



**HAL**  
open science

# Orientation professionnelle des personnes placées sous main de justice : analyse sur les effets psychologiques d'une intervention à l'accompagnement au projet en contexte carcéral

Lise Bonnet

► **To cite this version:**

Lise Bonnet. Orientation professionnelle des personnes placées sous main de justice : analyse sur les effets psychologiques d'une intervention à l'accompagnement au projet en contexte carcéral. Psychologie. Université Rennes 2, 2022. Français. NNT : 2022REN20011 . tel-03715017

**HAL Id: tel-03715017**

**<https://theses.hal.science/tel-03715017v1>**

Submitted on 6 Jul 2022

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

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

**DOCTORAT / EDUCATION**

**BRETAGNE / LANGAGES, INTERACTIONS**

**LOIRE / COGNITION, CLINIQUE**



**UNIVERSITÉ  
RENNES 2**

# THESE DE DOCTORAT DE

L'UNIVERSITE RENNES 2

ECOLE DOCTORALE N° 603

*Education, Langages, Interaction, Cognition, Clinique*

Spécialité : Psychologie

Par

**Lise BONNET**

## **Orientation Professionnelle des personnes placées sous main de justice**

Analyse sur les effets psychologiques d'une intervention à l'accompagnement au projet en contexte carcéral

**Thèse présentée et soutenue à Rennes, le 7 janvier 2022**

**Unité de recherche :** Laboratoire de Psychologie : Cognition, Comportement, Communication (LP3C)

Université Rennes 2 – Place du Recteur Henri Le Moal CS 24307 – 35 043 Rennes Cedex

### **Composition du Jury :**

Jean-Luc Bernaud Professeur des Universités - INETOP-CNAM, Paris (examineur)

Catherine Blatier Professeure des Universités – Université Grenoble Alpes (rapporteure)

Valérie Fointiat Professeure des Universités – Aix-Marseille Université (rapporteure)

Benoît Testé Professeur des Universités – Université Rennes 2 (directeur de thèse)

Alain Somat Professeur des Universités – Université Rennes 2 (co-directeur de thèse)

**DOCTORAT / EDUCATION**  
**BRETAGNE / LANGAGES, INTERACTIONS**  
**LOIRE / COGNITION, CLINIQUE**



UNIVERSITÉ RENNES 2

Unité de Recherche - Laboratoire de Psychologie : Cognition, Comportement,  
Communication (LP3C)

École Doctorale Éducation, Langages, Interactions, Cognition, Clinique

***Sous le sceau de l'Université Bretagne Loire***

**Orientation professionnelle des personnes placées sous main de justice**

Analyse sur les effets psychologiques d'une intervention à l'accompagnement au  
projet en contexte carcéral

Thèse de Doctorat  
Discipline : Psychologie

Présentée par Lise BONNET

Directeur de thèse : Benoît TESTÉ  
Co-directeur de thèse : Alain SOMAT

Soutenue le 7 janvier 2022

Jury :

Mr Jean-Luc BERNAUD, Professeur des Universités, INETOP-CNAM,  
Paris / *Examineur*

Mme Catherine BLATIER, Professeure des Universités, Université Grenoble  
Alpes / *Rapporteur*

Mme Valérie FOINTIAT, Professeure des Universités, Aix-Marseille Université /  
*Rapporteur*

Mr Alain SOMAT, Professeur des Universités, Université Rennes 2 / *Co-directeur*

Mr Benoît TESTÉ, Professeur des Universités, Université Rennes 2 / *Directeur*

## Remerciements

Ce travail de thèse n'aurait pu aboutir sans le soutien d'un ensemble de personnes, qui de près ou de loin, sans parfois en avoir conscience, ont participé à sa réalisation.

Je remercie sincèrement Jean-Luc Bernaud, Catherine Blatier, Pascal Coyo, Valérie Fointiat et Justine Renault, membres du jury, d'avoir accepté de donner de leur temps pour lire mon travail et participer à son évaluation.

Un grand merci à Alain Somat et Benoît Testé, mes directeurs de thèse, pour m'avoir accompagnée dans cette aventure. Du jour où j'ai osé vous soumettre mon projet à aujourd'hui, je mesure le chemin parcouru. Votre soutien, votre disponibilité, votre expertise, votre bienveillance, votre sympathie - et bien d'autres qualités - sont le combo idéal pour réaliser un tel projet. J'ai appris énormément à vos côtés et je vous en suis extrêmement reconnaissante. De cette codirection idéale, je garderai le meilleur souvenir.

Mes remerciements vont aux participants de l'expérimentation, qui m'ont accordé leur confiance et ce, au-delà de la recherche. Nous avons travaillé ensemble à penser l'avenir, à un moment critique de leur vie.

Ce projet est devenu réalité par le soutien de nombreux collaborateurs et collègues. Au sein de Pôle emploi, je tiens à remercier les membres du conseil scientifique, pour leur regard sur l'avancée de ma recherche, la Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation, pour avoir cru en mon projet, et la Direction du Partenariat, pour m'avoir accueillie ces derniers mois. Je remercie l'administration pénitentiaire de m'avoir offert la possibilité de réaliser mes travaux, à tous les niveaux de l'institution. Sur le terrain, j'ai rencontré beaucoup d'acteurs, engagés dans l'accompagnement des personnes placées sous main de justice. Mes pensées vont, tout particulièrement, à l'équipe du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation du Centre de Détention de Nantes. J'ai trouvé, auprès de vous, le plaisir et l'enthousiasme du travail partenarial. Par votre engagement, vous donnez toute sa valeur au travail social. Vous êtes - peut-être sans le savoir - pour beaucoup dans mon envie d'engager ce travail de recherche. J'espère vous revoir bientôt, hors les murs à présent.

D'autres belles rencontres ont marqué ces années étudiantes. J'ai apprécié, à différentes occasions, les échanges avec la communauté scientifique, notamment au sein du laboratoire de Psychologie LP3C. Les 3 de PE - Laetitia, Marielle et Murielle - c'était un plaisir de partager cette expérience avec vous. Nadine, à mon tour d'avoir une pensée spéciale pour toi. Toutes tes ondes positives ont été précieuses. J'arrive, après toi, sur la ligne d'arrivée de notre marathon ! Un grand merci à toi, Pascal. Ta curiosité, ton professionnalisme, et ton soutien indéfectible ont été un vrai ressort, à différents temps de ce travail. J'ai adoré notre collaboration.

Merci à mes collègues psychologues. Isabelle, pour nos échanges et ton attention depuis toutes ces années. Brigitte, pour les préceptes affichés dans mon bureau, que j'avoue avoir parfois eu

du mal à appliquer. Je remercie pour les relectures et traductions : Isabelle, Stéphanie D., Karine et Maud (et les personnes que vous avez sollicitées...). Sur cette dernière ligne droite, vous m'avez insufflé du courage.

Ces années de thèse n'ont pas été de tout repos. Il y a la thèse, bien sûr, et tout le reste qui compte beaucoup aussi. Dans ce travail solitaire, j'ai été bien entourée. Ma famille, mes amis, j'ai été moins disponible auprès de vous. Merci à tous, d'avoir été patients et indulgents. De près ou de loin, vous m'avez toujours accompagnée. Je reviens, avec envie, pour profiter des bons moments à venir. Maud, merci d'avoir été présente à tout moment, pour parler des choses, des plus futiles aux plus sérieuses. Je rêve de nos prochains Paris P', avec Cécile Bos. Anthony et Maïder, mes sérieux aux grands cœurs, j'arrive ! Cécile Bon., merci pour ta présence et nos moments de détente, trop rares mais si intenses. J'en profite pour te rappeler que tu seras toujours plus petite que moi.

Ma grande famille, vous êtes trop nombreux pour que je vous cite tous ici. Géraldine, Eurélie, Sylvain, mes frères et sœurs, Catherine, Bruno, mes beaux-parents, mes beaux-frères, belles-sœurs, neveux et nièces... merci infiniment d'avoir été là, aux bons et aux mauvais moments. Maman, un grand merci pour l'amour, la douceur et les mots si justes qui aident à avancer.

Et bien sûr, tout près de moi, il y a mon équipe parfaite. Vous avez, tous les trois, aussi vécu cette thèse... et vous m'avez donné l'essentiel. Les enfants, merci d'avoir respecté et supporté mon bureau fermé... compensé, malgré tout, par des goûters-crêpes mémorables ! Antonin, tu avais 6 ans quand j'ai commencé ce travail... tu m'as fait promettre de « ne pas faire une deuxième thèse ». C'est OK ! Ernest, ne t'inquiète pas, je trouverai à m'occuper ces prochains mois... je compte sur toi pour avoir des idées ! Thomas, je sais que tu n'es pas fan des remerciements, mais là, quand même... impossible de faire autrement : un immense MERCI pour tout ce que tu m'apportes au quotidien et depuis de nombreuses années. Ton écoute, ta patience et tes sentiments ont été si précieux. Je sais que tu es soulagé de me (nous) voir passer à autre chose... alors, à nos projets à venir !

À Léone, je dédie cette thèse.

# Table des matières

INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	12
<b>Préalable .....</b>	<b>15</b>
<b>CHAPITRE 1 - PRISON ET CHANGEMENT DE TRAJECTOIRE.....</b>	<b>16</b>
<b>I. État des lieux du milieu carcéral en France.....</b>	<b>16</b>
I.1. Les établissements pénitentiaires .....	16
I.1.1. Organisation générale.....	16
I.1.2. Les missions .....	17
I.1.3. Les personnels pénitentiaires et les intervenants en détention.....	17
I.2. La population carcérale .....	18
I.3. La prise en charge en milieu fermé .....	19
<b>II. Un public fragilisé et précarisé par l’incarcération .....</b>	<b>21</b>
II.1. Les effets de « l’expérience carcérale » .....	21
II.2. Les obstacles rencontrés par les sortants de détention .....	23
<b>III. Enjeu : Prévenir la récidive et favoriser l’insertion du public détenu .....</b>	<b>26</b>
III.1. Les travaux en lien avec la sortie de la délinquance.....	26
III.1.1 La désistance, un nouveau paradigme .....	26
III.1.2. Les principaux cadres théoriques en lien avec la désistance .....	27
<i>La Théorie du parcours de vie de Sampson et Laub</i> .....	27
<i>Approches sociopsychologiques des sorties de la délinquance</i> .....	28
<i>Théorie interactionniste de sortie de la délinquance</i> .....	29
III.1.3. Les modalités de sortie de la délinquance .....	31
<i>L’âge</i> .....	32
<i>Les évènements positifs de la vie</i> .....	32
<i>Le renforcement des capacités, des opportunités et de la motivation</i> .....	32
<i>Le « sens of agency » et le soutien</i> .....	33
III.1.4. Les principaux programmes d’intervention.....	34
<i>Les interventions sur les principes « du risque, des besoins et de la réceptivité »</i> .....	34
<i>Les interventions sur les points forts, les atouts et les aspirations</i> .....	35
<i>Les interventions de type multimodal</i> .....	35
III.1.5. Les modalités de prise en charge .....	36
III.2. La préparation à la sortie .....	36
III.2.1. Les politiques et mesures judiciaires.....	37
III.2.2. Recherche d’emploi et orientation professionnelle .....	38
<b>IV. Conclusion.....</b>	<b>39</b>
<b>CHAPITRE 2 - L’ORIENTATION PROFESSIONNELLE : ENJEUX ET POTENTIALITÉS</b> .....	<b>42</b>
<b>I. Approche socio-historique de l’orientation .....</b>	<b>42</b>
I.1. Évolution des pratiques : de l’orientation à la construction de sa vie .....	42
I.2. Justice sociale et orientation professionnelle .....	45
I.3. Institutionnalisation de l’orientation .....	46
<b>II. Les modèles théoriques sous-jacents aux pratiques d’orientation actuelles .....</b>	<b>47</b>
II.1. L’approche personne-environnement .....	47
II.2. Les apports de la psychologie différentielle .....	48
II.3. Le modèle développemental .....	49
II.4. Les modèles constructivistes.....	51
II.4.1. La modélisation de la construction de carrière de Savickas .....	51

II.4.2. Le modèle de construction de soi de Guichard.....	52
II.4.3. Le modèle life designing.....	53
II.5. Les théories sociocognitives des motivations.....	55
II.5.1. Les fondements de la TSC de Bandura.....	56
II.5.2. Les principaux mécanismes d'autorégulation des conduites.....	58
<i>Les sentiments d'efficacité personnelle</i> .....	58
<i>Les attentes de résultats</i> .....	63
<i>Les buts personnels</i> .....	64
<i>Les attributions causales</i> .....	65
<i>Les obstacles perçus</i> .....	69
II.5.3. La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan.....	70
<i>Types de motivation et conduites comportementales</i> .....	71
<i>La normativité de la motivation intrinsèque</i> .....	74
II.5.4. Facteurs individuels et sociaux.....	75
<b>III. Les travaux sur l'efficacité du conseil en orientation.....</b>	<b>76</b>
III.1. Présentation générale des travaux sur les effets des pratiques d'orientation.....	77
III.2. Efficacité du conseil en lien avec l'évolution du rapport à soi.....	79
III.2.1. L'évolution positive du soi.....	80
III.2.2. Le développement de la confiance en soi et du pouvoir d'agir.....	81
III.2.3. Les conduites actives d'exploration et d'insertion.....	82
III.2.4. L'autoconnaissance de soi.....	83
<b>Conclusion du chapitre.....</b>	<b>84</b>
CHAPITRE 3 - PROBLÉMATIQUE DE LA THÈSE.....	86
CHAPITRE 4 - MÉTHODOLOGIE.....	92
<b>I. Préparation méthodologique.....</b>	<b>92</b>
I.1. Étude d'archives.....	92
I.2. Étude qualitative auprès d'intervenants en détention.....	93
I.3. Étude qualitative auprès de PPSMJ.....	97
<b>II. Objectif général.....</b>	<b>99</b>
<b>III. Plan expérimental.....</b>	<b>99</b>
III.1. Le terrain de la recherche.....	99
III.2. La population d'étude.....	101
III.3. Méthode.....	101
III.3.1. Choix de la méthode.....	101
III.3.2. Précautions.....	102
III.4. Considérations éthiques.....	102
III.5. Protocole d'évaluation et matériel expérimental.....	103
III.5.1. La grille d'analyse des profils.....	103
<i>Construction de la grille d'analyse des profils</i> .....	103
<i>Indicateurs</i> .....	103
<i>Recueil et traitement des données</i> .....	103
III.5.2. Le questionnaire d'auto-évaluation.....	104
<i>Construction et adaptation du questionnaire d'auto-évaluation</i> .....	104
<i>Consignes et indicateurs</i> .....	104
<i>Procédure de recueil de données</i> .....	109
<i>Traitement des données</i> .....	110
CHAPITRE 5 - CARACTÉRISTIQUES INITIALES DE LA POPULATION.....	111
<b>Introduction.....</b>	<b>111</b>
<b>I. Technique d'analyse des données.....</b>	<b>111</b>
<b>II. Les parcours professionnels et scolaires.....</b>	<b>112</b>

II.1. Indicateurs et codage.....	112
II.2. Analyses statistiques .....	118
<i>Analyses descriptives.....</i>	<i>118</i>
<i>Lien entre les indicateurs .....</i>	<i>120</i>
II.3. Construction de valeurs globales .....	120
<b>III. Les parcours judiciaires et carcéraux .....</b>	<b>122</b>
III.1. Indicateurs et codage .....	122
III.2. Analyses statistiques.....	127
<i>Analyses descriptives.....</i>	<i>127</i>
<i>Lien entre les indicateurs .....</i>	<i>129</i>
III.3. Construction de valeurs globales .....	129
<b>IV. Connaissances en lien avec le projet professionnel .....</b>	<b>131</b>
IV.1. Indicateurs et codage .....	131
IV.2. Analyses statistiques.....	138
<i>Analyses descriptives.....</i>	<i>138</i>
<i>Liens entre les variables.....</i>	<i>140</i>
IV.3. Construction de valeurs globales.....	141
<b>V. Liens entre les valeurs globales.....</b>	<b>143</b>
<b>Synthèse des résultats .....</b>	<b>144</b>
<b>CHAPITRE 6 - ANALYSE DES VARIABLES PSYCHOLOGIQUES (PRÉ-BILAN).....</b>	<b>147</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>147</b>
<b>I. Techniques d'analyse des données.....</b>	<b>150</b>
<b>II. SEP en lien avec le projet professionnel (pré-bilan).....</b>	<b>151</b>
<i>Caractéristiques (moyennes et écarts-types).....</i>	<i>151</i>
<i>Liens entre les dimensions liées au SEP et à l'anxiété.....</i>	<i>152</i>
<i>Liens entre l'anxiété, le SEP, les parcours et les connaissances relatives au projet.....</i>	<i>155</i>
<b>III. Motivation à aboutir dans le projet professionnel (pré-bilan).....</b>	<b>158</b>
<i>Caractéristiques (moyennes et écarts-types).....</i>	<i>158</i>
<i>Liens entre l'autodétermination, les parcours et les connaissances relatives au projet .....</i>	<i>162</i>
<b>IV. Attributions causales en lien avec l'avenir professionnel.....</b>	<b>164</b>
<i>Caractéristiques (moyennes et écarts-types).....</i>	<i>165</i>
<i>Liens entre les types d'attribution causale` .....</i>	<i>166</i>
<i>Liens entre les types d'attribution causale, les parcours et les connaissances relatives au projet .....</i>	<i>168</i>
<b>IV. Estime de soi .....</b>	<b>171</b>
<i>Caractéristiques (moyennes et écarts-types).....</i>	<i>171</i>
<i>Liens entre l'estime de soi, les parcours et les connaissances relatives au projet .....</i>	<i>174</i>
<b>V. L'image de soi.....</b>	<b>175</b>
<i>Caractéristiques des portraits .....</i>	<i>176</i>
<i>Protocole d'évaluation des portraits.....</i>	<i>179</i>
<i>Caractéristiques des jugements.....</i>	<i>181</i>
<i>Liens entre les jugements .....</i>	<i>182</i>
<i>Liens entre l'image de soi, les parcours et les connaissances relatives au projet.....</i>	<i>183</i>
<b>VII. Liens entre les variables psychologiques .....</b>	<b>185</b>
<b>Discussion .....</b>	<b>189</b>
<b>CHAPITRE 7 - ANALYSE DES CHANGEMENTS APRÈS L'INTERVENTION .....</b>	<b>201</b>
<b>I. Techniques d'analyse des données post-bilan.....</b>	<b>201</b>

<b>II. Liens entre les scores de changement des dimensions psychologiques .....</b>	<b>202</b>
<b>III. Comparaison de la tendance centrale des positionnements pré et post-bilan sur les variables psychologiques.....</b>	<b>205</b>
<b>IV. Les changements : diminution, stabilité, augmentation .....</b>	<b>209</b>
<b>V. Liens entre les changements et le positionnement initial sur les dimensions psychologiques .....</b>	<b>212</b>
<b>VI. Liens entre les changements sur les dimensions psychologiques et les parcours et connaissances .....</b>	<b>216</b>
<b>VII. Lien entre les dimensions psychologiques post-bilan et les parcours et connaissances .....</b>	<b>219</b>
<b>Synthèse et discussion des résultats.....</b>	<b>222</b>
<b>CHAPITRE 8 - ANALYSE DESCRIPTIVE DE CAS INDIVIDUELS.....</b>	<b>228</b>
<b>Le cas de Paul.....</b>	<b>228</b>
Caractéristiques initiales.....	228
Évolution du positionnement au cours de l'intervention.....	230
<b>Le cas de Richard.....</b>	<b>233</b>
Caractéristiques initiales.....	233
Évolution du positionnement au cours de l'intervention.....	234
<b>Le cas de Bastien .....</b>	<b>237</b>
Caractéristiques initiales.....	237
Évolution du positionnement au cours de l'intervention.....	240
<b>Le cas de Théo.....</b>	<b>243</b>
Caractéristiques initiales.....	243
Évolution du positionnement au cours de l'intervention.....	245
<b>CHAPITRE 9 - DISCUSSION GÉNÉRALE .....</b>	<b>248</b>
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>259</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>261</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>290</b>

## Index des figures

Figure 1 : les facteurs du processus de désistance selon McNeill (proposé par Vogelvang & Tigges, 2010) .....	33
Figure 2 : modèle de la causalité triadique réciproque de l'agentivité humaine (Bandura, 1986) .....	56
Figure 3 : sources et influences du sentiment d'efficacité personnelle sur l'autorégulation des conduites .....	62
Figure 4 : schématisation de la théorie attributionnelle intrapersonnelle de la motivation de Weiner (1985, 1988), proposé par Pansu & Sarrazin (2010, p.241).....	67
Figure 5 : schématisation du modèle de l'auto-efficacité de Bandura (1977).....	68
Figure 6 : synthèse du continuum d'autodétermination selon la perception du locus de causalité. Adaptation de la synthèse proposée par Denis (2006) (Heutte, 2011, p.87) .....	73
Figure 7 : principales étapes du Dispositif d'Orientation Professionnelle Dedans-Dehors ...	100
Figure 8 : répartition des participants au dispositif d'orientation en fonction de l'âge et du lieu d'incarcération.....	101
Figure 9 : schématisation du parcours de Paul.....	228
Figure 10 : évolutions des scores de Paul aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention .....	230
Figure 11 : schématisation du parcours de Richard .....	233
Figure 12 : évolutions des scores de Richard aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention .....	234
Figure 13 : schématisation du parcours de Bastien.....	237
Figure 14 : évolutions des scores de Bastien aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention .....	240
Figure 15 : schématisation du parcours de Théo .....	243
Figure 16 : évolutions des scores de Théo aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention .....	245

## Index des tableaux

Tableau 1 : croisement des trois dimensions de l'attribution de Weiner (1985).....	66
Tableau 2 : indicateurs et codage en lien avec les parcours professionnels et scolaires .....	113
Tableau 3 : fréquences, moyennes, écarts-types et corrélations des "parcours professionnels et scolaires" .....	119

Tableau 4 : analyse en composantes principales après rotation (matrice de structure) "parcours professionnels et scolaires" .....	121
Tableau 5 : indicateurs et codage en lien avec les parcours judiciaires et carcéraux .....	123
Tableau 6 : fréquences, moyennes, écarts-types et corrélations "parcours judiciaires et carcéraux" .....	128
Tableau 7 : analyse en composantes principales après rotation (matrice de structure) "parcours judiciaires et carcéraux" .....	130
Tableau 8 : indicateurs et codage en rapport avec les connaissances liées au projet professionnel .....	132
Tableau 9 : fréquences, moyennes, écart-types et corrélations "connaissances en lien avec le projet professionnel" .....	139
Tableau 10 : analyse en composantes principales après rotation (matrice de structure) "connaissances en lien avec le projet professionnel" .....	141
Tableau 11: corrélations entre les valeurs globales liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet .....	143
Tableau 12 : moyennes, écarts-types et corrélations "capacités subjectives, anxiété", parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan) .....	154
Tableau 13 : moyennes et écarts-types des types de motivation à aboutir dans le projet professionnel (Pré-bilan) .....	158
Tableau 14 : corrélations "motivation à aboutir dans le projet professionnel", parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan) .....	162
Tableau 15 : moyennes, écarts-types et corrélations "attributions causales en lien avec l'avenir professionnel" (Pré-bilan) .....	164
Tableau 16 : analyse en composantes principales après rotation Promax (matrice de structure) "attributions causales" .....	167
Tableau 17 : corrélations entre attributions causales, parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan) .....	169
Tableau 18 : moyennes, écarts-types et corrélations "estime de soi", parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan) .....	173
Tableau 19 : Liste des propositions et de leurs occurrences, issues du questionnaire "Qui suis-je?" (Pré-bilan) .....	177
Tableau 20 : items du questionnaire relatifs à la valeur des portraits .....	180
Tableau 21 : moyennes, écarts-types, scores minimum et maximum du jugement des portraits (Pré-bilan) .....	181

Tableau 22 : corrélations "jugements des portraits : probabilité de retrouver un emploi, utilité sociale et désirabilité sociale" (Pré-bilan).....	182
Tableau 23 : moyennes, écarts-types et corrélations Désirabilité Sociale et Utilité Sociale, parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan) .....	183
Tableau 24 : corrélations entre les dimensions psychologiques (Pré-bilan).....	186
Tableau 25 : corrélations entre les scores de changement des dimensions psychologiques (T2-T1).....	203
Tableau 26 : moyennes, écarts-types des scores, comparaison des dimensions psychologiques avant et après l'intervention .....	206
Tableau 27 : analyse descriptive des scores de changement des dimensions psychologiques (T2 – T1).....	209
Tableau 28 : corrélations entre les scores initiaux et les scores de changement des dimensions psychologiques.....	213
Tableau 29 : corrélations entre les scores de changement des dimensions psychologiques (T2-T1).....	217
Tableau 30 : corrélations entre les dimensions psychologiques et les caractéristiques initiales aux 2 temps de l'évaluation (pré et post-bilan) .....	219

## Liste des abréviations

ATIGIP : Agence du Travail d'Orientation Générale et de l'Insertion Professionnelle  
CD : Centre de Détention  
CEP : Conseil en Évolution Professionnelle  
CPEJ : Conseiller Public de l'Emploi Justice  
CPIP : Conseiller Pénitentiaire d'Insertion et de Probation  
DAP : Direction de l'Administration Pénitentiaire  
FIS : Forme Identitaire Subjective  
FISA : Forme Identitaire Subjective Anticipée  
JAP : Juge d'Application des Peines  
MA : Maison d'Arrêt  
OTLV : Orientation Tout au Long de la Vie  
PEP : Parcours d'Exécution de Peine  
PPAIP : Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle  
PPSMJ : Personnes Placées Sous Main de Justice  
QPA : Quartier pour Peines Amalgamées  
SEP : Sentiment d'Efficacité Personnelle  
SPIP : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation  
SPO : Service Public de l'Orientation  
TAD : Théorie de l'Autodétermination  
TSC : Théorie Sociale Cognitive  
TSCC : Théorie Sociale Cognitive de Carrière

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Depuis une quinzaine d'années, en qualité de psychologue du travail, j'accompagne la définition et la mise en œuvre de projets professionnels, dans le cadre de prestations de conseil en orientation. Parmi les bénéficiaires, certains appartiennent à des publics dits spécifiques : jeunes, seniors, femmes, personnes handicapées, chômeurs de longue durée, salariés en reconversion, etc. Lorsqu'en 2013, on m'a proposé d'exercer mon métier de psychologue du travail Pôle emploi auprès du public carcéral, je n'imaginai pas que cette expérience engagerait un tel tournant dans ma vie professionnelle. Dès lors, face à l'inconnu et à mes propres représentations, émergeaient mes premiers questionnements. Serait-il possible de mener à bien des prestations d'orientation dans le contexte si particulier qu'est la prison ? Quels étaient les attentes et les besoins des personnes incarcérées en matière d'accompagnement au projet professionnel ? Certaines réserves de mon entourage m'interpelaient : « *Tout ce qu'ils (les détenus) veulent, c'est sortir de prison !* ». Ma réponse, bien que peu étayée, était alors sans appel : « *Il est bien naturel de vouloir sortir de détention* ».

Au terme de 3 années d'exercice au centre de détention de Nantes et le suivi de près de 160 personnes placées sous main de justice (PPSMJ), je tirais certains constats de cette expérience. J'ai pu remarquer, tout d'abord, les fortes attentes en matière d'orientation professionnelle. L'assiduité des participants aux différents entretiens, malgré les conditions difficiles de détention, témoignait de l'importance accordée à cette démarche. Bien que mon ambition première fût de me rapprocher au plus près d'une pratique d'orientation professionnelle en milieu « ordinaire », certains aspects, liés au contexte carcéral et judiciaire, impactaient le déroulement des accompagnements. Parmi les particularités, je notais la prise en compte nécessaire de différentes temporalités qui, en détention, ne coïncident pas toujours. Au temps requis pour cheminer dans un choix d'orientation, s'ajoutent le temps judiciaire (e.g., passage en commission, date de fin de peine, remise de peine) et le temps des solutions mobilisables hors-détention (e.g., calendrier des recrutements et des entrées en formation hors-détention). Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel, impose de conjuguer ces différents temps (Villerbu, Somat & Bouchart, 2009). Les liens avec l'environnement professionnel sont, eux aussi, différents. Le profil « détenu » est fortement connoté et peut être préjudiciable dans un processus de recrutement pour un emploi ou une entrée en formation. Entre deux candidatures, celle d'une personne présentant « moins de risques » est souvent

préférée. Or, ce refus a un fort impact sur la motivation du bénéficiaire (voire sur sa confiance) à renouveler cette expérience. Une autre spécificité de la pratique du conseil en orientation en prison tient de l'importance du travail partenarial, auprès de différents acteurs de l'univers carcéral. Au regard des problématiques individuelles (e.g., situation sociale, médicale, judiciaire, familiale, financière), le projet professionnel ne peut se penser sans prendre en compte la situation globale des personnes. Le suivi des bénéficiaires implique, à cet effet, une collaboration forte et continue entre le psychologue du travail et les conseillers de probation et d'insertion professionnelle (CPIP). Ces derniers, en charge du suivi des personnes détenues tout au long de la peine, apparaissent comme des interlocuteurs incontournables. D'ailleurs, certains échanges avec les CPIP sont à l'origine de mes questionnements : « *Il se passe quelque chose chez Mr X, je pense que c'est le moment d'engager un suivi en orientation avec lui* » ; « *Mr Y change depuis qu'il travaille son projet d'orientation* ». N'évoquaient-ils pas, à travers ces remarques, l'attente ou l'observation d'un changement chez les personnes détenues ? Les attentes vis-à-vis de l'accompagnement en orientation ne vont-elles pas au-delà de la recherche de solutions d'emploi ou de formation ? Par ailleurs, l'efficacité des interventions en orientation était appréciée par l'administration pénitentiaire, sur un plan quantitatif (e.g., le nombre d'entrées en formation, d'accès à l'emploi, d'aménagements de peine). Ces résultats, à eux-seuls, ne me paraissaient pas suffisants pour apprécier la réalité des situations et les bénéfices des accompagnements. Au-delà du retour à l'emploi, l'accompagnement en orientation professionnelle, dispensé en contexte carcéral, participe-t-il à la dynamique de changement des bénéficiaires ? Contribue-t-il et de quelle manière aux attendus de la justice en termes d'insertion professionnelle ? Ces différents constats et interrogations, suscités par cette première expérience, sont à l'origine de ce travail de recherche.

En 2015, la direction générale de Pôle emploi a proposé, de manière inédite, de soutenir des travaux de thèses, réalisés par des collaborateurs de l'établissement. L'un des axes de recherche proposés concernait l'évaluation d'interventions mises en œuvre par l'établissement. Cette thématique renvoyait à mon expérience en milieu carcéral. Mon projet de recherche a été déposé, puis retenu par le comité de sélection, composé des membres du conseil scientifique de Pôle emploi, de représentants de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des statistiques, des études et de l'évaluation. Cette opportunité m'a permis d'approfondir mon questionnement et de mener à bien ce projet de thèse.

La thèse a été construite en 9 chapitres.

Les 2 premiers chapitres portent sur les éléments théoriques. Plus précisément, le premier chapitre est consacré au contexte de notre recherche. Après un bref état des lieux du milieu carcéral français, nous nous intéresserons à l'impact de l'incarcération sur la population carcérale et aux difficultés liées au retour à la liberté. Nous décrirons, ensuite, les travaux relatifs à la sortie de la délinquance et leur influence sur la prise en charge des PPSMJ en vue de leur réinsertion. Le second chapitre se focalisera sur les enjeux et potentialités du conseil en orientation. Un exposé socio-historique des pratiques en orientation, nous amènera à en préciser les objectifs actuels et les réponses institutionnelles qui y sont associées. Nous présenterons, ensuite, les principaux modèles théoriques en orientation, à la base des pratiques actuelles et les travaux relatifs à l'efficacité du conseil en orientation. Ces premiers chapitres permettront, à travers les construits théoriques, d'identifier les dimensions psychologiques pertinentes dans l'évaluation de l'impact du conseil en orientation auprès du public carcéral. Ils contribueront, plus largement, à préciser notre problématique de recherche, objet d'un troisième chapitre, qui viendra clôturer notre partie théorique.

La partie empirique sera abordée, dans un quatrième chapitre, par la description de la méthodologie de notre étude. Nous y détaillerons, tout d'abord, l'étude exploratoire mise en œuvre pour parfaire notre démarche expérimentale, puis l'objectif général et le plan expérimental de notre recherche. Deux chapitres seront, ensuite, dédiés à l'analyse de la situation initiale des personnes détenues, participant au dispositif d'orientation professionnelle. Le cinquième chapitre étudiera les caractéristiques initiales de la population, en termes de parcours et de connaissances relatives au projet. Le sixième chapitre analysera les positionnements initiaux des participants sur les variables psychologiques de l'étude, ainsi que leurs liens avec les caractéristiques initiales. Ces résultats, obtenus avant l'intervention, seront discutés afin de préciser l'hypothèse de notre recherche. Le septième chapitre sera consacré à l'analyse des changements après l'intervention. Différentes analyses successives permettront de comprendre les effets de l'intervention en orientation chez les participants. Nous compléterons, dans le cadre d'un huitième chapitre, la présentation des effets de l'intervention par l'examen de situations individuelles.

