de vie

Selon Baddeley et Singer (2009), le fait de divulguer de l'information à propos de la perte d'un être cher fournit de l'information sur la douleur ou le rétablissement. Cette expression narrative peut aussi avoir comme avantage, d'après les auteurs, de recevoir du réconfort et d'obtenir une rétroaction de la part des auditeurs ayant vécu une perte semblable. Cette rétroaction peut aider à valider les émotions de l'endeuillé ébranlé par la situation. Partager des récits de vie mettant en scène des décès, affirment les auteurs, peut aussi être une façon de conscientiser son entourage à propos de questions sociales ou politiques, telles l'homosexualité.

Baddeley et Singer (2009) enchaînent en émettant le principe suivant : fournir des conseils, des encouragements, du soutien ou de l'écoute sont des étapes essentielles à sa propre guérison. De nombreux organismes adoptent cette idée, basée sur le concept des Alcooliques Anonymes. Internet a suivi en propageant des forums de discussion, ajoutent les auteurs. Malgré les nombreux efforts, la littérature reste ambiguë quant aux méthodes d'adaptation au deuil les plus efficaces, soulignent Baddeley et Singer (2009). Les auteurs se questionnent à savoir si le type d'auditeur et le type de perte peuvent influencer la capacité des individus à donner une signification personnalisée à la perte.

Un modèle social interactionnel de l'expression narrative du deuil

L'expression narrative est considérée principalement comme une interaction sociale entre deux personnes, où chacun y inclut sa personnalité et ses histoires (Baddeley et Singer, 2009). Ces deux personnes, mentionnent les auteurs, peuvent être des amis, des membres de la même famille, des membres d'un même groupe de soutien, des étrangers, des collègues de travail, etc. Les bénéfices de l'expression narrative sont considérés par les auteurs comme étant utiles de façon intrapersonnelle et non de façon thérapeutique, car la relation présente dans une thérapie en est une de non réciprocité. Baddeley et Singer (2009) spécifient aussi le contenu de leur modèle : il est axé sur les histoires de deuil où des souvenirs autobiographiques sont inclus et où la perte est l'élément principal à considérer.

Les caractéristiques de l'expression narrative

L'expression narrative et les défis intrapersonnels. Selon Baddeley et Singer (2009), le récit du deuil est un concept pouvant être influencé par plusieurs dimensions, comme les caractéristiques du récit (objectifs, émotions, détails) et la pertinence de l'histoire dans le déroulement de la conversation. La façon de raconter le déroulement d'un événement négatif a de l'impact sur l'humeur, d'après les auteurs. S'inspirant de Wilson et Ross, les auteurs conçoivent la description d'une situation utilisant le passé, ou la troisième personne, comme contribuant à maintenir une certaine distance par rapport à soi et à promouvoir un esprit positif. Baddeley et Singer (2009), inspirés de Clark, Collins et Henry renchérissent en indiquant l'influence du nombre de détails lors du rappel d'un souvenir. Par exemple, le fait d'inclure plusieurs détails installe une proximité et induit des émotions négatives; à l'inverse, un minimum de détails entraîne une distance la

situation par rapport à soi et réduit l'humeur négative.

D'un autre côté, les auteurs croient en l'effet bénéfique de raconter des histoires détaillées et spécifiques en lien avec des événements de vie négatifs. En effet, ajoutent-ils, une telle expression narrative méticuleuse peut refléter et faciliter l'ajustement par rapport à l'état de santé. Basés sur les travaux de Williams, Baddeley et Singer (2009) ajoutent ceci : les récits spécifiques, c'est-à-dire ancrés dans une période précise, entraînent des sentiments de bien-être plus élevés et une diminution des réponses défensives, contrairement aux récits demeurant plus généraux. En racontant son récit d'expérience de vie difficile, l'endeuillé peut mieux comprendre et traiter son expérience émotionnelle s'il se livre dans un environnement ouvert et où l'exploration ne minimise pas sa douleur émotionnelle, rapportent ces mêmes auteurs, en s'appuyant sur les travaux de Pals.

L'expression narrative et les défis interpersonnels. Baddeley et Singer (2009) font ressortir, dans cette partie de leur modèle, les caractéristiques narratives nécessaires rendant un narrateur (*teller*) acceptable et intéressant pour les auditeurs. Pour capter et maintenir l'attention de leurs auditeurs, les endeuillés doivent miser sur la cohérence afin d'assurer l'efficacité de leur expression narrative. D'autres caractéristiques, mentionnent les auteurs, peuvent influencer l'efficacité, telle une révélation riche en émotion et entraînant la construction de l'intimité. Des souvenirs positifs, vifs ou encore détaillés peuvent aussi avoir de l'influence, mentionnent Baddeley et Singer (2009).

La vulnérabilité est aussi un facteur pouvant être influencé par plusieurs éléments, ajoutent Baddeley et Singer (2009). En effet, les émotions transmises, le contenu de l'histoire, les

objectifs du narrateur et les facteurs contextuels influencent le niveau de vulnérabilité de l'endeuillé. La perte d'un jeune enfant ou la perte d'un être cher par suicide sont des exemples pouvant être considérés comme augmentant la vulnérabilité des endeuillés, racontent les auteurs.

Baddeley et Singer (2009) font aussi état de la perte de valeur des objectifs comme étant une partie centrale d'un deuil. Sans objectif, l'expression narrative apparaît vide de sens pour les auditeurs, mentionnent les auteurs. De plus, Baddeley et Singer (2009) confirment la difficulté pour un auditeur d'entendre des histoires sans objectif d'avenir positif. En effet, des récits négatifs entraînent généralement moins d'acceptation sociale et une plus grande maladresse de la part des auditeurs, ajoutent les auteurs.

Le pré-contexte est aussi un élément amené par Baddeley et Singer (2009) à titre de facteur jouant sur l'efficacité de l'histoire racontée au regard de la réussite des défis sociaux liés au deuil. Par pré-contexte, les auteurs insinuent les remarques précédant la conversation sur le deuil. Selon Holtgraves, repris par Baddeley et Singer (2009), le pré-contexte influence l'interprétation de l'auditeur et, en l'absence de celui-ci, le discours peut être incongru et maladroit. Le fait de demander à une autre personne de décrire le pré-contexte semble, selon les auteurs, une façon adéquate d'amorcer l'expression narrative.

D'après Baddeley et Singer (2009), un récit de souvenirs autobiographiques riche et détaillé de la perte d'un proche peut faciliter le maintien des liens avec la personne décédée. Alea et Bluck, à la suite de recherches, ont constaté des différences entre les hommes et les femmes, mentionnent les concepteurs du modèle. Le rappel de souvenirs autobiographiques du temps passé avec l'être cher entraîne, chez les femmes, une augmentation de la proximité et de la chaleur, indiquent Baddeley

et Singer (2009). Ces sentiments, ajoutent-ils, sont renforcés lors de la présence de thèmes communs au sein des souvenirs rappelés. Du côté des hommes, rapportent les auteurs, le rappel de souvenirs entraîne une augmentation des sensations de chaleur.

Les particularités du narrateur

Les comportements du narrateur et ses défis intrapersonnels. D'après Baddeley et Singer (2009), la personnalité des narrateurs et leur vision du monde sont des facteurs essentiels dans l'analyse du récit de deuil. Et, pour cause, selon ces auteurs, ces facteurs ont une influence sur :

- les comportements au sein d'une interaction
- le style de narration des histoires
- la façon dont les histoires sont racontées
- la manière dont le comportement de l'auditeur est interprété
- le degré de solution des défis intrapersonnels.

En fait, les personnes vivant un deuil et ayant un taux élevé de névrose ont tendance à fournir plus d'information à propos d'eux-mêmes, rapportent Baddeley et Singer (2009). Dans ce cas, les histoires racontées sont susceptibles de répondre surtout aux défis intrapersonnels et moins aux défis interpersonnels, affirment les auteurs. Le fait de posséder un taux de névrose élevé lors du partage d'une histoire peut amener le narrateur à provoquer une diminution de son soutien social et ainsi diminuer les chances de relever des défis intrapersonnels, dont la récupération émotionnelle et la reconstruction de l'identité.

Les attentes du narrateur ont aussi de l'influence sur la manière dont il répond aux réactions de

son auditoire, soulignent Baddeley et Singer (2009). Le narrateur tente de percevoir si cet auditoire est bienveillant et réactif ou malveillant et négligent, rapportent les auteurs, inspirés des propos de Holmes. La manière de percevoir ces réactions a de l'influence sur l'interprétation effectuée par le narrateur, entraînant comme conséquence le façonnement du sens de l'histoire et de l'interaction. En effet, le conteur peut se sentir incompris et blessé ou encore conforté et à l'aise de se livrer, dépendamment de son interprétation de la situation. Selon les auteurs, le but demeure avant tout de forger un sentiment d'identité positif.

Les comportements du narrateur et ses défis interpersonnels. Basés sur les travaux de Mikulincer et Nachshon, Baddeley et Singer (2009) avancent l'affirmation suivante : le narrateur a de l'influence sur les raisons de l'expression narrative, sur les types de cette expression et sur la sélection de l'auditoire. Ces auteurs différencient aussi les types d'attachement. L'individu ayant un attachement ambivalent est défini comme ayant une tendance plus forte à être émotionnellement expressif et comme étant plus susceptible de s'engager dans la révélation de soi. Il a aussi tendance à être moins sensible aux discours des autres, ajoutent les auteurs. L'individu rapportant un attachement sécurisé et ambivalent, pour sa part, est plus susceptible de divulguer de l'information détaillée et émotionnelle à propos de la perte d'un être cher, comparativement à l'individu ayant un attachement évitant. L'attachement sécurisé permet aussi, d'après les auteurs, de développer une intimité grâce à l'expression narrative et de faire varier, selon le contexte, l'information personnelle à communiquer aux autres.

Les singularités de l'auditeur

L'auditeur et les défis intrapersonnels de l'endeuillé. Baddeley et Singer (2009) examinent

l'influence des réponses des auditeurs sur l'expression narrative effectuée par l'endeuillé. Les auteurs énoncent la réactivité et la validation émotionnelle comme étant deux éléments pouvant faciliter l'ouverture des narrateurs, permettant ainsi de mieux procéder au récit de leur histoire personnelle. Ces deux éléments, avancent les auteurs, peuvent à la fois faciliter l'exploration des buts, l'identification d'objectifs et la récupération émotionnelle. Une réponse empathique de la part de l'auditeur peut aussi offrir à l'individu endeuillé des occasions de s'exprimer et d'affirmer son point de vue. À l'inverse, mentionnent les auteurs, l'empathie peut aussi avoir l'effet négatif d'encourager la rumination, la focalisation excessive sur les problèmes et l'expression d'émotions négatives. Dans certains groupes de soutien, soulignent les auteurs, l'empathie de l'auditeur peut permettre la croissance de l'amitié entre les membres, tout en maintenant les émotions négatives.

De plus, mentionnent Baddeley et Singer (2009), les endeuillés n'obtiennent pas toujours le type de soutien souhaité. Les travaux de Dyregrov permettent aux auteurs d'énoncer deux réponses considérées comme non-aidantes par les endeuillés : l'évitement de l'endeuillé lui-même ou du sujet de conversation lié à la perte; la proposition de conseils non-sollicités. Parmi les éléments souhaités par un individu endeuillé, il est possible de noter une reconnaissance de l'appropriation de leur perte et de la douleur impliquée. Cette reconnaissance, ajoutent les auteurs, peut devenir la base de la co-construction d'un récit ayant comme bénéfice le développement de l'identité.

L'auditeur et les défis interpersonnels de l'endeuillé. Selon Baddeley et Singer (2009), l'endeuillé côtoyant un auditeur empathique peut renforcer, par la validation de l'histoire, la force et la valeur de la relation entretenue avec l'être cher décédé. De plus, les concepteurs du modèle se réfèrent aux travaux de Zech pour présenter l'approbation, par un auditeur, de la version de

l'endeuillé comme étant un facteur permettant à ce dernier de se sentir plus proche de son auditeur. Selon Baddeley et Singer (2009), l'intimité peut aussi, à l'opposé, diminuer lors de la narration d'histoires à incidence négative et dans lesquelles le désespoir est véhiculé.

L'interrelation de l'auditeur et du narrateur

L'interrelation et les défis intrapersonnels de l'endeuillé. Dans le modèle de Baddeley et Singer (2009), la relation entre le narrateur et l'auditeur constitue un élément très important dans l'expression du récit. Cette relation est d'ailleurs influencée, soulignent les auteurs, par les rôles sociaux de chacun (parent, enfant, employé, conjoint, etc.) en permettant ou en interdisant l'inclusion de sujets en lien avec des émotions intenses. D'après les travaux de Hazen, précisent les auteurs, les collègues de travail sont moins enclins à s'intéresser à de l'information émotionnellement intense et personnelle. En revanche, les conjoints ou les amis proches sont les plus enclins à discuter de ces sujets avec l'endeuillé et à écouter leur histoire de deuil, permettant ainsi une révision de leur identité.

Baddeley et Singer (2009) ajoutent, basés sur les propos de Nadeau, l'environnement familial comme étant le lieu idéal pour discuter et donner un sens à la perte vécue. Toutefois, le fait d'entretenir des relations étroites avec les membres de sa famille peut, précisent les auteurs, inhiber le développement de nouvelles compréhensions des événements.

L'interrelation et les défis interpersonnels de l'endeuillé. Baddeley et Singer (2009) considèrent les groupes de soutien comme étant un lieu de partage très important pour les endeuillés, car il s'agit d'un endroit où le maintien du lien avec l'être cher décédé est reconnu et validé. Les

personnes endeuillées peuvent y construire un récit en y intégrant la présence continue du défunt. Toutefois, ajoutent Baddeley et Singer (2009), les récits de deuil peuvent parfois être difficiles à exprimer en présence de gens inconnus étant donné le niveau d'intimité impliqué. Cette gêne peut avoir comme conséquence d'inhiber le développement de relations au sein du groupe d'entraide. Les auteurs, inspirés des travaux de Dyregrov, énoncent aussi des difficultés au cœur de relations étroites. En effet, une réaction d'évitement de la part d'un ami peut endommager la relation et entraîner une rupture de celle-ci, ajoutent Baddeley et Singer (2009).

Le temps écoulé depuis la perte

Le temps écoulé et les défis intrapersonnels. Généralement, affirment Baddeley et Singer (2009), fondés sur les travaux de Carnelley, le temps aide l'endeuillé. En effet, plus le temps avance, moins les gens parlent de leur perte et, en outre, moins ils ressentent d'émotions négatives en pensant au défunt. Dans la période suivant la mort, soulignent les auteurs, le défi de la récupération émotionnelle est plus présent comparativement aux semaines ou années ultérieures. La réponse à ce défi, ajoutent-ils, dépend de la détresse de l'endeuillé et de la disponibilité de l'auditeur. Basés sur les travaux de Bonanno, Baddeley et Singer (2009) considèrent la résilience comme une caractéristique permettant à l'endeuillé de raconter sa perte avec force et espoir, et ce, dès le début de son deuil. Du côté des plaignants chroniques, les auteurs concluent en une façon d'agir visant à se sentir mieux ou à recevoir du support ou du réconfort.

Pendant les premières semaines suivant le deuil, enchaînent Baddeley et Singer (2009), les gens parlent beaucoup de l'événement; mais dans les six semaines suivantes, les gens continuent d'y penser tout en étant moins intéressés à en parler. De plus, ajoutent-ils, il est possible pour les

endeuillés de trouver plus de soutien, de conseils et de réconfort au cours des deux premières semaines suivant le deuil. Toutefois, cette période peut être variable, dépendamment de l'histoire de la perte racontée et de ses objectifs. Le temps, l'insistance des endeuillés à raconter l'histoire et l'absence de progression, mentionnent les auteurs, peuvent amener le retrait du soutien social en ayant comme conséquence de limiter le succès des défis intrapersonnels de la personne endeuillée.

Le temps écoulé et les défis interpersonnels. Selon Baddeley et Singer (2009), parler trop ouvertement de la perte d'un être cher immédiatement après le triste événement entraîne un risque de développer un épisode dépressif majeur. Le fait d'entretenir du chagrin sur une longue période peut aussi, selon les auteurs, préoccuper les auditeurs. Ces derniers se sentent impuissants par rapport à l'endeuillé et l'encouragent plutôt à demander de l'aide d'un professionnel.

Les types de perte

Parmi les éléments variant en fonction de la perte, Baddeley et Singer (2009) énoncent les besoins psychologiques, sociaux et les objectifs des familles endeuillées. Les circonstances, dont le soutien social disponible, sont aussi des éléments pouvant varier selon le type de perte et la sorte d'histoire racontée. Ces éléments devraient, selon les auteurs, influencer les défis intrapersonnels et interpersonnels lors du partage de l'histoire relative à la perte d'un être cher.

Le type de perte et les défis intrapersonnels. Selon Baddeley et Singer (2009), la détresse détermine fortement les besoins psychologiques d'une personne en deuil et peut différer d'un deuil à l'autre. Le deuil d'un enfant, par exemple, nécessite plus de rétablissement émotionnel

étant donné l'influence de cette perte sur l'identité des parents et le caractère généralement inattendu de l'événement.

Les circonstances de la mort (violence, subite ou attendue), enchaînent les auteurs, peuvent aussi influencer les réponses des endeuillés. La mort violente peut entraîner plus souvent un deuil compliqué, car elle diminuerait les chances pour l'endeuillé de donner un sens à la mort, mentionnent Baddeley et Singer (2009), en se basant sur les propos de Currier, Holland et Neimeyer. Inspirés des travaux de Maercker, Bonanno, Znoj et Horowitz, les auteurs évoquent aussi la probabilité peu élevée d'obtenir des histoires de deuil comportant des thèmes positifs, la difficulté à trouver un sens à la perte et la complexité de se réconcilier avec cette perte. De plus, les histoires de mort violente :

- sont plus difficilement acceptées socialement
- risquent d'entraîner de l'inconfort et de l'évitement de la part des auditeurs
- peuvent influencer le potentiel lié à la validation sociale et à la rétroaction sur la construction de l'identité ou du sens.

Le type de perte et les défis interpersonnels. Selon Baddeley et Singer (2009), les besoins sociaux des individus endeuillés varient en fonction du type de perte. Les pertes non-normatives, affirment les auteurs, basés sur les travaux de Rosenblatt, peuvent entraîner l'isolement social chez certains endeuillés. Tout comme les pertes traumatisantes, les pertes non-normatives peuvent être associées à des histoires reflétant un niveau de désespoir plus élevé. Toutefois, les personnes vivant ce type de deuil auraient généralement besoin de développer de nouvelles relations sociales intimes. Dans un contexte pertinent, où l'auditeur est réceptif, l'expression de l'histoire du deuil peut s'avérer révélatrice et contribuer de manière significative à l'intimité. À

l'inverse, l'expression narrative peut interférer avec l'intimité si elle est mal planifiée ou si elle est partagée avec une personne non aidante.

Résumé

L'étude de ce modèle de l'expression narrative du deuil, décrit par Baddeley et Singer (2009) et inspiré de celui d'Alea et Bluck intitulé *le modèle conceptuel du fonctionnement social de la mémoire autobiographique*, fournit une nouvelle perspective sur l'expression narrative de la perte. Cette perspective énonce les spécificités des défis intrapersonnels et des défis interpersonnels vécus par les individus en deuil. Cette perspective met également en lumière les éléments interférant sur ces deux types de défis à relever. Ces éléments sont : les caractéristiques de l'expression narrative, les particularités du narrateur, les singularités de l'auditeur, l'interrelation de l'auditeur et du narrateur, le temps écoulé depuis la perte et les types de perte. Surtout, le modèle de Baddeley et Singer (2009) est susceptible d'aider à saisir l'influence de ces éléments et son processus de deuil.

Le chapitre suivant, le dernier de cet ouvrage, permet, grâce aux éléments théoriques présentés dans les quatre modèles précédents, de mieux comprendre comment s'explique le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire.

CHAPITRE V

LE PROCESSUS DE DEUIL LORS D'UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE INVOLONTAIRE

Cet essai théorique, par le biais de l'analyse de modèles théoriques de différents auteurs (Walsh et Gordon, 2008; Blau, 2006; Latack, Kinicki et Prussia, 1995; Baddeley et Singer, 2009), permet de dégager des éléments visant la compréhension du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire.

L'examen des quatre modèles précédents permet de mettre en relief des concepts incontournables lors de l'étude du processus de deuil. Cet exercice conduit au constat de la complexité du deuil, principalement liée à une variété impressionnante d'aspects pouvant expliciter la manière de vivre une perte. Ce cinquième et dernier chapitre vise donc à colliger les nombreuses informations obtenues, et ce, afin de mettre en lumière les nombreux liens entre les concepts énoncés par les auteurs. L'établissement de ces liens forme la base de certains éléments de réponse au questionnement initial, soit : comment s'explique le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire?

Dans le présent chapitre, il est question de poser un regard approfondi sur treize principaux éléments susceptibles de mieux expliquer le processus de deuil. Ces treize éléments sont les suivants : la chronologie inhérente, les phases adaptatives, le degré de préparation à l'événement, la possibilité de renoncer graduellement, ou non, à certains rôles sociaux-professionnels, l'identité élargie ou exclusivement organisationnelle et professionnelle, la qualité du soutien social, la force du sentiment d'efficacité adaptative, la possibilité de l'expression narrative du

deuil, l'intensité des réactions émotives, le degré de contrôle des émotions, la relative présence ou absence de motivation intrinsèque, la force du noyau de l'évaluation de soi et d'une vision optimiste de l'avenir et l'historique du dénouement des congédiements et des pertes antérieurs.

De plus, en s'appliquant à apporter des éléments de réponse au questionnement central du présent essai à l'aide des treize thèmes précédents, des aspects supplémentaires sont apparus. En effet, dépendamment de l'orientation de ces thèmes, le deuil semblerait être également sur une voie de résolution. Ces aspects semblent s'avérer pertinents dans une démarche de recherche, entraînant ainsi des éléments supplémentaires périphériques à la question centrale. Ainsi, ce cinquième chapitre propose, au-delà d'une demi-douzaine d'éléments explicatifs du processus de deuil, certaines suggestions additionnelles relatives à la compréhension de sa résolution.

La chronologie inhérente

L'analyse des éléments théoriques ressortis dans cet essai permet de constater la présence d'une chronologie à l'intérieur du phénomène de deuil professionnel. Blau (2006) tout comme Latack et al. (1995) abordent cette problématique en considérant la nécessité de traverser certaines étapes ou phases lors d'un deuil.

Blau (2006), en s'inspirant de Bridges, avance ceci : une personne confrontée à la perte d'emploi vit une transition involontaire, impliquant un processus psychologique. Il décrit ce processus comme étant non planifié et le divise en trois étapes. La première consiste à se détacher de l'ancien travail, la deuxième étape suggère de faire une pause entre l'ancien emploi et le nouveau et, finalement, la dernière étape implique de s'engager vers autre chose afin d'enclencher un

nouveau départ. Selon Blau (2006), la perte d'emploi est donc envisagée selon différentes étapes vécues par le travailleur, sans toutefois être gérées consciemment par celui-ci.

Blau (2006) analyse également le deuil professionnel, provoqué par une perte d'emploi, sous l'angle de phases à franchir. Inspiré de Kübler-Ross, l'auteur mentionne les différentes phases émotionnelles traversées par un travailleur mis à pied, en débutant par le déni, la colère, la négociation et la dépression, pour finalement conclure son processus par l'exploration et l'acceptation. Ces deux dernières étapes, spécifie l'auteur, sont considérées comme des étapes constructives du deuil. Comme il y a autant de types de deuil qu'il existe de personnes, il est impossible de prévoir l'importance de chacune des étapes. Toutefois, selon Blau (2006), cette façon de percevoir le deuil, c'est-à-dire de façon chronologique et séquentielle, demeure pertinente et entraîne également des questionnements relativement au processus vécu.

Il en va de même pour Latack et al. (1995). Ceux-ci considèrent le processus d'adaptation à la perte d'emploi comme une démarche en trois étapes. L'individu confronté à une perte d'emploi débute son processus en comparant les écarts occasionnés par cette perte, c'est-à-dire en identifiant les éléments distinguant sa situation actuelle de sa situation souhaitée. Ensuite, comme le mentionnent Latack et al. (1995), l'évaluation des dommages et des menaces de cet écart correspond à la deuxième étape du processus. La troisième étape consiste à l'élaboration de stratégies d'adaptation en lien avec l'événement vécu.

Il s'agit donc, selon les écrits de Blau (2006) et de Latack et al. (1995), de considérer la transition professionnelle involontaire comme un processus s'échelonnant sur plusieurs phases. Blau (2006) envisage cette transition comme un processus en trois étapes, entraînant l'individu vers un

nouveau départ. L'auteur aborde également les phases du deuil en les considérant de façon constructives ou destructives. Du côté de Latack et al. (1995), l'adaptation à la perte d'emploi est aussi divisée en trois étapes permettant le développement de stratégies d'adaptation. Il ressort un point commun entre ces différentes conceptualisations au niveau notamment de leur dernière phase. En effet, peu importe si cette étape se réalise par le biais de l'entraînement de l'individu vers un nouveau départ, vers l'acceptation ou encore vers le développement de stratégies d'adaptation, elle aurait constamment comme objectif d'assurer à l'individu de terminer son processus de deuil de manière positive.