La discussion générale, neuvième et dernier chapitre, rappellera les principaux résultats, soulignera les apports et limites de cette thèse, ainsi que les perspectives qui en découlent.

## Préalable

Ce travail de thèse s'inscrit dans le prolongement d'une expérimentation de conseil en orientation, menée en milieu carcéral par des psychologues du travail de Pôle emploi. À son terme, les parties prenantes ont confirmé l'intérêt et l'utilité de la démarche. Cependant, au-delà des solutions concrètes apportées, les bénéfices de l'intervention n'étaient pas déterminés. Notre objectif est, précisément, d'examiner les effets d'une telle pratique en milieu carcéral. La spécificité et la complexité du contexte ont influencé notre démarche de recherche. Notre revue de littérature s'est portée, tout d'abord, sur la problématique d'insertion de la population carcérale, puis sur l'orientation professionnelle. L'examen des différents construits théoriques a permis de repérer les processus en jeu et les dimensions pertinentes pour évaluer les conséquences du conseil en orientation chez les personnes détenues.

La mise en œuvre de la démarche expérimentale a été facilitée par les liens tissés préalablement avec l'administration pénitentiaire et son intérêt pour ce projet de recherche. Nous précisons, ici, le cadre d'intervention qui a rendu possible ce travail. Les premières étapes de la recherche (e.i. la préparation méthodologique) ont été réalisées par le biais d'une convention d'accueil doctorale, entre l'Université de Rennes 2, Pôle emploi et l'administration pénitentiaire. Puis, une seconde convention, établie entre Pôle emploi et l'administration pénitentiaire, s'est substituée à la précédente. Cette dernière prévoyait d'expérimenter un dispositif d'orientation professionnelle, auprès de 30 PPSMJ, placées dans un des établissements pénitentiaires suivants : une Maison d'Arrêt (MA), un Quartier pour Peines Aménagées (QPA) et un Centre de Détention (CD). Ce dispositif, financé par l'administration pénitentiaire, constitue le terrain expérimental de la recherche. La convention m'a désignée personnellement pour accompagner la réalisation et la mise en œuvre des projets professionnels des bénéficiaires. Ces conditions ont permis de consacrer 30% de mon temps de travail au dispositif d'orientation professionnelle, le temps restant étant dédié à l'élaboration de cette thèse.

# CHAPITRE 1 - PRISON ET CHANGEMENT DE TRAJECTOIRE

La surpopulation carcérale, les conditions de détention, le coût et l'utilité de la prison sont des sujets qui font régulièrement débat dans notre société. Les différents rapports publiés par le Sénat, par le Contrôleur général des lieux de privation de liberté ou par l'Observatoire Internationale des Prisons<sup>1</sup>, témoignent de l'état préoccupant de la prison en France. Pourtant, l'enjeu poursuivi par l'institution carcérale est majeur : accompagner les personnes incarcérées dans leur insertion socio-professionnelle et éviter la récidive. Ce chapitre aborde les différents aspects que revêt cet objectif. La première partie présente le milieu carcéral français, à travers son organisation, ses missions et les modalités de prise en charge du public détenu. La seconde partie traite des effets de l'incarcération sur le public carcéral et des obstacles auxquels sont confrontés les sortants de détention. Nous présentons, dans une troisième partie, les principaux cadres théoriques en lien avec la sortie de la délinquance et leur influence actuelle sur l'accompagnement des PPSMJ en termes de politiques judiciaires et de préparation à la sortie.

## I. État des lieux du milieu carcéral en France

### I.1. Les établissements pénitentiaires

#### I.1.1. Organisation générale

En France, les établissements pénitentiaires sont gérés par la Direction de l'Administration Pénitentiaire (DAP), elle-même rattachée au ministère de la Justice. Les établissements pénitentiaires se différencient selon le régime et les catégories de détention. On dénombre, en 2019, 188 établissements pénitentiaires sur le territoire français, classés en deux catégories principales : les maisons d'arrêt, chargées de prendre en charge les personnes en détention provisoire et les personnes dont la peine (ou le reliquat de peine) est inférieure ou égale à deux ans, et les établissements pour peine, réservés aux personnes condamnées définitivement. Les établissements pour peine regroupent différents types de prisons : les maisons centrales ; les centres de détention ; les centres de semi-liberté ; les quartiers des peines aménagées (QPA). Ces établissements se distinguent selon la population pénale accueillie.

---

<sup>1</sup> Rapport du Sénat (2010) « les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France » ; rapport de l'Observatoire International des Prisons (2015 ; 2011) « les conditions de détention en France » ; rapport d'activité du Contrôleur général des lieux de privation de liberté (2018).

- Les maisons centrales reçoivent les personnes condamnées à une longue peine ou considérées comme les plus difficiles par l'administration pénitentiaire. Le régime de détention y est principalement axé sur la sécurité.
- Les centres de détention prennent en charge les personnes condamnées à une peine supérieure à deux ans, présentant les meilleures perspectives de réinsertion. Le régime de détention est principalement orienté vers la resocialisation des personnes détenues.
- Les centres de semi-liberté accueillent des personnes admises au régime de la semi-liberté. Dans ces structures, les personnes ont la possibilité de s'absenter durant la journée afin d'exercer une activité professionnelle, de suivre un enseignement ou une formation, de bénéficier d'un traitement médical ou de s'investir dans un projet d'insertion ou de réinsertion.
- Les QPA sont réservés à des personnes volontaires bénéficiant d'une mesure de semi-liberté ou d'un placement à l'extérieur, ainsi qu'à des personnes condamnées dont le reliquat de peine est inférieur à un an. L'objectif de ces structures est de permettre aux personnes volontaires de mettre en place un projet individuel de réinsertion dans la perspective d'un aménagement de peine.

### **I.1.2. Les missions**

L'administration pénitentiaire française est chargée d'une double mission, définie par le premier article de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009. La première mission consiste à assurer l'exécution des peines des personnes confiées à l'autorité judiciaire. Elle doit, en ce sens, assurer la surveillance des personnes placées sous main de justice (PPSMJ), en milieu fermé ou en milieu ouvert, afin de garantir la sécurité publique. La seconde vise à favoriser l'individualisation des peines et la réinsertion sociale des personnes, dans un but de prévention de la récidive. À cet effet, l'administration pénitentiaire met en place de nombreux dispositifs, en collaboration avec différents partenaires publics et associatifs, pour préparer et accompagner la fin de peine des personnes condamnées.

### **I.1.3. Les personnels pénitentiaires et les intervenants en détention**

Afin d'exercer ses missions de surveillance et de réinsertion, l'administration pénitentiaire fait appel à différents métiers : personnels de surveillance, personnels de direction, personnels d'insertion et de probation, personnels administratifs et personnels techniques.

En 2019, 41000 agents interviennent au titre de l'administration pénitentiaire. Parmi eux, les

conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation représentent 10% de l'ensemble du personnel pénitentiaire. Leur rôle<sup>2</sup> est de préparer la réinsertion des détenus et de prévenir la récidive, en prison ou en milieu ouvert. En détention, ils sont chargés d'accompagner les personnes dans le cadre d'un « parcours d'exécution de peine » (PEP) et de préparer la sortie de détention. Cela consiste, entre autres, à faciliter l'accès aux dispositifs d'insertion de droit commun (e.g., logement, soin, formation, travail) ; à lutter contre la désocialisation en prison ; à aider à la décision judiciaire, en proposant des mesures d'aménagement de peine au juge d'application des peines (JAP). D'autres intervenants, partenaires institutionnels et associatifs, contribuent à mettre en œuvre la mission de réinsertion et de prévention de la récidive, de l'administration pénitentiaire. Le service public pénitentiaire bénéficie du « concours des autres services de l'État, des collectivités territoriales, des associations et d'autres personnes publiques ou privées »<sup>3</sup>. À ce titre, différents corps professionnels exercent leurs missions au sein des établissements pénitentiaires : des professions judiciaires (JAP, avocats, greffiers), du personnel médical (médecins, psychologues, infirmiers), des enseignants de l'Éducation Nationale, des professionnels de l'emploi (conseillers des missions locales, conseillers de Pôle emploi). En complémentarité, un réseau de partenaires associatifs, conventionnés par l'administration pénitentiaire, œuvre en faveur des PPSMJ dans de multiples domaines tels que l'éducation à la santé, le maintien des liens familiaux, la préparation à la sortie de détention, etc.

## **I.2. La population carcérale**

La population carcérale comprend l'ensemble des individus placés sous écrou : les détenus, prévenus et condamnés, dans les établissements pénitentiaires (milieu fermé), ainsi que les personnes suivies en milieu ouvert par l'intermédiaire du bracelet électronique. Au 1er janvier 2019<sup>4</sup>, le ministère de la Justice comptabilise 81 250 personnes sous écrou, dont 70 059 écroués détenus et 11 191 écroués non détenus. Parmi les personnes écrouées détenues, plus de 70 % sont condamnées. La population sous-écrou est essentiellement masculine (96,2 % des détenus sont des hommes) et jeune (43,6% ont entre 18 et 30 ans).

Certains indicateurs témoignent de la situation de précarité de la population carcérale, à leur

---

<sup>2</sup> Article 13 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009.

<sup>3</sup> Article 2 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009.

<sup>4</sup> Mesure mensuelle de l'incarcération au 1<sup>er</sup> janvier 2019 du ministère de la Justice  
[http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/Mesure\\_mensuelle\\_incarceration\\_janvier2019.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Mesure_mensuelle_incarceration_janvier2019.pdf)

entrée en détention. Les chiffres-clés publiés en 2014 par l'administration pénitentiaire<sup>5</sup> font état de la situation socio-professionnelle des personnes détenues : 48% n'ont aucun diplôme, 80 % ne dépassent pas le niveau CAP, 27% échouent au bilan de lecture et plus de la moitié n'ont pas d'activité professionnelle à leur entrée en détention. Sur le plan sanitaire, une étude de la direction générale de la santé<sup>6</sup> révèle que 38 % des individus incarcérés depuis moins de 6 mois souffrent d'une dépendance aux substances illicites et 30% à l'alcool ; au moins un trouble psychiatrique ou une addiction est identifié chez 8 hommes détenus sur 10.

### **I.3. La prise en charge en milieu fermé**

Dans ses recommandations sur l'éducation en prison<sup>7</sup>, le Conseil de l'Europe mentionne que *« tous les détenus doivent avoir accès à l'éducation, qui devrait englober l'instruction de base, la formation professionnelle, les activités créatrices et culturelles, l'éducation physique et les sports, l'éducation sociale et la possibilité de fréquenter une bibliothèque »*. En France, l'obligation d'activité a été insérée dans la loi pénitentiaire adoptée en novembre 2009<sup>8</sup> : *« Toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressé et est adaptée à son âge, à ses capacités, à son handicap et à sa personnalité »*. Sur le terrain, en application de la loi, des activités et des services à destination des personnes incarcérées sont organisés en détention. Nous présentons, sans prétendre être exhaustif, un certain nombre d'activités, de services et de droits dont peuvent bénéficier les PPSMJ.

#### Éducation, formation et travail

Les établissements pénitentiaires proposent une offre en matière d'éducation, de formation et de travail. Ces différentes activités visent à l'acquisition de compétences, de savoir-faire professionnels et de qualification afin de favoriser l'insertion professionnelle, à l'issue de la peine. L'offre de formation concerne des formations aux savoirs de base (l'apprentissage de la lecture, de l'écriture, du calcul), des formations de niveau secondaire ou supérieur, ainsi que des formations professionnelles financées par les conseils régionaux, sur le modèle de ce qui est proposé à la population active, hors-détention. Ces formations, dispensées par des

---

<sup>5</sup> Source : Administration pénitentiaire – ministère de la Justice (Juin 2014)

[http://www.justice.gouv.fr/include\\_htm/reforme\\_penale\\_chiffres\\_cles\\_plaquette.pdf](http://www.justice.gouv.fr/include_htm/reforme_penale_chiffres_cles_plaquette.pdf)

<sup>6</sup> Source : Étude de la direction générale de la santé, direction de l'administration pénitentiaire, 2004

<sup>7</sup> Recommandation R89 du conseil de l'Europe relative à l'éducation en prison (1989).

<sup>8</sup> Article 27 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009.

enseignants de l'Éducation Nationale et des organismes de formation, peuvent, pour certaines, aboutir à l'obtention d'un diplôme. Les enseignements sont aussi, dans de plus rares cas, dispensés par correspondance ou hors détention, dans le cadre de permissions de sortie.

Concernant l'emploi, les PPSMJ ont la possibilité de travailler à l'intérieur de la prison. Les postes peuvent prendre différentes formes, selon le régime de l'activité : pour le compte d'une entreprise privée, pour la régie industrielle des établissements pénitentiaires ou dans le cadre du service général de la prison. Si le travail ne peut être imposé, l'administration pénitentiaire n'a pas l'obligation d'en procurer. Pour intégrer ces différents dispositifs, les détenus doivent en formuler la demande auprès de l'administration pénitentiaire et être sélectionnés. Cette offre de formation et d'emploi est fortement plébiscitée par les PPSMJ. Des motifs, autres que celui de se préparer au retour à l'emploi, peuvent expliquer cet engouement. D'une part, le travail, ainsi que certaines formations, sont une source de rémunération très utile pour « cantiner », payer les parties civiles ou constituer un pécule pour la sortie de détention. Ce revenu paraît primordial pour les personnes incarcérées, qui souvent n'ont pas de ressources au cours de leur détention (Combessie, 2000). D'autre part, la participation à l'enseignement, à la formation et au travail est un signe d'une implication de la personne au cours de son parcours carcéral. Appréciée par le juge, elle peut favoriser l'octroi de permission de sortie ou l'obtention de réduction de peine. Elle présente, par ailleurs, l'intérêt de rompre l'isolement et l'inactivité. Autorisés à sortir de leur cellule durant la journée, les détenus sont alors occupés et en mesure de nouer des liens sociaux avec leurs pairs et les intervenants. Comme le rapporte le Contrôleur général des lieux de privation de liberté<sup>9</sup>, ces dispositifs d'emploi et de formation ne peuvent malheureusement accueillir l'ensemble des personnes souhaitant en bénéficier.

### Accès aux droits

Des permanences sont assurées par des organismes afin d'accéder à certains droits sociaux, tels que l'affiliation au régime de l'assurance maladie ou à des prestations sociales (e.g., allocations familiales, allocation solidarité aux personnes âgées). Le droit de vote est possible, excepté en cas de condamnation définitive à une interdiction des droits civiques.

### Maintien des liens familiaux

Le maintien des liens familiaux constitue un droit pour les PPSMJ. Il peut s'exercer selon

---

<sup>9</sup> Rapport du Contrôleur général des lieux de privation de liberté (2018) : Les droits fondamentaux à l'épreuve de la surpopulation carcérale.

différentes modalités : échanges téléphoniques, visites au parloir, séjour dans les unités de vie familiale, permissions de sortie familiale. Les difficultés financières et l'éloignement géographique peuvent cependant compliquer la venue des familles, dans les établissements pénitentiaires.

### Accès aux soins

Des unités sanitaires sont implantées au sein des établissements pénitentiaires afin d'assurer les soins de la population carcérale. Le soin n'est pas obligatoire en détention, mais l'investissement du détenu dans son suivi médical est pris en compte par le juge d'application des peines dans un certain nombre de décisions, telles que l'octroi de remises de peines supplémentaires, de permissions de sortie ou d'aménagements de peine.

### Activités culturelles et sportives

Chaque établissement propose des activités culturelles et sportives, visant à améliorer la vie quotidienne en détention. La pratique d'une activité physique et sportive est un droit auquel les PPSMJ doivent pouvoir avoir accès, sauf pour des raisons de sécurité, disciplinaires ou contre-indication médicale. Des activités culturelles sont proposées en détention (e.g., atelier d'écriture, théâtre, musique) et peuvent, à l'occasion, s'effectuer à l'extérieur de la détention, dans le cadre de permissions de sorties culturelles.

En somme, en tant que droits fondamentaux, ces activités liées à la vie en détention œuvrent en faveur de l'insertion ou de la réinsertion des personnes incarcérées. Le passage en détention peut, pour certains détenus, être une occasion de se former, de se soigner, de voter pour la première fois ou de mobiliser des droits sociaux qui n'avaient jamais été sollicités par le passé. Ces opportunités tendent à se rapprocher d'une certaine « normalité », en contraste avec une vie passée plus marginale. Mais, loin d'être « un hôtel 5 étoiles », comme on peut parfois l'entendre, la prison reste un lieu de privation de liberté dont les incidences négatives ont été démontrées. Nous traitons, pour poursuivre, des effets et conséquences de l'incarcération sur la population détenue, pendant et au-delà de la peine.

## **II. Un public fragilisé et précarisé par l'incarcération**

### **II.1. Les effets de « l'expérience carcérale »**

Les premières études portant sur l'environnement carcéral ont été menées aux États-Unis, dans les années 40. Clemmer (1940) considère la population carcérale comme une communauté à

part entière. La prison est décrite comme une institution totale (Goffman, 1968), une société dans la société (Sykes, 1958), dans laquelle les personnes détenues sont mises à l'écart du monde, pour une longue période et soumises à des règles et des contraintes. Depuis les années 90, cette conception tend à changer du fait des évolutions du système carcéral : les différentes réformes pénales, ainsi que l'ouverture progressive de la prison vers le monde extérieur, ont contribué à une relative porosité de l'environnement carcéral avec le reste de la société (Chantraine, 2000 ; Combessie, 1996 ; Rostaing, 2006). De ce fait, la prison paraît moins totale qu'auparavant (Chantraine, 2000). Le concept d'institution contraignante, développé par Rostaing (1997), conserve l'idée de contrainte forte imposée par le système carcéral, tout en incluant son évolution qui donne davantage de marges de manœuvre aux détenus. La prison apparaît comme une forme institutionnelle parmi d'autres, au sein de laquelle les individus sont considérés comme des acteurs sociaux, dotés de capacités d'action, selon leurs trajectoires et leurs dispositions sociales (Rostaing, 2006).

Dans une perspective dynamique du parcours carcéral, Rostaing (2006) décrit l'incarcération comme une « *expérience carcérale* » qui se distingue fortement de l'expérience sociale normale. Elle se compose, selon l'auteur, d'une triple expérience vécue au cours de la détention : l'expérience d'une prise en charge institutionnelle enveloppante, d'une remise en cause identitaire et d'une atteinte à la dignité. Dès son arrivée en prison, la personne prend conscience d'un ensemble de pertes liées à sa situation carcérale telles que la perte de liberté (Sykes, 1958), la perte d'autonomie (Chamond et al., 2014 ; Sykes, 1958), la perte d'intimité (Chamond et al., 2014). Différents auteurs (Chantraine, 2004 ; Foucault, 1975 ; Rostaing, 2006) se sont attachés à comprendre les effets de ces pertes sur la personne détenue. Le constat est clair : l'incarcération aggrave la vulnérabilité des individus (de Beaurepaire, 2012).

La condition carcérale impose un cadre spatio-temporel et un contrôle de la vie quotidienne. Le temps passé en cellule, les déplacements au sein de la prison, la distribution des repas, le temps de promenade sont régis, encadrés et contrôlés par l'administration carcérale. Les détenus, sans possibilité de gérer certains actes de la vie quotidienne, sont soumis à une certaine « *routine carcérale* » (Chantraine, 2003). Cette perte d'autonomie, de contrôle et de choix, de soumission au personnel, ont différentes répercussions sur l'individu dont la perte d'estime de soi (Abramson et al., 1978 ; Chamond et al., 2014) et la dégradation de l'image de soi (Chamond et al., 2014 ; Rostaing, 2001, 2019). Dans ce quotidien, en apparence immuable, des événements rudes et imprévisibles (e.g., suicide ou tentative, agressions verbales ou physiques) peuvent

survenir et nourrir un sentiment d'insécurité (Noali, 2016). La date de fin de peine et la date effective de sortie de détention dépendent de l'autorité judiciaire et ne sont pas maîtrisées par le détenu. Cette incertitude du temps objectif de détention est qualifiée par Chantraine (2003, p.373) d'« *incertitude institutionnalisée* ». Le statut de détenu produit une remise en cause identitaire (Rostaing, 2006) et un processus de désaffiliation (Chantraine, 2003). Selon Rostaing (2006, p.39), « *l'arrestation, puis l'incarcération marquent la stigmatisation de la personne détenue comme délinquante. Un changement intervient alors dans la manière dont elle se perçoit, dont elle est perçue par les autres et dans la façon dont elle est traitée* ».

D'autre part, l'incarcération a une incidence sur la santé des PPSMJ. Sur le plan psychique, de nombreux détenus souffrent de désordres psychologiques ou psychopathologiques (Cooke, Baldwin & Howison, 1990). Certains de ces troubles, antérieurs à l'emprisonnement peuvent être aggravés par le vécu carcéral, d'autres sont directement consécutifs à l'incarcération. L'anxiété, la dépression, les insomnies, les automutilations, les tentatives de suicide, font partie des manifestations de la souffrance psychique de la population carcérale (de Baurepaire, 2012 ; Harvey & Liebling, 2001).

## **II.2. Les obstacles rencontrés par les sortants de détention**

Que ce soit dans le cadre d'une fin de peine ou d'un aménagement de peine, la plupart des détenus retrouvent un jour la liberté. Bien qu'espérée, voir idéalisée, la sortie de détention s'avère être une nouvelle étape délicate, voir critique. Le retour à la liberté génère, en effet, de nombreux obstacles (Kazemian & LeBel, 2012) qui compromettent la réussite des projets d'insertion et favorisent la poursuite de comportements délictueux. Il a été démontré que le risque de récidive est plus élevé dans les 3 mois qui suivent la sortie de détention (Langan & Levin, 2002). La prison, par son caractère englobant, a pu mettre à l'écart de certaines difficultés (e.g., accès à l'emploi, relation familiale, addiction, logement), qui resurgissent, parfois de manière amplifiée, une fois la liberté retrouvée.

Certains obstacles sont directement associés aux conséquences de l'incarcération et au retour dans la société (Borzycki, 2005). À la sortie de détention, de nombreuses difficultés rencontrées sont d'ordre matériel, en lien avec des besoins primaires. Comme le rappellent Maruna et LeBel (2012), les individus se heurtent fréquemment à des problèmes financiers (Hagell, Newburn & Rowlingson, 1995 ; Nagin & Waldfoegel, 1998). Ils doivent faire face aux frais de la vie quotidienne (e.g., se procurer les biens de premières nécessités, payer un loyer, se vêtir, financer

un permis de conduire), rembourser les dettes, les frais de justice, les parties civiles, etc. Face à cette précarité financière, les sortants de détention vont devoir activer rapidement leurs droits (e.g., minimas sociaux, reliquat d'allocation chômage), ou trouver une source de rémunération par la formation ou l'emploi. Les premiers jours qui suivent la libération sont consacrés à effectuer, en urgence, un certain nombre de démarches nécessaires à la réinstallation dans la société (e.g., ouvrir un compte bancaire, solliciter les aides sociales, renouveler des papiers d'identité, s'inscrire à Pôle emploi, engager un suivi médical). Cette lourdeur administrative est difficile à surmonter. Pour certains, l'environnement extérieur ne leur est plus familier, notamment en raison des évolutions technologiques (LeBel, 2014).

Accéder à l'emploi apparaît comme une priorité pour une majorité des détenus, mais se révèle particulièrement difficile pour eux (Wodahl, 2006). Liwerant (2001) observe, dans une étude auprès d'une cohorte de jeunes majeurs détenus, que l'accès à l'emploi est considéré, pour une grande majorité d'entre eux, comme le levier principal de leur réinsertion future. Cependant, le défaut de qualification et de compétences recherchées sur le marché du travail, la rareté des offres d'emploi, ainsi que les antécédents judiciaires, amenuisent leur chance de trouver un emploi (Weiman, 2007). Le statut d'ancien détenu est stigmatisant (Combessie, 2004 ; Noali, 2016). Il est difficile de justifier un « trou » dans le CV, conséquence de la période de détention. Des entretiens menés en maisons d'arrêt et auprès d'anciens détenus révèlent que le travail *« n'est que très rarement envisagé comme un possible, conçu alors comme l'ultime étape d'un parcours du combattant dont la temporalité est jugée exténuante et incertaine »* (Chantraine, 2003, p.376). S'ils parviennent à trouver un emploi, les postes proposés peuvent être peu valorisants, mal rémunérés et offrir des possibilités d'évolution restreintes (LeBel, 2014). Le logement est une autre préoccupation des personnes à leur sortie de détention. Sans logement stable, le risque de retourner en prison est accru pour les sortants de détention (Metraux & Culhane, 2004 ; Roman & Travis, 2004 ; Visher & Courtney, 2007). Certains réintègrent leur lieu de vie initial, chez leur conjoint, leurs parents ou leurs amis. Lorsqu'il s'agit de quartiers défavorisés, au niveau socioéconomique, le risque de récidive est majoré (Kubrin & Stewart, 2006). D'autres s'installent dans un nouveau lieu, une nouvelle ville, parfois en raison d'interdiction de territoire. Dans ce cas, ils peuvent être confrontés à différentes difficultés telles que se déplacer, se repérer dans l'espace public, vivre l'isolement social ou la promiscuité d'un appartement partagé avec un ancien détenu. Les problématiques addictives, et particulièrement la consommation d'alcool (Sampson & Laub, 2003), ainsi que les

dysfonctionnements psychologiques et psychopathologiques (Mears, 2001), constituent aussi des obstacles majeurs à la réinsertion.

Les personnes qui ont vécu l’incarcération doivent faire face à leur statut d’ancien détenu qui les expose au stigmate carcéral (Albrecht, 1977 ; Chantraine, 2003 ; Combessie, 2004). Que ce soit dans les relations amicales, professionnelles ou intimes, la condamnation est source de jugements négatifs (Albrecht, 1977). Lorsque l’ancien détenu choisit de dissimuler son passé carcéral, il peut redouter que ce dernier soit découvert. Aujourd’hui, cette menace est encore plus grande avec l’usage d’Internet. En quelques clics, le passé délictuel et carcéral de certains peut être dévoilé. Ce ressenti, parfois subjectif, va peser dans les relations sociales (Jones, 2003). Cette appréhension peut générer une forme de vulnérabilité, ressentie par les anciens détenus (Albrecht, 1977). Les persistants dans la délinquance, observés par Maruna (2001), s’estiment « condamnés à la déviance », avec peu d’espoir de s’en sortir dans la société conventionnelle. Selon cet auteur, le fait d’assimiler que leur avenir dépend de facteurs extérieurs, stables et immaîtrisables peut les conduire à la récidive.

Les individus peuvent être soumis à des obligations à leur libération, notamment dans le cadre du suivi socio-judiciaire. Ces mesures prennent différentes formes comme l’obligation de répondre aux convocations, l’interdiction de fréquenter certains lieux, l’injonction de soins. Cette surveillance post-carcérale, bien que destinée à prévenir la récidive, est, pour certains, difficile à tenir (Dandurand et al., 2008). Parfois, ce n’est pas la commission d’un nouveau délit qui conduit l’individu à une nouvelle incarcération, mais la violation des conditions de la libération (Stickels, 2007).

Bien que des moyens soient mis en œuvre, au cours de la période de détention, afin d’anticiper ces difficultés, le sortant de détention se retrouve souvent livré à lui-même pour y faire face. Chantraine (2004, p.68) constate que le retour à la liberté « (...) se heurte alors au dur constat d’un cumul de handicaps, au sein duquel chaque tentative pour réduire l’emprise de l’un est réduite par l’acuité de l’autre ». Dans ces conditions, l’individu peut entrer dans une stratégie valorisante, lui permettant de détourner les effets négatifs liés au stigmate de délinquant : la professionnalisation de la délinquance (ibid.). Les effets de l’incarcération, ainsi que les obstacles rencontrés à la sortie, qu’ils soient objectifs ou subjectifs contrastent, en évidence, avec l’ambition d’insertion des personnes détenues, poursuivie par la justice. Tout un champ

scientifique s'attache à identifier les leviers favorables à un retour réussi dans la société, une fois la liberté retrouvée.

### **III. Enjeu : Prévenir la récidive et favoriser l'insertion du public détenu**

La prévention de la récidive et l'insertion des publics détenus sont actuellement au centre des préoccupations de l'administration pénitentiaire. Les travaux en lien avec l'étude des parcours délinquants ont largement influencé les politiques judiciaires, ainsi que les interventions visant à préparer la réintégration des personnes détenues dans la société.

#### **III.1. Les travaux en lien avec la sortie de la délinquance**

##### **III.1.1 La désistance, un nouveau paradigme**

Les premiers savoirs criminologiques se sont construits au 19<sup>ème</sup> siècle. Les recherches visaient alors à comprendre les raisons du passage à l'acte chez les délinquants. Il s'agissait précisément de distinguer, parmi la population, les criminels des non-criminels, en objectivant et en mesurant les actes délinquants. Les études sur la récidive ont émergé, plus tard, au milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, lorsque des sociologues américains se sont intéressés aux « carrières délinquantes ». Dans ce cadre, les criminologues Glueck et Glueck (1950) ont exploré, à partir d'études longitudinales, la relation entre l'âge et les comportements délictuels. Ils ont tenté d'établir une table de prédiction afin d'identifier et de réduire, au maximum, le nombre de facteurs de récidive. Outre-Atlantique, la prédiction de la récidive par la corrélation statistique a connu un essor croissant, particulièrement dans les années 80. A cette période, de nombreuses études longitudinales relatives aux parcours délinquants arrivent à leur terme. Concluant à un résultat négatif des effets de la prise en charge, le courant « nothing works » (« rien ne fonctionne ») vient remettre en cause les résultats des programmes réhabilitatifs et leur efficacité sur la récidive (Martinson, 1974). Au Canada, un second courant, le « what's work ? » (Cullen & Gendreau, 2001) va tenter de prouver, qu'au contraire, les interventions de réhabilitation, à la condition qu'elles soient bien élaborées et mises en œuvre (Andrews & Bonta, 2010), peuvent réduire significativement le risque de récidive.

Introduit dans les pays anglo-saxons dans les années 90, le concept de désistance est défini comme le processus par lequel « *les activités délinquantes tendent à baisser - en termes de fréquence, de gravité - jusqu'à cesser* »<sup>10</sup>. Cette définition traduit le caractère dynamique du

---

<sup>10</sup> Extrait du rapport annuel 2017 de l'Observatoire de la récidive et de la désistance, p.8.

processus de désistance : l'évolution n'est pas linéaire. Pour Maruna, LeBel, Mitchell et Naples (2004), le processus d'abandon de la délinquance se caractérise par deux étapes. La première, la désistance primaire, désigne une période plus ou moins longue durant laquelle une personne cesse ses agissements délinquants. La deuxième, la désistance secondaire, traduit un changement plus profond et durable du comportement, assimilé à un changement identitaire (McNeill & Weaver, 2010). Cette approche, basée sur la compréhension du processus de sortie de la délinquance, offre aujourd'hui une nouvelle perspective dans la prise en charge des délinquants. Comme le note Farral (2012), dans son article « Brève histoire de la recherche sur la fin des carrières délinquantes », la sortie de la délinquance est un élément majeur de la carrière délinquante, qui concerne une très grande majorité des personnes inscrites dans ce type de parcours. Il est établi que la délinquance décroît en fonction de l'âge, à l'entrée de la vie adulte. L'auteur souligne l'intérêt d'expliquer les motifs pour lesquels les individus cessent leurs agissements, non seulement de mieux comprendre les carrières délinquantes, mais aussi de développer des perspectives nouvelles en matière d'accompagnement et de politiques judiciaires. Au sein de la société, l'étude de la sortie de la délinquance implique, selon Farral, de porter un nouveau regard sur les individus, de ne pas leur attribuer une valeur uniquement sur la base « *de ce qu'ils ont été ou de ce qu'ils ont fait* », mais de les considérer à travers « *ce qu'ils pourraient devenir* » (ibid., p.18).

### **III.1.2. Les principaux cadres théoriques en lien avec la désistance**

L'étude de la sortie de la délinquance a donné lieu à différents travaux visant à mieux comprendre les processus en jeu dans ces changements de vie. Nous présentons ici les principaux cadres théoriques émergeant de ces recherches.