Par conséquent, les concepts théoriques de Blau (2006) et de Latack et al. (1995) permettent de souligner un postulat commun. La transition professionnelle involontaire impliquerait une succession d'étapes. Il serait donc possible de croire ceci : une transition ferait appel à un sentiment de perte et déclencherait un processus de deuil. Ce deuil s'expliquerait ensuite par une série de phases chronologiques. Ces dernières, rappelons-le, amèneraient l'individu à sortir de son deuil destructeur, à s'adapter à sa situation, à vivre la transition de façon positive et à clore la démarche avec succès.

En somme, l'identification de cette chronologie inhérente serait notamment une façon de mieux comprendre le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Par ailleurs, la conscientisation de cette chronologie inhérente faciliterait également la résolution de ce processus de deuil.

Les phases adaptatives

À l'aide de leurs théories respectives, Blau (2006) et Latack et al. (1995) mettent en lumière la façon dont les stratégies d'adaptation choisies par un individu vivant une transition professionnelle involontaire peuvent correspondre à diverses étapes du processus de deuil.

Le modèle de Blau (2006) reprend les étapes du deuil décrites par Kübler-Ross pour expliquer les réponses émotionnelles des victimes lors d'une perte d'emploi. La réussite du deuil, soutient l'auteur, passe par la résolution de ce processus graduel et doit mobiliser l'individu vers une finalité précise, soit la recherche d'un nouvel emploi. Selon l'auteur, l'individu confronté à une perte d'emploi passe à travers les six étapes suivantes :

- le déni, représenté par une manière de réagir dite « tampon » où d'autres moyens de défense peuvent être déployés
- la colère, impliquant un sentiment de trahison chez l'individu perdant son emploi
- la négociation, entraînant diverses actions pour atténuer ou renverser la décision de mise à pied
- la dépression, caractérisée par des sentiments de tristesse, par de l'isolement et par des pertes de contrôle
- l'exploration, teintée d'espoir et de volonté de trouver des solutions
- l'acceptation, démontrant l'accord de l'individu avec l'événement passé et sa préparation pour le futur.

Selon Latack et al. (1995), pour s'adapter à une perte d'emploi, les individus adoptent nécessairement des stratégies d'adaptation visant à réduire l'écart entre leur situation actuelle de

perte et la situation désirée. Les stratégies d'adaptation, rappellent les auteurs, sont des activités ou des comportements élaborés afin d'atteindre les buts visés par l'adaptation à la perte d'emploi. Les chercheurs présentent deux orientations possibles de ces stratégies : celles orientées vers le contrôle, c'est-à-dire proactives et visant à résoudre le problème; celles dirigées vers l'évitement, c'est-à-dire axées sur le déni ou la fuite du problème afin d'éviter les débordements d'émotions. Donc, si, selon Blau (2006), la résolution d'un deuil nécessite de vivre un processus en six étapes et si, selon Latack et al. (1995), les individus vivant une perte d'emploi cherchent à s'adapter grâce à des stratégies de contrôle et d'évitement, alors chacune des étapes de deuil pourrait être considérée comme une tentative d'adaptation graduelle par ces individus. D'abord, le déni pourrait être considéré en soi comme une stratégie d'adaptation d'évitement extrême : se couper des affects empêcherait l'individu de vivre des débordements. Lors des phases de colère et de dépression, les stratégies d'évitement deviendraient visiblement inefficaces. Cette inefficacité expliquerait la submersion d'une émotion en particulier (colère ou tristesse) et l'incapacité de l'individu à adopter des stratégies de contrôle. À l'inverse, les étapes de la négociation et de l'exploration pourraient être vues comme des stratégies de contrôle efficaces où l'individu tenterait de se mettre en action et de trouver des solutions. Lors de la dernière étape de résolution du deuil, soit l'acceptation, l'individu pourrait délaisser peu à peu les stratégies d'adaptation de contrôle et d'évitement, car l'adaptation serait dorénavant considérée comme étant bel et bien effective. En fait, la phase de l'acceptation signifierait ceci : l'écart entre la situation actuelle et la situation désirée aurait été comblé ou aurait été rétréci à un point acceptable et satisfaisant.

En s'appuyant sur les propos de Blau (2006) et de Latack et al. (1995), on pourrait croire ceci : une transition professionnelle involontaire impliquerait pour l'individu de traverser le processus de deuil, et ce, dans le but de s'y adapter. Le deuil, lors de cette transition, s'expliquerait donc

notamment par la résolution d'une démarche en six étapes, où chacune de ces dernières correspondrait à des stratégies d'adaptation à la fois de contrôle et d'évitement. Par conséquent, l'identification des phases adaptatives du deuil serait possiblement une façon de mieux comprendre le processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. De façon secondaire et une fois cette identification accomplie, la capacité de traverser l'ensemble de ces phases permettrait, du moins sur la base de l'extrapolation des modèles de ces auteurs, de mener plus précisément à la résolution finale du deuil.

Le degré de préparation à l'événement

Blau (2006) et Baddeley et Singer (2009) soulignent l'importance d'être préparé à une situation afin de la vivre le plus sainement possible. Peu importe si cette situation concerne un travailleur aux prises avec un licenciement (Blau, 2006) ou un endeuillé confronté au décès d'un être cher (Baddeley et Singer, 2009), cette préparation aiderait à comprendre le processus de deuil attendant l'individu.

Selon Blau (2006), la préparation de l'employé à la perte d'emploi est un des facteurs situationnels pouvant expliciter le processus de deuil. En effet, selon l'auteur, inspiré de Noer, des informations adéquates permettraient à la victime de bénéficier de plus de temps pour vivre les différentes étapes du deuil. L'auteur énonce également la légitimité de la cause de la fermeture de l'entreprise et la perception de la crédibilité des explications des gestionnaires comme des facteurs agissant sur le processus de deuil. D'après Blau (2006), en croyant le licenciement non dirigé contre elle, la victime vit moins d'indignation, surtout si elle reçoit des explications avant la fermeture de l'usine ou de son poste. Selon l'auteur, cette préparation peut

amener la victime à vivre son deuil de façon plus constructive.

Pour leur part, Baddeley et Singer (2009) mentionnent, parmi les défis interpersonnels suivant la perte, des éléments permettant à l'endeuillé de maintenir des représentations positives du défunt. Un décès vécu sans trop de douleur, prévisible et accompagné du sentiment d'avoir vécu une vie satisfaisante influencent positivement les représentations de l'endeuillé, contrairement à un décès vécu de façon traumatique, affirment les auteurs. De plus, concernant les réponses émotives associées au deuil, Baddeley et Singer (2009) soulignent l'influence des circonstances de la mort sur celles-ci. En effet, un individu confronté à une mort violente ou subite d'un proche risque davantage de vivre un deuil compliqué; une mort paisible ou attendue peut avoir l'effet inverse, ajoutent les auteurs.

À la lumière de ces informations, la préparation d'un travailleur à une perte d'emploi peut faciliter son deuil (Blau, 2006) et la confrontation d'un individu à une mort paisible ou attendue implique un deuil moins compliqué (Baddeley et Singer, 2009). Il est alors possible de déduire l'affirmation suivante : l'explicitation du processus de transition professionnelle involontaire référerait notamment au degré de préparation de l'employé. Ce degré de préparation déterminerait en effet si la mise en place des étapes de deuil survient avant, pendant ou après la perte, influant ainsi sur le choc. Ainsi, l'absence de préparatif pourrait générer un choc et rendre les étapes de deuil subséquentes difficiles. Au contraire, le deuil serait plus facile et moins douloureux s'il est prévisible et perçu comme légitime, car cette prévisibilité et cette légitimité permettraient à l'employé vivant une transition obligée de maintenir des représentations positives de son organisation et de se servir de ces représentations positives pour traverser le deuil auquel il est confronté. Par exemple, si l'honnêteté est une valeur importante pour une entreprise et si celle-ci

annonce à l'avance la mise à pied d'un travailleur, ce travailleur vivant la perte d'emploi pourrait conserver une représentation positive de l'entreprise. En effet, il ressentirait une congruence entre le fait d'avoir reçu l'annonce à l'avance et la valeur d'honnêteté.

Bref, selon Blau (2006) et Baddeley et Singer (2009), un individu étant préparé à vivre une transition professionnelle involontaire aurait la chance de planifier en douceur les étapes de deuil à traverser, contrairement à un individu recevant l'annonce au même moment où la transition survient. Le processus du deuil professionnel s'expliquerait donc notamment par le degré de préparation. Quant aux résultats supplémentaires, si ce degré jouait un rôle, alors une préparation adéquate, où la transition est attendue, légitime et accompagnée d'explications de la part du gestionnaire, risquerait de faciliter la résolution du deuil de l'individu.

La possibilité de renoncer graduellement, ou non, à certains rôles sociaux-professionnels

En parcourant les modèles de Walsh et Gordon (2008) et de Baddeley et Singer (2009) à l'intérieur de cet essai, il est possible de constater l'importance de la vie organisationnelle et des rôles sociaux-professionnels chez l'individu, deux éléments forgeant l'identité du travailleur. Ces auteurs font état des rôles présents chez celui-ci, rôles pouvant être ébranlés lors d'une transition professionnelle involontaire.

Walsh et Gordon (2008) soulignent l'importance du lien entre les valeurs individuelles, d'un côté, et les valeurs organisationnelles et professionnelles, d'un autre côté. Plus précisément, entretenir des valeurs individuelles semblables à celles de l'organisation ou de la profession, se sentir distinct en ayant l'opportunité de mettre à profit des compétences particulières et se sentir

valorisé au sein de son entreprise ou sa profession sont tous des éléments incitant l'individu à intégrer les valeurs de l'organisation et de la profession dans son identité personnelle, affirment les auteurs. Plus la congruence entre ces valeurs est grande, plus l'identification risque d'être forte. Les travailleurs en viennent donc à établir leur propre identité de travail individuelle en se basant sur la cohérence entre leurs valeurs et celles présentes dans l'entreprise et la profession.

Dans leurs écrits, Baddeley et Singer (2009) mettent de l'avant des défis intrapersonnels à surmonter après la perte d'un être cher. La reconstruction de l'identité, selon les auteurs, fait partie de ces défis. Cette reconstruction passe nécessairement, expliquent les auteurs, par la renonciation et la modification de certains rôles, et aussi par l'adoption de nouveaux. La renonciation à ces rôles implique des changements majeurs, et ce, quotidiennement : plusieurs objectifs de vie et plusieurs planifications en lien avec la personne décédée doivent être modifiés. La perte d'un proche peut également entraîner chez l'endeuillé un questionnement identitaire en lien avec ses caractéristiques personnelles, par exemple celles reliées à sa force/vulnérabilité ou encore à sa chance/malchance.

Ainsi, les deux modèles (celui de Walsh et Gordon, 2008; celui de Baddeley et Singer, 2009) portent à croire ceci : la reconstruction de l'identité après une transition professionnelle involontaire passerait par la renonciation à certains rôles et certaines valeurs liés à l'organisation ou à la profession ; ces derniers, à leur tour, forgeraient une partie de l'identité du travailleur. Comme c'est le cas lors du décès d'une personne, le travailleur aurait en effet à se détacher peu à peu des rôles tenus à l'intérieur de son ancien emploi. Le travailleur en transition aurait également à renoncer à certaines relations développées avec des collègues et à certains bienfaits associés à la pratique de cet emploi. De plus, il devrait parfois mettre de côté des projets de vie

associés à une ascension dans l'entreprise ou simplement à l'obtention d'avantages sociaux désirés depuis longtemps.

En s'appuyant sur les modèles de Walsh et Gordon (2008) et de Baddeley et Singer (2009), la capacité à renoncer aux rôles sociaux-professionnels de l'individu pourrait être explicitée par la place de l'organisation ou de la profession dans la vie de l'individu. En construisant son identité de travail personnelle à partir des valeurs organisationnelles et professionnelles, le travailleur se rapprocherait émotionnellement de plus en plus de son environnement de travail. La concordance des valeurs entre l'individu et l'entreprise, le sentiment de distinction et la valorisation reçue seraient tous des éléments renforçant le sentiment d'appartenance des travailleurs à leur entreprise. Travailler au sein de ce type d'entreprise pourrait être positif et valorisant pour la personne lorsqu'elle se trouve en emploi; toutefois, ces éléments expliqueraient également la difficulté et la complexité à vivre le deuil lors d'une transition imposée. L'attachement à l'organisation et à la profession étant généralement fort et faisant partie de la construction identitaire de l'individu, le processus de deuil devrait alors s'expliquer par la capacité de l'individu à accepter la renonciation et la modification des rôles antérieurs significatifs.

Si on extrapole les propos des modèles de Walsh et Gordon (2008) et de Baddeley et Singer (2009), l'individu construisant son identité de travail personnelle à partir des valeurs et des caractéristiques de son entreprise et de sa profession devrait reconstruire une partie de son identité à la suite d'une transition professionnelle. Le processus de deuil lors de cette transition involontaire s'expliquerait ainsi par la renonciation et la modification graduelle des rôles sociaux-professionnels détenus dans son ancien emploi.