#### **La Théorie du parcours de vie de Sampson et Laub**

Dans le cadre d'une étude longitudinale auprès de délinquants, issus de l'échantillon de Glueck et Glueck (1950), Sampson et Laub (2003) ont cherché à définir les schémas de stabilité et de changement de la délinquance, sur des parcours de vie de près de 50 ans. L'analyse des récits de vie des participants leur a permis d'observer que le processus d'arrêt de la délinquance s'opère selon l'âge des individus et la construction de nouveaux liens sociaux à l'âge adulte. Les chercheurs ont mis en évidence que certains événements positifs de la vie, ou « tournants de vie » ont une influence positive sur l'arrêt des actes de délinquance. Plus précisément, des institutions telles que le mariage, l'emploi, le service militaire, impactent sur la trajectoire des

individus. Ces événements, en fonction de la qualité et de la force des liens qu'ils produisent, permettent de rompre avec les conduites délinquantes (Sampson & Laub, 1990). Ces changements de conditions de vie structurelles et situationnelles, associés à des actions de l'individu (en qualité d'acteur), sont les catalyseurs d'un changement comportemental à long terme. La situation nouvelle induit, selon les auteurs, un contrôle social informel qui concourt à produire et à maintenir la normalité des comportements individuels : l'accumulation de liens sociaux de qualité, les nouvelles possibilités de soutien, les nouvelles activités journalières offrent à la personne une occasion de transformer son identité. De nombreux participants avaient cessé leurs agissements transgressifs sans s'en rendre compte, sans l'avoir choisi et sans volonté particulière de se racheter. Ces sorties de la délinquance par défaut illustrent le fait que ces changements comportementaux peuvent se produire sans intention consciente de l'individu.

### *Approches sociopsychologiques des sorties de la délinquance*

Deux courants de recherche distincts ont tenté d'identifier les facteurs à l'origine du processus de sortie des parcours délinquants. Dans la lignée de la théorie des parcours de vie de Sampson et Laub (1993), le premier courant insiste sur l'impact des facteurs sociaux ou structurels sur les changements de trajectoire. Les facteurs exogènes, en qualité d'événements déclencheurs, seraient à l'origine des changements comportementaux à long terme. Le second courant objecte cette explication de l'abandon des parcours délinquants : des changements subjectifs seraient déclencheurs de changements objectifs de vie.

LeBel, Burnett, Maruna et Bushway (2008) ont tenté de répondre au débat scientifique, concernant la prévalence des facteurs sociaux ou des facteurs psychologiques, de ce qui est « de l'œuf ou la poule », dans les processus de rupture des parcours délinquants. Ces chercheurs, dans le cadre d'une étude prospective, ont mené des entretiens auprès de personnes délinquantes à deux-temps clés de leur parcours de réinsertion : dans les jours précédents leur fin de peine, puis 4 à 6 mois après leur sortie de détention. Leur attention s'est portée sur les facteurs sociaux et sur les facteurs subjectifs liés à la sortie de la délinquance. Plusieurs observations résultent de ces investigations. Tout d'abord, les sortants de détention étaient confrontés à de multiples obstacles (e.g. le chômage, l'absence de domicile fixe, la dépendance aux substances addictives) qui compromettaient fortement leur capacité à « rentrer dans le droit chemin ». D'autre part, l'état d'esprit en amont de la sortie de détention est apparu un facteur de prédiction de la poursuite du parcours. Les plus enclins aux remords concernant leur passé délictueux,

ainsi que ceux qui revendiquaient leur statut de père, se sont avérés plus engagés dans un processus de désistance. Inversement, les participants s'estimant infâmes, condamnés à la déviance ou incapables de faire face, présentaient davantage de risques d'une nouvelle condamnation et d'une nouvelle incarcération. Cette étude met en évidence que la croyance des participants dans leur capacité à changer de trajectoire ou en leur efficacité, conditionne fortement leur possibilité d'agir en ce sens. Les cognitions et les systèmes de signification (état d'esprit) influencent donc l'abandon ou la persistance de la délinquance.

Les conclusions de LeBel et ses collègues ont contribué à envisager les processus de sortie de la délinquance dans une approche plus intégrative, se situant à l'interface de facteurs subjectifs et sociaux. Maruna et LeBel (2012), dans une approche sociopsychologique des sorties de la délinquance, considèrent que des changements de situation sociale, des changements cognitifs et d'identité personnelle sont requis pour changer de trajectoire. Soutenant cette idée, Kazemian (2007) considère que la compréhension de ce processus est à entreprendre par l'interrelation complexe de changements sociaux et de changements subjectifs.

### ***Théorie interactionniste de sortie de la délinquance***

La théorie interactionniste de sortie de la délinquance repose sur la tradition de l'interactionnisme symbolique. Ce modèle soutient que les attentes de l'environnement concernant le comportement d'un individu ont un impact direct sur le comportement de celui-ci. Rapporté à la question de l'arrêt des parcours délinquants, le processus de désistance dépend plus d'une interaction entre les personnes délinquantes et leur environnement (e.g., familial, professionnel, institutionnel), que d'un choix rationnel. Les différentes perceptions de soi des individus se construisent, en grande partie, à travers l'image d'eux-mêmes qui leur est renvoyée par autrui. Pour Vaughan (2012), l'identité est intersubjective et « *C'est souvent lorsque les délinquants se voient potentiellement différents aux yeux d'autrui qu'ils peuvent effectivement changer* » (p 93). Deux prophéties autoréalisatrices, l'effet d'étiquetage et l'effet Pygmalion, illustrent l'effet d'attente dans le processus d'abandon et de persistance de la délinquance.

L'effet d'étiquetage a été mobilisé pour expliquer le maintien dans un mode de vie et une identité délinquante. L'individu, lorsqu'il est traité par la société comme un danger, un délinquant, peut intérioriser cette identité négative et se comporter en conformité avec celle-ci. Par ce phénomène de stigmatisation, l'individu en vient à se considérer en fonction de ce qu'il

croit que les autres pensent de lui. L'effet négatif de l'étiquetage sur la persistance de la délinquance a été largement vérifié sur le plan empirique. LeBel et al. (2008) ont démontré que des individus, ayant éprouvé un sentiment de stigmatisation et d'exclusion au cours d'un entretien en détention, sont plus susceptibles d'être à nouveau condamnés et réincarcérés, que ceux qui n'ont pas ressenti de stigmatisation. Selon Braithwaite (1989), la stigmatisation et l'exclusion des délinquants par la société, réduisent les occasions d'intégrer la société classique.

L'effet Pygmalion, à l'inverse du processus d'étiquetage, désigne la manière dont les attentes d'autrui peuvent développer chez l'individu une plus forte confiance en soi et agir sur le processus de réforme comportementale (Rosenthal & Jacobson, 1992). Maruna et LeBel (2012) considèrent que le délinquant commence à croire qu'il peut changer de trajectoire, lorsque son entourage pense qu'il le peut. D'autre part, la reconnaissance du changement de comportement de l'individu par son entourage est essentielle (ibid.). Par effet miroir, cela renforce le processus de désistance. L'environnement direct joue donc un rôle crucial dans la réhabilitation. Mais, cette implication concerne aussi la société dans son ensemble. Cette dernière doit nécessairement accepter le changement opéré par l'individu (Meisenhelder, 1982). Ce nouveau regard porté par autrui participe au processus de désétiquetage.

Des changements d'identité sont nécessaires à l'abandon de la délinquance (Giordano et al., 2002 ; Maruna, 2001 ; Shover, 1996). Maruna et LeBel (2012) suggèrent que cette redéfinition identitaire est négociée par le biais de l'étiquetage pro-social, soit la reconnaissance extérieure de leur réforme. Selon Giordano et al. (2007), le désistant opère une « transformation cognitive », par un processus de compréhension de soi. À travers le récit de son histoire, il évoque une identité antérieure, qui n'était pas son vrai « moi » (Maruna, 2001). La narration de son histoire de vie fait office de médium dans la construction de l'identité (Ricoeur, 1985).

Dans le cadre d'une étude longitudinale, Giordano et al. (2002), ont tenté d'identifier le rôle des cognitions dans le processus de désistance. Une transformation cognitive serait nécessaire au changement. Selon ces auteurs, le processus de désistance implique quatre conditions interreliées :

- Une ouverture cognitive au changement, soit un état de réceptivité à la perception du champ des possibles.

- Une propension à être exposé et à saisir des opportunités de changement ou à des tournants (e.g. une activité nouvelle, l'accès à un emploi).
- La construction d'un récit et d'une image de soi conventionnelle qui paraissent plus attractives.
- Un changement dans la manière dont l'individu perçoit les comportements déviants, lesquels ne lui semblaient plus positifs ou avantageux.

Des explications psychologiques, telles que le niveau de motivation ou l'ouverture au changement, permettraient de comprendre pourquoi les individus ne réagissent pas de la même manière face à des tournants identiques (Giordano et al., 2002; Maruna & Roy, 2007). Nous retenons que des opportunités de changement doivent se présenter à l'individu, pour qu'il puisse s'imaginer ou se concevoir dans un nouveau rôle conventionnel et, ainsi, construire une nouvelle identité.

### III.1.3. Les modalités de sortie de la délinquance

Les chercheurs se sont attachés à identifier les principaux facteurs statistiquement associés à la délinquance et à la récidive, ainsi que ceux qui entrent en jeu dans le processus de sortie de la délinquance. Ces facteurs individuels (personnels) et sociaux (environnementaux) peuvent influencer et interagir sur l'apparition, la persistance et l'arrêt des actes de délinquance. Les recherches sur la désistance sont essentiellement qualitatives, à la différence des études sur la récidive, quantitatives et statistiques, qui s'attardent sur le nombre de condamnations inscrites au casier judiciaire.

Trois types de facteurs se distinguent :

- *Les facteurs de risque*<sup>11</sup> augmentent la probabilité d'adoption d'un comportement délinquant, ainsi que la persistance et la durée (Farrington, 2007).
- *Les facteurs de protection*, constitués de facteurs positifs, diminuent la probabilité de commettre une infraction ou de récidiver<sup>12</sup>.
- *Les facteurs de désistance*, quant à eux, augmentent la probabilité de s'engager avec succès dans un processus d'arrêt des actes délinquants.

---

<sup>11</sup> Bonta et Andrews (2007) identifient les facteurs principaux de risques de récidive dont la consommation d'alcool et/ou de drogues ou la fréquentation de pairs ayant des activités délinquantes.

<sup>12</sup> Les facteurs de protection pris en compte dans les recherches sont des facteurs internes (e.g., intelligence, empathie, contrôle de soi), motivationnels (e.g., travail, loisirs, gestion financière, attitudes envers l'autorité ou buts dans la vie) et externes (e.g., réseaux sociaux ou relations intimes). (De Vogel et al., 2011).

Intervenant à un niveau différent des facteurs de risque et de protection, les facteurs de désistance sont, selon McNeill (2009a), davantage des préconditions nécessaires au changement, qui se situent au niveau individuel, social et sociétal. Les facteurs de désistance renvoient aux ressources dont dispose le délinquant. Ils sont dynamiques, à la fois objectifs et subjectifs. Sans prétendre être exhaustifs, nous présentons, ci-après, les principaux leviers du processus de désistance.

### **L'âge**

Le pic de la délinquance se situe à l'adolescence et au début de l'âge adulte, puis diminue vers l'âge de 30 ans (Maruna & LeBel, 2010). Certains auteurs (Hanson, 2002 ; Laws & Ward, 2011), se sont attachés à comprendre comment l'âge, pris au sens de la maturité, joue un rôle dans le processus d'arrêt des parcours délinquants. L'âge de sortie de la délinquance étant variable d'un individu à l'autre, ce facteur ne paraît pas suffisant, à lui seul, pour comprendre la manière dont le changement s'opère chez le public délinquant (Sampson & Laub, 1992).

### **Les évènements positifs de la vie**

Ces éléments déclencheurs (e.g., la naissance d'un enfant, une rencontre amoureuse, un travail) influent positivement sur l'arrêt des actes de délinquance. En lien avec le sujet de notre recherche, nous portons une attention particulière à l'incidence de l'accès à l'emploi sur l'abandon des parcours délictuels. Plusieurs études ont confirmé que l'obtention d'un emploi stable à la sortie de détention est un facteur favorable à l'arrêt de la délinquance (La Vigne et al., 2004, 2007 ; Rossman & Roman, 2003 ; Visher & Courtney, 2007). Solomon et al. (2004) ont mis en évidence qu'accéder à l'emploi dans les 3 à 6 mois après la sortie de détention favorise la réinsertion et réduit le risque de récidive. L'activité professionnelle peut aider à surmonter d'autres difficultés comme trouver un logement ou renouer des liens familiaux parfois altérés ou perdus en raison de l'incarcération (Weiman, 2007 ; Travis, 2005). Elle permet à l'individu de développer un sentiment d'accomplissement et de définir un but dans sa vie (McNeil & Weaver, 2010). Uggen (2000) suggère, cependant, que cette influence positive est fonction de l'âge des individus, l'emploi ayant peu d'effets sur les plus jeunes délinquants.

### **Le renforcement des capacités, des opportunités et de la motivation**

Selon McNeill (2009a, 2002), l'ébauche ou l'accomplissement d'un processus de désistance est le résultat final d'un développement. Cela implique 3 facteurs : le capital humain, le capital

social et, enfin, une identité narrative, les motivations et attitudes. Pour appuyer l'interdépendance de ces facteurs, l'auteur les place en triangle (figure 1).

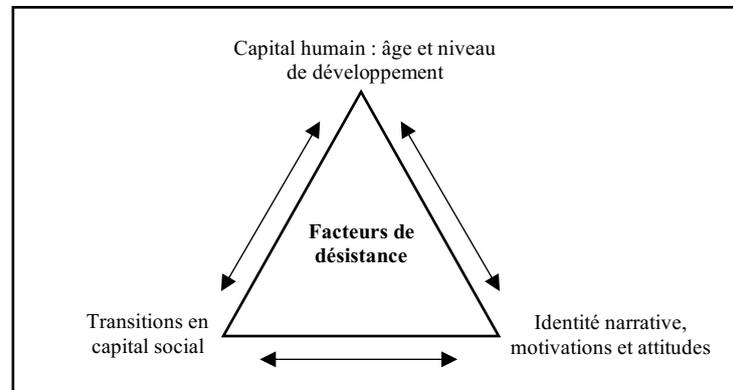


Figure 1: les facteurs du processus de désistance selon McNeill (proposé par Vogelvang & Tigges, 2010)

Le renforcement du capital humain correspond à l'apprentissage de nouvelles compétences humaines, dont les capacités cognitives, communicationnelles et de gestion des émotions. Le renforcement du capital social concerne l'ensemble des ressources développées dans le cadre des relations prosociales (e.g., la famille, le travail, les amis, et plus largement la collectivité) (Mc Neill & Weaver, 2010). Ces nouveaux liens sociaux, non délinquants, permettent à l'individu de développer des compétences personnelles. Ils sont source de motivation au changement (Weaver & McNeill, 2015) et constituent un soutien déterminant dans le processus de désistance (Farral, 2002, 2004a, 2004b ; Gendreau, Little & Goggin, 1996). L'identité narrative renvoie à l'histoire de vie que la personne se raconte sur elle-même. Le récit permet de configurer une nouvelle identité, qui convient à la non-délinquance (Vaughan, 2012). Le développement d'une nouvelle identité positive et d'une bonne estime de soi, joue un rôle majeur dans le processus de désistance (Giordano et al., 2002 ; Maruna, 1997, 2001 ; Shover, 1996). La motivation apparaît essentielle dans le processus de désistance : elle permet à l'individu de définir de nouveaux choix de vie et d'envisager son avenir d'une autre manière (Farral, 2012 ; Casoni, 2010).

### **Le « sens of agency » et le soutien**

Le « sens of agency », ou « qualité d'acteur », correspond à la capacité du sujet à agir, ainsi qu'au sentiment d'efficacité personnelle associé à cette capacité. Selon Maruna (2001), le

sentiment de maîtriser sa destinée permet à l'individu de projeter une nouvelle identité, d'imaginer un soi futur « constructif » et de poursuivre des buts potentiellement atteignables. Les personnes présentant un fort sentiment d'efficacité personnelle seraient plus enclines à choisir et à saisir les opportunités sociales positives. Elles seraient, par ailleurs, en mesure de surmonter certains obstacles ou échecs, à condition de ne pas rencontrer de trop nombreux problèmes sociaux (LeBel et al., 2008). Ce facteur, contribuant significativement à la désistance (Maruna, 2001 ; LeBel et al., 2008), pourrait même être une condition suffisante à l'abandon des conduites délinquantes (LeBel et al., 2008).

Enfin, le processus de désistance doit être soutenu par l'entourage direct (Maruna & Lebel, 2012), mais aussi par la société qui doit accorder sa confiance dans la volonté des délinquants de s'engager dans une vie conventionnelle (Maruna, 2001 ; McNeill & Maruna, 2007) et reconnaître les efforts et progrès accomplis (Maruna & LeBel, 2012).

#### **III.1.4. Les principaux programmes d'intervention**

En France, le concept de désistance a eu, ces dernières années, un écho considérable. La conférence de consensus sur la désistance en 2013, la création de l'Observatoire de la récidive et de la désistance, issu de la loi pénitentiaire de 2009, le formation continue sur la désistance dispensée à l'École Nationale de la Magistrature, sont des illustrations concrètes de cet engouement. Dans les prisons françaises, des programmes à destination des PPSMJ sont mis en place. Reposant sur différents modèles, ils ont pour objectif d'accompagner la transition entre la prison et l'extérieur et d'engager la personne à ne plus commettre d'infraction.

#### **Les interventions sur les principes « du risque, des besoins et de la réceptivité »**

Les prises en charge basées sur le modèle Risque-Besoin-Réceptivité (RBR), élaboré dans les années 1990, sont largement influencées par les recherches du What's Works, développées au Canada (Andrews & Bonta, 2010). Cette approche défend l'idée que l'intervention est plus efficace lorsqu'elle respecte 3 principes liés aux risques (l'intensité et la durée de prise en charge sont fonction du risque de récidive), aux besoins (la prise en charge est axée sur les besoins criminogènes ou facteurs de risques dynamiques) et à la réceptivité (la prise en charge doit être adaptée aux modes d'apprentissage et aux codes culturels de la personne condamnée). Dans un premier temps, l'évaluation du risque est mesurée à l'aide d'outils d'évaluation de type actuariel. Puis, les personnes sont orientées vers des interventions principalement cognitivo-comportementales. Des programmes, mis en place dans le cadre de groupe de paroles et

d'entretiens individuels, ont vocation à développer chez les participants la prise de conscience de leurs actes et de leur apprendre de nouvelles stratégies afin d'agir autrement. Ils peuvent traiter de facteurs de risque et de besoin (e.g., personnalité antisociale, toxicomanie, relation familiale/conjugale, prévention de la violence, auteurs d'infractions sexuelles) ou de facteurs mineurs (e.g., estime de soi, sentiment de détresse).

### **Les interventions sur les points forts, les atouts et les aspirations**

Les interventions basées sur les points forts, les atouts et les aspirations se proposent de capitaliser sur les traits positifs, les ressources et la volonté d'amélioration de l'individu. Parmi ces interventions, certaines reposent sur le Modèle des vies saines (Good Lives Model), développé par Ward et ses collègues (Ward, 2002 ; Ward & Stewart, 2003a ; Ward & Marshall, 2004 ; Ward & Gannon, 2006). Ce modèle postule que les auteurs d'infractions souhaitent atteindre des buts premiers et que leurs agissements délictueux sont une manière inappropriée de les atteindre. Les prises en charge doivent leur permettre d'accéder à ces buts d'une autre manière, dans le respect des lois et des membres de la société (Ward & Maruna, 2007). Trois besoins fondamentaux sont développés dans cette approche : le besoin d'autonomie (avoir le sentiment de décider du soi), le besoin de compétence (sentiment d'exceller dans quelque chose), le besoin d'être en relation avec autrui (sentiment d'être relié à des personnes importantes pour soi). Les interventions prennent pour point de départ certains besoins primaires qui pourraient rendre la vie du participant plus satisfaisante, ainsi que les objectifs et valeurs qui soutiennent la désistance. Le praticien et le participant, dans le cadre d'un travail conjoint, identifient les besoins secondaires, correspondant à la manière socialement acceptable d'atteindre les besoins primaires. Enfin, un plan de vie est élaboré, par la formulation d'un plan d'actions concrètes qui permettra au sujet d'accéder à une vie plus épanouissante, sans nuire à autrui.

### **Les interventions de type multimodal**

De nombreux besoins individuels et difficultés tels que l'emploi, les liens familiaux, la santé, la formation, les dettes, compromettent l'insertion sociale et professionnelle des PPSMJ et peuvent favoriser la récidive. Les interventions de type multimodal visent à intervenir sur ces différents aspects, par une prise en charge globale, axée sur une combinaison de plusieurs facteurs criminogènes. Ces interventions multifactorielles, nécessitent le concours de plusieurs intervenants de la chaîne socio-thérapeutique (Vovelvang & Tigges, 2010). Goggin et Gendreau

(2006) considèrent que ces interventions sont plus efficaces pour réduire la récidive que celles se concentrant sur un seul facteur.

### **III.1.5. Les modalités de prise en charge**

Pour que les programmes d'intervention soient efficaces, ils doivent être dispensés par des praticiens dont les interventions et attitudes sont conformes aux lignes directrices de la mesure (Andrews & Bonta, 2010). Au-delà de la nature du programme d'intervention, il apparaît que la qualité de la relation établie entre l'intervenant et la PPSMJ est un facteur essentiel pour favoriser un processus de sortie de délinquance (Burnett & McNeill, 2005). Les interventions orientées vers la désistance requièrent l'implication de professionnels dont la posture doit répondre, selon McNeill (2009b), à 3 rôles spécifiques : un rôle de conseiller psychosocial visant à encourager et soutenir la motivation au changement ; un rôle d'éducateur destiné à renforcer le capital humain, dont les capacités, les connaissances et le sentiment d'efficacité personnelle ; un rôle de soutien pour aider la personne à augmenter les opportunités à changer en renforçant le capital social.

La méthode de l'entretien motivationnel, fortement préconisée auprès des intervenants, vise à engager et à maintenir le processus de désistance des PPSMJ. Cette méthode consiste à mettre en œuvre un ensemble de techniques d'entretien (e.g., questions ouvertes, écoute réflexive) et d'éléments de posture professionnelle (e.g., principe de collaboration, respect du principe d'autodétermination de la personne, empathie, non-jugement, manifestation d'un optimisme envers les capacités de la personne à changer, renforcement de l'engagement). Pour favoriser la motivation du bénéficiaire, le langage et les actions de l'intervenant doivent être : « *dirigés vers l'avenir, optimistes et centrés sur le but de la démarche* » (Ward & Maruna, 2007, p.127). Si la motivation initiale de l'individu à intégrer un programme repose parfois sur une pression extérieure (du fait de sa situation judiciaire), elle peut évoluer dans le cadre de l'accompagnement vers une motivation interne (propre à la personne) qui est l'un des facteurs déterminants d'efficacité de la prévention de la récidive.

### **III.2. La préparation à la sortie**

L'importance d'une préparation à la sortie et d'un suivi post-détention a été confirmée par la recherche. D'une part, le taux de récidive est moins élevé chez les personnes participant jusqu'au bout à un dispositif de préparation à la sortie (Finn, 1998 ; Nelson & Trone, 2000). D'autre part, le risque de récidive est plus élevé pour les personnes en « sorties sèches » que

pour les bénéficiaires d'un aménagement de peine ou d'une libération conditionnelle<sup>13</sup>. Enfin, une étude portant sur le nombre des délits commis par des détenus libérés révèle que c'est au cours des 3 premiers mois que le risque de récidive est le plus important (Rosenfeld et al., 2005). Fortes de ces constats, les politiques internationales, européennes et françaises ont posé, ces dernières années, de nouvelles conditions destinées à accompagner de manière plus efficace la sortie de détention.

### **III.2.1. Les politiques et mesures judiciaires**

L'élaboration progressive d'un droit pénitentiaire international, européen et national a contribué à définir les exigences relatives à la prise en charge en milieu fermé. En 1990, l'Assemblée générale des Nations Unies a fixé des principes directeurs visant à influencer les politiques pénales et la pratique pénitentiaire. Selon ces principes, les détenus doivent pouvoir continuer à jouir des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Un climat favorable à l'insertion des anciens détenus, dans des conditions optimales, doit être instauré. Au niveau européen, l'élaboration d'un droit pénitentiaire européen a contribué à certaines évolutions, dont la création d'une instance de contrôle et l'élaboration de textes tendant à harmoniser les politiques pénitentiaires européennes. En France, les politiques et mesures judiciaires mises en œuvre ces dernières années ont vocation à favoriser l'insertion professionnelle à l'issue de la peine.

La loi du 24 novembre 2009, dite « loi pénitentiaire », vise à encourager les aménagements de peine et à diminuer le surpeuplement carcéral. Dans ce cadre, plusieurs dispositions légales sont prises. Le JAP a l'obligation d'aménager les peines dont la partie ferme à exécuter est inférieure ou égale à 2 ans. Les conditions de recevabilité de la semi-liberté, du placement sous surveillance électronique et du placement extérieur sont étendues. Les PPSMJ ont la garantie de certains droits (e.g., le droit au travail, le droit à la formation, le maintien des liens familiaux). La loi recommande, d'autre part, un partenariat entre l'administration pénitentiaire et les autres services de l'État, les collectivités territoriales, les associations et les autres personnes publiques ou privées. Ces collaborations doivent permettre à l'institution carcérale de remplir sa mission de prévention de la récidive et de réinsertion sociale.

---

<sup>13</sup> Selon les chiffres-clés publiés par le ministère de la Justice, en 2014, le taux de récidive est de 63% en « sorties sèches », 55% en aménagement de peine et 39% en libération conditionnelle.

La loi du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines est, elle aussi, emblématique d'un changement dans la prise en charge des PPSMJ. Elle a pour ambition de renforcer l'efficacité des sanctions pénales, afin de lutter contre la récidive. Cette loi fixe la double fonction des peines : d'une part, sanctionner l'auteur d'infraction et, d'autre part, favoriser son amendement, son insertion et sa réinsertion. Le choix de la peine doit prendre en compte cette double fonction. Le régime d'exécution des peines « vise à préparer l'insertion ou la réinsertion de la personne condamnée afin de lui permettre d'agir en personne responsable »<sup>14</sup>. Bien qu'apparue récemment dans la vie carcérale, la notion de responsabilisation est vue comme un moyen de parvenir à l'objectif d'insertion et de sortie de la délinquance. Selon Denamiel (2006, p. 14 -15) : « *Responsabiliser un individu consiste soit à lui faire reconnaître sa responsabilité, soit lui confier des responsabilités. Dans ces conditions, la responsabilisation englobe l'ensemble des mécanismes qui permettent d'aboutir à ce résultat* ». Cette implication doit donc être encouragée par l'administration pénitentiaire, et particulièrement par les CPIP. La loi de 2014 promet de prendre en compte l'évolution de la personne condamnée, ainsi que sa situation matérielle, familiale et sociale, afin de l'aider à accéder à une liberté maîtrisée dans le cadre de mesures de semi-liberté, placement extérieur, placement sous surveillance électronique, libération conditionnelle ou libération sous contrainte. La libération sous contrainte, mesure en vigueur depuis 2019, doit permettre une sortie progressive de prison, afin d'éviter les sorties sèches qui augmentent le risque de récidive.

### **III.2.2. Recherche d'emploi et orientation professionnelle**

La préparation au retour à l'emploi tient une place centrale dans la préparation à la sortie des personnes détenues. Le projet professionnel est abordé tout au long du parcours carcéral. Dès les premières semaines de son incarcération, la personne rencontre différents professionnels (e.g., psychologue du travail de l'administration pénitentiaire, CPIP, enseignants) afin de faire le point sur sa situation scolaire et professionnelle. Il s'agit, à travers ces échanges, de situer les compétences et savoirs scolaires, d'évoquer les possibilités d'emploi ou de formation en détention, et les éventuelles perspectives d'insertion professionnelle à l'issue de la peine. Dans l'idéal, la personne incarcérée suivra une formation ou occupera un poste en détention, en lien avec son projet professionnel. Au cours du parcours carcéral, le CPIP peut proposer à la personne détenue, dans le cadre de la préparation à la sortie, un suivi auprès des partenaires intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle (Pôle emploi, Mission Locale,

---

<sup>14</sup> Article 707 du code de procédure pénal modifié par la loi du 15 août 2014.

organismes privés conventionnés). Ces professionnels exercent leur mission en détention, afin d'accompagner le retour à l'emploi des personnes incarcérées. Le contexte carcéral nécessite de prendre en compte des aspects périphériques à l'emploi qui pèsent nécessairement sur la mise en œuvre effective du projet professionnel : permission de sortie, aménagement de peine, date de fin de peine, solution d'hébergement, problématique médicale, interdiction professionnelle, incidents en détention, etc. Aussi, un partenariat solide avec le CPIP est nécessaire pour construire un projet réaliste et réalisable. L'investissement de la personne détenue dans la préparation de sa sortie est un des attendus de la justice. Apprécié par le Juge d'Application des peines, il conditionne certaines décisions judiciaires comme l'obtention de réduction de peine, l'obtention de permissions de sortie ou l'aménagement de la peine.

Ces dernières années, certaines évolutions témoignent des efforts mis en œuvre par l'administration pour favoriser l'accompagnement au retour à l'emploi des PPSMJ. Notons, en premier lieu, la mise en place d'un dispositif d'insertion professionnelle, le Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (PPAIP), destiné à accompagner les bénéficiaires dans la définition et la mise en œuvre d'un projet professionnel. Ce nouveau dispositif est complémentaire de l'intervention des conseillers Pôle Emploi Justice (CPEJ) et des conseillers de la Mission Locale qui œuvrent, eux aussi, à accompagner l'accès à l'emploi des personnes détenues. Un second changement concerne la possibilité, depuis 2014, d'inscrire de manière anticipée, sous certaines conditions, les détenus sur la liste des demandeurs d'emploi. Cette nouveauté leur permet d'accéder aux services et prestations de droit commun, proposés par Pôle emploi : évaluation des compétences, aide au choix professionnel, inscription sur une action de formation, mise en contact avec des entreprises, etc. La saisie de ces actions dans le dossier du bénéficiaire, doit faciliter sa prise en charge, dans une logique de continuité de services, après sa sortie de détention.

#### **IV. Conclusion**

Il est d'intérêt public que l'ancien détenu puisse réintégrer la société, en trouvant une place conventionnelle au sein de la population. Ce premier chapitre a permis de préciser la situation de la population carcérale et d'identifier les principaux mécanismes favorisant la cessation d'actes délinquants.

La loi française impose au système judiciaire et carcéral de se concentrer sur l'efficacité des peines. L'administration pénitentiaire doit veiller à l'insertion ou à la réinsertion du public détenu. Les interventions en orientation, développées récemment en détention, ont précisément vocation à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires à l'issue de leur peine. Il est aujourd'hui établi que l'accès à un emploi pérenne et satisfaisant contribue à réduire le risque de récidive (La Vigne et al., 2004, 2007 ; Rossman & Roman, 2003 ; Visher & Courtney, 2007). La plupart des personnes incarcérées considèrent, d'ailleurs, que l'emploi sera la clé de leur future insertion (Liwerant, 2001). Mais, dans les faits, les opportunités effectives d'emploi, dans un marché tendu et concurrentiel, sont rares pour les sortants de détention. Ces derniers, généralement peu qualifiés et stigmatisés par leur passé carcéral, sont marqués par les mois, voire les années d'emprisonnement. La privation de liberté produit un ensemble d'effets, dont la perte de la motivation, la baisse de l'estime de soi, la dégradation de l'image de soi. Dans ces conditions, le retour à la liberté, tant attendu, s'avère être un chemin semé d'embûches, une forme de peine après la peine. Livré à lui-même, l'individu doit faire face à une multitude de difficultés, liées à la vie quotidienne, mais aussi à des ressentis plus subjectifs, dont le sentiment d'être stigmatisé et celui de ne pas pouvoir agir sur sa destinée (Maruna, 2001). Cet après-coup met à mal le parcours d'insertion et encourage la poursuite d'un parcours délictueux.

Dans ces conditions, comment intégrer une vie conventionnelle et relever le défi de l'accès à l'emploi ? Ces constats pessimistes, doivent-ils nous laisser penser que les sortants de détention sont condamnés à retourner en prison ? Le champ théorique de la désistance, qui étudie les mécanismes sous-jacents à la sortie de la délinquance, nous encourage à penser, et à espérer, le contraire. Le processus de désistance suppose, selon plusieurs auteurs (Maruna & LeBel, 2010, 2012 ; Kazemian, 2007), une combinaison de changements d'ordre sociaux, cognitifs et d'identité personnelle. Les chercheurs ont identifié différents facteurs favorisant le processus de désistance. Nous retenons, sur le plan cognitif, que la croyance du sujet dans sa propre capacité à agir sur son propre devenir, à changer de trajectoire, joue un rôle déterminant dans le processus de désistance. Cette croyance permet à l'individu de s'imaginer une identité nouvelle, de se fixer des buts, de saisir les opportunités et de surmonter des obstacles éventuels (Maruna, 2001). La motivation au changement, en lien avec cette qualité d'acteur, apparaît être un autre facteur de désistance. Le regard d'autrui influence la croyance du sujet dans sa capacité à changer et dans sa motivation à changer. C'est, en effet, à travers un environnement confiant dans sa possibilité de changer, reconnaissant des efforts fournis, que l'individu sera plus enclin à engager des changements comportementaux et des changements d'identité. Des occasions de

changement sont aussi requises. McNeill et Weaver (2010, p.7) précisent, à cet effet, que « *l'espoir, les anticipations et la confiance s'évanouissent vite dans un estomac vide* »<sup>15</sup>. Nous notons, enfin, que la redéfinition identitaire implique de développer de nouvelles perceptions de soi.

Différents programmes d'intervention, basés sur ces travaux, sont proposés aux PPSMJ. Parmi eux, certains s'attachent à répondre à des besoins fondamentaux, tout en capitalisant sur les points forts, les ressources et la volonté de changement des individus. Au terme de l'accompagnement, un plan de vie est élaboré, constitué d'actions concrètes qui permettront d'accéder à une vie conventionnelle, agréable et pleine de sens. Quels que soient les programmes, la posture du conseiller apparaît déterminante. Elle doit permettre aux participants de développer sa motivation au changement, de renforcer ses capacités, ses connaissances et son sentiment d'efficacité personnelle, mais aussi d'augmenter les occasions de changer (McNeill, 2009b).

Les interventions en orientation professionnelle, proposées en détention, n'ont pas pour visée directe l'abandon de la délinquance. Elles sont destinées, en premier lieu, à permettre l'insertion professionnelle des bénéficiaires, à l'issue de leur peine.

---

<sup>15</sup> Traduction de Bérard et Chantraine (2012)

## **CHAPITRE 2 - L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE : ENJEUX ET POTENTIALITÉS**

Ce second chapitre poursuit l'objectif de préciser les potentiels effets du conseil en orientation professionnelle, lorsqu'il est délivré au public détenu. Dans cette perspective, il nous paraît important, de préciser, tout d'abord, les enjeux de la démarche d'orientation, ainsi que les réponses institutionnelles qui y sont associées. Nous présenterons, ensuite, les principaux cadres théoriques à l'origine des pratiques actuelles en orientation professionnelle. Cette description permettra de mettre en évidence les processus en jeu dans l'accompagnement au projet professionnel. Enfin, nous nous intéresserons aux travaux relatifs à l'efficacité du conseil en orientation. Notre attention se portera, plus précisément, sur certains facteurs susceptibles d'évoluer positivement au cours de l'accompagnement et pertinents dans l'évaluation de la dynamique de changement de personnes détenues.

### **I. Approche socio-historique de l'orientation**

Que signifie s'orienter aujourd'hui ? Quels sont les enjeux du conseil en orientation et comment s'appliquent-ils à la population carcérale ? Afin d'aborder ces questions, nous présentons, brièvement, les grandes étapes du développement de l'orientation, de son origine à aujourd'hui.

#### **I.1. Évolution des pratiques : de l'orientation à la construction de sa vie**

La pratique du conseil en orientation est relativement récente, puisqu'apparue seulement au lendemain de la Première Guerre Mondiale. Jusqu'au XIX<sup>ème</sup> siècle, les individus exerçaient traditionnellement le métier de leurs parents. De ce fait, il n'était pas nécessaire de réfléchir à un choix de carrière.

La révolution industrielle, au début du XX<sup>ème</sup> siècle, modifie profondément la structure du travail aux États-Unis, puis en Europe. La main d'œuvre doit, dès lors, se spécialiser sur des tâches et ne peut plus compter sur l'apprentissage d'un métier par l'entourage. À cette époque, l'orientation est destinée aux jeunes, à leur sortie du système scolaire. Elle vise à leur proposer des postes correspondant à leurs aptitudes et capacités (Prost, 1966). À cet effet, des tests psychotechniques sont créés, des actions d'orientation apparaissent et des conseillers d'orientation sont formés à l'analyse scientifique des aptitudes et des capacités. Ensuite, jusqu'aux années 70, l'orientation devient scolaire et professionnelle : les collégiens, les lycéens, puis les étudiants sont accompagnés, ponctuellement, à l'intérieur du système éducatif.

Les conseillers d'orientation, dans une posture d'expert, émettent alors des diagnostics-pronostics auprès des jeunes.

Au cours des cinquante dernières années, les enjeux et la pratique du conseil en orientation ont profondément évolué. La crise de l'emploi, dans les années 70, a amorcé ces changements. À partir de cette période, les difficultés d'insertion sociale et professionnelle touchent non seulement les sortants du système scolaire, mais aussi les adultes ayant perdu leur emploi. Face à la montée du chômage, ces derniers sont amenés à faire le bilan de leurs expériences, afin de se « recycler » professionnellement. Dans une logique éducative, l'accompagnement vise alors à faciliter le développement personnel des individus. Les méthodes développées ont pour finalité d'enrichir la connaissance de soi, les compétences et attitudes nécessaires à l'élaboration d'intentions d'avenir, mais aussi de favoriser l'implication du sujet dans le processus d'orientation (Guichard & Huteau, 2006). En France, le bilan de compétences, droit du salarié acquis depuis 1991, illustre cette conception éducative de l'orientation. Cette intervention doit permettre au bénéficiaire d'acquérir une méthode, qu'il saura mobiliser à l'avenir pour anticiper et faire face aux changements (Lucas, 1991 ; Lemoine, 2005). Le conseiller n'y tient pas un rôle d'expert, mais un rôle d'accompagnateur qui « tient conseil » (Lhotellier, 2000, 2001). Aubret (1996) souligne le caractère psychologique du bilan de compétences, constituant « *un moment de prise de conscience de l'identité personnelle (être et valeurs) à partir d'un travail sur les images de soi, qu'il s'agisse de l'« image propre » (la représentation que l'on a de soi-même) ou des « images sociales » (ce que l'on croit que les autres pensent de soi) »* (p.30-31).

Progressivement, le conseil en orientation se démocratise et s'institutionnalise. Depuis les années 90, les besoins en matière d'orientation sont d'autant plus importants que le monde du travail ne cesse de se transformer. Les métiers sont flexibles, en perpétuelle évolution. Parallèlement, le chômage de masse poursuit sa croissance et les emplois sont de plus en plus précaires. Ces conditions impactent les parcours professionnels, devenus hétérogènes et imprévisibles, marqués par des transitions professionnelles (Masdonati & Zittoun, 2012), plus fréquentes et plus difficiles (Savickas, Nota & Rossier, 2010). Les individus sont confrontés à une incertitude vis-à-vis de l'avenir (Mercure, 2001 ; Palmade, 2003), à une insécurité sociale (Castel, 2003) et à la précarisation de la vie professionnelle (Castel, 2003 ; Mercure & Spurk, 2003). Dans ce contexte instable, le processus de développement de carrière est à envisager dans une perspective d'adaptabilité entre l'adulte et l'environnement (Gingras, 2005). Le

concept d'adaptabilité renvoie à la capacité de l'individu à s'ajuster aux nouvelles circonstances de sa vie ou à celles évoluant continuellement (Savickas, 1997).

Ces bouleversements ont fortement modifié les problèmes d'orientation auxquels les personnes doivent faire face. Aujourd'hui, l'orientation scolaire et professionnelle s'inscrit dans un ensemble plus large que par le passé : l'orientation tout au long de la vie. L'orientation est actuellement envisagée comme un processus continu, de la scolarité à la retraite, qui concerne tous les citoyens, jeunes et adultes, quel que soit leur statut. Chacun, au cours de son parcours, peut être amené à solliciter une aide pour décider de son orientation. Le développement de l'autonomie est le principe fondateur des pratiques d'orientation contemporaines (Blanchard, 2000) : « *c'est la personne concernée qui effectue ses propres choix ; l'aide qui lui est apportée vise à lui permettre de prendre des décisions réfléchies* » (Guichard et al., 1993, p.10). Les pratiques d'orientation ne portent pas seulement sur l'insertion ou les transitions professionnelles, elles concernent la question de l'articulation dynamique des différents rôles sociaux (Guichard, 2002). L'orientation, dans cette approche nouvelle, renvoie à la direction que l'individu veut donner à sa vie, à ses choix de vie fondamentaux (Guichard, 2004) ou projet de vie (Boutinet, 2005). « *S'orienter* », pour la plupart des individus, ne consiste plus à réfléchir à des « *projets d'avenir* » à long terme, mais à « *être capable de faire face* » à des transitions tout au long de leur vie (Guichard & Huteau, 2006, p.227). À présent, l'orientation se centre sur l'individu, dans sa qualité d'acteur : « *un sujet autonome, responsable et capable d'indépendance par rapport aux configurations concrètes dans lesquelles il se trouve pris. (...) Cette représentation nous conduit à considérer le développement personnel de chacun comme une sorte de règle morale fondamentale qui peut s'énoncer ainsi : "Construis-toi toi-même"* » (ibid., p.6).

En près d'un siècle, nous sommes donc passés, en matière d'orientation, de l'idée d'un sujet passif, aux caractéristiques stables, à celle d'un sujet actif, capable d'influer sur le cours de sa vie. Le conseil en orientation a, aujourd'hui, l'ambition d'éduquer les individus et de développer leur capacité à appliquer un contrôle et une discipline sur eux-mêmes (Boy, 2007), afin de surmonter les transitions qui s'imposent à eux. L'idée d'un sujet autonome, capable d'anticiper et de faire face au changement et de construire sa vie, raisonne avec la problématique d'insertion des personnes incarcérées : l'accompagnement à la construction du projet professionnel pourrait offrir une potentialité de développement pour ce public spécifique.

## **I.2. Justice sociale et orientation professionnelle**

L'orientation s'est, comme nous venons de le décrire, démocratisée ces dernières années. Si chacun est concerné, sommes-nous tous égaux et libres dans la construction de nos parcours de vie ? Les transformations du monde du travail et leurs incidences sur les parcours de vie touchent l'ensemble de la population, mais leurs retentissements apparaissent encore plus forts auprès de certaines catégories telles que les travailleurs pauvres, les précaires ou encore les demandeurs d'emploi. Ces catégories de population éprouvent un sentiment d'injustice sociale et d'inégalité dans la sphère du travail, mais aussi du non-travail (François, 2012). Les personnes peu qualifiées ou sans diplôme, sont, précisément, les plus vulnérables sur le marché du travail (Castra, 2003 ; Castra & Pascual, 2003) : plus sujettes à la perte d'emploi, elles ont aussi plus de difficultés à en retrouver un. La montée du chômage tend à précariser les populations les plus fragiles et à les conduire à l'exclusion sociale et à la marginalisation. Le public détenu est particulièrement confronté à cette situation.

Savickas et al. (2010) différencie trois catégories de travailleurs, qui, confrontées à des situations d'emploi différentes, ne seront pas exposées aux mêmes problématiques d'orientation. D'une part, les « *salariés centraux* », travaillant pour une organisation de manière relativement stable, sont amenés à mettre à profit leurs compétences acquises et à en développer de nouvelles pour se maintenir dans l'emploi. D'autre part, les « *travailleurs périphériques* », aux parcours professionnels constitués de mini-cycles professionnels, doivent mener différentes transitions professionnelles. Pour eux, les choix d'orientation professionnelle sont plus fréquents, basés sur le court terme et fonction de leur employabilité. Enfin, les « *travailleurs marginaux* », cumulant les obstacles et contraintes en termes d'activité professionnelle, n'ont souvent, pour seule issue, que de se polariser sur leur emploi au jour le jour. En matière d'orientation professionnelle, cette hétérogénéité au sein de la population active, marque une distinction entre les individus. Certains disposent d'une marge de manœuvre dans leur choix d'orientation, d'autres, confrontés à de multiples difficultés, voient leurs horizons professionnels s'assombrir et se réduire (Soidet, Blanchard & Olry-Louis, 2018). À l'évidence, les détenus, disposant pour la majorité de faibles capitaux scolaires et sociaux, font partie de ce dernier ensemble. Face à cette disparité, l'économiste Amartya Sen (2000) préconise de mettre en place des ressources et des droits formels en matière d'orientation, afin de permettre les « *capabilités* » (i.e. les possibilités réelles de choix) des individus. Ce souci de justice sociale en matière d'orientation tout au long de la vie constitue, selon lui, un enjeu social. Il souligne

qu'une orientation plus juste, implique, non seulement, d'acquérir la capacité à s'orienter tout au long de la vie, mais aussi, de garantir aux individus la mise en œuvre de cette capacité de manière effective. La capacité d'agir potentielle de la personne est ainsi à différencier de son pouvoir d'agir effectif, qui dépend des occasions offertes de mettre en œuvre son potentiel (Gouédard & Rabardel, 2012 ; Rabardel, 2005). Miser sur l'autonomie à s'orienter des publics précaires, et par conséquent des personnes détenues, implique la mobilisation des politiques, des institutions et des acteurs de terrain, afin que des ressources et des opportunités leur soient offertes.

### **I.3. Institutionnalisation de l'orientation**

L'Union Européenne a donné, ces dernières années, une forte impulsion à l'orientation tout au long de la vie (OTLV). Le Conseil Européen engage, en 2004<sup>16</sup>, les états membres à réformer en profondeur les politiques et pratiques en matière d'orientation, afin de permettre à l'ensemble des citoyens d'être acteurs de leur (ré)orientation. Il incombe, à chaque état, de développer des services d'orientation, doter d'une offre lisible et pertinente et de porter leurs efforts auprès des personnes les plus démunies afin qu'elles puissent accéder à ces services. Ces recommandations, ainsi que la conception contemporaine d'une orientation ayant pour dessein de développer l'autonomie des personnes à construire leur vie, ont donné lieu à une réforme importante du système d'orientation en France. Plusieurs évolutions récentes illustrent cette transformation : la création d'un Service Public de l'Orientation (SPO) visant à faciliter l'accès à l'orientation pour les bénéficiaires potentiels ; le droit<sup>17</sup>, pour toute personne, d'être informée, conseillée et accompagnée dans son orientation ; la mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), service gratuit, confidentiel et personnel, offert à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Bien que des moyens considérables soient déployés pour que chacun puisse bénéficier du conseil en orientation, la condition carcérale ne permet pas, à l'ensemble des détenus, de bénéficier de ce service de droit commun. Bien sûr, un principe de réalité s'impose : sans liberté de mouvement, l'accès aux agences Pôle emploi, ou aux autres lieux délivrant ce service, est impossible. En détention, le conseil en orientation est proposé à un nombre limité de personnes, via le CEP, délivré par les conseillers Pôle Emploi Justice et la Mission Locale, et le PPAIP (Programme Personnalisé

---

<sup>16</sup> Résolution du Conseil Européen de 2004.

<sup>17</sup> Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie.

d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle), dispositif mis en œuvre par des psychologues du travail.

En somme, les évolutions socioéconomiques ont considérablement modifié les problèmes d'orientation, et par conséquent, les moyens mis en œuvre pour y répondre. Aujourd'hui, la démarche de conseil consiste à aider les adultes dans les différentes transitions qui marquent le cours de leur vie (Guichard & Huteau, 2006), dans une logique d'orientation tout au long de la vie. Le conseil en orientation a, plus précisément, vocation à développer l'autonomie de l'individu à construire sa vie, sa capacité à agir et son sentiment de maîtriser son avenir professionnel. Nous relevons, cependant, que l'ambition d'aboutir à des solutions d'emploi, pour les publics les plus vulnérables sur le marché de l'emploi, nécessite de mettre à disposition des ressources et des possibilités effectives. Cette brève présentation, sous un angle socio-historique, permet d'établir que les pratiques d'orientation sont sociales, puisque fortement influencées par les contextes dans lesquels elles s'opèrent. Nous verrons, dans la poursuite de ce chapitre, qu'elles sont aussi fondamentalement psychologiques, basées sur des construits scientifiques qui les sous-tendent.

## **II. Les modèles théoriques sous-jacents aux pratiques d'orientation actuelles**

Les pratiques et finalités du conseil en orientation ont évolué, comme nous venons de l'explicitier, sous l'influence des profonds bouleversements socio-économiques survenus au cours du 20<sup>ème</sup> siècle. Ces changements ont aussi, pour origine, le développement de différents modèles épistémologiques en matière d'orientation. Sans les opposer les unes aux autres, ces conceptions théoriques se conjuguent et influencent les méthodes d'intervention en orientation. La présentation des principales approches et de quelques modèles qui les sous-tendent permet de préciser les processus en jeu, les moyens utilisés, les effets recherchés, ainsi que le positionnement des acteurs (i.e., le conseiller et le bénéficiaire) dans l'interaction de conseil.

### **II.1. L'approche personne-environnement**

Au cours de la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle, les principales théories du domaine de la psychologie vocationnelle s'inscrivent dans l'approche d'appariement (*matching model*), qui postule que les propriétés individuelles prédestinent à un type de profession (Super, 1983). La démarche de conseil est alors basée sur une investigation de nature psychologique dont l'objectif est d'établir des correspondances entre les caractéristiques relativement fixes de

l'individu (e.g., ses profils de personnalité, d'intérêts et d'aptitudes) et celles de l'environnement de travail. Franck Parsons, qualifié de père fondateur du mouvement de l'orientation aux États-Unis, est à l'origine de l'approche d'appariement. Parsons (1909) soutient qu'il est possible, par un « raisonnement juste » de relier les propriétés d'un individu (e.g., ses aptitudes et capacités personnelles, ses intérêts), considérées comme innées et stables, et les propriétés d'un emploi. La méthode scientifique consiste alors à opérer une comparaison de ces deux groupes de faits, puis par un « bon » ajustement d'aboutir à un choix de métier. Cet « appariement des talents » est, selon Parsons, la garantie d'une bonne adaptation au travail et d'une plus grande productivité. À cette fin, l'utilisation de méthodes scientifiquement validées est recommandée. La passation d'une série de questionnaires par le bénéficiaire fournit un ensemble d'informations suffisantes aux conseillers pour « *classifier le consultant avec un degré raisonnable de précision* » (Parsons, 1909, p.19). L'approche parsonienne, qui ne prend pas en compte l'analyse de l'activité mentale du consultant, est fortement pragmatique (Guichard & Huteau, 2006). Du début du siècle aux années 50, les théoriciens de l'approche personne-environnement vont développer des modèles basés, d'une part, sur les facteurs liés à la personne et à son environnement, mais aussi sur l'adéquation de ces deux sources d'influence.

## **II.2. Les apports de la psychologie différentielle**

Les travaux de psychologie différentielle ont permis de définir les grands domaines dans lesquels il existe des différences psychologiques entre les individus, envisagées comme suffisamment stables pour faire l'objet d'évaluations fiables (Huteau, 2006). Des outils standardisés, des tests et des questionnaires sont créés afin de mesurer ces différences sous la forme de scores, dans le domaine cognitif (i.e., le domaine des aptitudes intellectuelles) et le domaine conatif (e.g., le domaine de la personnalité, de la motivation, des intérêts professionnels, de l'image de soi). Dans la pratique du conseil en orientation, le praticien dispose aujourd'hui d'un large éventail d'outils standardisés, dont le mode d'utilisation a évolué. Quel que soit le domaine d'évaluation (conatif ou cognitif), leur mode d'utilisation s'est transformé. Les évaluations n'ont plus pour objet d'orienter vers telle formation ou telle profession. Proposées comme des procédures d'auto-exploration et d'auto-évaluation assistées, elles ont vocation à stimuler l'activité exploratoire des bénéficiaires (Campbell, 2000), qui doit amener à un questionnement et à la communication au cours du conseil (Chartier, 2013a). Le conseiller, doté d'une « boîte à outils », doit cependant veiller à ce que l'outil retenu soit adapté aux caractéristiques (e.g., niveau de langage, durée de passation, capacités cognitives) du

bénéficiaire.

Ainsi, les résultats des tests ne sont plus envisagés comme une « vérité absolue » (ibid.) pour effectuer un choix de métier, mais comme un moyen de développer la connaissance qu'un sujet a de lui-même. À cet effet, le conseiller porte une attention particulière à la restitution des résultats (Blanchard, Sontag & Leskow, 1999), à leur appropriation (Taïeb, 2005) ou à leur exploitation (Gelpe & Desbuquois, 2008) par le bénéficiaire du conseil. La mobilisation de tests, dans le cadre d'une démarche d'orientation en contexte carcéral, peut s'avérer utile pour développer la connaissance de soi des bénéficiaires.

### **II.3. Le modèle développemental**

Au milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, les théories du conseil en orientation professionnelle évoluent sous l'influence du courant développementaliste. À cette époque, orienter ne consiste plus seulement à effectuer un choix de métier, mais à favoriser le développement de carrière. Dans cette perspective, de nouveaux modèles émergent. Ce renouveau conceptuel, complémentaire des courants de l'analyse facteur-trait, constitue la seconde perspective importante dans l'évolution des théories de la psychologie vocationnelle (Savickas, 2002).

Le premier modèle théorique portant sur le développement de carrière est élaboré par l'économiste Ginzberg et ses collègues, en 1951. Cette approche tend à rendre compte de l'évolution des individus au cours de la vie. Le développement professionnel, composé de périodes successives, est appréhendé de manière linéaire. Selon les auteurs, le choix professionnel est influencé par des types de personnalités, des attitudes par rapport aux choix d'orientation et par des facteurs tels que le mariage ou le rôle de la famille.

Les travaux de Donald Super (1980, 1990), basés sur les travaux de Ginzberg, ont donné lieu à plusieurs théories inter-reliées (Super, 1990). Leur ambition est d'établir les principes pour des interventions d'orientation efficaces (Guichard & Huteau, 2006). Envisagée dans une perspective développementale, la carrière recouvre l'ensemble des rôles sociaux tenus par le sujet au cours de sa vie. Selon l'auteur, le développement de carrière est influencé par des déterminants personnels (psychologiques et biologiques) et par des déterminants environnementaux (historiques et socioéconomiques). Il s'opère tout au long de la vie, par l'enchaînement de stades (Super, 1980, 1990 ; Super, Savickas & Super, 1996). Au cours de chacun de ces stades, l'individu doit faire face à des tâches développementales, considérées par

le sujet comme des préoccupations de carrière (Savickas, 2002). Le concept d'adaptabilité de carrière, développé par Super, correspond à la capacité de l'individu à s'adapter et à changer au cours de nouvelles situations professionnelles. La description de stades articulés apparaît quelque peu datée (Super, Savickas & Super, 1996), puisqu'aujourd'hui, les carrières professionnelles tiennent plus du chaos que du développement (Boutinet, 1998 ; Dubar, 2000). À l'inverse, le concept d'adaptabilité de carrière est très actuel. Dans un marché du travail tendu, les individus doivent, plus que jamais, faire face à des transitions professionnelles (Le Corff & Gingras, 2011).

Super accorde une place majeure à la représentation de soi dans les choix professionnels, à travers la notion de concept de soi. Dans une perspective subjective, Super (1963) définit le concept de soi « *comme un portrait de soi dans un certain rôle, une certaine situation ou position, en train d'exécuter un ensemble déterminé de fonctions, ou impliqué dans tel ou tel réseau de relations* » (cité par Guichard, 2004, p.10). Le concept de soi est pluriel, l'individu disposant de différents concepts de soi, liés à ses différents rôles sociaux. Les concepts de soi professionnels ne sont donc qu'une catégorie de concepts de soi parmi la constellation de concepts de soi que possède l'individu. Le développement de carrière est entendu comme un processus continu de mise en œuvre du concept de soi, tout au long de la vie (Leung, 2008). Pour Super, l'image de soi joue un rôle majeur dans la construction du projet professionnel (Gaudron & Croity-Belz, 2005), soulignant que les individus projettent dans leur projet l'image qu'ils ont d'eux-mêmes.

En résumé, les modèles développementaux ont permis de concevoir différemment l'orientation professionnelle. Nous notons que l'orientation n'est plus comprise comme un choix ponctuel d'orientation, mais comme un processus lié à l'évolution au cours de la vie. Les travaux de Donald Super (1980, 1990) ont contribué à considérer les différentes sphères de vie de l'individu, dans le cadre du conseil en orientation (Zunker, 1990), ainsi que l'importance des changements dynamiques chez le sujet en relation avec son environnement. L'accent est mis sur les dimensions développementale, adaptative, contextuelle et du concept de soi, qui entrent en jeu dans le conseil en orientation (Bujold & Gingras, 2000 ; Guichard & Huteau, 2006 ; Savickas, 1997).

## **II.4. Les modèles constructivistes**

En sciences humaines, les conceptions constructivistes et constructionnistes postulent, de manière commune, que les objets de chacune d'elles sont « *le produit d'un processus de construction dans lequel les interactions, les activités individuelles et les interlocutions jouent un rôle majeur* » (Guichard & Huteau, 2006, p.216). Les conceptions constructivistes sont psychologiques : elles traitent de la manière dont l'individu, en qualité de sujet individuel, interprète et construit sa propre réalité. Les conceptions constructionnistes sont, quant à elles, sociales : elles attribuent un rôle fondamental aux relations (interactions et interlocutions) dans la construction de la réalité (Gergen, 2001 ; Guichard & Huteau, 2006). Dans la perspective constructiviste « constructionniste », le « soi » n'est pas considéré comme une substance, mais comme un processus général de réflexivité structurée sous la forme de certains modes déterminés de rapports à soi, au travers des interactions en contexte de l'individu (Guichard & Huteau, 2006). La construction de soi dépend des contextes sociaux dans lesquels elle s'opère, des interactions et actions du sujet, de ses interlocutions et dialogues internes (ibid.).

Dans le champ de l'orientation professionnelle, les approches constructivistes se centrent sur le processus de réflexion sur soi, qui conduit le bénéficiaire à réfléchir sur ce qu'il veut et peut devenir en vue d'orienter son existence. Ici, la finalité des interventions de conseil n'est plus de révéler quelque chose d'existant mais de construire, de créer une intention (Guichard, 2016), de développer la capacité du bénéficiaire à s'orienter et à agir, afin de le rendre plus autonome et plus responsable de ses choix. L'individu y est considéré comme un agent « pro-actif », dont l'activité consiste à auto-organiser, à établir et maintenir ordre et continuité dans ses expériences (Mahoney, 2002). Le modèle de la construction des parcours professionnels de Savickas (2005) et le modèle de la construction de soi de Guichard (2004, 2005, 2009), présentés ci-après, se centrent sur les processus de construction de sens, dans le cadre du conseil en orientation, afin de décrire les conduites d'orientation et de développement (Guichard, 2016).

### **II.4.1. La modélisation de la construction de carrière de Savickas**

Le modèle de la construction de carrière, développé par Savickas (2005), porte sur la construction du parcours professionnel. Ici, la carrière n'est pas à entendre au sens d'une trajectoire professionnelle, faite de différentes expériences de travail, mais comme une construction subjective, produite par l'individu à partir de son parcours professionnel. C'est, plus précisément, à travers ses récits de vie, que la personne donne un sens à ses souvenirs

passés, à ses expériences actuelles et à ses aspirations futures. Cette production subjective de son histoire, ou « carrière subjective », permet à l'individu de produire du sens à ses conduites d'orientation et de construire l'avenir (Savickas, 2011). Selon cette conception, faire le choix d'une profession repose sur l'orientation d'un projet de vie. Dans la continuité d'un postulat avancé par Super, ce choix est fonction de l'idée qu'un individu se fait de lui-même et constitue une tension vers la réalisation du concept de soi.

Pour Savickas (2005), l'adaptabilité de carrière désigne le fait d'être prêt à faire face à des tâches d'orientation, à des transitions professionnelles et à des traumatismes personnels qui s'imposent au cours de la vie. L'adaptabilité de carrière repose sur 4 dimensions fondamentales : se sentir concerné par la question de son avenir professionnel ; augmenter la maîtrise de son orientation professionnelle future ; faire preuve de curiosité par l'exploration des différents soi possibles et des divers scénarios futurs éventuels ; renforcer la confiance en soi nécessaire pour préciser ses aspirations. Au cours de l'entretien de délibération de carrière, élaboré par Savickas (2005, 2011), le bénéficiaire est considéré comme un auteur, caractérisé par son histoire autobiographique. À travers son récit, se dégagent des « thèmes de vie », que le conseiller cherche, tout d'abord, à identifier. Par un travail de restructuration, le conseiller construit ensuite un récit de vie, qu'il expose au consultant. Il s'en suit une discussion avec le bénéficiaire, visant à transformer une préoccupation en une occupation professionnelle.

#### **II.4.2. Le modèle de construction de soi de Guichard**

Le modèle de construction de soi, ou « se faire soi », de Guichard (2004, 2005, 2009), se centre sur la construction, par le sujet, de son existence. Le « soi » y est défini « *comme un processus général de réflexivité se structurant sous la forme de certains modes déterminés de rapports à soi en fonction des interactions en contextes de l'individu* » (Guichard & Huteau, 2006, p.218). Guichard (2005) considère que la construction de soi est au fondement des pratiques en orientation. Elle s'élabore en fonction des caractéristiques des contextes sociaux, des interactions et actions de l'individu, de ses interlocutions et de ses dialogues.

Selon cette approche, l'individu développe des représentations diversifiées de soi à travers ses expériences. Ces constructions de soi constituent, pour Guichard, des formes identitaires subjectives (FIS), que l'individu met en œuvre dans un certain contexte. L'identité individuelle est constituée d'un système dynamique et articulé de FIS, qui se transforme, selon les

évènements marquants de la vie d'un individu. La dynamique du système identitaire trouve son origine dans les tensions et les modes déterminés d'articulation de deux formes de réflexivité. La première, *la réflexivité duelle*, renvoie à un processus de relation duelle de soi à soi, en relation avec des phénomènes d'anticipation de soi en lien avec des images d'autrui ou de grands idéaux. Elle est source de stabilisation du système des formes identitaires. La seconde, *la réflexivité ternaire* à soi-même, se produit à l'occasion de dialogues intra ou interpersonnels. Elle conduit l'individu à s'engager dans un processus illimité d'interprétations et de réinterprétations de ses expériences lui permettant d'envisager ou de préciser des perspectives nouvelles potentielles à propos de lui-même. À l'occasion des entretiens de conseil, ces deux formes de réflexivité constituent des facteurs majeurs d'évolution de la représentation des situations et problèmes des individus. Guichard (2008) a mis au point un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation : l'entretien de construction de soi. Sa visée principale est d'aider les jeunes, par une activité de réflexion personnelle, à développer des formes identitaires subjectives anticipées (FISA), qui correspondent à des perspectives d'avenir donnant un sens à leurs différentes expériences passées. L'entretien de conseil requiert un nombre conséquent de sessions dont le déroulement dépend de la demande du bénéficiaire, formulée lors de l'instauration de l'alliance de travail. Le conseiller n'a pas connaissance, a priori, des FIS qui seront évoquées par le bénéficiaire, ni si ces formes centrales seront présentes, passées ou anticipées. L'intervention comprend différents moments qui ont pour but d'aider le bénéficiaire à :

- Identifier les caractéristiques de ses principales formes identitaires subjectives ;
- Repérer la manière dont elles s'articulent entre elles ;
- Se centrer sur les FISA qu'il estime centrales afin de préciser les ressources utiles à la réalisation de ses anticipations.

#### **II.4.3. Le modèle life designing**

S'appuyant sur les théories de la construction de carrière (Savickas, 2005) et de la construction de soi (Guichard, 2004, 2005, 2009), le modèle « life designing » ou « construire sa vie » est le fruit d'une collaboration internationale menée par neuf chercheurs originaires de six pays européens et des États-Unis. Cette contribution a donné lieu à la parution, en 2009, d'un article intitulé « Life designing : A paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> ». L'objectif des co-auteurs est de développer un nouveau modèle d'orientation transnationale, répondant aux besoins des personnes en ce début de 21<sup>ème</sup> siècle. Ce modèle propose un nouveau paradigme visant à donner du sens à son parcours et à construire sa vie, en produisant un modèle de

l'orientation et de la vie professionnelle (Savickas et al., 2010). Il s'organise selon 4 caractéristiques essentielles :

- Tout au long de la vie : la vie est envisagée comme un parcours non prédictible influencé par des facteurs environnementaux et construite par les individus.
- Holistique : la prise en compte des différents rôles importants de la vie, au-delà du seul parcours professionnel, permet de travailler sur la construction de soi et celle du parcours,
- Contextuelle : une exploration des différents environnements fréquentés par la personne et qui font sens pour elle dans le processus de construction de soi.
- Prédictive : une attention est portée sur l'avenir de la personne afin d'accroître ses possibilités effectives de choix, tout en portant une attention particulière aux situations à risques.