En somme, cette possibilité de renoncer graduellement, ou non, à certains rôles sociaux-professionnels pour en adopter de nouveaux serait notamment une façon de mieux comprendre le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Cette induction conduirait à une autre concernant, rappelons-le, un aspect supplémentaire à la question centrale du présent essai, à savoir la compréhension de certains éléments de la résolution du deuil. L'acceptation de la renonciation serait importante quant à la résolution finale du processus de deuil.

L'identité élargie ou exclusivement organisationnelle ou professionnelle

En examinant les écrits de Walsh et Gordon (2008) et de Blau (2006), l'importance accordée au concept d'identité pourrait être un postulat. Selon ces auteurs, le niveau d'attachement de l'individu avec son emploi et l'histoire personnelle de celui-ci contribuent à expliciter la composition de son identité et, par le fait même, son processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire.

Selon Walsh et Gordon (2008), l'identité de travail peut s'expliquer notamment par l'orientation donnée à l'emploi. Un individu étant uniquement orienté sur le travail à accomplir, c'est-à-dire davantage intéressé au salaire et aux gains associés à l'emploi, est moins susceptible d'utiliser son organisation ou sa profession pour développer son identité de travail individuelle. Dans ce cas, signalent les auteurs, les passions et les intérêts de l'individu sont davantage comblés en dehors du milieu professionnel. Son identité est également caractérisée davantage par des éléments hors travail. Pour sa part, un individu orienté vers la vocation professionnelle, c'est-à-dire un travailleur associant son emploi et sa vie personnelle de manière inséparable, est plus enclin à créer son identité de travail individuelle à partir de son appartenance à sa profession,

soulignent les auteurs. Ainsi, l'identité de ces travailleurs est fortement liée à l'identité professionnelle, car celle-ci aide à donner un sens aux tâches accomplies.

Dans son modèle, Blau (2006) énonce l'histoire personnelle comme étant un facteur pouvant affecter le processus de deuil d'un individu mis à pied. Ce concept d'histoire personnelle regroupe certains éléments dont l'ancienneté d'un employé ou le nombre d'années travaillées par un employé au sein d'un même organisme, et l'âge de cet individu au moment de la mise à pied. Selon cet auteur, le fait de travailler depuis longtemps pour une organisation et le fait d'être plus âgé augmentent la probabilité pour l'individu de vivre la perte de l'emploi comme un événement traumatisant.

Après une lecture approfondie des modèles de ces deux auteurs, il serait possible de mentionner certaines propositions. L'identité du travailleur serait fortement liée au niveau d'attachement à l'emploi et expliciterait également la façon de vivre le deuil professionnel. Du côté de l'orientation donnée à l'emploi, le fait de considérer son travail comme une vocation indiquerait une forte identité professionnelle, contrairement au fait de considérer son travail comme des tâches à accomplir en échange d'un revenu. Le deuil se voudrait alors plus difficile si l'emploi est une vocation donnant un sens à la vie du travailleur, car l'individu serait attaché à ce sens. Il en serait de même pour un individu plus âgé et travaillant au sein d'un organisme depuis longtemps, son sentiment d'appartenance à l'entreprise pourrait devenir plus fort au fil des années. À l'inverse, une personne orientée uniquement sur le travail à accomplir aurait généralement un sentiment d'attachement moins développé et aurait donc moins de difficulté à vivre son deuil. Ces notions d'attachement et de sens attribuées aux tâches effectuées auraient vraisemblablement un rôle à jouer dans le processus, dépendamment si l'identité personnelle est plus ou moins

fortement liée à l'organisation et à la profession. En fait, le degré d'attachement à son milieu de travail, lequel procure ou non un sens aux tâches en emploi, s'avérerait fort probablement un élément explicatif de la façon de vivre le deuil professionnel.

Bref, le rapprochement entre les modèles de Walsh et Gordon (2008) et de Blau (2006) laisserait croire ceci : une identité organisationnelle ou professionnelle forte, basée sur un sentiment d'attachement élevé, amènerait l'individu vivant une transition professionnelle involontaire à traverser un deuil plus difficile comparativement à un individu ayant un faible sentiment d'appartenance à son organisation et à sa profession. Le processus de deuil lors d'une telle transition s'expliquerait notamment par la composition de l'identité et la capacité à renoncer aux rôles y étant associée. Cette composition identitaire, pouvant être élargie ou exclusivement organisationnelle et professionnelle, agirait nécessairement sur le niveau d'attachement et sur l'effort de renonciation fourni ensuite par l'individu.

De plus, cette explication permettrait d'en formuler une seconde concernant un aspect supplémentaire à la question centrale de l'essai, à savoir la réussite du deuil : l'évitement d'une identité exclusivement organisationnelle et professionnelle favoriserait possiblement la résolution du deuil, car le travail de reconstruction identitaire serait moins lourd. L'idée ne serait pas de se désinvestir de l'emploi en considérant son travail comme étant uniquement une source monétaire, car ce dernier pourrait être source de dépassement et de sens. Il faudrait plutôt éviter de considérer son identité individuelle comme étant uniquement composée par les caractéristiques professionnelles. Ainsi, en ayant une pluralité de sources identitaires, la transition risquerait d'être moins abrupte.

En somme, l'identité élargie ou exclusivement organisationnelle et professionnelle serait notamment une façon de mieux comprendre le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Par ailleurs, l'évitement d'une identité exclusivement organisationnelle et professionnelle serait possiblement un élément facilitant la compréhension de la résolution de ce processus de deuil.

La qualité du soutien social

Les écrits de Walsh et Gordon (2008) soulignent l'importance des constantes interactions sociales dans la construction de l'identité sociale. Ainsi, selon ces auteurs, les individus s'attribuent des rôles correspondant aux groupes auxquels ils s'identifient. Ces rôles influencent ensuite leurs comportements et ces derniers forment le cadre de leurs interactions avec autrui.

Latack et al. (1995) présentent les ressources adaptatives comme une influence favorisant l'adaptation à la perte d'emploi. Parmi les différentes ressources possibles, le soutien social est d'ailleurs considéré comme une des principales conditions environnementales pouvant aider l'individu à s'adapter à la perte d'emploi, mentionnent les auteurs. Pour réussir à s'adapter, soulignent ces derniers, les individus peuvent rechercher du soutien social autour d'eux. Ce soutien, avancent les auteurs, provient de diverses sources, par exemple des conjoints ou des collègues. Le soutien social peut être distingué en deux types, soit le type instrumental et le type émotionnel. Le soutien instrumental réfère à de l'aide technique prodiguée par une autre personne et le soutien émotionnel correspond à l'empathie démontrée par autrui (Latack et al., 1995). L'individu utilisant les ressources adaptatives dont il dispose aurait alors la possibilité de faire évoluer sa carrière après la perte d'emploi.

Baddeley et Singer (2009) décrivent certaines réactions des endeuillés à la suite de la perte d'un proche. Les endeuillés utilisent entre autres la divulgation narrative de leur récit de deuil à des proches, tout comme à des étrangers, dans le but de construire une relation d'intimité et de recevoir du réconfort. Cette divulgation est considérée par les chercheurs comme une interaction sociale entre deux personnes. Le fait de se confier, insistent les auteurs, permet à l'endeuillé à la fois de se sentir apprécié par l'auditeur et d'apprécier ce dernier pour son écoute. Cela aurait donc un effet positif sur la relation possible. Cette relation, rappellent les auteurs, assure une reconnaissance et une validation des émotions vécues par l'endeuillé après la perte. Elle permet également une révision de l'identité de l'endeuillé lorsque la proximité affective et l'intimité y est assez grande (Baddeley et Singer, 2009).

Si Walsh et Gordon (2008) examinent le concept du soutien social sous l'angle des interactions interpersonnelles, Latack et al. (1995), de leur côté, s'intéressent spécifiquement au concept de soutien social. Pour leur part, Baddeley et Singer (2009) conçoivent ce facteur comment étant au coeur de l'interaction entre le narrateur et l'auditeur du récit de deuil. Dans tous les cas, la qualité du soutien social demeure présente et semble liée à la compréhension du processus de transition, notamment la transition professionnelle involontaire. La qualité du soutien social représenterait donc un élément clé important dans la compréhension du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire.

Ainsi, il serait possible de distinguer notamment trois idées centrales parmi les concepts présentés précédemment. Premièrement, l'identité des individus et leurs comportements se consolideraient à travers les interactions. Deuxièmement, le soutien social serait une importante ressource adaptative lors d'une perte d'emploi. Troisièmement, la divulgation narrative du deuil serait une

interaction favorisant le réconfort et la révision de l'identité de l'endeuillé. Par conséquent, la qualité du soutien social obtenu via les interactions d'un individu en situation de deuil permettrait une compréhension de son deuil et de sa capacité à le résoudre. Si les interactions sociales de l'individu ont bel et bien un impact sur sa manière de se percevoir et d'agir, elles risqueraient également d'influencer sa manière de vivre son processus de deuil, lequel implique généralement une reconstruction de l'identité, et des agissements dans le but de s'y adapter. La ressource adaptative qu'est le soutien social permettrait à l'individu en situation de deuil d'interagir positivement avec autrui, lui procurant de cette façon du réconfort et l'aidant à rebâtir une image positive de lui-même. À l'inverse, l'absence de soutien social aurait aussi un impact, car il empêcherait de recevoir les avantages liés à cette ressource adaptative. Bref, les interactions interpersonnelles agiraient tout probablement sur la transition de l'individu, soit en la facilitant, grâce à du soutien et à une vision positive de ses relations avec la famille ou les ex-collègues, soit en l'entravant, à cause d'un faible soutien et d'une vision négative de ces mêmes relations.

Lors d'une transition professionnelle involontaire impliquant un deuil, les interactions procureraient la plus grande source de soutien, soit le soutien social, assurant ainsi la réussite de cette transition obligée. La privation de telles interactions, au contraire, empêcherait l'accès à l'individu d'une importante ressource lors d'un événement de vie difficile. De plus, si certains divulguent l'histoire de leur deuil à d'autres personnes et si cette divulgation narrative permet de s'adapter, alors il serait logique de croire ceci : le soutien social serait possiblement un élément explicatif de l'adaptation de l'endeuillé. À l'inverse, l'absence de divulgation nuirait probablement à l'adaptation recherchée. Ainsi, le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire s'expliquerait notamment par la qualité des interactions sociales, soit en étant soutenantes et en favorisant le réconfort et la reconsolidation de l'identité, soit en étant

peu présentes et en privant l'individu de ses bienfaits.

Par ailleurs, la proposition précédente en entraîne une seconde pertinente concernant un aspect supplémentaire à la question centrale du présent essai, soit celle de la résolution du deuil. L'accueil ou la sollicitation du soutien social faciliterait ce processus de deuil, le dirigeant vers une résolution positive. Que ce soit dans la création de nouveaux liens ou dans l'entretien d'anciennes relations, si une aide était présente, une transition saine pourrait possiblement s'opérer.

La force du sentiment d'efficacité adaptative

Blau (2006), en examinant la perception des alternatives d'emploi, apporte des éléments pertinents susceptibles d'être associés au sentiment d'efficacité adaptative provenant de la théorie de Latack et al. (1995). D'après ces derniers, le sentiment d'efficacité adaptative permet aux endeuillés d'agir sur le choix des stratégies d'adaptation.

Blau (2006) observe la tendance chez certains individus mis à pied à évaluer immédiatement après la perte d'emploi les alternatives s'offrant à eux. Cette constatation conduit l'auteur à énoncer sa quatrième proposition concernant le lien entre la perception des alternatives d'emploi et les étapes du deuil. Plus précisément, cette proposition mentionne ceci : la perception des alternatives d'emploi est négativement liée à des étapes destructives de deuil et positivement liée aux étapes constructives du deuil. Ainsi, selon cette perception, plus une personne a une perception positive de ses alternatives d'emploi, plus les étapes de son deuil sont constructives et moins elles sont destructives. À l'inverse, plus une personne a une perception négative de ses

alternatives d'emploi, plus les étapes de son deuil sont destructives et moins elles sont constructives.

Latack et al. (1995) abordent deux grands types de stratégies d'adaptation : les stratégies de contrôle, lesquelles sont proactives et axées sur la recherche de solutions, et les stratégies d'évitement, utilisées pour éloigner les débordements d'émotions. Ils étudient également une variable influente dans l'adaptation à une perte d'emploi, soit le sentiment d'efficacité adaptative. Cette variable, soutiennent les auteurs, représente la croyance de la personne en sa capacité de contrôler et d'agir sur les situations menaçantes afin de s'y adapter. Les études de ces chercheurs les amènent à la double proposition suivante : plus une personne a un sentiment d'efficacité adaptative élevé, plus elle utilise les deux types de stratégies pour rechercher des solutions à la perte d'emploi tout en ne se laissant pas envahir par les émotions. À l'inverse, plus une personne a un faible sentiment d'efficacité adaptative, moins elle utilise les stratégies de contrôle, doutant de ses chances de réussite, et plus elle utilise les stratégies d'évitement, se coupant ainsi de ses affects négatifs.