Les interventions à la construction de sa vie poursuivent des objectifs principaux : aider les bénéficiaires à accroître leur adaptabilité pour anticiper les changements, développer leur narrativité, entendue comme la capacité à raconter son parcours de vie, et renforcer leur intentionnalité à s'engager dans des activités effectives qui font sens pour eux. Les notions d'adaptabilité et de narrativité, développées par les auteurs du modèle, renvoient respectivement au changement et à la continuité. Cette relation paradoxale offre la flexibilité et la fidélité qui permettent aux individus d'entreprendre des activités qui feront sens pour eux. Le conseil d'accompagnement dans la construction de la vie est envisagé comme une « discipline de changement », où le conseiller tient le rôle d'« agent de changement ».

D'un point de vue opérationnel, ce modèle d'intervention, fondé sur les récits et activités, se décline en 6 étapes successives :

- \* En premier lieu, le bénéficiaire et le conseiller circonscrivent le problème, son contexte et identifient les attentes du bénéficiaire par rapport à l'intervention. Ils définissent ensemble les objectifs de l'interaction de conseil, qui va de pair avec l'établissement de l'alliance de travail.
- \* Au cours de la seconde étape, dans un récit d'exploration de soi, le conseiller aide le consultant à comprendre la manière dont il se perçoit, comment il organise son « soi », et, à réfléchir et structurer son récit de soi.
- \* La troisième étape offre l'occasion au bénéficiaire d'ouvrir des perspectives. Le bénéficiaire, en racontant ses récits, transforme l'implicite en explicite, et le rend plus

objectif. Cette mise à distance permet au bénéficiaire de considérer son récit sous des angles nouveaux, de manière plus critique et plus consistante.

- \* Après cette révision du récit, la quatrième étape consiste à repositionner le problème initial dans une nouvelle histoire, à travers les perspectives esquissées. Le bénéficiaire énonce alors de nouvelles anticipations de soi.
- \* Le but de la cinquième étape est de permettre au bénéficiaire de sélectionner des activités qui lui permettront de mettre cette identité à l'épreuve et de s'engager dans de nouvelles expériences, tout en précisant les manières de faire face aux obstacles actuels ou éventuels. Une synthèse du plan d'engagement dans de nouvelles expériences peut alors être remis au bénéficiaire.
- \* Une sixième étape est envisagée, afin d'assurer un suivi à court et à long terme.

En somme, les approches constructivistes en orientation conçoivent le conseil comme un processus de réflexion sur soi, au cours duquel l'individu, en qualité d'agent proactif, s'interroge sur ce qu'il peut et veut devenir, afin d'orienter et de donner du sens à sa vie. Le modèle « construire sa vie », envisagé comme une démarche de changement, paraît tout à fait en lien avec l'objectif de favoriser le changement de trajectoire des personnes détenues. Nous notons, avec intérêt, que la pratique du conseil en orientation participe à la redéfinition de soi, au renforcement de l'intentionnalité à agir, au développement de la capacité à faire face aux changements, ainsi qu'à l'établissement d'un plan d'actions concrètes et d'un plan de vie. Ces effets sur le public carcéral, dans la perspective du retour à la liberté, apparaissent bénéfiques. Soulignons, enfin, le rôle joué par l'activité narrative dans l'interaction de conseil. À travers son récit de vie, soit la mise en langage de ses expériences personnelles et professionnelles, le bénéficiaire va déconstruire les perceptions de soi et construire de nouvelles anticipations identitaires (Soidet, 2014). Cette influence du discours narratif sur la construction d'une nouvelle identité est, comme nous l'avons relevé dans le précédent chapitre, reconnue dans le processus de rupture du parcours délinquant.

## **II.5. Les théories sociocognitives des motivations**

Parmi les courants théoriques dominants de la psychologie sociocognitive des motivations, la théorie sociocognitive de Bandura et la théorie de l'Autodétermination de Deci et Ryan constituent, aujourd'hui, des propositions théoriques majeures en psychologie, qui s'appliquent au champ de l'orientation scolaire et professionnelle.

### II.5.1. Les fondements de la TSC de Bandura

Dans ses travaux, Bandura postule que les individus sont « moteurs » de leur propre environnement et qu'ils n'en sont donc pas des agents passifs. Ses travaux ont donné lieu à bon nombre de recherches et d'applications dans différents domaines tels que l'éducation, la formation, la santé, la psychologie clinique et pathologique, le travail ou le sport. Dans une moindre mesure, certains auteurs français se sont attachés à les appliquer au champ de l'orientation scolaire et professionnelle (Aubret & Blanchard, 2005 ; Blanchard & Vrignaud, 1994 ; François & Botteman, 1996 ; Guichard & Huteau, 2006, 2007 ; Lent, Brown, & Hackett, 1994). La Théorie Sociale Cognitive (TSC) d'Albert Bandura s'attache à comprendre les processus internes qui régissent les comportements humains.

Pour Bandura (1986), le fonctionnement et le développement psychologique doivent être compris par la prise en compte de 3 séries de facteurs en interaction :

- Les facteurs personnels (P) renvoient aux événements vécus aux plans cognitif, biologique et à leurs perceptions par le sujet (e.g., les croyances, les pensées, les attentes, les buts, les sentiments d'efficacité).
- Les déterminants du comportement (C) correspondent à des patterns d'actions réalisées et aux schémas comportementaux.
- Le déterminant environnemental (E) concerne les propriétés de l'environnement social et organisationnel, les contraintes qu'il impose, les stimulations qu'il offre, ainsi que les réactions qu'il entraîne sur les comportements.

Le modèle de causalité triadique (ibid.), représenté par un schéma (figure 2), rend compte du déterminisme réciproque entre ces 3 grands ensembles de facteurs. Chaque composante influe sur les deux autres. La double flèche illustre la réciprocité des relations entre les différents déterminants, qui entrent en interaction permanente, dans des proportions variables, selon les situations.

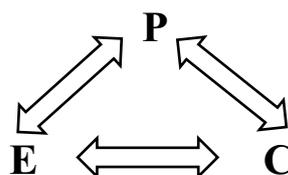


Figure 2 : modèle de la causalité triadique réciproque de l'agentivité humaine (Bandura, 1986)

La TSC se distingue des modèles behavioristes classiques qui soutiennent que le comportement observable est uniquement déterminé par l'environnement (conditionnement classique et opérant). Bien que l'influence de l'environnement sur les comportements reste essentielle, les facteurs cognitifs (e.g., les représentations, les pensées, les prises de conscience) tiennent une place importante dans cette relation : ils peuvent agir sur le comportement et sur la perception de l'environnement (Bandura, 1980). Ils jouent donc un rôle de médiation entre l'action de l'environnement et les « réponses » comportementales (Carré, 2004). La bidirectionnalité de l'influence traduit l'idée que les personnes sont à la fois produits et productrices de l'environnement (Bandura & Wood, 1989). Dans la TSC, le sujet est considéré comme un être intentionnel, coproducteur de sa vie, capable de se donner des buts et de mettre en œuvre des conduites proactives, qu'il régule en fonction des contraintes et des ressources externes et internes, ainsi que des résultats obtenus. Le rôle de l'action propre du sujet est mis en évidence par Bandura en ces termes : « *Toute action comporte parmi ses déterminants les influences produites par le sujet lui-même.* » (Carré, 2004, p.23). L'agentivité (« *agency* » en anglais), notion fondamentale pour Bandura dans l'analyse des comportements humains, renvoie à cette capacité de l'homme à influencer sur le cours de sa vie et de ses actions (Carré, *ibid.*). Agent de son propre développement, le sujet exerce son agentivité dans le jeu permanent des interactions entre perceptions de soi, régulation de son comportement et événements.

Selon Bandura (2003), la motivation est cognitive et anticipatoire : les individus prévoient les résultats probables de leurs actions, se fixent des buts et planifient leurs activités afin d'atteindre ce qu'ils valorisent. Le concept de motivation est envisagé dans une perspective dynamique, considéré comme un « *construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement* » (Vallerand & Thill, 1993, p.18). La motivation joue un rôle de « juge arbitre » (Weiner, 1992) du comportement, qui détermine le choix de l'action, l'intensité et la persistance de l'effort. Cette capacité cognitive d'auto-motivation et d'action intentionnelle conduit l'individu à entreprendre des actions censées produire satisfaction et estime de soi et à éviter de s'engager dans des actions pouvant générer, selon lui, mal-être ou mépris de soi (Carré, 2004). En conséquence, nous pouvons postuler qu'une personne détenue considérant que sa recherche d'emploi est vouée à l'échec, sera démotivée et peu active dans ses futures démarches d'emploi. Cet évitement serait une manière de préserver son estime de soi et son état psychologique, déjà fortement affectés, comme nous l'avons vu précédemment, par l'incarcération.

Dans le champ de l'orientation professionnelle, la Théorie Sociale Cognitive de Carrière (TSCC) de Lent et al. (1994 ; Lent, 2008) s'inscrit dans cette même perspective d'autorégulation des conduites, basée sur une causalité triadique entre la personne, ses conduites et l'environnement. Les auteurs considèrent la capacité de la personne à diriger sa propre orientation scolaire et professionnelle. Ils décrivent les processus grâce auxquels l'individu développe ses intérêts, opère et modifie ses choix d'orientation et atteint des niveaux variables de réussite au cours de son parcours scolaire et professionnel (Lent, 2008).

### **II.5.2. Les principaux mécanismes d'autorégulation des conduites**

La motivation agit sur les performances via les « motivateurs cognitifs anticipatoires » (Bandura, 2003). Nous décrivons, dans ce paragraphe, les principaux mécanismes ou facteurs motivationnels, à l'œuvre dans l'autorégulation des conduites en matière d'orientation professionnelle.

#### **Les sentiments d'efficacité personnelle**

La perception subjective des sentiments d'efficacité personnelle (SEP) ou « auto-efficacité » constitue un des principaux mécanismes du système d'autorégulation proactive (Bandura, 1980, 1986). Les croyances relatives au SEP sont des perceptions de soi, construites par les individus, des « *jugements que les personnes portent sur leurs propres capacités d'organisation et de réalisation des activités qui permettent d'atteindre des types de résultats déterminés* » (Bandura, 1986, p. 391). Elles renvoient, de plus, aux croyances des individus quant à leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie (Bandura & Wood, 1989). Le SEP constitue, selon Baumeister (1998) l'une des trois caractéristiques majeures du soi : la fonction exécutive du soi (ou « agentivité »). Le SEP n'est pas considéré comme un trait unitaire et global, mais comme un ensemble de dynamiques de croyances relatives à soi, lié à des domaines particuliers (Lent, 2008), susceptibles de changer au cours du temps et sensibles aux conditions environnementales.

En matière d'orientation professionnelle, le sentiment d'efficacité personnelle est envisagé selon deux niveaux (Betz, 2000 ; Lent & Brown, 2006a). Le premier niveau renvoie aux

processus (*process efficacy*) relatifs à des tâches génériques (e.g., accéder à un emploi, gérer sa carrière). Ici, le SEP renvoie à « l'agentivité personnelle », au sentiment de contrôle et de développement personnel dans un domaine particulier (Betz, 2000). Le second niveau, concerne les tâches spécifiques à l'intérieur de ce domaine (e.g., chercher des opportunités d'emploi, communiquer en entretien). Les effets de la croyance dans sa propre efficacité sont résumés par Bandura (1995). Le SEP participe d'une part, à déterminer la dépense d'efforts, leur persistance, les types de pensées (positives vs négatives), ainsi que les réactions émotionnelles face aux obstacles. Il est, par ailleurs, une source de motivation, d'efficacité et de persévérance dans l'action : « *si les gens ne pensent pas qu'ils peuvent produire les résultats qu'ils désirent par leurs actions, ils ont peu de raisons pour agir ou persévérer face aux difficultés* » (Bandura, cité par Carré, 2004, p.41). Concrètement, les personnes dotées d'un faible SEP dans un domaine particulier adopteront un comportement d'évitement des tâches difficiles qu'elles considéreront comme des menaces. A l'inverse, les personnes dotées d'un niveau élevé de SEP, percevront les tâches difficiles comme des défis motivants, développeront de l'intérêt pour ce qu'elles font et s'investiront en maintenant un haut niveau d'effort. Les niveaux de SEP d'un individu à l'égard d'une tâche ou d'une activité permettent donc de prédire ses performances.

L'influence du SEP a été établie dans le domaine professionnel. Les études relatives à la recherche d'emploi révèlent que les chômeurs de longue durée ont une croyance de plus en plus faible dans la possibilité de retrouver un emploi (Creed, 1998 ; Harris et al., 2002). Cette croyance impacte fortement leurs conduites : les sujets sont de moins en moins motivés et mettent en œuvre des comportements de recherche d'emploi inappropriés (Eden & Aviram, 1993). Dans le champ de l'orientation professionnelle et scolaire, les effets du SEP ont aussi été démontrés. Au niveau des choix d'orientation, Bandura (1997) a mis en évidence que les personnes éliminent des classes entières de professions, y compris celles qui leur sont attractives, en fonction de leurs croyances dans leur efficacité (François & Botteman, 2002). Par ailleurs, différentes enquêtes (Blanchard, Lallemand & Steinbruckner, 2009 ; Brown & Lent, 1996 ; O'Brien & M. Heppner, 1996 ; Steinbruckner, 2009 ; Vasil, 1992) ont établi que les croyances que les personnes développent sous la forme de SEP jouent un rôle-clé dans la poursuite des études et dans la carrière professionnelle : plus les individus ont une efficacité perçue conforme aux exigences d'un niveau de scolarité à atteindre et à des fonctions professionnelles à remplir, plus elles élargissent l'éventail de leurs choix d'études et plus leurs intérêts relatifs à ces types d'études sont conséquents (Bandura, 1997, 2003). Les sentiments

d'efficacité personnelle jouent le rôle de « schèmes directeurs » (Reuchlin, 1990) et de « régulateurs » (Monteil & Martinot, 1991) de la conduite de l'individu au cours de l'élaboration de ses choix professionnels. Ils déterminent à la fois les attentes de résultats, les intérêts professionnels, les choix et les buts, ainsi que les comportements découlant de ces buts (Lent et al., 1994).

Ces considérations nous conduisent à rappeler que, pour bon nombre de détenus, l'accès à un emploi est perçu comme une mission vaine (Chantraine, 2003). Parmi la population carcérale, les individus les plus éloignés de l'emploi peuvent douter de leur capacité à trouver un emploi à l'issue de leur peine. Les plus expérimentés peuvent être enclins à partager le même sentiment. Leurs compétences professionnelles sont-elles toujours en adéquation avec le marché de l'emploi ? Comment justifier d'une période d'inactivité professionnelle, liée à une incarcération, auprès d'un employeur ? D'autres difficultés, telles que des problématiques médicales ou d'éventuelles interdictions professionnelles ne peuvent-elles pas réduire leur croyance dans la capacité à trouver un emploi à l'issue de leur peine ? Nous pouvons, par ces différents aspects, craindre que les personnes intégrant un dispositif d'orientation professionnelle en détention présentent un faible SEP par rapport à leur avenir professionnel. En application de la TSC, cette perception négative aurait plusieurs incidences, dont un manque de motivation et de persévérance dans leurs futures démarches d'insertion professionnelle. Dès lors, il apparaît décisif de renforcer, chez les PPSMJ, la croyance dans leur capacité à aboutir dans leur projet professionnel, et en conséquence leur agentivité.

Comment se construisent les sentiments d'efficacité personnelle ? Bandura (1997, 2003) identifie 4 principaux types d'apprentissage permettant d'acquérir et de modifier les SEP, qui s'appliquent aux personnes engagées dans une démarche d'orientation (Betz, 1992, 2001) :

- ¥ *Vivre des expériences individuelles maîtrisées et réussies* constitue l'une des sources les plus influentes de la croyance en l'efficacité personnelle. Le succès, lors de l'expérimentation d'un comportement, permet de construire une solide croyance dans les capacités personnelles à accomplir le comportement demandé. À l'inverse, les échecs altèrent cette croyance. Dans le cadre du conseil en orientation, plusieurs techniques centrées sur les expériences vécues de réussite (professionnelles ou extra-professionnelles) peuvent contribuer à renforcer le SEP (Betz, 1992, 2001). Le consultant est amené à vivre de nouvelles expériences évaluatives (e.g. : un recrutement,

une sélection par un organisme de formation, la passation de tests psychotechniques), qui, lorsqu'elles sont positives (e.g., candidatures retenues, réussites aux tests) favorisent le développement de la croyance du bénéficiaire dans sa capacité à aboutir dans son projet. Bien que la réussite ne puisse être garantie, il apparaît important de fixer des objectifs atteignables et de minimiser les risques d'échecs tout au long du processus d'orientation, afin de ne pas affecter le SEP.

- ¥ *Les expériences indirectes* sont une autre source de SEP. Par modelage, l'individu va évaluer ses propres capacités en prenant connaissance d'expériences réalisées par d'autres personnes. Cette source d'information est d'autant plus influente lorsque les sujets possèdent des caractéristiques communes au sujet (par exemple : l'âge, le sexe, le statut). L'observation de pairs peut influencer et renforcer la propre croyance des observateurs en leurs capacités à réussir. Au contraire, l'observation d'échec d'un pair peut remettre en doute sa propre efficacité. Savoir, par exemple, qu'un ancien détenu a intégré une formation hors-détention, peut encourager un bénéficiaire de conseil en orientation à croire que lui-même peut y parvenir.
  
- ¥ *La persuasion verbale*, troisième source permettant d'accroître le SEP, renvoie aux encouragements, à l'expression de la confiance dans les capacités de l'individu, exprimés par des personnes significatives. Ces manifestations positives auprès d'un individu confronté à une difficulté, lui permettent de maintenir ou de renforcer son sentiment d'efficacité. Cet effet se produit sous réserve que la personne ait de bonnes raisons de croire qu'elle peut agir efficacement. Les marques de confiance et d'encouragement peuvent concerner des situations spécifiques, telles : la capacité du bénéficiaire à suivre une formation, ou d'un point de vue plus général, la possibilité d'accéder à l'emploi, à l'issue de la peine, dans le cadre d'une vie conventionnelle. Ainsi, au cours de l'accompagnement en orientation, les avis et les encouragements verbaux du conseiller auront pour effet de favoriser la confiance du bénéficiaire dans sa propre capacité à réussir les activités en lien avec son projet professionnel.
  
- ¥ *Les états psychologiques et émotionnels* liés à une expérience sont aussi à prendre en compte, que ce soit en situations vécues d'échec ou de réussite. Il est alors important de prendre en compte ces feed-back sur les émotions par rapport à l'expérience vécue, en vue de les contrôler. L'accompagnement au projet professionnel est l'occasion de vivre des expériences qui génèrent des émotions. Pour exemple, l'échec à un recrutement

d'entrée en formation peut produire de la frustration, de la résignation, voire de la colère chez la personne détenue. Une attention particulière doit alors être portée aux différents impacts psychologiques et émotionnels, susceptibles d'affecter la croyance du sujet dans sa capacité à suivre une formation qualifiante à l'avenir.

La figure 3 schématise l'influence du niveau du sentiment d'efficacité personnelle sur les comportements et les performances atteintes.

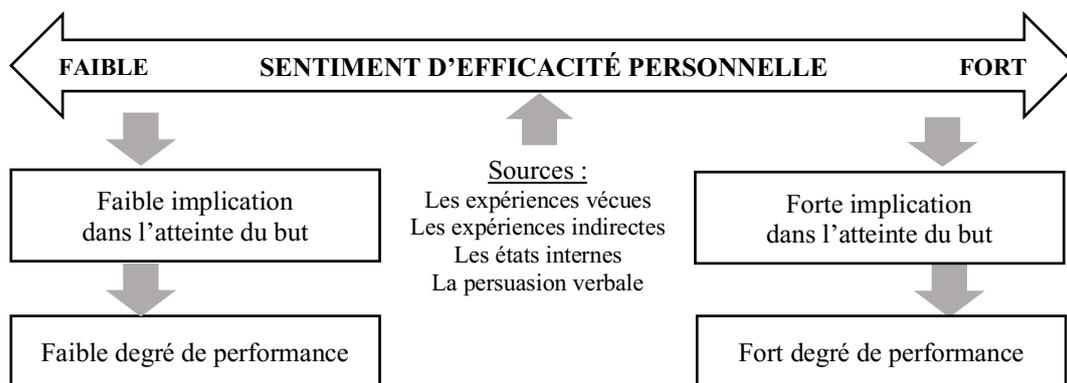


Figure 3 : sources et influences du sentiment d'efficacité personnelle sur l'autorégulation des conduites

Le bénéfice du SEP dans la régulation des conduites est, cependant, soumis à la condition que les individus disposent réellement des capacités nécessaires dans le domaine visé. Lent (2008) préconise, dans le cadre du conseil en orientation, d'évaluer les écarts qui peuvent exister entre le SEP et les résultats exprimés. Plusieurs situations peuvent se présenter. Une personne peut présenter un faible niveau de SEP mais des capacités suffisantes dans un domaine d'activité en lien avec ses choix d'orientation. L'intervention peut alors concourir à améliorer ses croyances d'efficacité personnelle, voire à développer davantage ses capacités. Un individu peut aussi présenter un faible SEP et des capacités insuffisantes. Dans cet autre cas de figure, il s'agira de soutenir la construction de capacités qui pourront contribuer à développer son SEP. L'objectif à atteindre doit, cependant, être réaliste : le SEP ne compensera pas le manque d'aptitudes requises en cas de capacités déficientes. En fonction des situations, le conseiller s'attache à apprécier les écarts et à accompagner les différents ajustements entre le SEP, les capacités et les résultats visés.

### Les attentes de résultats

Les attentes de résultats, à distinguer des résultats souhaités, constituent une autre composante importante des processus motivationnels (Bandura, 2003). Les attentes de résultats renvoient aux croyances du sujet dans le fait qu'une action ou un ensemble d'actions coordonnées peuvent lui permettre d'atteindre les résultats visés. À la différence du sentiment d'efficacité personnelle qui concerne ses propres efficacités (« suis-je capable de faire ceci ? »), l'attente de résultats correspond aux conséquences probables de la réalisation d'un type particulier d'action (« si j'essaie de faire ceci, qu'arrivera-t-il ? ») (Lent, 2008, p.3). Bandura (1997) situe ces 2 composantes : le SEP concerne le lien entre la personne et son comportement, tandis que l'attente de résultats concerne le lien entre ces comportements et leurs résultats.

L'attente de résultats est composée de 3 grandes catégories (Bandura, 1997, 2003) : les résultats matériels (e.g., la rémunération), les résultats sociaux (e.g., la reconnaissance sociale, le prestige) et les résultats auto-évaluatifs (e.g., la satisfaction, la fierté). Si les résultats peuvent être négatifs (e.g., les pénalités, la désappropriation, la dévalorisation de soi), l'individu peut chercher à les éviter ou à les contrôler. Les attentes de résultats, tout comme les sentiments d'efficacité personnelle, jouent un rôle important dans le comportement humain, notamment concernant les activités que l'individu choisit de réaliser ou d'éviter (Bandura, 1986). En matière d'orientation professionnelle, les attentes de résultats influent sur le choix d'orientation, sur le niveau d'efforts et de persévérance, et sur le succès qui en résultera (Lent, 2008). Les attentes de résultats sont influencées par le sentiment d'efficacité personnelle, notamment lorsque les activités à réaliser requièrent des capacités complexes à mettre en œuvre pour réaliser un ensemble de tâches potentiellement difficiles. Pour Bandura, c'est à partir des expériences vécues ou des actions d'une personne observée, que le sujet infère des croyances sur les comportements efficaces pouvant mener à certains résultats et qu'il construit ainsi ses attentes de résultats.

Quelles sont les attentes de résultats des détenus lorsqu'ils entament un travail sur leur projet d'orientation professionnelle ? Considèrent-ils que cette participation ait une utilité pour leur insertion future, en termes d'accès à l'emploi ou bien que cet objectif soit vain ? Certains peuvent évoquer leurs doutes, leur scepticisme, voire une certaine résignation par rapport à leur avenir professionnel. Ils estiment parfois que, quoi qu'ils fassent, ils n'aboutiront pas dans leurs démarches, formulant que : « *De toute façon, tout cela ne sert à rien* ». Cette réserve ne porte

pas nécessairement sur leur sentiment d'être capable de réussir ou non le projet envisagé, mais sur le fait que cette démarche puisse avoir une issue positive. Différentes expériences négatives, telles que des recherches d'emploi infructueuses par le passé ou le refus du juge d'aménager la peine d'un autre détenu présentant un projet solide d'insertion professionnelle, peuvent être à l'origine de cette projection pessimiste. Le doute quant à l'efficacité des actions mises en œuvre pour accéder à l'emploi peut conduire les personnes détenues à limiter ou éviter les comportements de recherche d'emploi. Lent (2008) soutient que les attentes relatives à des formations ou à des métiers peuvent évoluer, par le biais d'expériences d'apprentissage, par modelage ou par les informations acquises au cours du conseil en orientation. Ces différentes expériences, mises en œuvre au cours de l'accompagnement en orientation, apparaissent donc particulièrement profitables lorsque le bénéficiaire ne croit pas que ses actions puissent lui permettre d'aboutir à une insertion professionnelle future.

### **Les buts personnels**

Les buts personnels correspondent à l'intention du sujet de s'engager dans une activité précise afin d'atteindre un objectif particulier (Bandura, 1986). Les buts constituent, selon Fishbach & Ferguson (2007), une représentation cognitive d'un état final susceptible d'impacter sur les évaluations, les émotions et le comportement. Les recherches effectuées dans divers domaines, auprès de populations différentes et sur des périodes temporelles variées, démontrent que l'élaboration de buts ou de défis optimaux augmente significativement la motivation (Locke & Latham, 1990 ; Mento et al., 1987). La réalisation de buts et l'accomplissement de comportements, en accord avec soi-même, favorisent la satisfaction personnelle, source de motivation (Gelpe, 2009 ; Lent et al., 1994). L'influence des buts s'exerce principalement par l'intermédiaire de trois types de processus internes (Bandura, 1991) : l'auto-évaluation affective (i.e., l'anticipation de la satisfaction provenant de l'atteinte de buts valorisés) ; la perception de l'efficacité personnelle dans l'atteinte des buts et l'adaptation continue des objectifs personnels. Dans le cadre de la TSCC, les buts personnels en matière d'orientation professionnelle peuvent être exprimés en termes de choix de contenu (le type d'activité ou la profession visés par la personne) ou en termes de résultat fixé (le niveau ou la qualité du résultat que la personne souhaite atteindre dans le domaine choisi). Pour Lent (2008), les buts fixés permettent aux individus d'exercer leur agentivité personnelle dans la réalisation de leur projet professionnel : lorsqu'ils se fixent des buts, ils se donnent les moyens d'organiser, de diriger et de soutenir leur comportement. La clarification des buts, dans le cadre du conseil en orientation

en milieu carcéral, est à envisager comme un moyen de développer la puissance d’agir des PPSMJ et la mise en œuvre de conduites proactives (orientées vers un but) favorables à leur insertion professionnelle future.

### *Les attributions causales*

Comme nous venons de le décrire, la TSCC met en évidence que le SEP, les attentes des résultats et les buts interagissent et activent l’auto-direction du développement professionnel. Le concept d’attribution causale, autre facteur motivationnel développé dans la TSC de Bandura, entre aussi en jeu dans l’autorégulation des conduites.

Le concept d’attribution causale est généralement défini comme un processus par lequel l’individu justifie la cause d’un événement, d’une action ou d’une occurrence. Plusieurs psychologues sociaux, tels Fritz Heider, Edward Jones ou Harold Kelley, sont à l’origine des travaux sur les attributions. Deux lignes de recherche se dégagent parmi une profusion de références scientifiques relatives à ce concept. La première ligne vise à comprendre comment les individus expliquent les événements auxquels eux-mêmes ou autrui sont confrontés, tandis que la seconde s’attache à étudier les conséquences affectives, conatives et comportementales des attributions (Kelley & Michela, 1980). Dans cette seconde voie de recherche (les théories attributionnelles), les chercheurs postulent que l’attribution est un médiateur de la relation entre les antécédents (événements, actions) et les conséquences (émotions et sensations en regard d’évènements passés, attentes futures, attitudes, comportements et perceptions de soi). Parmi les théories attributionnelles, le modèle de la motivation à l’accomplissement et des émotions de Weiner (1985, 1986) s’intéresse particulièrement aux conséquences (intra personnelles et interpersonnelles) des comportements des individus lorsqu’ils sont analysés en termes d’accomplissement (i.e, succès ou échec). Ce modèle postule l’existence d’un lien important entre le type d’attributions causales effectuées par un individu et son comportement futur, lorsqu’un événement antérieur est évalué en termes de succès ou d’échec.

Pour Weiner (1985, 1986), les causes invoquées par l’individu pour expliquer les événements qui lui arrivent reposent sur trois dimensions causales principales : le lieu de causalité, la stabilité et la contrôlabilité :

- ¥ Le *lieu ou locus de causalité* fait référence à la localisation de la cause, perçue comme interne (e.g., les efforts, les habiletés, les traits de personnalité) ou externe (e.g., les

caractéristiques de la tâche, le hasard).

- ¥ La *stabilité* renvoie aux variations susceptibles de se produire en fonction du temps ou de la situation. Certaines causes, comme la capacité d'un individu, sont perçues comme constantes, alors que d'autres, comme la chance, peuvent varier d'une situation à l'autre et sont considérées comme instables et temporaires.
- ¥ Enfin, la *contrôlabilité* concerne le degré de contrôle exercé sur la cause de l'événement, le fait de savoir si la cause perçue est contrôlable ou incontrôlable. La contrôlabilité correspond à la représentation que l'individu a d'exercer, ou non, un contrôle sur les différentes causes qu'il identifie comme étant à l'origine des événements qu'il observe. Cette dimension permet, par exemple, de différencier le manque d'effort et la fatigue. Bien que ces 2 causes soient internes et instables, la production d'efforts apparaît comme contrôlable, tandis que la fatigue ne l'est pas.

Le croisement de ces trois dimensions attributionnelles, relatives à la cause perçue d'un événement, donne lieu aux différentes explications causales des individus (tableau 1).

Tableau 1 : croisement des trois dimensions de l'attribution de Weiner (1985)

	Interne		Externe	
	Stable	Instable	Stable	Instable
Contrôlable	Compétence	Effort	Statut d'autrui	Aide d'autrui
Incontrôlable	Aptitude, trait	Humeur	Difficulté de la tâche	Chance, hasard

Les explications causales jouent un rôle important : d'une part, elles sous-tendent la motivation du sujet par l'intermédiaire des émotions et des attentes de succès ; d'autre part, elles guident son comportement, lui-même influencé par les attentes de succès et les émotions. Cette influence des attributions causales sur le comportement futur a été vérifiée par de nombreux auteurs, en particulier parce qu'elles affectent le choix, l'intensité et la persistance de ce dernier (e.g., Weiner, 1985, 1992 ; Bandura, 1997). La figure 4 illustre cet enchaînement « logique » qui s'enclencherait à la suite d'un événement important pour l'individu.

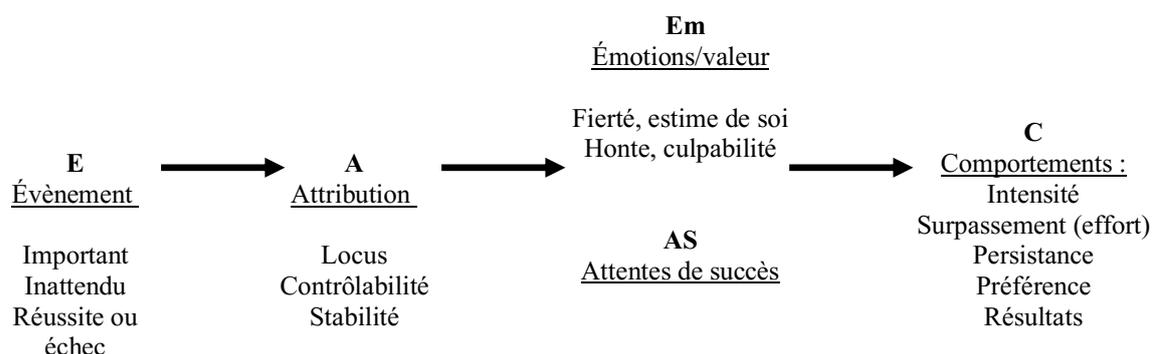


Figure 4 : schématisation de la théorie attributionnelle intrapersonnelle de la motivation de Weiner (1985, 1988), proposé par Pansu & Sarrazin (2010, p.241).