Ainsi, en s'appuyant sur les propos combinés de Blau (2006) et de Latack et al. (1995), il serait possible d'affirmer ceci : les perceptions des alternatives d'emploi expliqueraient les étapes du deuil et le sentiment d'efficacité adaptative ferait mieux comprendre le type de stratégies d'adaptation adoptées. Il serait alors permis d'avancer que la force du sentiment d'efficacité adaptative jouerait un rôle dans la manière de vivre les étapes de deuil. En effet, un sentiment d'efficacité adaptative élevé entraînerait une utilisation efficiente des stratégies d'adaptation de contrôle et d'évitement. Une telle efficacité opérative de ces deux types de stratégies amènerait ensuite les individus à avoir des perceptions positives de leurs alternatives d'emploi et les aiderait

à vivre les étapes du deuil de manière constructive, où l'avenir s'annonce davantage prometteur. À l'inverse, les individus ayant un faible sentiment d'efficacité adaptative délaisseraient les stratégies d'adaptation de contrôle, axées sur la recherche de solutions concrètes, les conduisant ensuite à avoir des perceptions négatives de leurs alternatives d'emploi. Ces perceptions négatives auraient comme conséquence de vivre les étapes du deuil de manière plus destructive, où la transition s'avèrerait davantage pénible.

Vivre une transition professionnelle involontaire impliquerait tout probablement de traverser chacune des étapes de deuil. La manière de les vivre influencerait ensuite sur la finalité du deuil. La transition professionnelle pourrait donc devenir une transition bénéfique ou une occasion de croissance si le sentiment d'efficacité adaptative était fort et s'il assurait un emploi optimal des stratégies d'adaptation, car l'individu serait outillé à prendre en charge son avenir et à le percevoir comme prometteur. Toutefois, si le sentiment d'efficacité adaptative était faible, l'utilisation optimale des stratégies d'adaptation pourrait être compromise, rendant la transition plus difficile.

Ainsi, le processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire s'expliquerait notamment par la vision de l'avenir et des alternatives d'emploi entretenues par l'individu. Cette perspective serait liée au sentiment d'efficacité adaptative, car la force de ce dernier semblerait jouer un rôle dans les stratégies adoptées.

Par ailleurs, une proposition supplémentaire semblerait possible à apporter dans la compréhension, non pas du processus de deuil, comme le demande la question centrale du présent essai, mais de la résolution de ce dernier. Afin de faciliter la réussite du deuil, l'adoption

d'une vision positive de l'avenir et des perspectives d'emploi semblerait essentielle et nécessiterait l'éveil ou l'actualisation du sentiment d'efficacité adaptative.

La possibilité de l'expression narrative du deuil

Latack et al. (1995) mettent de l'avant le concept d'efficacité adaptative. Baddeley et Singer (2009), pour leur part, font état des bienfaits de l'expression narrative du deuil. Il est pertinent de voir comment la possible utilisation du récit du deuil pourrait expliquer le processus de deuil. Tout d'abord, rappelons-le, Latack et al. (1995) abordent le concept de sentiment d'efficacité adaptative. Les auteurs l'associent également au concept de sentiment d'efficacité personnelle. Le sentiment d'efficacité adaptative, mentionnent les auteurs, est l'équivalent du concept de contrôle perçu, où une grande efficacité d'adaptation lors d'une perte d'emploi s'explique par le contrôle perçu par l'individu sur sa situation de perte. Un individu considérant la perte d'emploi comme un événement contrôlable est donc, selon ces auteurs, davantage susceptible d'adopter des stratégies d'adaptation proactives et axées sur la résolution du problème.

Baddeley et Singer (2009) mettent en relief les avantages de faire le récit de son deuil à autrui. Échanger avec un individu sur la perte d'un être cher est considéré comme facilitant la récupération émotionnelle, mentionnent les auteurs. Les individus vivant un deuil peuvent donc, selon les auteurs, retirer de cette expression narrative du réconfort et une rétroaction de la part des auditeurs ayant vécu une perte semblable. Cette rétroaction a comme bénéfice de pouvoir aider l'endeuillé à valider ses émotions. Baddeley et Singer (2009) croient également aux bienfaits d'une discussion axée sur les émotions, car elle peut entraîner une diminution de la détresse chez l'endeuillé.

En considérant d'une part le sentiment d'efficacité adaptative comme le contrôle perçu par l'individu sur sa situation, l'aidant ainsi à adopter des stratégies d'adaptation proactives (Latack et al., 1995), et en y ajoutant d'autre part les avantages reliés à l'expression narrative du deuil (Baddeley et Singer, 2009), il serait possible d'avancer une proposition pertinente sur l'explicitation du processus de deuil. La personne ayant un sentiment d'efficacité adaptative élevé risquerait de se servir du récit pour traverser le deuil tout en combinant cette stratégie à des recherches actives d'emploi. Cette étape pourrait faciliter la récupération émotionnelle et permettre à l'endeuillé d'obtenir le réconfort, la rétroaction, la validation de ses émotions et une diminution de sa détresse. À l'inverse, une personne ayant un faible sentiment d'efficacité adaptative serait possiblement moins portée à utiliser le récit du deuil, croyant peu en ses chances de voir cette stratégie de révélation s'avérer utile. Toutefois, l'utilisation de cette stratégie lui permettrait probablement d'en retirer des effets bénéfiques, lesquelles pourraient ensuite améliorer son sentiment de contrôle.

Le récit du deuil par une personne ayant perdu son emploi semblerait donc utilisé plus fréquemment par les personnes ayant un sentiment de contrôle élevé sur leur situation, car ils seraient plus susceptibles d'utiliser des stratégies d'adaptation proactives. L'expression narrative ferait tout probablement partie de ces stratégies proactives. Les personnes ayant un faible sentiment de contrôle, pour leur part, feraient moins usage du récit du deuil, car ils seraient moins susceptibles d'utiliser des stratégies proactives.

Les impacts associés à l'utilisation ou non de cette technique permettraient d'apporter un éclairage important sur le processus du deuil. En effet, l'explicitation du processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire s'expliquerait notamment par la présence ou

l'absence de l'expression narrative de la perte.

Par ailleurs, rappelons-le, cette expression narrative faciliterait également la réussite du processus de deuil. Cette constatation constituerait une proposition supplémentaire pertinente, car elle s'avère périphérique à la question centrale du présent essai. Il serait donc approprié de tenter de comprendre plus spécifiquement comment l'utilisation de ce récit serait bénéfique chez les endeuillés. Ainsi, en faisant un usage adéquat de la divulgation, les individus, notamment ceux possédant un sentiment de contrôle élevé, iraient effectivement retirer les bénéfices propres à cette technique et se dirigeraient vers une résolution de leur deuil. En somme, l'expression de ce récit fournirait du réconfort et des rétroactions possiblement utiles au travailleur durant tout le processus. Et, en corollaire, l'absence de cette expression l'en priverait partiellement.

L'intensité des réactions émotives

Les réactions émotives chez les individus vivant un deuil sont, de l'avis de Walsh et Gordon (2008) et de Blau (2006), influencées par la constitution de leur identité. Cette identité peut, pour sa part, être formée à partir d'éléments de leur profession ou encore de leur organisation de travail (Walsh et Gordon, 2008).

Selon Walsh et Gordon (2008), la création de l'identité de l'individu peut provenir de différentes sources. En considérant la profession et l'organisation de travail, les auteurs affirment ceci : le groupe offrant la plus grande distinction et le sentiment de valorisation le plus élevé chez l'individu est celui influençant le plus fortement la création de l'identité de travail individuelle. Il est toutefois possible de retrouver d'autres groupes ayant également cette influence, par exemple

le genre, l'ethnie, le département de l'entreprise et plus encore.

Blau (2006), inspiré de Kübler-Ross, énonce six phases présentes lors d'un processus de deuil. Ces phases, ajoute l'auteur, peuvent également être appelées des réactions émotives. Elles se résument ainsi. Le déni est la première émotion à envahir l'individu et agit en favorisant la mobilisation des autres moyens de défense. La colère suit, empreint d'un sentiment de trahison. Puis, la négociation est une étape où l'individu en deuil chemine et où il est mis en action afin de renverser la situation. La dépression, accompagnée généralement de tristesse ou de retrait, clôt les étapes dites destructives du deuil. Finalement, l'individu se dirige vers l'exploration avec espoir et volonté, pour ainsi terminer son processus dans l'acceptation. Ces deux dernières étapes du deuil sont celles dites constructives.

À la lumière des affirmations de Walsh et Gordon (2008) et de Blau (2006), une transition professionnelle involontaire semble se vivre différemment selon le groupe d'identification du travailleur. Lors d'une transition impliquant une coupure entre le travailleur et l'organisation, les individus s'identifiant davantage à leur organisation risqueraient de ressentir des réactions émotives plus fortes comparativement aux individus s'identifiant davantage à leur profession. En effet, étant plus fortement identifiés à leur organisation, une séparation affecterait davantage l'organisation identitaire de l'individu, justifiant la force des émotions ressenties. À l'opposé, lors d'une transition professionnelle involontaire impliquant une coupure entre le travailleur et sa profession, les individus s'identifiant davantage à leur profession risqueraient de ressentir des réactions émotives plus fortes comparativement aux individus s'identifiant davantage à l'organisation. Ces réactions émotives plus fortes seraient encore une fois dues à une identification et un attachement plus grands de l'individu à sa profession. La nécessité de

reconstruire son identité en lien avec cette profession affecterait tout probablement l'individu.

L'intensité des émotions tout au long du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire serait affectée par les éléments constituant l'identité de travail individuelle du travailleur et expliquerait, en un sens, ce processus de deuil lui-même. Afin de mieux comprendre le processus du deuil, il deviendrait important d'examiner comment les réponses émotives varient selon la composition identitaire du travailleur.

De plus, une proposition supplémentaire semble émerger concernant un aspect périphérique à la question centrale du présent essai, à savoir la résolution du deuil. Cette proposition irait comme suit : la conscience de cette variance d'intensité selon la composition identitaire faciliterait la résolution du deuil. Pour y parvenir, l'individu devrait alors démontrer sa capacité à traverser les différentes phases émotionnelles, et ce, malgré une intensité variable des émotions ressenties en fonction du groupe identitaire favorisé (organisation ou profession) et du type de séparation. En somme, si la variation dans l'intensité des émotions s'avère un élément explicatif du processus de deuil, la capacité du travailleur à traverser ces phases possiblement fort émotives pourrait être suggérée à titre d'élément de compréhension additionnelle à la problématique de la résolution du deuil.

Le degré de contrôle des émotions

Selon Blau (2006), plusieurs émotions sont ressenties par l'individu au moment où il est confronté à un deuil. Les réponses émotives sont d'ailleurs, précise cet auteur, directement liées au processus de deuil et permettent d'en expliquer les différentes étapes. Ainsi, au travers des six

phases décrites par l'auteur, l'individu est amené malgré lui à vivre diverses gammes d'émotions, allant de la culpabilité à la confiance, en passant par la colère, la dépression et la peur de l'inconnu. Selon Blau (2006), les réponses émotionnelles dites constructives se caractérisent par une diminution des tensions, des incivilités au travail, de la déviance interpersonnelle ou organisationnelle et par une bonne stabilité au niveau des obligations. Les réponses émotionnelles dites destructives se caractérisent plutôt par une augmentation des tensions, des incivilités au travail, de la déviance interpersonnelle ou organisationnelle et par une diminution des obligations. De plus, la nature et la durée de ces réponses émotives, précise l'auteur, déterminent l'orientation des étapes du deuil, lesquelles peuvent être traversées de manière constructive ou destructive. Ainsi, les propositions 3a et 3b (re: chapitre II) de Blau (2006) mettent en lumière le lien positif entre les réponses émotives destructives et les étapes destructives du deuil; de même, elles font valoir le lien positif entre les réponses émotives constructives et les étapes constructives du deuil.

Baddeley et Singer (2009) considèrent les particularités des personnes vivant une perte et la divulguant à autrui. Selon eux, le style d'attachement joue un rôle dans cette divulgation. Les personnes ayant un attachement sécurisé semblent en effet communiquer leurs émotions adéquatement, entraînant ainsi moins de réactions négatives chez leurs auditeurs et facilitant le développement de l'intimité. À l'opposé, selon ces mêmes auteurs, les personnes ayant un attachement ambivalent ont tendance à être émotionnellement expressives et à s'engager dans la révélation de soi, mais en étant moins sensibles aux discours des autres. Les personnes ayant un attachement évitant se confient quant à elles moins, ajoutent les auteurs. De plus, Baddeley et Singer (2009) soulignent l'importance de la personnalité et de la vision du monde des personnes en deuil dans l'analyse de leur récit. Par exemple, le fait d'avoir des traits de personnalité

névrotiques élevés, mentionnent les auteurs, peut amener le narrateur à recevoir moins de soutien social, diminuant ainsi ses chances de relever les nombreux défis entraînés par la perte. Aussi, selon ces auteurs, les personnes anxieuses semblent récolter des émotions négatives nuisibles à la suite de la divulgation de leur perte.

Le degré de contrôle des émotions semble ainsi important à considérer lors de l'explicitation du processus de deuil accompagnant la transition professionnelle involontaire. Une panoplie d'émotions rattachées aux phases de deuil dans le modèle de Blau (2006) peut être retrouvée chez les endeuillés. Dans celui de Baddeley et Singer (2009), le type d'attachement est décrit comme ayant un effet sur la façon de contrôler les émotions vécues par les endeuillés.

De telles interprétations extrapolées à partir des modèles de Baddeley et Singer (2009) et de Blau (2006), permettraient de formuler certaines propositions. D'une part, les réponses émotives seraient liées au processus de deuil et apporteraient une compréhension additionnelle aux différentes étapes de ce processus. D'une autre part, les particularités des personnes en deuil, c'est-à-dire le style d'attachement et la personnalité, affecteraient la manière de divulguer et de vivre la perte. Par conséquent, la gestion des émotions jouerait vraisemblablement un rôle dans l'explicitation du processus de deuil. Effectivement, lors d'une transition professionnelle involontaire, le travailleur endeuillé ressent diverses émotions. Si celles-ci s'avéraient positives et étaient accompagnées à la fois d'un attachement sécurisé et d'un contrôle adéquat, la transition serait probablement facilitée et la description de ce processus de deuil serait particulière. Si ces émotions étaient plutôt négatives, elles risqueraient d'entraver cette transition, la rendant plus difficile et plus pénible à gérer. L'aspect négatif des émotions générerait également une description singulière mais différente du processus de deuil. Ainsi, ce dernier, lors d'une

transition professionnelle obligée, s'expliquerait notamment par le degré de contrôle des émotions.

Si le trait d'anxiété, considéré comme négatif, semble jouer un rôle particulièrement important dans le processus de deuil, on pourrait formuler ici une proposition secondaire relative à un processus connexe, soit celui de la résolution du deuil à la suite d'une transition involontaire. Selon Baddeley et Singer (2009), ce trait d'anxiété justifie pourquoi une personne anxieuse récolte des émotions négatives après la divulgation. Les émotions expliquant les étapes du processus de deuil et l'anxiété étant une émotion généralement négative, le trait d'anxiété risquerait d'entraîner des difficultés dans la résolution de ces étapes. Celles-ci pourraient devenir destructives. Par conséquent, ces discussions conduisent à une proposition supplémentaire pertinente à la question centrale du présent essai. Cette proposition se formulerait comme suit : une gestion efficace des émotions semblerait revêtir une grande importance et assurerait à l'individu de pouvoir divulguer son récit de deuil tout en vivant la transition de manière constructive. Si le degré de contrôle des émotions était un des éléments explicatifs du processus de deuil, l'acquisition ou l'actualisation de ce contrôle émotionnel s'avèrerait un des aspects clés d'un processus périphérique important, soit celui de la résolution elle-même du deuil professionnel.

La relative présence ou absence de motivation intrinsèque

L'interaction entre le concept de motivation intrinsèque énoncé par Blau (2006) et celui de sentiment d'efficacité adaptative articulé par Latack et al. (1995) fournissent des éléments de réponse dans l'explicitation du processus de deuil lors d'une transition professionnelle

involontaire.

Blau (2006) présente différents facteurs personnels influençant le processus de deuil. La motivation intrinsèque, entre autres, a un impact sur les six phases du deuil. L'auteur définit ce concept comme étant le degré de motivation à fournir une bonne performance en raison de récompenses ou de sentiments subjectifs attendus par l'individu. La motivation intrinsèque agit en facilitant la résolution du deuil chez les victimes de mise à pied, rendant les étapes du deuil constructives. Cette motivation n'est pas nécessairement fixe et stable dans le temps, rappelle l'auteur. Au contraire, elle peut varier d'une situation à l'autre, justifiant ainsi d'être considérée comme un état et non un trait de personnalité. De plus, ce type de motivation permet à l'individu de sentir un plus grand contrôle personnel sur ses actions : si la personne a une forte motivation intrinsèque, elle sent qu'elle exerce un contrôle sur ses comportements et, par conséquent, elle en ressent une certaine fierté (Blau, 2006).

Rappelons-le, Latack et al. (1995) ont réalisé une étude sur le sentiment d'efficacité adaptative en lien avec la perte d'emploi. Selon ces derniers, cette variable aide à mobiliser la motivation, les ressources et les actions nécessaires pour s'adapter à un tel événement. De plus, d'après ces mêmes auteurs, ce sentiment, s'il est élevé, favorise entre autres l'utilisation des stratégies d'adaptation de contrôle.

Ces éléments mettent en lumière l'impact du sentiment d'efficacité adaptative sur la motivation intrinsèque. En effet, selon certains postulats de Latack et al. (1995) et de Blau (2006), un tel sentiment faciliterait l'émergence de ce type de motivation et la croyance en ses chances de réussir son adaptation motiverait tout probablement l'individu à agir. De plus, si la présence d'un

sentiment d'efficacité adaptative élevé génère une plus grande motivation intrinsèque et si cette motivation entraîne un sentiment de contrôle personnel sur ses actions, alors la raison de l'adoption de stratégies d'adaptation de contrôle deviendrait relativement évidente. Au contraire, un faible sentiment d'efficacité adaptative risquerait d'entraîner une faible motivation intrinsèque, car l'individu aurait moins confiance en ses chances de réussir l'adaptation à la perte. Dans tous les cas, le niveau de motivation intrinsèque aurait probablement un impact sur les phases de deuil subséquentes.

Ainsi, le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire s'expliquerait par la présence ou l'absence de motivation intrinsèque chez l'individu. La présence de cette motivation serait favorisée par un sentiment d'efficacité adaptative élevé. Elle permettrait ensuite à l'individu de s'engager vers des actions concrètes, appelées stratégies de contrôle, pour résoudre son deuil professionnel. Toutefois, si le sentiment d'efficacité adaptative était faible, la motivation intrinsèque risquerait de l'être aussi.

En somme, si la relative présence ou absence de motivation intrinsèque s'avérait une façon de mieux comprendre le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire, la centration sur cette motivation faciliterait la résolution de ce processus de deuil. Une proposition supplémentaire à la question centrale de recherche du présent essai pourrait donc être amenée. Cette proposition se formulerait ainsi : la résolution s'expliquerait notamment par une motivation intrinsèque élevée.

La force du noyau de l'évaluation de soi et d'une vision optimiste de l'avenir

Le noyau de l'évaluation de soi est présenté par Blau (2006) comme un facteur personnel fournissant une explicitation au processus de deuil. Plus spécifiquement, cette variable est définie par cet auteur comme étant un trait de personnalité propre à chaque personne. Elle est déterminée par l'estime de soi, l'auto-efficacité, le niveau de névrose et le locus de contrôle. Le noyau de l'évaluation de soi, ajoute l'auteur, est stable dans le temps et permet de mesurer l'impact du deuil sur la personne. En effet, les sentiments présents dans ce noyau aident la personne à évoluer vers des étapes de deuil dites constructives et non destructives (Blau, 2006).

Latack et al. (1995) s'attardent, à l'intérieur de leur modèle, à l'évaluation des écarts faite par les individus ayant perdu leur emploi. Selon eux, ces individus tentent d'estimer à quel point les écarts entre leur situation actuelle de perte et la situation souhaitée sont dommageables et menaçants pour eux. Cette évaluation, insistent les auteurs, varie toujours d'une personne à l'autre, dépendamment de la manière dont les médiateurs cognitifs de chaque personne interprètent les événements stressants. Ainsi, certaines personnes peuvent percevoir davantage de dommages ou de menaces comparativement à d'autres pour une même situation.

Ces aspects théoriques conduiraient à deux propositions. D'abord, le noyau de l'évaluation de soi serait un trait propre à chacun, tout comme les éléments le constituant, soit l'estime de soi, l'auto-efficacité, le niveau de névrose et le locus de contrôle. Ensuite, l'évaluation des écarts, mettant de l'avant les dommages et menaces perçus par la perte d'emploi, varierait aussi d'une personne à l'autre. Ainsi, cette variation dans l'évaluation faite par les individus pourrait s'expliquer en partie par leur noyau de l'évaluation de soi. L'estime personnelle, le sentiment d'efficacité, le

taux de névrose et le locus de contrôle seraient autant d'aspects se modifiant selon les personnes et l'ensemble de ces aspects forgerait un noyau d'évaluation de soi différent. Ce dernier interviendrait ensuite lors de l'évaluation des écarts, justifiant ainsi ces différences d'interprétation des dommages et menaces perçus. Par exemple, les individus dont le noyau de l'évaluation de soi serait affecté par une faible estime ou un locus de contrôle externe risqueraient de percevoir les écarts comme plus importants et dommageables.

En se basant sur certains postulats de Latack et al. (1995) et de Blau (2006), l'explicitation du processus du deuil professionnel lors d'une transition professionnelle involontaire passerait notamment par la compréhension du rôle d'une variable précise, soit le noyau de l'évaluation de soi. Si l'évaluation des conséquences de la perte d'emploi n'était pas la même pour tous et si certaines personnes réussissaient à percevoir ces conséquences comme plus ou moins menaçantes, ce serait en partie à cause du noyau de l'évaluation de soi. Si celui-ci était fort, il aiderait l'individu à voir les écarts entre sa situation de perte et la situation souhaitée comme moins importants, favorisant ainsi une vision optimiste de l'avenir. Il permettrait aussi à l'individu de se diriger vers des étapes constructives de deuil. À l'opposé, s'il s'avérait faible, il risquerait de mener l'individu vers des étapes destructives de deuil, car ce dernier évaluerait les écarts comme davantage grands.

En somme, la force du noyau de l'évaluation de soi et l'impact de ce noyau sur la vision de l'avenir seraient une façon de mieux comprendre le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Par ailleurs, il est possible de tirer de cette proposition une suggestion supplémentaire à la question centrale du présent essai. Cette suggestion se formulerait comme suit : l'insistance sur ce noyau et une vision davantage positive de l'avenir faciliteraient

plus précisément la résolution de ce processus de deuil.

L'historique du dénouement des congédiements et des pertes antérieurs

À la suite du concept du noyau de l'évaluation de soi, Blau (2006) identifie un autre facteur personnel explicatif du processus de deuil. Il s'agit, selon l'auteur, de l'histoire personnelle de l'individu. En effet, selon cet auteur, les antécédents de congédiement ou de pertes d'emploi peuvent affecter le processus de deuil. Par exemple, d'après cet auteur, le fait d'avoir déjà été congédié, la fréquence des renvois antérieurs, les solutions choisies à ce moment-là et le dénouement des recherches d'emploi influencent les réactions des victimes. De mauvaises expériences peuvent d'ailleurs prolonger parfois le deuil, lequel se vit négativement (Blau, 2006).

Rappelons-le, les individus évaluent à quel point les écarts entre la situation actuelle de perte et la situation souhaitée sont dommageables et menaçants (Latack et al., 1995). Cette évaluation est différente d'une personne à l'autre, selon l'interprétation personnelle des dommages et des menaces. L'adaptation à la perte d'emploi, soulignent Latack et al. (1995), est effective et s'arrête seulement au moment où les écarts sont comblés de façon satisfaisante.

Donc, si l'histoire personnelle a un impact sur la manière de vivre le processus de deuil (Blau, 2006) et si l'évaluation des écarts varie toujours d'une personne à l'autre (Latack et al., 1995), alors l'histoire personnelle permettrait possiblement de comprendre pourquoi cette évaluation varie, contribuant par le fait même à l'explicitation du processus de deuil professionnel. En effet, tout comme le noyau de l'évaluation de soi, l'histoire personnelle diffère selon les individus, les amenant à percevoir les écarts différemment, selon des degrés plus ou moins menaçants. Il serait

alors possible de croire ceci : un individu ayant vécu plusieurs congédiements, pertes d'emploi ou réaffectations évaluerait la situation de manière distincte comparativement à une autre personne vivant sa première transition professionnelle. Les dommages et les menaces accompagnant cet événement seraient alors tout probablement distincts, justifiant une différence d'évaluation. De plus, le dénouement des histoires passées risquerait d'agir également sur le degré de satisfaction de l'individu lorsque celui-ci tenterait de combler les écarts : certains atteindraient un niveau de satisfaction rapidement ; d'autres devraient adopter plusieurs stratégies d'adaptation avant d'être réellement satisfaits.