Selon Weiner (2005), ces propriétés causales sous-tendent 2 déterminants principaux de la motivation : les attentes (i.e., la probabilité de réussir à l’avenir) et la valeur (i.e., les conséquences émotionnelles de l’atteinte ou non d’un but). La dimension de « stabilité » est importante dans l’élaboration des attentes de réussite : un résultat expliqué par une cause stable, sera pressenti de la même manière dans le futur. Lorsqu’un échec est attribué à une facteur stable (e.g., un manque d’aptitude), les échecs futurs sont anticipés. À l’inverse, un échec perçu comme relevant d’une cause instable (e.g., un manque de chance) ne présage pas d’un échec ultérieur (Weiner, 1992). Les dimensions « locus » et « contrôlabilité » sont reliées principalement à des impacts émotionnels. Si l’échec est attribué à une cause interne et contrôlable (e.g., le manque d’effort), il sera, en général, associé à de la culpabilité. Si l’échec est expliqué par une cause interne et incontrôlable (e.g., un manque d’aptitude), il aura tendance à engendrer un sentiment de culpabilité, voire de honte. Les attentes de succès et les émotions ressenties sont supposées agir sur le comportement. Prenons, pour exemple, une situation d’échec par rapport à l’insertion professionnelle. Les explications causales peuvent varier. Un individu peut attribuer ses difficultés d’accès à l’emploi à un manque d’effort (cause interne, instable, contrôlable), un autre considérer que ses difficultés d’insertion sont dues à un manque d’aptitudes (cause interne, stable, incontrôlable). Le premier sujet aura davantage le sentiment de pouvoir agir sur son devenir professionnel que le second. Il sera, par ailleurs, plus enclin à mettre en œuvre les comportements nécessaires et à persévérer dans sa recherche d’emploi.

En détention, les bénéficiaires de conseil en orientation expriment parfois des attributions causales en lien avec leur avenir professionnel. Il est assez habituel d’entendre que : « De toute

façon, il n'y a pas de travail, encore moins pour les personnes détenues » ou « Je n'ai jamais eu de chance dans ma vie, je ne vois pas pourquoi ça commencerait aujourd'hui » ou encore « Ici, on a beau faire tout ce qu'il faut, ils ne veulent pas que l'on s'en sorte ». Or, si la personne a le sentiment que son avenir professionnel ne dépend pas d'elle (locus de causalité externe), qu'il dépend des situations (instable) et qu'il ne peut agir sur son déroulement (incontrôlable), on peut redouter qu'elle adopte un comportement de retrait par rapport à la réalisation de son projet. Des difficultés d'insertion professionnelle passées peuvent être à l'origine de cette anticipation pessimiste. Le travail sur le projet peut être l'occasion de revenir sur les événements professionnels et d'analyser les attributions causales qui y sont associées. À travers les échanges, l'individu sera à même de réévaluer les situations passées et d'évoluer dans les dimensions causales attribuées.

Les attributions causales sont une constituante de la théorie de l'auto-efficacité de Bandura (1997, 2003, 2006), qui précise le lien entre les sentiments d'efficacité et les attributions causales (figure 5).

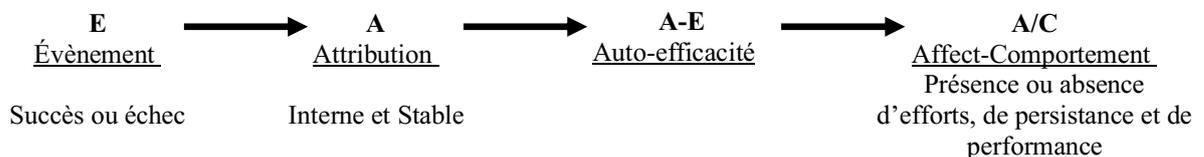


Figure 5 : schématisation du modèle de l'auto-efficacité de Bandura (1977)

Les personnes qui attribuent leur réussite à des facteurs internes et stables (e.g., leurs facultés intellectuelles) ont un sentiment d'efficacité plus élevé que celles, qui, par exemple, attribuent leur réussite à des facteurs externes et instables (e.g., la chance). En situation d'échec, la diminution du sentiment d'efficacité sera moindre chez une personne attribuant ses faibles performances à un manque d'efforts (interne, instable, contrôlable), plutôt qu'à un manque d'aptitudes (interne, stable, incontrôlable).

Pour Bandura, l'efficacité personnelle englobe celui d'attribution : les attributions n'ont pas une influence directe sur le comportement mais elles délivrent une information utile sur l'auto-efficacité personnelle, qui, en retour, détermine des aspects importants du comportement et des affects (émotions). Ainsi, la réussite n'apparaît pas être une condition suffisante pour se sentir

compétent, tout dépend de l'interprétation du succès et du contexte dans lequel ce résultat a été obtenu (Cosnefroy, 2011).

### *Les obstacles perçus*

La TSCC considère les influences contextuelles qui peuvent augmenter la probabilité des individus à s'engager dans une voie conforme à leurs intérêts. Parmi ces influences, les obstacles perçus apparaissent comme une autre composante influente dans l'autorégulation des conduites d'orientation professionnelle (Lent et al., 2000 ; Swanson & Woitke, 1997). Les obstacles perçus renvoient aux évènements, conditions personnelles ou contextuelles qui rendent difficile l'évolution professionnelle ou la réalisation d'une tâche donnée. Une distinction est faite entre les obstacles distaux, qui déterminent les choix et les objectifs de carrière, et, les obstacles proximaux, qui contraignent les actions immédiates ou leur réussite. Selon Gelpe (2009), ces obstacles peuvent concerner 3 domaines : le marché de l'emploi, la vie personnelle et familiale et l'environnement social.

Dans la TSCC, les obstacles déterminent les buts, ainsi que les choix d'action pour les atteindre. Ils modèrent l'effet des intérêts sur les buts et l'effet des buts sur les actions. Si une personne perçoit peu d'obstacles et un fort soutien par rapport à un choix d'orientation professionnelle, il y a de plus fortes probabilités qu'elle réalise ce choix, et qu'elle traduise ce choix en action. À l'inverse, si elle pense qu'elle ne bénéficiera pas de soutien pour poursuivre ce choix, elle sera moins déterminée dans la poursuite de son but. Considérant la question des soutiens et des obstacles potentiels, les auteurs de la TSCC ont conçu une suite d'étapes, pour aider le bénéficiaire du conseil à identifier et anticiper les obstacles éventuels, à analyser la probabilité d'y être confronté, à mettre en place des procédures d'ajustement à ces obstacles et à rechercher des soutiens auprès de leur entourage. Lent et al. (2000) préconisent de construire des systèmes de soutien qui appuieront les efforts au cours du processus de choix professionnels. Identifier les ressources mobilisables dans la mise en œuvre des étapes peut aider la personne à surmonter les obstacles éventuels dans l'atteinte du but.

La question des obstacles perçus, qu'ils soient proximaux (durant le parcours de détention) ou distaux (à leur sortie de détention), est prégnante pour le public carcéral. Le conseil en orientation, délivré en prison, doit permettre de les identifier, voire de les anticiper. Il apparaît décisif que le bénéficiaire puisse être soutenu dans ses démarches, au cours du bilan, mais aussi

à l'issue de sa peine. Sans un soutien solide (e.g., institutionnel, médical, familial), établi en amont de la fin de peine, le sujet pourrait se désengager de la poursuite de son projet professionnel. Citons, par exemple, la situation d'un détenu, au parcours marqué par les allers-retours en prison, et « rêvant » de devenir mécanicien automobile. Malgré une opportunité de se qualifier dans ce domaine, pendant son incarcération, et des résultats très probants en formation, le sujet oppose plusieurs obstacles à son insertion professionnelle. Il évoque, entre autres, un manque d'expérience professionnelle et une influence négative de sa famille. Ces obstacles perçus le conduisent à penser qu'il ne pourra accéder à un emploi dans son domaine de prédilection, et que, fatalement, il récidivera. Un système de soutien est alors mis en œuvre dans le cadre du bilan : un stage dans un garage automobile durant l'incarcération, l'obtention d'un CDD sur le métier visé et l'accès à un hébergement éloigné de sa famille, à sa sortie de détention.

### **II.5.3. La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan**

La théorie de l'autodétermination (TAD) de Deci et Ryan (1985a, 2000, 2008) est une théorie de la motivation humaine. La motivation y est définie comme une source d'énergie, une direction ou une persévérance que les individus éprouvent dans leurs actions ainsi que dans leurs intentions (Ryan & Deci, 2000). La force de cette théorie est de considérer non seulement l'intensité de la motivation (quelle quantité de motivation ?), mais aussi la qualité de la motivation (quel type de motivation ?). Selon les auteurs, les individus disposent de niveaux de motivation qui diffèrent sur le plan quantitatif et qualitatif.

Deci et Ryan (1985a, 2000) proposent de considérer trois besoins psychologiques innés, que l'humain tend à satisfaire : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'appartenance sociale. L'autonomie réfère au sentiment d'être à la source de nos actions (Deci & Ryan, 1985a ; Ryan & Connel, 1989). La compétence est le sentiment d'interagir efficacement avec son environnement et l'expérience d'exercer ses capacités (Deci, 1975). Le besoin d'appartenance sociale renvoie au sentiment de se sentir connecté aux autres et d'avoir un sentiment d'être relié à des personnes importantes pour soi (Baumeister & Leary, 1995 ; Ryan, 1995). Ces besoins sont envisagés « *comme des nutriments essentiels à la survie, à la progression et l'intégrité des individus* » (Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996, cités par Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Kornazheva, 2001, p. 931). L'environnement social peut soutenir ou entraver la satisfaction de ces 3 besoins psychologiques. Lorsqu'il la soutient, il

développe la croissance psychologique de l'individu. À l'inverse, quand il l'entrave, il compromet le développement de son bien-être psychologique.

### Types de motivation et conduites comportementales

La TAD fait la distinction entre 6 types de motivation, organisés selon un continuum, allant du niveau le plus élevé d'autodétermination au plus faible. Chaque type entraîne des conséquences affectives, cognitives ou comportementales différentes. Ces motivations constituent des sources de régulation des conduites (Deci & Ryan, 1991 ; Vallerand, 1993).

On distingue 3 sources de motivation autodéterminée :

- La *motivation intrinsèque*, forme de motivation la plus autodéterminée, fait référence au fait que l'individu s'engage dans une activité pour le plaisir ou la satisfaction qu'il en retire (Deci, 1975, cité dans Pelletier & Vallerand, 1993).
- La *régulation intégrée* renvoie à la cognition selon laquelle l'activité est cohérente avec le concept de soi de l'individu. Ce dernier s'approprie l'action pour la satisfaction d'exercer une activité participant à la définition de soi. Cette source de régulation correspond à des comportements « *mis en œuvre librement parce qu'ils constituent un moyen d'obtenir un résultat estimé signifiant et important pour la personne* »<sup>18</sup> (Deci, Ryan & Williams, 1996, p.169).
- La *régulation identifiée*, moins autodéterminée que les précédentes, correspond à une activité choisie dont le sujet estime qu'elle est importante et valable pour lui, sans que les résultats visés ne constituent des composantes structurant de façon centrale le concept de soi.

Le continuum d'autodétermination inclut 2 sources de motivation faiblement autodéterminée :

- La *régulation introjectée* traite d'une activité mise en œuvre pour se conformer à des normes sociales intériorisées. Le résultat visé est ici de préserver une bonne image de soi.
- La *régulation externe* est le type de motivation la moins autodéterminée. L'individu agit par conformité, pour obtenir des récompenses externes ou éviter des punitions. L'activité est donc liée à un fort contrôle extérieur.

Enfin, à l'extrême gauche du continuum d'autodétermination, on trouve une autre composante

---

<sup>18</sup> Traduction de Gelpe et Blanchard (2009).

de la théorie de l'autodétermination : l'*amotivation*, correspondant au manque de motivation et d'intention dans l'action. L'amotivation résulte de l'incapacité à identifier des buts, à anticiper les résultats d'une activité ou du sentiment de ne pas pouvoir atteindre son but par manque de compétences. Un individu amotivé se sent désabusé, se demande pourquoi il continue d'agir, voire cesse d'émettre le comportement. Il maintient parfois un comportement malgré son désir de cesser (Deci & Ryan, 1991).

Deci et Ryan définissent des formes motivationnelles distinctes en regroupant les sources motivationnelles du continuum. Une première différenciation établie par la TAD oppose la motivation intrinsèque (l'individu agit afin d'obtenir un résultat extérieur à lui-même) à la motivation extrinsèque (l'individu agit par choix, pour le plaisir inhérent à l'activité). La théorie a ensuite évolué, proposant dans sa dernière version une opposition entre la motivation autonome et la motivation contrôlée (Deci & Ryan, 2000). La *motivation autonome* (i.e., spontanée, choisie, volontaire) englobe les 3 premières sources de motivation : la motivation intrinsèque, la régulation intégrée et la régulation identifiée. L'individu a le sentiment d'avoir le choix, il régule ses comportements en fonction de ses intérêts personnels et de ses valeurs profondes. Ce sentiment d'autodétermination engendre un sentiment de compétence, similaire au SEP. Il est lié positivement à l'intérêt pour l'activité, à la satisfaction, à la performance, à l'estime de soi, à la persistance, et négativement à l'anxiété (Deci & Ryan, 1987 ; Vallerand, 1997). La *motivation contrôlée* (i.e., obligée, contrôlée par des pressions) est composée des régulations introjectée et externe. Elle renvoie à la tendance à réguler ses comportements par obligation et/ou à cause de pressions externes ou internes à l'individu. Une forte motivation autonome est donc plus bénéfique, en termes de qualité de l'implication, de rendement et de bien-être, qu'une forte motivation régulée par des facteurs contraignants (Sarrazin et al. 2011).

La figure 6 illustre, de manière synthétique, les variations du type de motivation, de régulation et de perception du locus de causalité et leurs influences sur les comportements.

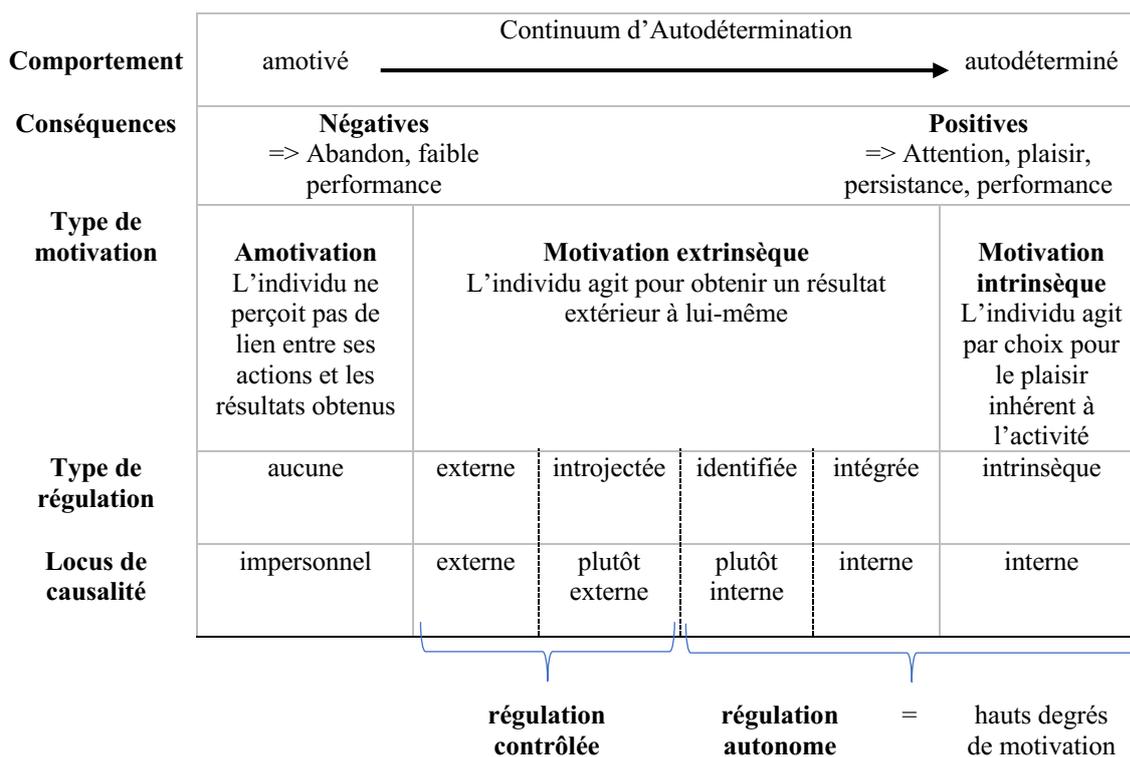


Figure 6 : synthèse du continuum d'autodétermination selon la perception du locus de causalité. Adaptation de la synthèse proposée par Denis (2006) (Heutte, 2011, p.87)

Selon Ryan (1995), les comportements humains ne sont pas, pour la plupart, motivés intrinsèquement. En matière d'orientation professionnelle, le choix d'orientation ne repose pas nécessairement sur l'unique motivation à apprendre ou exercer un métier. Parfois, les incitations peuvent être externes, voire ressenties comme une obligation à se former ou à retrouver un emploi (Gelpe, 2004). L'engagement dans un travail sur le projet professionnel peut reposer sur des motivations liées à la nécessité de résoudre des situations-problèmes ou à l'insertion dans des situations professionnelles contraintes (Gelpe & Blanchard, 2009). Il apparaît, à cet effet, nécessaire de considérer les motifs contextuels spécifiques, plutôt que les buts ou besoins généraux (Bagozzi, Bergami & Leone, 2003) pour prédire ou expliquer des actions particulières. En contexte carcéral, l'élaboration d'un projet professionnel est, comme nous l'avons expliqué, une composante centrale de la préparation à la sortie, qui conditionne certaines décisions judiciaires. Aussi, nous pouvons nous interroger sur le type de motivation qui sous-tend la participation des PPSMJ aux dispositifs d'orientation professionnelle. Idéalement, les détenus seraient intrinsèquement motivés à élaborer un projet professionnel, par plaisir et sans attente de récompense externe. Ce positionnement présagerait d'une participation active dans la construction de leur projet et favoriserait la réussite de leur projet. Mais, la réalité

peut être toute autre : les détenus ont pu intérioriser l'idée que l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable est un attendu fort de l'administration pénitentiaire et judiciaire, qui leur permettra d'obtenir certains bénéfices tels que des réductions de peine ou des aménagements de peine. Le mobile initial de travailler le projet professionnel reposerait, dans ce cas, sur des régulations externes. L'individu agirait alors pour obtenir une récompense (e.g. une remise de peine, un aménagement de sa peine). Dans ce cas précis, en application de la TAD, il y a des risques que la personne ne maintienne pas ses efforts, au-delà de sa peine, pour aboutir dans son projet. Doit-on alors s'interroger sur l'utilité d'initier ou de poursuivre l'accompagnement au projet ? Cette motivation externe ne signifie pas que les conduites du sujet soient dénuées de motivation (Gelpe & Blanchard, 2009). Deci et Ryan (1991) indiquent que les individus aspirent à trouver les conditions sociales et psychologiques afin de guider leurs conduites. Cette tendance les conduit, *Çpar internalisation des rŽgulations externes et intŽgration au soi des rŽsultats positifs obtenus, ^ autonomiser leurs conduites, cĀst-^-dire ^ les associer ^ des buts, des valeurs et des intŽr•ts professionnels* » (Gelpe & Blanchard, 2009, p.183). Le conseiller d'orientation peut aider le participant à internaliser les régulations externes, en identifiant et traitant les informations contextuelles pouvant favoriser un processus d'internalisation (ibid.). Des conduites d'orientation engagées sous l'influence de déterminants externes (e.g. la participation au dispositif pour répondre aux attentes de la justice me permettra de bénéficier d'un aménagement de peine) peuvent se transformer en objectifs autodéterminés (e.g. accéder à un emploi qui me permettra de trouver une plus grande stabilité à l'issue de ma peine). Ainsi, en intégrant des objectifs et des choix plus personnels, le bénéficiaire sera plus enclin à s'appropriier, de manière progressive, certains compromis.

### **La normativité de la motivation intrinsèque**

Les travaux relatifs à l'autodétermination se sont principalement intéressés aux déterminants et conséquences de tel ou tel type de motivation, afin de prévoir les performances des individus. Un second axe de recherche s'est attaché à traiter de la motivation intrinsèque dans une perspective normative (François, 2004). Une norme correspond à la valorisation de comportements ou de jugements dans un collectif donné. En d'autres termes, la norme caractérise ce qu'il est bon de faire ou de penser. Au quotidien, les individus expliquent les comportements par des causes internes (liées à la personne) ou externes (liées à l'environnement). Les recherches (Dubois, 1994, 2003) mettent en évidence que les

explications internes sont valorisées socialement. Deux paradigmes de recherche (Gilibert & Cambon, 2003) ont montré le caractère normatif de l'internalité :

- Le paradigme d'autoprésentation : les sujets choisissent des explications internes quand ils veulent se faire bien voir (donner une image positive d'eux-mêmes). Les réponses internes sont donc socialement valorisées.
- Le paradigme des juges : les évaluateurs porteront un jugement plus favorable à l'égard d'une personne se présentant comme interne, plutôt que celle se présentant comme externe.

François (2004) a utilisé le paradigme d'auto-présentation pour mettre en évidence la normativité de la motivation intrinsèque. L'auteur constate, dans le cadre d'une étude, que des étudiants ayant pour consigne de se faire bien voir en remplissant un questionnaire de motivation à destination d'un employeur, se présentent comme motivés intrinsèquement. Ces résultats indiquent que les sujets sont sensibles à la motivation intrinsèque, valorisée socialement, lorsqu'ils veulent se faire bien voir. Deux études, menées par Cassagnol-Bertrand, Baldet, Louche et Papet (2006) montrent que des évaluateurs jugent plus favorablement les candidats à un emploi se montrant motivés intrinsèquement, que ceux motivés extrinsèquement. Ces différents résultats mettent en évidence la normativité de la motivation intrinsèque. La motivation est donc un élément de jugement social. En matière d'orientation professionnelle, les projets associés à des motivations autodéterminées ont une forte valeur sociale (Gelpe & Blanchard, 2009), qui se manifeste dans le discours des individus engagés dans un accompagnement en orientation. Les bénéficiaires du conseil en orientation jugeront socialement utile d'exprimer un intérêt intrinsèque (e.g., s'épanouir dans leur futur emploi) pour justifier leur demande d'accompagnement et feront le silence sur des motivations moins bien perçues par l'environnement (e.g., avoir une appréciation positive du juge qui contribuera à sortir plus rapidement de détention).

#### **II.5.4. Facteurs individuels et sociaux**

La TSCC met en évidence l'influence de facteurs individuels et sociaux, tels : les prédispositions et le niveau scolaire, l'appartenance ethnique, le handicap, la situation de chômage, qui affaiblissent ou renforcent l'agentivité de la personne, sa capacité à agir sur le déroulement de son orientation professionnelle (Lent, 2008). Ces facteurs, à travers les expériences d'apprentissage, influencent les sentiments d'efficacité personnelle, les attentes relatives aux résultats, les intérêts, les choix de buts, puis les choix d'activités particulières qui

permettent d'atteindre un certain niveau de réussite. Par sa spécificité, le public détenu cumule un ensemble de facteurs individuels et sociaux susceptibles de réduire sa capacité à agir.

En résumé, les théories sociocognitives et leurs applications dans le champ de l'orientation professionnelle, décrivent un sujet capable de réguler ses propres conduites, de se motiver lui-même et d'orienter ses actions au moyen de l'anticipation. Le conseil en orientation ne se limite pas au choix d'une orientation, il importe qu'il aboutisse à l'action (Lhotellier, 2001). À cette fin, la motivation du sujet est essentielle puisqu'elle détermine les choix, le niveau d'effort et la persistance dans la mise en œuvre du projet professionnel. Différents facteurs motivationnels entrent en jeu dans le processus d'orientation : la croyance dans la capacité à aboutir dans le projet professionnel, les attentes de résultats, les buts personnels, les types d'attributions causales, les obstacles perçus, ou encore les types de motivation liés au projet professionnel. Ces facteurs motivationnels, de manière commune, déterminent la direction, l'intensité et la persistance des conduites, qui s'élaborent selon un processus dynamique. Le cadre du conseil permet d'engager un travail de réflexion avec le bénéficiaire sur ses facteurs motivationnels, afin d'activer et de renforcer ce processus. Les théories sociocognitives proposent des pistes d'intervention opérationnelles pour aider le bénéficiaire à entretenir ou développer sa motivation (Gelpe & Blanchard, 2009). Nous percevons, à travers ces théories, combien la participation au dispositif d'orientation pourrait développer les sources de motivation des PPSMJ, et, en conséquence, renforcer leur intentionnalité et réguler leurs conduites en lien avec le projet professionnel.

### **III. Les travaux sur l'efficacité du conseil en orientation**

Quel que soit le type de prestations (e.g., le bilan d'orientation, le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences), la finalité des démarches d'orientation fait actuellement consensus : faciliter l'autonomie des individus, les rendre actifs et responsables dans le processus de leur orientation, leur livrer les moyens de résoudre, par eux-mêmes, les problèmes que pose leur orientation (Guichard & Huteau, 2006). Ces objectifs généraux ont conduit les chercheurs à s'interroger sur les effets produits par la pratique du conseil en orientation et sur les critères permettant d'évaluer et d'en comprendre l'impact (ibid.).

### **III.1. Présentation générale des travaux sur les effets des pratiques d'orientation**

Différentes études, majoritairement nord-américaines, ont été menées afin d'évaluer l'efficacité des pratiques de conseil en orientation. Comme l'indiquent Gaudron, Bernaud & Lemoine (2001), ces recherches se sont intéressées, en particulier, à l'analyse du feed-back des méthodes d'orientation. Les variables modératrices impliquées dans les processus du feed-back (e.g., les variables liées au bénéficiaire ou à l'interaction entre le bénéficiaire et le conseiller) ont été mises en évidence. Les critères d'évaluation retenus, issus pour la plupart des modèles théoriques du développement vocationnel, sont divers : la perception des conseillers (Barack & Lacrosse, 1975 ; Corrigan & Schmidt, 1983) ; la maturité vocationnelle, l'estime de soi, l'acceptation ou l'assimilation des résultats du feed-back (Olivier & Spokane, 1988). Dans le cadre d'une méta-analyse, Oliver et Spokane (1988) ont recensé 58 études américaines (7311 sujets) portant sur l'évaluation des pratiques en orientation. Les résultats de leurs travaux confirment l'évolution de certains critères tels : la maturité vocationnelle, le degré de connaissance de soi, la connaissance de l'environnement ou la capacité à prendre des décisions. En Amérique du Nord, le conseil en orientation s'intègre au champ du counseling (Gaudron et al., 2001). Cette démarche d'aide, proche de la psychothérapie, est liée à la résolution de problèmes ayant trait à la vie professionnelle, mais aussi aux autres sphères de la vie (Gysbers, Heppner & Johnston, 2000 ; Lecomte & Guillon, 2000). Le counseling, et par conséquent ses effets, diffère de la pratique française (Bernaud, Cohen-Scali, & Guichard, 2007 ; Bernaud, Di Fabio & Saint-Denis, 2010), qui n'inclut pas la thérapie (Blanchard, 2000). Au regard de cette distinction, nous limiterons notre propos aux travaux français, notre recherche se situant dans ce contexte. En France, les études sont peu nombreuses et concernent essentiellement le bilan de compétences (Gaudron et al., 2001). Comme le précisent Gaudron & Croity-Belz (2005), le bilan de compétences fait office de cadre de référence en matière d'orientation professionnelle des adultes : régi par un cadre législatif, le bilan de compétences se centre sur le bénéficiaire, avec l'intention de le rendre actif et autonome dans ses démarches d'orientation, dans une logique d'orientation tout au long de la vie. Les variables retenues pour évaluer les effets de la prestation sont, pour la plupart des études, en lien avec les finalités du bilan de compétences (i.e., les variables résultats), telles que définies dans les textes (e.g., l'élaboration du projet, l'insertion à l'issue du bilan, les apports du bilan sur le plan personnel et professionnel, la connaissance de soi, le niveau général d'information sur les formations et les métiers).

Dans leur article portant sur l'évaluation du bilan de compétences, Gaudron, Bernaud & Lemoine (2001) évoquent les protocoles mis en œuvre pour apprécier les effets de la démarche. Nous retenons que les effets individuels sont parfois mesurés à l'aide de questionnaires post-bilan<sup>19</sup>, complétés par les bénéficiaires après l'accompagnement. Les résultats mettent en évidence des niveaux élevés de satisfaction, ainsi qu'une utilité perçue de la démarche, particulièrement pour la définition du projet professionnel, la connaissance de soi, la motivation et la confiance en soi. L'indicateur de satisfaction, bien que source d'information importante pour juger de la qualité d'une intervention psychologique, ne constitue pas à lui seul un indice exhaustif de l'efficacité d'une intervention psychologique (Sexton, 1996). Gaudron, Bernaud et Lemoine (2001) remarquent qu'une méthodologie d'évaluation sans mesure initiale interroge la validité des résultats basés sur les déclaratifs des bénéficiaires. Pour dépasser cet écueil, les auteurs proposent de s'appuyer sur une méthodologie longitudinale, permettant d'apprécier l'évolution de variables au cours du bilan.

Heppner et Heppner (2003) recommandent de repenser les effets du conseil en orientation, en intégrant, entre autres, l'examen de plusieurs variables psychologiques et relationnelles. Au début du 21<sup>ème</sup> siècle, l'attention des chercheurs s'est centrée sur l'analyse des processus en jeu, au cours des entretiens de conseil en orientation. Gaudron et Croity-Belz (2005) ont fait la synthèse des différents travaux de recherche empiriques et théoriques portant sur l'analyse des processus psychologiques à l'œuvre dans le bilan de compétences. Ces processus, envisagés « *comme des éléments de structures psychiques hiérarchisés que l'on postule comme suffisamment malléables pour que les rétroactions fournies par le conseiller en modifient l'image ou l'autoperception* » (ibid., p.111), sont rassemblés en 2 ensembles. Le premier ensemble concerne les processus liés au rapport à soi et à son évolution. Ces processus impliquent des variables psychologiques qui s'inscrivent dans les modèles théoriques de la psychologie vocationnelle nord-américaine (e.g., le soi, le sentiment d'efficacité personnelle, le locus de contrôle) et de la psychologie française et européenne (e.g., l'auto-connaissance, les processus identitaires, l'expérience cognitive de soi). Le second ensemble porte sur les processus liés au rapport au milieu social et son évolution. Il réfère aux processus en lien avec les différents contextes du bénéficiaire (i.e., les processus liés à ses rapports au travail, aux

---

<sup>19</sup> Les auteurs recensent des recherches nationales (Kop, Dickes, Desprez, Bachacou, Danton & Moriconi, 1997), des rapports d'activité (Bellier & Osbert, 1994), des enquêtes régionales menées par les FONGECIF (CIBC, 1996) et des rapports sur l'évaluation du droit des salariés au bilan de compétences (IGAS, 1997).

compétences et aux différents domaines de vie), aux processus liés à son insertion (les préoccupations de carrière, l'implication et les conduites d'exploration et d'insertion), et aux processus liés au rapport au conseiller.

### **III.2. Efficacité du conseil en lien avec l'évolution du rapport à soi**

Nous nous intéressons, dans notre recherche, aux possibles effets du conseil en orientation auprès de la population carcérale. La description des principaux cadres théoriques sous-jacents aux pratiques d'orientation a mis en évidence certains processus liés à la construction de soi, à la représentation de soi et aux conduites actives en lien avec le projet professionnel. Au regard de la problématique d'insertion de notre public d'étude, nous limiterons notre présentation de l'effet de l'intervention en orientation à certains processus relatifs à l'évolution de soi, aux perceptions de soi et aux conduites actives en lien avec le projet professionnel.

Le soi, objet d'étude majeur de la psychologie sociale, renvoie aux multiples informations et représentations dont l'individu dispose sur lui-même et qui guident son action et ses jugements (Martinot, 2016). Parmi les nombreuses approches s'y rapportant, trois d'entre elles, ont été particulièrement investies (ibid.) : l'organisation cognitive du soi, le soi comme source de motivation et le soi comme une construction sociale. L'étude de l'organisation cognitive de soi s'intéresse à la manière dont s'organise en mémoire l'ensemble des représentations de soi et leur utilisation par l'individu pour se définir et réguler son comportement. Cette organisation en mémoire des représentations du soi joue un rôle crucial : elle permet, d'une part, de mieux connaître le soi, et d'autre part, de comprendre et prédire les réponses cognitives, émotionnelles et comportementales des individus (Martinot, 2016). Le soi se distingue selon trois principales composantes, constituant la synthèse des recherches en psychologie sociale (Martinot, 1995) :

- ✠ La **composante cognitive du soi** correspond au concept de soi (self-concept), constitué par l'ensemble des représentations et schémas de soi (Markus, 1977 ; Monteil, 1993). Cette composante cognitive de la personnalité correspond, d'une part, à la manière dont nous nous définissons (e.i. ce que je suis), mais aussi aux images que les autres nous renvoient (e.i. ce que les autres pensent que je suis) (Benedetto, 2008). Ces représentations mentales du soi se structurent au cours des expériences sociales et sont stockées en mémoire. Elles sont organisées en schémas de soi, qui correspondent aux qualités de soi dans un domaine spécifique (Fiske et al., 2011). Le concept de soi est, selon Martinot (1995) à la fois stable (i.e., une partie de soi est non-accessible à conscience) et malléable (i.e., une partie de soi, le soi au travail, est perméable à la

réflexion). L'image de soi, composante cognitive ou descriptive du soi, est relativement plastique, contrairement aux conceptions centrales de soi qui apparaissent stables (ibid.).