Pour bien comprendre le processus de deuil des individus en transition professionnelle involontaire, il serait nécessaire de connaître les éléments ayant un lien avec ce processus. Tout comme le noyau de l'évaluation de soi, l'histoire personnelle permettrait de saisir les différences personnelles existant dans l'évaluation des écarts. Ainsi, ce processus de deuil lors d'une transition professionnelle s'expliquerait notamment selon la manière d'évaluer et de combler les écarts entre la situation actuelle de perte et la situation souhaitée. Cette évaluation reposerait, entre autres, sur l'histoire personnelle de chaque individu. À titre de proposition supplémentaire à la question centrale de recherche du présent essai, notons ceci: un rappel judicieux de cet historique du dénouement des congédiements et des pertes antérieures faciliterait possiblement la résolution de ce processus de deuil relativement typique des transitions professionnelles involontaires.

Résumé

Ce cinquième et dernier chapitre permet d'examiner les éléments pouvant expliquer le processus

du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Certains grands thèmes peuvent être dégagés et viennent faciliter la compréhension de ce processus.

Tout d'abord, cette transition impliquerait probablement une succession d'étapes. En fait, d'après les cadres théoriques analysés, le deuil vécu par l'individu serait pratiquement toujours parsemé de phases vécues de manière chronologique. Une transition professionnelle involontaire supposerait également pour l'individu en deuil une adaptation au cours de ce processus en six étapes. Ces étapes pourraient être considérées comme des stratégies d'adaptation afin de faire la transition. La présence ou l'absence de préparation viendrait jouer un rôle dans le processus de deuil de l'employé.

Ensuite, l'identité semblerait fortement ébranlée lors d'une transition professionnelle obligée et expliciterait notamment le processus de deuil lui-même. Ce dernier s'expliquerait par un travail de reconstruction identitaire devant être entrepris après la perte. La capacité de renonciation graduelle des rôles sociaux-professionnels entretenus dans son ancien emploi serait un autre élément explicatif de ce processus de deuil vécu lors d'une transition professionnelle involontaire. Également, la capacité d'effectuer cette renonciation permettrait, plus spécifiquement, de vivre le deuil davantage positivement. Finalement, la composition identitaire de l'individu, pouvant être élargie ou exclusivement organisationnelle et professionnelle, expliciterait la transition de l'individu lorsque celle-ci survient.

Parmi les aspects les plus utiles à l'explicitation du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire, la qualité du soutien social provenant de relations antérieures ou de relations naissantes demeurerait un élément clé. De plus, la présence ou l'absence de ce soutien viendrait

non seulement expliciter le processus de deuil, mais également mieux faire comprendre un processus supplémentaire à la question centrale de recherche du présent essai, soit celui de la résolution de ce deuil. En effet, par le soutien social, l'individu en transition s'assurerait d'un réconfort émotionnel et d'un appui à la reconstruction de son identité. Les interactions seraient donc déterminantes à une telle étape de vie et occuperaient possiblement une large place dans l'explication du processus de deuil.

Une transition professionnelle involontaire pourrait aussi s'expliquer par le sentiment d'efficacité adaptative. En effet, la force de ce sentiment pousserait l'individu à adopter, ou non, des stratégies proactives. Une telle mise en action favoriserait une perspective positive de l'avenir et des alternatives d'emploi possibles ; l'absence de stratégies proactives pourrait avoir l'effet inverse. De plus, la force du sentiment de contrôle et de celui de l'efficacité adaptative expliquerait également le processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. En effet, les individus ayant un sentiment de contrôle et d'efficacité adaptative élevé utiliseraient davantage le récit du deuil comparativement à ceux ayant un sentiment de contrôle faible. L'expression narrative du deuil, grâce à ses nombreuses caractéristiques, serait une technique permettant un processus de deuil plus en douceur.

Également, les émotions joueraient un rôle important dans la compréhension de tout phénomène humain, dont celui du processus de deuil lors des transitions professionnelles involontaires. Selon la force de l'identification de l'individu envers son organisation ou de sa profession, les émotions ressenties au cours des six étapes de deuil varieraient. Cette variance devrait être prise en compte dans l'analyse de la transition professionnelle involontaire, car elle permettrait d'expliquer pourquoi un individu réagit différemment à une coupure avec son milieu et à une coupure avec sa

profession selon la construction de son identité. Dans le même ordre d'idées, le degré de contrôle des réactions émotives agirait également sur le processus du deuil et permettrait, ainsi, de mieux expliquer celui-ci.

Finalement, chaque individu vit la transition professionnelle de manière différente. Par conséquent, il est important de tenir compte de certains concepts fournissant une explication à ses distinctions pour mieux expliciter le processus de deuil. La présence ou l'absence de motivation intrinsèque, propre à chacun, aiderait à comprendre pourquoi certains individus en transition s'engagent fortement et d'autres très peu vers des actions concrètes, appelées stratégies de contrôle, tout au long de leur processus de deuil. Aussi, le noyau de l'évaluation de soi serait un autre élément explicatif du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. En effet, ce noyau aide à mieux comprendre pourquoi les individus tendent à évaluer différemment les écarts entre leur situation actuelle de perte et leur situation souhaitée, selon une perception variable des dommages et des menaces. Finalement, la transition professionnelle imposée serait notamment explicitée par l'histoire personnelle de l'individu. L'historique de ses congédiements et de ses pertes agirait tout probablement sur sa capacité à évaluer et à combler les écarts entre sa situation de perte et la situation souhaitée de manière satisfaisante.

CONCLUSION

Cet essai fait ressortir les éléments expliquant le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire, et ce, par la mise en commun des modèles théoriques suivants : la création d'une identité de travail individuelle de Walsh et Gordon (2008), le modèle pour comprendre les réponses des victimes de Blau (2006), le modèle de l'adaptation à la perte d'emploi de Latack et al. (1995) et le modèle de l'expression narrative du deuil de Baddeley et Singer (2009). Glee (2008) rappelle l'importance de ce processus de deuil impossible à banaliser dans le présent contexte mondial étant donné les multiples transitions et ruptures.

Le premier chapitre repose sur les propos de Walsh et Gordon (2008) et s'intéresse à la création de l'identité de travail individuelle. Le modèle de ces auteurs montre comment l'identification des travailleurs à leur organisation et à leur profession est utilisée afin de créer leur propre identité de travail. L'impact de l'organisation et de la profession dans le processus de création identitaire est d'ailleurs lié au degré de distinction et de valorisation provenant de ces groupes. Les auteurs font un lien entre l'identité de travail individuelle et deux autres concepts importants, à savoir la performance au travail et l'intention ou non de quitter son emploi. Une dizaine de propositions sont énoncées par Walsh et Gordon (2008) afin d'enrichir la démarche de création de l'identité de travail individuelle, et ce, en y apportant plusieurs nuances.

Blau (2006), pour sa part, énonce un modèle théorique présenté dans le deuxième chapitre de cet essai. Le principal sujet abordé par cet auteur, soit le deuil, est étudié via les réactions émotives suscitées chez les employés vivant un processus de mise à pied. En effet, les réactions des employés confrontés à la perte d'emploi sont analysées en fonction de différents facteurs

personnels et situationnels. Les émotions associées aux six étapes du deuil de Kübler-Ross se trouvent d'ailleurs au cœur du modèle de Blau (2006) ; ainsi en est-il des perceptions des victimes par rapport aux alternatives d'emplois.

Le troisième chapitre étudie le modèle de Latack et al. (1995). Ces auteurs examinent différentes théories : les théories adaptatives, les théories du contrôle et les théories de l'efficacité personnelle. Leur but étant de comprendre le fonctionnement du processus d'adaptation, ces auteurs considèrent également le rôle des diverses stratégies d'adaptation élaborées afin d'aider l'individu à affronter la perte d'emploi. De plus, Latack et al. (1995) s'intéressent à trois éléments : la perception de l'individu de ses sphères de vie suivant la perte d'emploi ; l'évaluation des écarts entre sa situation actuelle de perte et la situation souhaitée ; l'élaboration de stratégies d'adaptation. Le sentiment d'efficacité adaptative est un concept-clé au sein de la théorie de ces auteurs, car il est présenté comme ayant un impact important sur les stratégies adoptées et les buts poursuivis.

Dans le quatrième chapitre, les propos présentés proviennent du modèle théorique de l'expression narrative du deuil de Baddeley et Singer (2009). La reconstruction de l'identité et les différents défis psychosociaux influencés par le récit du deuil sont abordés. Les facteurs sociaux et individuels sont examinés afin de comprendre la façon dont ils agissent sur le processus de deuil. Les caractéristiques de l'expression narrative, les particularités du narrateur, les singularités de l'auditeur, l'interrelation de l'auditeur et du narrateur, le contenu et le contenant du récit, le type de perte et le temps écoulé depuis cette perte sont autant d'éléments présentés par Baddeley et Singer (2009) dans le but d'approfondir l'analyse du récit du deuil. Ce chapitre permet de mettre en lumière les avantages et les inconvénients propres à l'expression narrative et permet également

de découvrir des aspects communs entre le deuil traditionnel et le deuil professionnel.

Le cinquième et dernier chapitre expose les éléments clés de cet essai afin d'expliquer la nature du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. Ces éléments proposés le sont à l'aide des quatre modèles théoriques précédents. Cette analyse permet de mieux comprendre le processus de deuil lors d'une transition comme une démarche impliquant une succession d'étapes abordées de façon chronologique. La transition professionnelle involontaire nécessite notamment une adaptation par l'individu en deuil. De plus, le degré de préparation des employés à vivre une transition pourrait également expliquer la manière de vivre cette transition par la suite. Le processus du deuil lors d'une telle transition s'expliquerait également par la capacité de la renonciation graduelle des rôles sociaux-professionnels entretenus dans l'ancien emploi. Cette renonciation pourrait être accompagnée d'une reconstruction identitaire, où l'identité organisationnelle et professionnelle serait fortement affectée par la transition et exigeante à rebâtir. La qualité du soutien social jouerait un rôle important dans le processus du deuil. Si la présence de ce soutien fournissait du réconfort et participait à la restructuration de l'identité, son absence pourrait avoir l'effet contraire. L'explicitation du processus de deuil doit notamment se préoccuper de ces deux possibilités. Un autre concept apportant une compréhension élargie du processus du deuil est le sentiment d'efficacité adaptative, car ce dernier aiderait à comprendre le type de stratégies d'adaptation et la perspective de l'avenir adoptés par l'individu en transition professionnelle. En effet, un sentiment d'efficacité adaptative élevé aiderait l'individu à se mettre en action et à adopter une perspective positive de l'avenir, tout en envisageant d'autres alternatives d'emploi. De plus, l'utilisation du récit du deuil demeurerait un autre aspect susceptible d'enrichir la compréhension du processus de deuil lui-même. L'intensité des émotions fournirait un éclairage supplémentaire sur le fonctionnement du

processus de deuil. Ce processus, impliquant une série d'étapes émotionnelles, doit tenir compte dans son explication de la gestion adéquate ou inappropriée des émotions.

Certains autres éléments viennent éclairer les nuances existant entre les individus dans leur processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire. La motivation intrinsèque deviendrait un concept important, car elle aiderait à comprendre pourquoi certains individus s'engagent davantage que d'autres vers des actions concrètes. D'autres éléments, comme le noyau de l'évaluation de soi et l'histoire personnelle de l'individu, agiraient sur la capacité à évaluer et à combler les écarts entre la situation présente et la situation souhaitée de manière satisfaisante. Ces deux exemples doivent, encore ici, être pris en compte dans l'explicitation du processus du deuil.

En somme, et de façon capsulaire, le processus du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire s'expliquerait notamment par :

- la chronologie inhérente
- les phases adaptatives
- le degré de préparation à l'événement
- la possibilité de renoncer graduellement, ou non, à certains rôles sociaux-professionnels
- l'identité élargie ou exclusivement organisationnelle et professionnelle
- la qualité du soutien social
- la force du sentiment d'efficacité adaptative
- la possibilité de l'expression narrative du deuil
- l'intensité des réactions émotionnelles
- le degré de contrôle des émotions

- la relative présence ou absence de motivation intrinsèque
- la force du noyau de l'évaluation de soi et d'une vision optimiste de l'avenir
- l'historique du dénouement des congédiements et pertes antérieurs.

En tentant de formuler des propositions relatives à une explicitation approfondie du processus du deuil (but premier du présent essai), la compréhension de sa résolution a partiellement été explicitée, à titre d'analyse supplémentaire. Si le processus du deuil s'expliquait par les treize principaux éléments précédents, la résolution positive du processus de deuil lors d'une transition professionnelle involontaire s'expliquerait notamment par les stratégies suivantes :

- la conscientisation de la chronologie inhérente
- la passation de phases adaptatives
- la préparation à l'événement
- la renonciation graduelle à certains rôles sociaux-professionnels
- l'évitement d'une identité exclusivement organisationnelle ou professionnelle
- l'accueil ou la sollicitation du soutien social
- l'éveil ou l'actualisation de son sentiment d'efficacité adaptative
- l'expression narrative du deuil
- la prise en compte de l'intensité des réactions émotionnelles
- l'actualisation ou l'acquisition du contrôle de ses émotions
- la centration sur sa motivation intrinsèque
- l'insistance sur le noyau de l'évaluation de soi et sur une vision optimiste de l'avenir
- le rappel de l'historique du dénouement des congédiements et de ses pertes.

Les implications sur le plan théorique

L'écriture de cet essai suscite diverses réflexions et constatations concernant les concepts et théories abordés. Les connaissances sur le deuil et la transition professionnelle sont variées, mais plusieurs notions restent à élaborer.

Tout d'abord, même si cet essai sur le deuil lors d'une transition professionnelle aborde différentes idées en provenance des auteurs choisis, certains aspects ne sont pas présentés. Par exemple, la notion de performance au travail de Walsh et Gordon (2008), liée à l'identité organisationnelle et professionnelle est valable, mais peu pertinente dans le cadre d'une explication approfondie sur le deuil. Étant donné la nature d'un tel événement, il devient moins adéquat de s'attarder à cette variable. De plus, Baddeley et Singer (2009) décrivent les singularités de l'auditeur lors de l'expression narrative du deuil par l'endeuillé. Ces notions sont certes éclairantes dans un contexte thérapeutique, mais elles ne sont pas retenues à l'intérieur de l'interprétation théorique de l'explicitation du deuil.

Ensuite, une certaine prudence doit se manifester lors de la divulgation de la perte. Selon Baddeley et Singer (2009), partager le vécu de son deuil à des inconnus peut expliciter le comportement de l'endeuillé dans son processus de deuil. Toutefois, l'intimité découlant de ce partage ne pourrait pas toujours se créer rapidement et le contenu de ce type de discours pourrait parfois être lourd à recevoir pour un inconnu. Par conséquent, le modèle théorique devrait préciser à quel point il pourrait être avantageux pour un individu vivant une transition professionnelle de choisir des connaissances et des proches pour discuter de son deuil, par exemple des amis, des collègues de longue date ou des membres de sa famille.

Après une réflexion soignée sur les liens établis entre les auteurs, une proposition s'imposerait. Lors d'une transition professionnelle, le processus de deuil se manifesterait principalement si la perte vient ébranler une partie de l'identité du travailleur. Sur le plan théorique, cette proposition serait fort pertinente, car elle permettrait de fournir certaines pistes d'explications sur les différents types de transitions : une transition professionnelle pourrait ou non exiger à l'individu de traverser un processus de deuil, dépendamment si l'identité est affectée ou non par cette transition.

Si les modèles abordés sont enrichissants et explicites, le développement d'un modèle sur les phases du deuil axé uniquement sur le deuil professionnel demeure essentiel. En effet, il apparaîtrait nécessaire de comprendre la spécificité du deuil professionnel, car celui-ci ferait appel à un sentiment de perte et à une reconstruction identitaire importante, sans toutefois impliquer un décès. Cette variance devrait donc être considérée lors des futures conceptualisations du deuil.

Finalement, les prochaines théories sur l'explicitation du deuil professionnel auraient avantage à tenir compte des quatre grands axes englobant les treize éléments de réponse de cet essai. Ces axes pourraient être, par exemple et de façon complémentaire, l'explicitation du deuil par diverses phases d'adaptation, la reconstruction de l'identité, le développement d'un sentiment d'efficacité adaptative élevé et la compréhension des divergences dans la manière de percevoir la perte entre les individus. En développant des théories centrées sur ces thèmes, la compréhension globale du deuil lors d'une transition professionnelle risquerait d'être grandement enrichie.

Les implications sur le plan de la recherche

Si l'écriture de cet essai suscite des réflexions, elle permet également de constater certains besoins à combler au niveau de la recherche. Dans un premier temps, la vérification empirique de certains liens entre plusieurs concepts s'avèrerait nécessaire afin de pouvoir les valider ou les qualifier de robuste. Nommons ici les liens entre l'identité et les phases du deuil et entre le sentiment d'efficacité adaptative et les perspectives d'emploi. De plus, il serait important d'aller vérifier le lien entre la motivation intrinsèque et les stratégies d'adaptation adoptées, tout comme celui entre le noyau de l'évaluation de soi, l'histoire personnelle et l'évaluation des écarts.

Dans un second temps, une vérification encore plus poussée s'avèrerait également indiquée. Elle devrait porter sur l'impact des variables mentionnées, particulièrement le sentiment d'efficacité adaptative, la motivation intrinsèque, le noyau de l'évaluation de soi et la résolution du deuil s'avèrerait également indiquée. Une telle vérification permettrait d'aller cibler plus exactement comment ces variables interviennent au cours des différentes phases du deuil. La variable anxiété aussi serait pertinente à explorer davantage : Joannette et Brunel (2001) ont souligné dans leur étude la présence dominante de cette émotion à chaque étape de deuil chez des cadres licenciés.

Mêmes si les études relatives à cette problématique sont nombreuses, plusieurs questionnements demeurent sans avoir obtenu, à date, des réponses entièrement satisfaisantes. Existe-t-il des différences dans la manière de vivre le deuil lors d'une transition professionnelle selon le genre, l'âge, l'ethnie ou la classe sociale? De plus, la durée variable des phases du deuil peut-elle s'expliquer par certains facteurs individuels? Un deuil professionnel survient-il uniquement lors de transitions? Voilà autant d'exemples de questions pertinentes à poser. Les prochaines études

sur le sujet pourraient donc intensifier leurs investigations en ce sens.

Finalement, même si les études quantitatives se montrent souvent utiles aux chercheurs, la complexité du deuil exigerait de porter attention à des dimensions qualitatives. Étant donné les nombreuses divergences individuelles dans la manière de vivre et de résoudre son deuil, les entrevues individuelles semblent davantage appropriées comme collecte de données et leur analyse interprétative, très utile. Elles permettraient notamment de rendre davantage justice aux différences personnelles et assureraient une bonne nuance de l'information obtenue. Les recherches s'appuyant sur des dimensions qualitatives devraient donc être plus nombreuses.

Les implications sur le plan pratique

Le développement des connaissances permettrait de bâtir les modèles théoriques et de guider la recherche, mais il agirait également sur les pratiques quotidiennes des différents intervenants sociaux.

La préparation du deuil lors d'une transition professionnelle involontaire, rappelons-le, aiderait possiblement le travailleur à résoudre son deuil. Par conséquent, il semblerait primordial d'offrir un service d'aide adapté aux individus touchés. Les organisations ayant un programme d'aide aux employés (PAE) devraient s'assurer d'avoir les ressources nécessaires afin d'offrir un soutien encore plus intensif aux employés en transition. Une formation enrichie sur les transitions professionnelles, l'identité et le deuil pourrait être suivie par les intervenants des PAE afin de les rendre encore plus aptes à intervenir adéquatement auprès de ce type de clientèle.

Également, les interventions auprès des individus en transition devraient avoir comme objectif d'aider ceux-ci à augmenter leur sentiment d'efficacité adaptative et à contrôler leurs émotions. De nouveaux ateliers individuels et de groupe pourraient être développés afin de favoriser davantage l'émergence et la consolidation du sentiment d'efficacité adaptative, car ce dernier permettrait à l'individu de s'engager dans des stratégies d'adaptation proactives et efficaces quant à la résolution positive du deuil. L'élaboration d'un plus grand nombre de techniques visant une gestion efficace des émotions permettrait, pour sa part, de mieux entraîner les individus vers des phases de deuil constructives, où les débordements émotionnels seraient moins grands et où les individus seraient mobilisés dans leur adaptation à la transition.

Finalement, les conseillers d'orientation faisant de la consultation individuelle auraient avantage à exploiter de manière encore plus intensive la technique de la divulgation de la perte avec un client. Le conseiller, occupant la position d'auditeur, pourrait offrir, et ce, de façon plus continue, un soutien essentiel au client vivant une transition professionnelle obligée. Par son écoute et sa présence, une relation d'intimité pourrait être créée, où la validation des émotions, la reconstruction identitaire et le réconfort s'opèreraient encore plus efficacement. De plus, grâce à son expertise de la relation d'aide, le conseiller d'orientation, contrairement aux inconnus, serait plus adéquatement préparé à recevoir la plus ou moins grande lourdeur du contenu.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Andersen, S. H. (2009). Unemployment and subjective well-being : a question of class? *Work and Occupations*, 36, 1, 3-25.
- Audhoe, S. S., Hoving, J. L., Sluiter, J. K. et Frings-Dresen, M. H. W. (2010). Vocational interventions for unemployed : effects on work participation and mental distress : a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 1, 1-13.
- Baddeley, J. et Singer, J. (2009). A social interactional model of bereavement narrative disclosure. *Review of General Psychology*, 13, 3, 202-218.
- Blau, G. (2006). A process model for understanding victim responses top worksite/function closure. *Human Resource Management Review*, 16, 12-28.
- Browning, M., Dano, A. M. et Heinesen, E. (2006). Job displacement and stress-related health outcomes. *Health Economics*, 15, 10, 1061-1075.
- Bourgeois, M. L. (2006). Études sur le deuil: méthodes qualitatives, méthodes quantitatives. *Annales médico-psychologiques*, 164, 278-291.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. et House, J. S. (2007). Toward a better estimation of the effect of job loss on health. *Journal of Health and Social Behavior*, 48, 4, 369-384.
- Charles-Edward, D. (2009). Empowering people at work in the face of death and bereavement. *Death Studies*, 33, 5, 420-436.
- Côté, G. M. (2000). Les pertes, les deuils et le processus de croissance des femmes. *Reflets*, 6, 2, 117-137.
- Donnelly, R. (2009). Career behavior in the knowledge economy : experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 3, 319-328.
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17, 2, 59-69.
- Garrett-Peters, R. (2009). If I don't have to work anymore, who I am : job loss and collaborative self-concept repair. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38, 5, 547-583.
- Glee, C. (2008). *Du deuil au projet : comment se reconstruire après la perte de travail?* Québec : Actes du 15e congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF), Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail? 14 p.

- Grebot, E. et Berjot, S. (2010). Stress perçu et stress post-traumatique après un licenciement. *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, 20, 4, 131-140.
- Haynie, J. M. et Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition : investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96, 3, 501-524.
- Hazen, M. A. (2009). Recognizing and responding to workplace grief. *Organizational Dynamics*, 38, 4, 290-296.
- Ito, J. K. et Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 1, 40-64.
- Joannette, N. et Brunel, M.-L. (2001). Identification des étapes émotionnelles liées à la perte d'emploi de cadres à l'aide du modèle de deuil de Kübler-Ross. *Carriérologie*, 8, 233-250.
- Karsten, P. I. et Klaus, M. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 3, 264-282.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J. et Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311-342.
- Malenfant, R., LaRue, A., Vézina, M., April, M. et Parent, A. (2002). *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail. Recension des écrits et points de vue d'organismes communautaires d'aide à l'emploi*. Québec, QC : CLSC-CHSLD Haute-Ville-des-Rivieres, 105 p.
- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J. et Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: getting a job with keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 4, 561-580.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. et Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Monday, J. (2002). Le deuil : compréhension, approches. *Le médecin du Québec*, 37, 1, 95-103.
- Power, S. J. (2010). Career management tactical innovations and successful interorganizational transitions. *Career Development International*, 15, 7, 664-686.
- Prause, J., Dooleu, D. et Huh, J. (2009). Income volatility and psychological depression. *American Journal of Community Psychology*, 43, 1-2, 57-70.
- Pryor, R. G. L. et Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 375-400.

Riverin-Simard, D. et Simard, Y. (2005). *Vers un modèle de participation continue : la place centrale de l'orientation professionnelle*. Québec : Ministère de l'éducation, du loisir et du sport, Direction de l'éducation des adultes et de l'animation communautaire (DÉAAC). ISBN : 2-550-43823-x <http://www.mels.gouv.qc.ca/DFGA/politique/accueilreference/orientation.html>

Salm, M. (2009). Does job loss cause ill health? *Health Economics*, 18, 9, 1075-1089.

Strobe, M., Schut, H. et Boerner, K. (2010). Continuing bonds in adaptation to bereavement: toward theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30, 259-268.

Vickers, M. H. (2009). Journeys into grief: exploring redundancy for a new understanding of workplace grief. *Journal of Loss and Trauma*, 14, 5, 401-419.

Walsh, K. et Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18, 46-61.

Zikic, J. et Klehe, U. C. (2006). Job-loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 3, 391-409.