- ¥ La **composante affective du soi** correspond à l'estime de soi (self-esteem), c'est à dire la manière dont nous nous évaluons. Cette caractéristique de la personnalité est une auto-évaluation, généralement stable, qui peut être négative ou positive. L'estime de soi peut renvoyer au soi entier (estime de soi globale), mais aussi à des aspects spécifiques du soi (e.g., estime de soi sociale, estime de soi scolaire). L'estime de soi est, selon Croizet et Martinot (2003), un indicateur d'une bonne adaptation à l'environnement. Un niveau d'estime de soi élevé est lié à la satisfaction, au bien-être psychologique et au sentiment de compétence qui permet d'envisager les succès à venir et de mettre en œuvre les stratégies adéquates pour atteindre les objectifs (Lévy-Leboyer, 1993). Le regard que l'individu porte sur lui-même a pour fonction majeure de permettre à l'individu d'agir avec efficacité dans son environnement. Les sujets mettent en place diverses stratégies afin de maintenir un niveau d'estime de soi satisfaisant : pour préserver leur estime de soi, les individus évitent les situations pouvant l'altérer et recherchent celles qui la valoriseront.
- ¥ La **composante comportementale du soi** (ou composante conative du soi) (Martinot, 1995) renvoie à la présentation de soi à soi-même et à autrui, soit l'effort fourni par l'individu pour donner en public une certaine image. Donner une image favorable de soi remplit une fonction essentielle dans la structuration de nos interactions. Cette dimension correspond à l'ancrage social des images de soi et à l'aspect comportemental du soi (ibid.).

Dans la perspective cognitive, le soi renvoie donc à la manière dont nous nous définissons, dont nous nous évaluons et dont nous nous présentons à nous-même et à autrui. Le « soi » joue un rôle majeur dans la construction de l'identité, mais aussi dans la régulation des conduites.

### **III.2.1. L'évolution positive du soi**

L'effet du conseil en orientation sur la construction de soi a fait l'objet de différents travaux. Gaudron, Bernaud & Lemoine (2001) ont observé, dans le cadre d'une étude longitudinale, l'augmentation de l'estime de soi (estime de soi générale, estime de soi personnelle, estime de soi sociale) et la richesse de soi (savoir-faire, leurs savoir-être, leurs intérêts professionnels, les

compétences utiles pour leur projet professionnel et les compétences qu'il faudrait développer pour leur projet professionnel). Dans une autre étude, Ferrieux et Carayon (1998) ont constaté une revalorisation de l'estime de soi de chômeurs de longue durée, à l'issue de leur participation à un bilan de compétences, en comparant les situations pré-bilan et post-bilan. Ces différents travaux mettent donc en évidence que la participation au bilan de compétences contribue à l'évolution du soi.

Le conseil en orientation, appréhendé comme un processus de construction de soi, serait donc susceptible de participer positivement à la construction identitaire des personnes incarcérées. La valorisation de l'estime de soi et la réévaluation positive de l'image de soi, seraient les indicateurs de ce changement, au terme de l'accompagnement en orientation. L'estime de soi et l'image de soi sont, comme nous l'avons vu précédemment, particulièrement affectées par le vécu carcéral. À cet égard, leur possible rehaussement au cours du conseil retient notre attention.

### **III.2.2. Le développement de la confiance en soi et du pouvoir d'agir**

L'agentivité augmente les possibilités d'actions des personnes, ce qui en fait, selon François et Langelier (2000), un critère important pour appréhender les effets du bilan de compétences. Ces auteurs précisent que l'agentivité est opérationnalisée dans les recherches, à travers différentes dimensions, telles : « *l'employabilité psychologique* » (Ferrieux & Carayon, 1998), « *l'autoemprise* » (Lemoine, 1998), « *le sentiment de contrôle* » et « *le SEP à l'égard de ses propres conduites d'orientation* ». Au terme du bilan de compétences, plusieurs études françaises mettent en évidence une augmentation notable du sentiment d'efficacité personnelle. Parmi elles, une enquête (Bellamy, 1998, cité par François & Botteman, 2002) menée à partir d'entretiens auprès de bénéficiaires de la prestation au Centre Institutionnel de Bilans de Compétences (CIBC) de la Charente Maritime, témoigne de ce gain à travers un rehaussement du sentiment de contrôle au terme du bilan. Les bénéficiaires disposent alors d'une représentation plus réaliste de leurs capacités et de leurs chances de réussite dans ce qu'ils entreprennent. Les résultats de ces études confirment que la pratique du bilan de compétences amène le bénéficiaire à « *une représentation plus exacte ou plus réaliste de ses capacités et de ses chances de succès dans ce qu'il entreprend* » (ibid., 2002, p. 529).

Les détenus, parfois désabusés, ont tendance à ne plus croire que l'accès à l'emploi soit possible pour eux (Chantraine, 2003). La participation au dispositif d'orientation professionnelle est

susceptible de développer leur confiance dans leur capacité à réussir leur insertion professionnelle et leur puissance d'agir. Ces évolutions favorables les amèneraient à être plus investis et plus persévérants dans la mise en œuvre de leur projet professionnel. Ces effets potentiels du conseil en orientation, auprès de notre public d'étude, sont donc remarquables.

### **III.2.3. Les conduites actives d'exploration et d'insertion**

Comme l'indiquent Gaudron et Croity-Belz (2005), les actions engagées par le bénéficiaire au cours du bilan de compétences, ont fait l'objet de plusieurs études traitant des effets du bilan de compétences, selon des dénominatifs variés : « la mobilisation » (Ferrieux & Carayon, 1998), « la dynamisation » (Gaudron et al., 2001), « l'engagement » (Castra & Valls, 1997), « le passage à l'acte » (Doutre, 2003). Ces conduites actives sont mises en œuvre sous différentes formes et à différents temps du bilan (Ibid.). Il peut d'agir de rechercher des informations (documentation, personnes ressources) en amont de l'élaboration du projet ou d'effectuer des démarches (e.g., rédaction de CV, inscription en formation, candidature à une offre d'emploi) visant à l'insertion ou la mobilité lorsque le projet est défini. Les recherches pré-citées montrent une augmentation de ces conduites ou démarches au cours du bilan.

En somme, l'intervention en orientation professionnelle pourrait permettre aux PPSMJ de gagner en pro-activité. Soulignons cependant que l'environnement carcéral impacte sur la mise en œuvre des conduites, classiquement réalisées par le bénéficiaire en milieu ordinaire. En détention, sans accès à internet ou à une documentation actualisée, la recherche d'informations, à la seule initiative des participants, est limitée, voire impossible. De même, sans liberté de mouvement, la prise de contact spontanée avec des professionnels (e.g., employeurs, organismes de formation) est contrainte. Ce contexte spécifique réduit les possibilités d'actions du bénéficiaire et impose certaines adaptations. Les recherches sur internet sont effectuées par le psychologue du travail, de préférence durant l'entretien afin d'y associer le bénéficiaire. Au besoin, des documents (e.g., un programme de formation, des fiches métiers) sont remis au consultant, pour lecture entre 2 entretiens. Certaines actions peuvent, néanmoins, être entreprises par le consultant lui-même. Le bénéficiaire est invité, par exemple, à rédiger un CV ou une lettre de motivation. Les échanges téléphoniques avec l'extérieur sont possibles au cours des entretiens de conseil. Ce premier contact avec un professionnel ou un organisme de formation est néanmoins délicat : le bénéficiaire est contraint de préciser son statut de détenu et d'expliquer qu'une rencontre physique est conditionnée par l'obtention d'une permission de sortie. Lorsqu'une sortie liée au projet d'insertion est accordée, le bénéficiaire peut réaliser des

actions (e.g., entretiens de recrutement, enquêtes professionnels, recherches de stage) auprès de professionnels de l'emploi ou de la formation. Ces sorties ponctuelles sont l'occasion d'évaluer la capacité de l'intéressé à effectuer des démarches de manière autonome (e.g., se déplacer en transport en commun, être ponctuel à un rendez-vous professionnel) et à respecter les conditions fixées (e.g., regagner l'établissement pénitentiaire dans les horaires imposés, être en état de sobriété au retour en détention). Leur déroulement intéresse donc non seulement le conseiller en orientation, mais aussi les acteurs de la chaîne pénitentiaire et judiciaire.

#### **III.2.4. L'autoconnaissance de soi**

L'autoconnaissance est en lien avec le modèle théorique de « l'emprise analytique » développé par Lemoine (2002). Selon cet auteur, la notion d'emprise rend compte de l'activité scientifique réalisée par autrui, à travers la prise d'information sur soi, l'attention portée sur soi, les instruments d'observation et les résultats restitués. Le prélèvement d'informations et l'analyse qui s'en suit, conduisent la personne à une centration sur elle-même et à une auto-analyse de sa propre conduite. À partir de l'attention qu'il se porte (ou auto-attention), le sujet exerce une action sur lui-même, induisant un autre rapport psychosocial (Lemoine, 1998).

L'effet du bilan de compétences sur l'autoconnaissance de soi a été évalué dans l'étude longitudinale de Gaudron et al. (2001). Construite pour les besoins de la recherche, une échelle d'autoconnaissance de soi visait à repérer le niveau de connaissance de soi du sujet à partir d'activités de réflexion sur soi et d'attention portée sur ses caractéristiques et sur sa conduite. L'échelle d'autoconnaissance de soi, composée de 32 items, recouvre trois facteurs principaux : l'auto-réflexion portée à sa conduite, la clarté de l'image de soi, ainsi que la réalisation du projet professionnel et la détermination du sujet. La recherche montre une augmentation de la capacité d'autoanalyse au cours du bilan de compétences. Sur la base d'entretiens individuels menés à 6 mois, les chercheurs ont pu observer la stabilité de ce gain. Ferrieux et Carayon (1998) ont mis en évidence, dans le cadre d'une étude longitudinale auprès de bénéficiaires de bilan de compétences, une évolution positive du sentiment d'être capable d'autoévaluer leurs compétences et intérêts.

L'accompagnement au projet professionnel pourrait donc permettre au détenu de gagner en connaissance de lui-même, à partir d'activités de réflexion sur soi. Cette auto-attention le conduirait à analyser sa conduite par rapport au projet professionnel.

## Conclusion du chapitre

Les pratiques contemporaines en orientation professionnelle ne se résument pas, comme à leur origine, à délivrer une information objective et ponctuelle sur l'adéquation entre les caractéristiques d'un individu et d'un métier. Elles visent à développer l'autonomie, la capacité à agir, à anticiper et à surmonter les transitions qui marquent la vie des individus. Le bénéficiaire du conseil, placé au centre du processus, est considéré comme un sujet actif, responsable et capable de construire sa vie. Cette conception moderne de l'orientation, appliquée à la problématique d'insertion du public carcéral, attire notre attention. Les notions d'autonomie et de responsabilisation à construire sa vie dans le cadre du conseil en orientation font écho à l'ambition de préparer la personne condamnée à agir en personne responsable pour réintégrer la société, après sa peine. La capacité à agir du sujet et le sentiment de maîtriser son propre devenir sont, par ailleurs, reconnus comme de puissants leviers du processus de désistance (Maruna, 2001 ; LeBel et al., 2008). Ces ambitions sont, cependant, à considérer selon le public auquel elles s'appliquent : les publics précaires et éloignés de l'emploi ont moins de marge de manœuvre en matière d'orientation professionnelle, que les personnes insérées professionnellement (Soidet, Blanchard & Orly-Louis, 2018).

Plusieurs grands courants théoriques influencent les pratiques d'orientation actuelles. Leur présentation et les travaux portant sur les effets du conseil en orientation ont permis de relever les potentialités du conseil en orientation. Nous retenons, en particulier, que l'accompagnement au projet professionnel participe à la connaissance de soi, à la restructuration du soi et à la mise en œuvre de conduites actives en matière d'orientation. Parmi les différentes approches, le modèle développemental a contribué à considérer l'orientation comme un processus continu qui implique d'intégrer les différentes sphères de la vie, ainsi que les changements dynamiques en relation avec son environnement. Le concept de soi, ou représentation de soi, joue un rôle déterminant dans les choix d'orientation et dans la construction du projet professionnel. Les modèles constructivistes en orientation mettent l'accent sur les interactions de conseil qui permettent au consultant d'« *accroître son pouvoir d'agir en lui offrant la possibilité de symboliser à sa manière ses différentes expériences* » (Guichard, 2016, p.26) et de construire de nouvelles identités. La Théorie Sociale Cognitive de Bandura, étendue au domaine de l'orientation, postule que l'individu est un être intentionnel, capable de se fixer des buts, d'en changer et de réguler ses propres conduites d'orientation professionnelle, tout en considérant l'influence des facteurs personnels et environnementaux. Les conduites des individus sont, dans

cette perspective, le produit d'interactions entre les facteurs internes, l'environnement et les comportements. Différents facteurs motivationnels influencent le processus d'orientation. Parmi eux, Le sentiment d'efficacité personnelle, soit la croyance dans la capacité à mettre en œuvre les conduites nécessaires à l'atteinte d'un but, détermine les attentes de résultats, les intérêts professionnels, les choix et les buts, ainsi que les comportements résultant de ces buts (Lent et al., 1994). Chez la population carcérale, majoritairement éloignée de l'emploi, cette confiance, construite en partie au cours d'expériences réussies, pourrait être réduite. Les attentes de résultats, les buts personnels, les attributions causales et les obstacles perçus constituent les autres facteurs motivationnels considérés dans la Théorie Sociale Cognitive de Carrière. La théorie de l'Autodétermination distingue 6 types de motivation ayant des conséquences affectives, cognitives et comportementales différentes (Deci & Ryan, 2000). Les théories sociocognitives appliquées au domaine de l'orientation professionnelle, invitent à considérer les motivations des PPSMJ lorsqu'elles engagent un travail sur leur projet professionnel.

Les recherches s'intéressant aux effets du conseil en orientation confirment que la démarche d'orientation agit positivement sur certains processus psychologiques liés au rapport à soi. Les résultats établissent, qu'au terme d'un bilan de compétences, les participants bénéficient d'une meilleure connaissance de soi, d'une plus grande estime de soi, d'une valorisation de l'image de soi et d'une plus grande confiance dans leurs capacités à agir efficacement. Ces nouvelles perceptions de soi sont susceptibles d'influer positivement sur la mise en œuvre de comportements propices à leur insertion professionnelle future. Les chercheurs observent, par ailleurs, une dynamisation qui se traduit par la mise en œuvre de conduites actives liées au projet et à l'insertion professionnelle. Ces perspectives de développement, au terme de l'accompagnement en orientation, sont particulièrement intéressantes pour notre public d'étude. Nous notons que les travaux relatifs aux effets du conseil en orientation portent sur le bilan de compétences, qui diffère des prestations de conseils proposées en détention. Le bilan de compétences est une prestation spécifique, délivrée à des bénéficiaires dont les caractéristiques (e.g., niveau de qualification, expériences professionnelles, distance à l'emploi) sont, en général, plus favorables que celles de notre population d'étude. Les conditions de réalisation de l'accompagnement au projet sont, par ailleurs, différentes selon que les sujets soient libres ou incarcérés

## CHAPITRE 3 - PROBLÉMATIQUE DE LA THÈSE

Les établissements pénitentiaires ont pour mission de préparer l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues afin de leur permettre de mener une vie responsable et de prévenir la commission de nouvelles infractions. Différents travaux démontrent que le fait de trouver et conserver un emploi après la sortie de détention réduit le risque de récidive (La Vigne et al., 2004, 2007 ; Rossman & Roman 2003 ; Visher & Courtney, 2007). Dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des PPSMJ, des interventions en orientation professionnelle sont proposées en détention. Ces prestations sont traditionnellement délivrées aux demandeurs d'emploi, hors-détention. Dans le contexte spécifique de la prison, leur mise en œuvre est particulière. La population carcérale, caractérisée par un faible niveau de qualification et une forte distance à l'emploi, est fragilisée par le vécu carcéral. Les difficultés liées au passé sont souvent exacerbées par l'emprisonnement. L'accès à l'emploi est considéré, par les détenus, comme un gage de réinsertion (Liwerant, 2001). Cependant, Chantraine (2004) indique, sur la base d'entretiens réalisés en maison d'arrêt et auprès d'anciens détenus, que le travail « *n'est que très rarement envisagé comme un possible, conçu alors comme l'ultime étape d'un parcours du combattant dont la temporalité est jugée exténuante et incertaine* » (p.376). Le retour à la liberté, bien qu'attendu, s'avère être une étape décisive. Il confronte les sortants de détention à de multiples difficultés objectives et subjectives, qui compromettent la réussite des projets d'insertion et encouragent la poursuite de conduites délictueuses. Les travaux portant sur les carrières délinquantes s'intéressent, depuis plus d'une vingtaine d'années, à la désistance, soit le processus à travers lequel un individu cesse ses activités délinquantes (Laub & Sampson, 2001). Plusieurs leviers ont été repérés chez les personnes ayant emprunté le chemin de la désistance. Rompre avec la délinquance implique, selon McNeill (2002), 3 principaux facteurs fonctionnant en interdépendance : le capital humain (e.i., les compétences individuelles), le capital social (l'intégration dans des relations et des réseaux sociaux non délinquants) et les motivations. Ces facteurs seraient, selon l'auteur, des préconditions nécessaires et suffisantes au changement : *Ç Il faut que le sujet qui entreprend de changer soit motivé et qu'il ait la capacité de changer, c'est-à-dire, en l'occurrence, qu'il dispose des compétences requises. Mais ceux qui veulent changer doivent également avoir accès aux occasions qui s'offrent* (McNeill, 2012, p.260). Ces préconditions supposent 3 rôles pour les professionnels mettant en œuvre les interventions en vue de la désistance : *Ç il faut qu'ils soient des conseillers sociopsychologiques qui sachent développer et faire usage de la motivation des*

*sujets ; qu'ils soient des éducateurs qui développent et fassent usage du capital humain ; qu'ils soient aussi des soutiens qui développent et fassent usage du capital social* (ibid., 2012, p.261). Le processus d'abandon de la délinquance requiert, dans une interrelation complexe, des changements sociaux (e.g., accéder à l'emploi, changement objectif des relations ou des réseaux sociaux), et des changements subjectifs (e.g., changements de définition de soi, changements cognitifs) (Kazemian, 2007 ; Maruna & Lebel, 2012 ; Shover, 1983). Ainsi, le contexte et la personne sont inséparables pour se désengager des conduites délinquantes : fournir un emploi n'apparaît pas suffisant, des compétences en lien avec ce travail et une attitude positive à l'idée de travailler sont aussi requises (Vogelvang & Tigges, 2010).

Partant de ces éléments, nous nous interrogeons sur les potentialités du conseil en orientation professionnelle, délivré en détention. L'administration pénitentiaire évalue la réussite des interventions en orientation par le nombre de sorties dites positives : le nombre d'entrées en formation, d'accès à l'emploi ou d'aménagements de peine. Or, les recherches portant sur les pratiques actuelles en orientation et leurs effets révèlent que leur finalité va au-delà. La pratique du conseil en orientation ne vise plus, comme à son origine, la recherche d'adéquation entre un individu et un métier, et la prescription d'un parcours. L'enjeu est d'aider le bénéficiaire à élaborer un projet professionnel en cherchant à développer son autonomie. Plusieurs modèles théoriques sous-tendent les pratiques contemporaines en orientation. L'approche du Life Design, basée sur le modèle constructiviste, se centre sur l'accompagnement de la construction de soi. Son but est d'aider les individus à construire des perspectives d'avenir et à établir leurs propres normes de vie afin de donner du sens et d'orienter leur existence (Savickas et al., 2010). Tout au long de l'accompagnement, la personne développe des connaissances relatives à soi, à l'environnement et à ses possibilités d'action. Elle est amenée à construire des buts et à se mettre en action pour les atteindre. La construction de soi constitue, selon Guichard (2005), le fondement des pratiques en orientation. Le modèle sociocognitif de Bandura (1986) est axé sur la compréhension des processus internes qui régissent les comportements humains, issus d'interactions dynamiques entre les déterminants personnels, comportementaux et environnementaux. L'agentivité, concept central de la théorie sociale cognitive, est définie par Bandura (2003) comme l'exercice d'un contrôle intentionnel sur le sens et la qualité de la vie, que les individus peuvent améliorer à travers une attitude auto-réflexive sur leurs capacités, leurs modes de fonctionnement, ainsi que sur la signification et l'utilité de leurs projets de vie. Les sentiments d'efficacité personnelle, constituants majeurs de ce pouvoir d'agir, font partie des mécanismes de régulation (Bandura, 1986, 2003). Les croyances relatives aux SEP se

rapportent aux jugements portés par les personnes concernant leurs propres capacités à organiser et à réaliser les actions nécessaires pour atteindre les performances attendues (Bandura, 1986). Elles renvoient, par ailleurs, aux croyances quant à leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les différentes actions requises pour agir sur les événements de la vie (Wood & Bandura, 1989). Cette représentation de ses capacités, lorsqu'elle est positive, constitue une des sources de motivation, d'efficacité et de persévérance dans l'action. Un niveau élevé d'auto-efficacité va produire trois types d'effets : se fixer des buts plus ambitieux, persister dans ses efforts et faire preuve d'une plus grande résilience face aux imprévus et aux difficultés (Bandura, 2003). Si les gens ne pensent pas qu'ils peuvent produire les résultats qu'ils désirent par leurs actions, ils ont peu de raisons pour agir ou persévérer face aux difficultés (Bandura, 1997). Les sentiments d'efficacité personnelle sont associés à d'autres concepts motivationnels, avec lesquels ils entrent en interaction dans le déclenchement, l'orientation, l'intensité et la persistance du comportement (Carré, 2004). Parmi ces concepts, les attributions causales correspondent aux inférences particulières par lesquelles l'individu explique les situations (ou les comportements) qu'il perçoit (ou exécute) afin de mieux contrôler et prédire de futurs événements similaires (Heider, 1958 ; Weiner, 1985). Les attributions causales liées à une situation d'échec ou de réussite ont une influence sur le comportement futur, parce qu'elles affectent le choix, l'intensité et la persistance de ce dernier (Weiner, 1985, 1992 ; Bandura, 1997). Sur la base du modèle théorique développé par Bandura (1986, 2003), Lent, Brown et Hackett (1994, 1996) ont élaboré la Théorie Sociale Cognitive de Carrière (TSCC). Cette théorie s'intéresse aux processus grâce auxquels l'individu développe ses intérêts, effectue ses choix d'orientation et parvient à des niveaux de réussite variables au cours de son parcours scolaire et professionnel. Ces auteurs mettent l'accent sur des variables, dont les sentiments d'efficacité personnelle et les buts, qui permettent aux personnes d'influer sur leur propre orientation professionnelle. Ils considèrent, par ailleurs, les variables environnementales qui peuvent affaiblir ou renforcer l'exercice de l'auto-contrôle que chacun exerce sur le déroulement de son orientation professionnelle (Lent, 2008). Les résultats de leurs recherches confirment le rôle prépondérant du sentiment d'efficacité personnelle sur l'élaboration et la conduite des projets professionnels, ainsi que les bénéfices cognitifs, motivationnels et émotionnels de l'agentivité.

L'évaluation des pratiques en orientation a fait l'objet d'un certain nombre de recherches (Carrein, 2011 ; Ferrieux & Carayon, 1998 ; Gaudron, Bernaud & Lemoine, 2001 ; Gaudron & Croity-Belz, 2005). Ces recherches empiriques s'intéressent essentiellement aux processus en

jeu dans le conseil en orientation, c'est-à-dire « ce qui se passe » au cours des entretiens de conseil ou dans le déroulement d'activités d'aide à l'orientation (Hill & Corbett, 1996). Ces processus, selon Gaudron et Croity-Belz (2005, p.111), *« peuvent être considérés comme des éléments de structures psychiques hiérarchisés que l'on postule comme suffisamment malléables pour que les rétroactions fournies par le conseiller en modifient l'image ou l'autoperception »*. En France, les études portent principalement sur les processus psychologiques en jeu dans le bilan de compétences, dispositif de référence en matière d'orientation professionnelle (ibid.). Les processus étudiés concernent plus ou moins directement la représentation de soi et ses diverses composantes (e.g., image de soi, estime de soi, locus de contrôle, sentiment d'efficacité, agentivité, processus identitaires). Les chercheurs observent des effets positifs sur plusieurs dimensions psychologiques dont l'image de soi (Gaudron et al., 2001), l'estime de soi (Gaudron et al., 2001 ; Ferrieux & Carayon, 1998), les sentiments d'efficacité personnelle et l'agentivité (Ferrieux & Carayon, 1998 ; Lemoine, 1998). Les auteurs insistent, par ailleurs, sur la qualité de la relation et son importance dans l'efficacité du conseil (Horvath & Symonds, 1991 ; Meara & Patton, 1994).

Les modèles épistémologiques et les études portant sur les effets des pratiques en orientation, apportent un éclairage sur les modalités et sur les finalités du conseil en orientation. Dans ces approches contemporaines, la construction de soi et l'agentivité sont au cœur du processus d'orientation. Si les études portent principalement sur le bilan de compétences, en milieu « ordinaire », aucune n'a été menée sur la pratique du conseil en orientation en milieu carcéral. Notre recherche - et c'est son importance - porte sur cet objet. La perspective de favoriser la redéfinition identitaire, de développer le pouvoir d'agir et d'engager la mise en œuvre de comportements favorables à l'insertion professionnelle du public détenu, par le conseil en orientation professionnelle, apparaît particulièrement attractive. Mais, ces modèles d'orientation peuvent-ils, et dans quelles conditions, s'appliquer aux personnes détenues ? Nous nous interrogeons sur la manière, voire la possibilité d'aboutir à de telles transformations, en prison, lieu de privation de liberté de mouvement et d'autonomie (Chamond et al., 2014). L'incarcération est vécue comme « une expérience extrême » (Pollak, 1990 ; Rostaing, 2006), au cours de laquelle les personnes détenues prennent conscience de toutes les pertes et privations qui accompagnent leur peine, dont la perte d'autonomie et la perte de contrôle de leurs choix (Abramson et al., 1968). Comment faire preuve d'autonomie et se responsabiliser dans la construction de son projet professionnel lorsque les différentes démarches sont soumises à l'autorité pénitentiaire ou judiciaire ? Des démarches aussi classiques que la rencontre avec

un employeur, les recherches sur internet, la prise de rendez-vous auprès d'un organisme de formation, etc., ne peuvent être effectuées spontanément, voire sont interdites pour la personne incarcérée. Comment se projeter dans l'avenir et prendre en main son existence lorsque l'on fait face à un grand nombre d'incertitudes et que l'on ne connaît pas les conditions de sa sortie de détention (e.g., date de sortie effective, lieu d'hébergement, interdictions professionnelles) ? Comment construire une identité nouvelle et positive alors même que le statut de détenu est source de remise en cause identitaire (Rostaing, 2006) et de stigmatisation (Chantraine, 2003, Combessie, 2004) ? Un ensemble de facteurs, tels que les doutes, la peur de l'échec, le poids du casier judiciaire, sont susceptibles de peser sur la construction du projet professionnel. Comment développer les capacités d'un individu enfermé dans une institution aussi englobante ?

### Objectifs

La pratique du conseil en orientation professionnelle en détention suscite bon nombre d'interrogations liées à l'application des modèles contemporains en orientation. Notre objectif principal est d'examiner les effets d'une intervention en orientation auprès de la population carcérale, avec les contraintes spécifiques qui s'exercent et peuvent en modifier les paramètres.

Dans le cadre d'une recherche-action, nous projetons d'évaluer des variables psychologiques susceptibles d'évoluer positivement au cours du conseil en orientation. Parmi les nombreuses variables en jeu dans le processus d'orientation professionnelle, repérées dans la littérature, nous avons retenu 5 variables fortement liées au contexte carcéral. Le parcours professionnel passé (marqué pour la majorité des détenus par un défaut de diplôme et d'expérience professionnelle) et le parcours carcéral mettent à mal la croyance des détenus dans leur capacité à accéder à l'emploi (Chantraine, 2003), face aux exigences du marché du travail. Chez les personnes impliquées dans la délinquance, Maruna (2001) observe peu d'espoir de trouver une issue dans la société classique et un sentiment de ne pas maîtriser l'avenir. Les 3 premières variables sont en lien avec ces observations : les sentiments d'efficacité personnelle par rapport à l'avenir professionnel, la motivation à travailler son projet professionnel et les attributions causales liées à l'avenir professionnel. L'incarcération ayant pour incidence une baisse de l'estime de soi (Abramson et al., 1978 ; Chamond et al., 2014) et une dégradation de l'image de soi (Chamond et al., 2014 ; Rostaing, 2001, 2019), nous étudierons l'évolution de ces 2 autres variables, liées au concept de soi.

Ces 5 variables ont une caractéristique commune : orienter l'action en termes de persévérance et de performance et agir sur les comportements pour atteindre les buts. Le niveau de sentiment d'efficacité personnelle, le niveau d'autodétermination, le type d'attributions causales effectuées par un individu par rapport à une situation évaluée en termes de succès et d'échec (Weiner, 1985, 1986) ont des conséquences sur les comportements mis en œuvre pour atteindre un but. Il existe, par ailleurs, un lien important entre le niveau d'estime de soi, ce qu'un individu pense de lui dans un domaine, et son niveau d'effort et de performance dans ce domaine (Harter, 1978). L'image de soi joue, elle-aussi, un rôle dynamique dans la régulation des conduites et détermine les comportements (Danvers et al., 2009).

Un autre aspect paraît intéressant concernant ces variables : elles sont liées aux « perceptions de soi », c'est-à-dire qu'elles *correspondent à ce que les individus perçoivent ou croient être vrai sur eux-mêmes* (Martinot & Nurra, 2013, p.105) et sont, pour certaines d'entre-elles, interreliées. Différents travaux ont fait état de ces liens et de leur nature. Bandura (2003) a mis en évidence les liens entre les sentiments d'efficacité personnelle, la motivation à atteindre un but et les attributions causales. Les sentiments d'efficacité sont au fondement de la motivation. Les études ont, par ailleurs, montré leur prévalence et leur antériorité sur les attributions causales. L'estime de soi est, elle-même, vecteur de motivation : plusieurs recherches ont permis de montrer que penser du bien de soi favorise l'effort et la persévérance face aux difficultés (ibid.). S'appuyant sur les travaux de Bandura à propos du développement et de l'actualisation de l'image de soi et de son rôle dans le processus de motivation liée au travail et à la vie professionnelle, Lévy-Leboyer (1993, 1996) souligne la centralité de l'image de soi dans la démarche de bilan de compétences (François & Botteman, 2002). Ces construits scientifiques, nous amènent à porter une attention particulière aux liens entre ces variables, dans le cadre de notre étude. L'observation de relations entre les variables au démarrage du bilan et leur évolution au cours de l'accompagnement pourrait témoigner d'une nouvelle perception de soi des personnes à l'issue du conseil en orientation.

# CHAPITRE 4 - MÉTHODOLOGIE

## I. Préparation méthodologique

Une étude exploratoire, étape préliminaire de la thèse, a été mise en œuvre afin de parfaire la méthodologie expérimentale de la recherche. Nous souhaitons, par cette démarche, identifier les spécificités du public, à travers des caractéristiques relatives au projet d'orientation professionnelle. Nous présentons, ici, les observations réalisées sur le terrain, basées sur deux méthodes : une étude d'archives et une série d'entretiens menés auprès de professionnels pénitentiaires et de personnes détenues. Une convention d'accueil doctorale établie entre l'Université, l'administration pénitentiaire et Pôle emploi a permis la réalisation de ces différentes démarches. Afin de mettre en évidence la « progressivité » de notre réflexion et les ajustements réalisés au fur et à mesure, nous décrivons ces investigations dans l'ordre chronologique de leur réalisation.

### I.1. Étude d'archives

L'étude exploratoire a débuté par la consultation et l'analyse de contenu de dossiers pénaux. Ces derniers regroupent un ensemble de pièces relatives au parcours judiciaire et carcéral de la personne détenue. L'objectif était de mieux cerner la situation des détenus par rapport à l'emploi. Il s'agissait, plus précisément, de comprendre l'articulation entre la construction du projet professionnel et le parcours carcéral, et d'identifier, si possible, une forme de dynamique liée à la construction du projet professionnel et à la préparation de la sortie de détention.

#### Méthode

Le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) a été sollicité afin de me confier, pour consultation, 4 dossiers pénaux, de personnes incarcérées au Centre de Détention de Nantes. Pour chacun des dossiers, j'ai procédé à un relevé exhaustif des pièces constitutives et à une prise de notes destinée à comprendre le parcours du sujet, en portant une attention particulière aux informations relatives au projet professionnel et aux éventuels changements repérés au cours du parcours en détention.

#### Observations

Les documents constitutifs du dossier pénal sont nombreux : jugement, rapports du SPIP (rapport ponctuel de situation concernant une mesure, rapport de fin de mesure), fiche de liaison

Pôle emploi, courrier de demande de remise de peine, attestation de suivi d'action de formation, expertise psychiatrique, notes de suivi du CPIP, fiche d'accueil PEP, Procédure d'Exécution de Peine, synthèse issue de la CPU, etc. Ces pièces sont organisées en thématiques principales :

- Les informations personnelles et la situation administrative (e.g., les ressources financières, les relations extérieures)
- La situation judiciaire (e.g., la situation pénale, le calendrier judiciaire, les requêtes auprès du JAP, les expertises psychiatriques)
- La situation médicale (e.g., les contre-indications médicales, les soins)
- Le parcours scolaire et professionnel (e.g., les expériences professionnelles, les formations initiales et continues suivies)
- Le projet en détention (e.g., les activités d'emploi ou de formation en détention)
- Le projet de sortie (e.g., le projet de formation et d'emploi, le projet familial, le lieu de réinsertion, les rapports des CPIP concernant le projet professionnel).

Les différentes pièces ayant trait à la situation judiciaire et carcérale, permettent de cartographier la situation de la personne au cours du parcours carcéral. Les informations relatives au projet professionnel reposent principalement sur les inscriptions aux dispositifs de formation et d'emploi et, sur leur déroulement. On y trouve les attestations délivrées par les services scolaires et par les ateliers de travail présents en détention, ainsi que les demandes effectuées auprès du Juge d'Application des Peines (JAP). Bien que riches d'informations, les écrits contenus dans les dossiers pénaux n'ont pas permis d'identifier l'évolution du projet professionnel au cours de la peine, ni son impact éventuel en termes de changement observé auprès de la personne condamnée.

## **I.2. Étude qualitative auprès d'intervenants en détention**

Les investigations se sont poursuivies par la rencontre de professionnels pénitentiaires, CPIP et psychologue PEP (Plan d'Exécution des Peines), dont les missions sont liées à l'accompagnement des projets d'insertion professionnelle des détenus. Le CPIP, en qualité de référent, intervient sur différents champs liés à la situation de la personne détenue, y compris la question de l'insertion professionnelle. Le psychologue PEP, accompagne le parcours carcéral. À l'arrivée en détention, il effectue un premier bilan professionnel afin d'envisager un parcours de détention. Puis, au cours de la peine, il assure un suivi individuel relatif aux activités en détention et au projet professionnel post-détention. Ces rencontres avaient pour objectif de

mieux appréhender la problématique de l'orientation professionnelle en contexte carcéral et sa prise en compte dans l'accompagnement global des personnes incarcérées.

### Méthode

Des entretiens individuels, semi-directifs, d'une durée variable de 30 à 60 minutes, ont été réalisés auprès de 4 CPIP et d'une psychologue PEP, intervenant en Centre de Détention. Une phrase d'introduction engageait le professionnel à donner son point de vue sur cette question : « *Selon vous, quels sont les besoins des détenus en matière d'orientation professionnelle ?* ». Le discours a été recueilli par prise de notes.

### Observations

L'analyse des éléments recueillis met en évidence certains aspects relatifs à l'accompagnement du projet professionnel du public carcéral.

### ***Une typologie de profils professionnels***

Les CPIP évoquent, de façon partagée, que les besoins en matière d'orientation diffèrent d'un individu à l'autre du fait d'une diversité des profils et des situations carcérales. Parmi la population carcérale, selon eux, 4 profils se dégagent en fonction de leur rapport à l'emploi et de leur besoin en matière d'orientation professionnelle :

- Les « *très éloignés de l'emploi* » (profil 1) rencontrent une ou plusieurs problématiques périphériques (ex : troubles psychiatriques, conduites addictives, marginalisation, etc.) qui compliquent, voire empêchent, l'accès à l'emploi. L'accompagnement au projet professionnel s'avère complexe et sa réussite conditionnée par la capacité à dépasser les obstacles identifiés.
- Les « *jeunes avec pas ou peu d'expériences professionnelles* » (profil 2) sont des sujets relativement jeunes, qui, au cours de leurs parcours, ont rencontré des difficultés à se stabiliser sur une formation ou un emploi en détention et hors-détention. Le projet professionnel étant souvent peu étayé, le travail d'orientation a pour objectif de mobiliser le sujet dans la construction d'un projet et de favoriser sa mise en œuvre effective.
- Les « *expérimentés* » (profil 3) sont des sujets, qualifiés ou non, disposant de différentes expériences professionnelles mais sans stabilité dans l'emploi. Les CPIP les décrivent comme souvent animés par une volonté de travailler. Les besoins en matière d'orientation portent sur le retour et le maintien dans l'emploi.

- Les « *très expérimentés* » (profil 4), sont des sujets, qualifiés ou non, disposant d'expériences professionnelles significatives, spécialisés dans un ou plusieurs métiers. Pour ces derniers, la situation judiciaire peut être liée à une « erreur de parcours ». La période de détention constitue une rupture dans le parcours professionnel et réinterroge le positionnement dans l'emploi. Des interdictions professionnelles peuvent, dans certains cas, s'imposer à eux.

### ***Des attentes et objectifs différents de l'accompagnement au projet professionnel***

Selon les CPIP, la question du projet professionnel et de sa mise en œuvre concrète est une constante pour l'ensemble des détenus. Cependant, les objectifs visés par la prescription d'un dispositif d'orientation paraissent différer en fonction des profils. Pour le profil 1, il s'agit avant tout d'évaluer la capacité de travail au regard des obstacles repérés et de distinguer les mesures et dispositifs mobilisables pour répondre aux difficultés. Pour les profils 2 et 3, l'accompagnement a pour objectif de mobiliser la personne dans son projet en mettant en œuvre un suivi. Pour le profil 4, le dispositif d'orientation est proposé afin de définir le projet professionnel au regard de l'expérience acquise et de la transférabilité des compétences.

La prescription d'un accompagnement en orientation professionnelle est, par ailleurs, liée à la situation judiciaire des individus. Les CPIP distinguent 2 catégories : « les longues peines » et « les petites peines ». Pour les premiers, l'enjeu est de « *remobiliser dans le temps* ». L'expérience professionnelle ou les formations suivies en détention peuvent, dans certains cas, avoir des conséquences sur les choix d'orientation. La reprise d'une activité professionnelle, à la sortie de détention, est souvent institutionnalisée afin de répondre aux problématiques périphériques (e.g., l'hébergement, l'accompagnement éducatif). Pour les seconds, dont la durée d'incarcération est inférieure à 3 ou 4 ans, l'accompagnement a pour objectif de préparer le projet de sortie. Parmi eux, on trouve principalement des jeunes « loin de tout », correspondant au profil 2 de la typologie présentée précédemment. Lorsque la durée de la peine et l'avancement de la peine le permettent, ou l'imposent, la mise en œuvre du projet professionnel est effectuée en détention (e.g., s'inscrire en DAEU, se qualifier à un métier par la formation professionnelle). Lorsque la période de détention est plus courte, le projet professionnel est défini en détention pour une mise en œuvre ultérieure, hors détention.

### ***L'inscription du projet professionnel dans le déroulement de la peine***

L'entretien mené auprès du psychologue PEP a permis de comprendre plus précisément

comment s'articule le travail sur le projet professionnel et le déroulement de la peine.

À son arrivée dans l'établissement, le détenu est placé au quartier « Arrivants » pour une durée de 15 jours. Il y rencontre différents services : la formation, le scolaire, les ateliers, le SPIP, les services médicaux. Il s'agit de définir les activités qui lui conviendront durant sa peine, en s'appuyant sur ses aspirations, ses besoins et capacités. Les compétences acquises et transférables pourront être mobilisées sur un poste en atelier, par exemple. Si un projet professionnel post-détention est évoqué, il pourra être pris en compte dans les propositions d'activités, dans la mesure des possibilités offertes. Le service formation présente les dispositifs de formation en détention et évalue les possibilités offertes au détenu. Le service scolaire fait le point sur les connaissances générales par le biais d'évaluations (français, maths, culture générale), qui permettent de situer le détenu sur un niveau d'étude, selon le niveau de ses acquisitions. Au cours de la peine, la situation des détenus est étudiée dans le cadre des Commissions Pluridisciplinaires Uniques (CPU) et à l'occasion des demandes faites par le détenu lui-même (placement en formation, en emploi, demande d'aménagement de peine, ...). Deux documents, complétés par le détenu, permettent de recenser les souhaits, besoins et évolution du projet au cours de la peine. A l'arrivée en détention, la personne complète le document « les souhaits en matière d'exécution de peine », puis chaque année, elle renseigne un second document « Le bilan, l'évolution du projet », qui porte sur le bilan de l'année passée et l'évolution du projet professionnel ». Le psychologue PEP, en charge d'accompagner le détenu, le met en lien avec les services, cherche à « *lui donner de l'espoir* » tout au long du parcours carcéral. Le psychologue PEP interrogé considère que le travail sur le projet peut se faire à différents temps de la peine. Il explique ne pas croire au « *c'est trop tôt* » pour poser des actes, tels que déposer une demande d'aménagement de peine ou travailler un projet professionnel. Une prestation d'orientation peut, selon lui, aider la personne à faire le point en clarifiant son parcours. Il peut, par ailleurs, provoquer une « rencontre » avec le JAP, qui orientera la suite des démarches, et amènera potentiellement le détenu à réfléchir sur son positionnement par rapport aux faits.

Les entretiens menés auprès de personnels pénitentiaires montrent que les problématiques liées à l'orientation et les motivations à prescrire un travail sur le projet diffèrent parmi la population carcérale. Les paramètres tels que l'âge, la durée de la peine, l'avancement dans la peine, le niveau d'expérience professionnelle ont un impact sur leurs objectifs du suivi en orientation. Il

apparaît que les attendus vont au-delà de l'aide au retour à l'emploi. Il peut s'agir de « remobiliser », de déclencher des actions en lien avec l'insertion professionnelle.

### **I.3. Étude qualitative auprès de PPSMJ**

En prolongement des démarches précédentes, des entretiens exploratoires ont été menés auprès de PPSMJ. L'objectif était d'identifier, dans le discours des détenus, les thématiques liées au parcours et au projet professionnel.

#### *Méthode*

En prenant en compte l'hétérogénéité des profils évoquée par les professionnels, nous avons choisi d'échanger avec des individus présentant des caractéristiques différentes en termes de parcours professionnel et d'avancement dans la peine. Les CPIP nous ont mis en relation avec des individus aux profils distincts : « expérimenté » vs « non expérimenté » ; « arrivant en détention » vs « en cours de peine ».

Deux séries d'entretiens ont été menées auprès de PPSMJ, incarcérées en centre de détention :

- Une première série d'entretiens visait à identifier des thématiques centrales dans la problématique de l'orientation professionnelle et de construire une grille d'entretien à partir de ces thématiques. Les entretiens ont été menés auprès de 4 détenus, correspondant chacun à un des profils suivants : « arrivant et expérimenté » ; « arrivant-non expérimenté » ; « en cours de peine-expérimenté » ; « en cours de peine-non expérimenté »
- Une seconde série d'entretiens, auprès de 3 autres détenus, avait pour but d'éprouver la grille d'entretien, afin de construire une grille d'analyse des parcours et des connaissances relatives au projet.

Les entretiens se sont déroulés dans un bureau du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation du Centre de Détention de Nantes. Les participants ont reçu une invitation à venir participer à un entretien, fixant le lieu, la date et l'heure du rendez-vous. Les durées d'entretiens étaient de 1h à 1h30. Les entretiens ont été enregistrés dans leur intégralité avec un dictaphone.

Les échanges n'engageant pas un suivi en orientation, il est apparu essentiel de prévenir les participants, dès le démarrage de l'entretien, des finalités de cette entrevue. À cette fin, un contrat de communication était formulé au début de l'entretien précisant l'objet de la démarche, le nom de l'institution, les conditions d'entretien (enregistré, anonyme, confidentiel) ainsi que la manière dont ils avaient été choisis par leur SPIP. Les attentes par rapport à l'interviewé étaient présentées par l'expérimentateur : « *Nous voulons avoir le point de vue de personnes*

détenues sur leur rapport à l'emploi, nous pensons que vous pourrez apporter des informations sur cette question. Je souhaite que vous puissiez vous exprimer librement sur ce sujet et que vous me disiez comment vous voyez votre retour à l'emploi ». Il était précisé aux sujets qu'ils étaient libres de répondre favorablement ou non à cette sollicitation, sans que cela ait une quelconque incidence. L'entretien de type semi-directif était amorcé à partir des consignes suivantes : « *Pouvons-nous commencer par parler de votre retour à l'emploi, de la manière dont vous l'envisagez ?* » ; « *Pouvez-vous me décrire votre parcours scolaire et professionnel à l'extérieur et en détention ?* ». A l'issue de l'entretien, le participant était interrogé sur la manière dont il avait vécu l'entretien et était remercié de sa participation. Le contenu des enregistrements a été retranscrit afin de pouvoir en exploiter les données.

L'analyse du contenu des premiers entretiens a permis d'identifier 7 thématiques principales, composées chacune de sous-thématiques :

- *Le parcours professionnels et scolaires* : les expériences professionnelles, le rapport aux expériences professionnelles, le rapport à l'emploi, les expériences scolaires, etc.
- *Le parcours judiciaire et carcéral* : le parcours délictueux, les expériences carcérales, les précédentes sorties de détention, les obstacles liés à l'insertion, etc.
- *Le parcours en détention* : le choix des activités en détention dont les activités suivies, la motivation à entreprendre une activité, etc.
- *La situation judiciaire* : la durée de la peine, les permissions, etc.
- *L'environnement social et familial* : la relation avec les pairs, la famille, paternité, etc.
- *Le projet professionnel* : la connaissance de soi, l'élaboration du projet, le plan d'action, le projet à court terme, moyen terme ou long terme, etc.
- *Les conditions de réalisation du projet* : les obstacles (parties civiles à régler, endettement, relations délictueuses, défaut de permis, etc.), les conditions favorables à la réalisation du projet (l'intérêt pour le projet, l'appui aux démarches, etc.), la projection dans le projet d'avenir, etc.

À partir de ces éléments, une grille d'entretien reprenant plusieurs sous-thématiques a été élaborée. Cette grille a servi de support, lors de la seconde série d'entretiens. Nous vérifions alors si les thématiques principales étaient abordées au cours des échanges. Le contenu des entretiens a été retranscrit, de manière intégrale, puis élaboré, afin de construire de manière plus fine une grille d'analyse des profils, utile à la poursuite de notre étude. Cet outil permet de situer

les participants au dispositif d'orientation, sur différentes dimensions relatives au parcours et aux connaissances en lien avec le projet. Nous présenterons son contenu, plus en détail, dans la partie réservée à la présentation des résultats (chapitre 5 de la thèse).

## **II. Objectif général**

L'objectif général de notre recherche est d'apporter un éclairage sur les effets d'un accompagnement en orientation professionnelle, dispensé en contexte carcéral. Il s'agit, plus précisément, de vérifier si la participation à un dispositif d'orientation contribue à modifier la perception de soi des PPSMJ, en vue de leur insertion professionnelle.

## **III. Plan expérimental**

### **III.1. Le terrain de la recherche**

Le dispositif d'orientation, intitulé « Dispositif d'Orientation Professionnelle Dedans-Dehors » (DOPDD) constitue le terrain de notre recherche. L'intervention concerne la réalisation de prestations d'orientation professionnelle, par un psychologue du travail Pôle emploi, auprès de personnes détenues et condamnées. Initiées au cours de la période de détention, ces prestations présentent la particularité de se prolonger « hors-détention » afin d'assurer une continuité et de sécuriser le parcours d'orientation professionnelle. Une convention partenariale, établie entre la DAP et la Direction Régionale de Pôle emploi Pays de la Loire, prévoit le suivi de 30 PPSMJ. Les bénéficiaires du dispositif sont des PPSMJ, inscrites à Pôle emploi dans la catégorie réservée aux personnes incarcérées, dans les délais pour solliciter un aménagement de peine. Déployé à titre expérimental sur une période initiale de 12 mois, ce dispositif a été prolongé de 8 mois afin de répondre aux besoins d'accompagnement des participants. L'intervention se décline en 5 étapes successives décrites sous forme de schéma (figure 7)

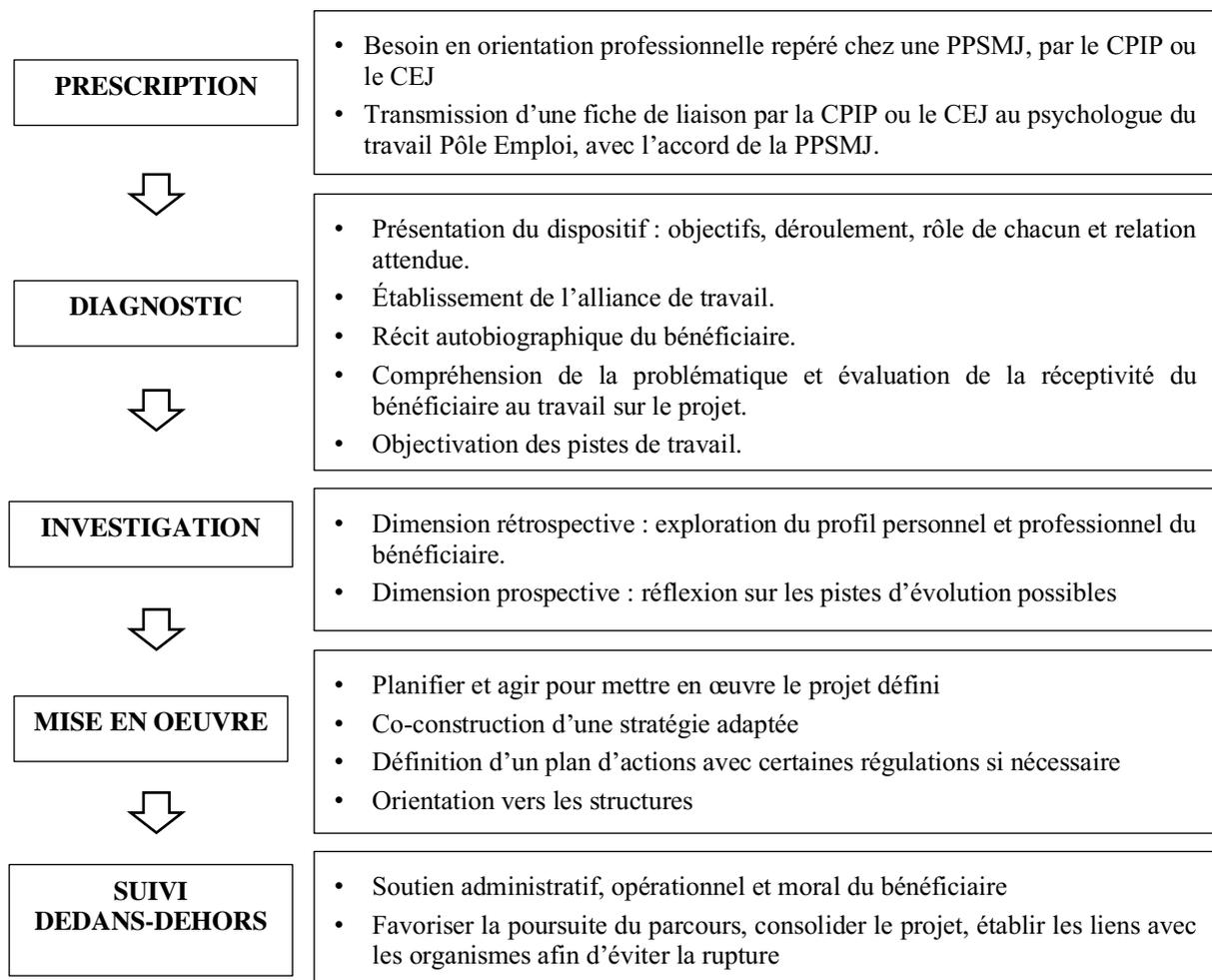


Figure 7 : principales étapes du Dispositif d'Orientation Professionnelle Dedans-Dehors

La situation carcérale et judiciaire du participant impacte la réalisation de ces étapes. Un des objectifs visés par le psychologue du travail est de maintenir le détenu dans la dynamique engagée tout au long du processus d'orientation, en détention et hors détention. Pour chacun des accompagnements, le psychologue adapte la fréquence des entretiens et la durée du suivi à la situation individuelle des participants. La durée d'accompagnement n'est donc pas fixée au préalable. Naturellement, les « longues peines » bénéficient d'un accompagnement sur des périodes plus conséquentes que les « courtes peines » pour lesquelles le rythme des entretiens se doit d'être plus concentré dans le temps. La durée de l'intervention varie de 3 à 18 mois.

### III.2. La population d'étude

La population de l'étude est constituée de 32 détenus, participants au dispositif d'orientation. Il s'agit exclusivement d'hommes, âgés de 18 à 55 ans au démarrage de l'accompagnement : 7 participants ont moins de 25 ans ; 18 ont entre 26 à 40 ans ; 7 ont plus de 40 ans. Les participants sont incarcérés dans 3 établissements pénitentiaires distincts, selon la répartition suivante : 17 au centre de détention (CD), 7 à la maison d'arrêt (MA), 7 au Quartier pour Peines Aménagées (QPA). La répartition des tranches d'âges est relativement homogène dans les 3 lieux de détention (figure 8).

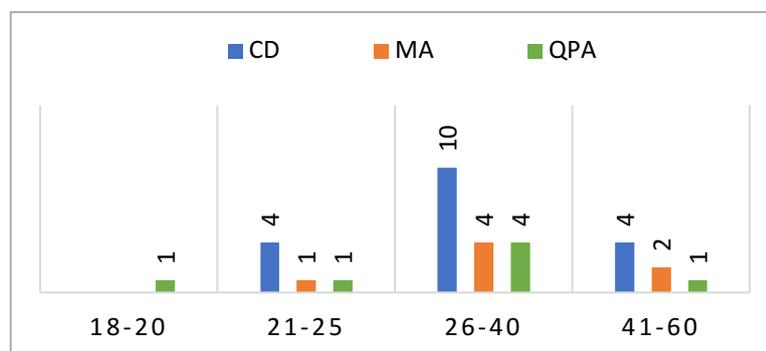


Figure 8 : répartition des participants au dispositif d'orientation en fonction de l'âge et du lieu d'incarcération

### III.3. Méthode

#### III.3.1. Choix de la méthode

Notre recherche s'inscrit dans le champ de la recherche-action, induisant un double positionnement de chercheur-intervenant. Cette méthode présente l'intérêt de collecter de riches informations, difficilement accessibles par une étude « extérieure » sans intervention. Le milieu carcéral, bien que de plus en plus ouvert au monde de la recherche scientifique, est encore difficilement accessible pour certains chercheurs. Les liens préétablis avec l'administration pénitentiaire et mon expérience de conseil en orientation auprès des PPSMJ ont permis la mise en œuvre de cette méthode.

### III.3.2. Précautions

Le double positionnement du chercheur-intervenant présente le risque de se faire absorber par l'intervention et de ne plus tenir les deux rôles de manière distincte. Dans le souci d'assurer au maximum la neutralité scientifique requise et de ne pas interférer dans la prise en charge en orientation, nous avons pris certaines précautions dans le cadre du protocole expérimental. Ces attentions nous ont amenés à :

- Présenter le projet de recherche aux participants avant d'entamer l'accompagnement en orientation professionnelle et ne plus en faire mention au cours du suivi.
- Effectuer les évaluations initiales avant la première rencontre avec le psychologue du travail et ne pas faire de « retour » sur ces évaluations aux bénéficiaires au cours du suivi.
- Utiliser l'enregistrement audio afin de ne pas dénaturer le déroulement des entretiens.

Pour une meilleure compréhension du lecteur, nous utiliserons des termes différenciés afin de situer le rôle dans lequel s'inscrit le chercheur-intervenant. Nous parlerons de *psychologue du travail* pour le rôle d'intervenant en orientation et d'*expérimentateur* pour le rôle de chercheur.

### III.4. Considérations éthiques

Dans un souci de respect des règles éthiques, les participants ont reçu une information concernant l'étude scientifique. Une information orale était délivrée aux participants dans le cadre de l'entretien diagnostic, première rencontre avec le psychologue du travail, avant de débiter le suivi en orientation. L'expérimentateur présentait l'objet et l'intitulé de l'expérimentation au bénéficiaire. Il sollicitait son accord pour y participer. Il lui était spécifié que la démarche était volontaire, non-obligatoire et qu'il pouvait interrompre librement sa participation à tout moment, sans avoir à se justifier, ni encourir aucune responsabilité (sans que cela ne nuise à la prise en charge dans le cadre de son accompagnement au projet). Le participant était informé que les données, issues des entretiens, questionnaires et enregistrements audio, resteraient strictement confidentielles et à usage exclusif de l'étude. En complément, il était précisé que l'anonymat serait respecté et que les rapports et publications seraient traités de façon confidentielle. Un formulaire de consentement (annexe 1), rappelant les différents points précités, était remis au participant. Le document mentionnait le droit d'accès prévu par la loi « informatique et libertés ». Après lecture du formulaire, le participant était invité, s'il était volontaire, à le signer avec la mention « lu et approuvé ». Nous obtenions, ainsi, son consentement pleinement éclairé.

### **III.5. Protocole d'évaluation et matériel expérimental**

Pour mener à bien notre travail, nous nous sommes appuyés sur deux outils, créés spécifiquement pour la recherche. Le premier, une grille d'analyse des profils, permet de situer initialement le participant sur des dimensions relatives à son parcours et à ses connaissances en orientation professionnelle. Le second, un questionnaire d'évaluation, a pour objet l'évaluation des variables psychologiques. Nous présentons, ci-après, chacun de ces instruments de mesure, ainsi que les modalités de recueil et de traitement des données.

#### **III.5.1. La grille d'analyse des profils**

##### **Construction de la grille d'analyse des profils**

Le contenu des entretiens réalisés auprès des PPSMJ, au cours de la phase exploratoire, a été retranscrit, puis analysé afin de préciser les différentes thématiques abordées. La grille d'analyse des profils (annexe 2) est composée des différentes thématiques et sous-thématiques identifiées au cours de la phase exploratoire.

##### **Indicateurs**

La grille d'analyse des profils permet de situer chaque participant sur un ensemble de dimensions relatives au parcours professionnel, au parcours de formation initiale et continue, au parcours judiciaire et carcéral et au projet professionnel, à l'entrée dans le dispositif. Les différents indicateurs seront détaillés au cours de la présentation des résultats.

##### **Recueil et traitement des données**

Les données ont été recueillies dans le cadre de l'entretien diagnostique, qui correspond à la première rencontre entre le psychologue du travail et le bénéficiaire. L'enregistrement audio de l'entretien a permis de collecter l'ensemble des échanges. Cette modalité de recueil de données à vocation à ne pas dénaturer l'entretien, mené de manière « classique ». Au cours de ce premier entretien, le psychologue du travail, engageait le suivi en posant la question suivante : « *Pouvez-vous me raconter votre parcours ?* ». Cette amorce amenait le participant à relater son histoire, sa situation actuelle, ainsi que ses éventuelles projections futures. Le psychologue du travail conduisait un entretien semi-directif visant à comprendre la problématique du participant. Les données sont donc issues des déclaratifs du participant, sans remise en cause de la véracité de ce qui est dit.

Les enregistrements audios ont été traités en procédant à leur retranscription intégrale. Puis, le contenu a été analysé afin de répartir les verbatims dans les différentes sous-thématiques de la

grille d'analyse des profils. Le codage des données a permis, enfin, de convertir les verbatims en données chiffrées.

### **III.5.2. Le questionnaire d'auto-évaluation**

Un questionnaire d'auto-évaluation a permis de mesurer l'évolution des variables psychologiques au cours de la prestation. Composé de plusieurs sous-échelles, le questionnaire a été administré aux participants à 2 temps-clés du dispositif. Nous présenterons, ici, la conception, les modalités de passation et le contenu du questionnaire.

#### **Construction et adaptation du questionnaire d'auto-évaluation**

Il est apparu nécessaire d'adapter le questionnaire au contexte et au public de l'étude. Les personnes détenues, pour la plupart, ont un rapport délicat avec l'écrit, qui peut se traduire par des difficultés de compréhension des supports rédigés, une réticence à produire de l'écrit, voire un découragement face à des formulations longues ou complexes. De ce fait, nous avons le souci de produire un document court et explicite. Nous avons donc réduit au maximum le nombre d'items, adapté les consignes et les modalités de réponse et utilisé un vocabulaire simple. Une attention a été portée sur le choix du vocabulaire, afin qu'il soit compris par la population carcérale. Le temps de passation ne devait pas excéder une quinzaine de minutes.

Une première version du questionnaire a été testée auprès de 3 sujets volontaires, afin de vérifier sa compréhension et d'apporter les modifications nécessaires. Nous avons pu constater que les répondants étaient plus à l'aise avec l'utilisation de l'échelle de Likert qu'avec l'échelle dichotomique d'Osgood dont le fonctionnement était difficile à comprendre. Un des volontaires a expliqué être familier des échelles de Likert, utilisées dans différents questionnaires remis à la population carcérale. Nous avons donc privilégié ce mode de réponses.

#### **Consignes et indicateurs**

Le questionnaire, dans sa version finale, se présente sur 5 pages. Les consignes sont courtes et le texte aéré afin de faciliter son appropriation par le répondant. Le document est intitulé « Questionnaire – projet professionnel ». En introduction du document, des informations générales sont demandées au répondant : nom, prénom et date de passation. Un premier encadré rappelle au répondant que le questionnaire doit être complété et remis au psychologue du travail au cours du premier entretien. Un second encadré explique succinctement l'objet d'étude et les consignes générales

Ce questionnaire s'intéresse à votre situation par rapport à votre projet professionnel.  
Veuillez prendre le temps de lire attentivement chaque phrase et de répondre à toutes les questions.  
A noter :

- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses,
- Répondez sincèrement, pour que vos réponses vous correspondent vraiment.
- Ce questionnaire est confidentiel, destiné exclusivement à (*nom du psychologue*).

Afin de faciliter la compréhension et du bon usage de l'échelle de Likert, un exemple est proposé :

Lisez attentivement chaque phrase ci- dessous. Entourez le chiffre vous correspondant sur une échelle de 1 à 7 :

*Exemple : Je connais les métiers qui recrutent le plus*

Pas du tout    1    2    3    4    5    6    7    Tout à fait

1 signifie « pas du tout vrai » à 7 « tout à fait vrai »

Le questionnaire est construit à partir d'échelles adaptées pour les besoins de la recherche et d'autres construites par nos soins. Au total, 5 variables sont évaluées : le sentiment d'efficacité personnelle, l'autodétermination, l'attribution causale, l'image de soi et l'estime de soi. Pour 5 d'entre-elles, les participants sont amenés à porter leur réponse sur une échelle de Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ». Pour la cinquième variable : l'image de soi, les sujets sont invités à répondre à une question ouverte et à produire des réponses libres. Nous présentons, ci-dessous, les consignes et les propositions relatives aux différentes dimensions évaluées, en respectant l'ordre d'apparition dans le questionnaire.

### **Le sentiment d'efficacité personnelle lié au projet professionnel**

Afin d'évaluer le sentiment d'efficacité personnelle, nous nous sommes appuyés sur une échelle existante, l'Échelle de Capacité Subjective liée à l'Élaboration du projet professionnel (ECS-PP), développée par Mary (2012). L'échelle vise à évaluer la capacité subjective liée au projet professionnel et est constituée de 3 facteurs :

- La clairvoyance ou l'acuité représentationnelle du sujet quant à son parcours et aux dimensions importantes à prendre en considération pour son projet ;

- La faculté d'élaboration d'un projet satisfaisant les attentes exprimées et qui soit dans le même temps, compatible avec les contraintes dont l'individu est conscient ;
- La mise en œuvre du projet élaboré à travers une série d'actions allant de la planification à la présentation face à d'éventuels recruteurs, en passant par la persévérance face à l'adversité.

Un dernier facteur vise à mesurer l'anxiété relative au projet professionnel. L'ECS-PP est composée de 24 items, chaque facteur étant composé de 6 items. Une adaptation de l'ECS-PP est apparue nécessaire pour l'appliquer au contexte de la recherche. Dans un souci de concision, nous avons réduit le nombre d'items de l'échelle (1 seul item par facteur). Les réponses sont reportées sur une échelle de Likert, de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord).

Item 1	Le facteur « Anxiété relative au projet » se compose d'un item : « <i>Je me sens inquiet par rapport à ma situation professionnelle</i> »
Item 2	Le facteur « Clairvoyance » se compose d'un item : « <i>J'ai une idée précise de mes motivations pour choisir un nouveau métier</i> »
Item 3	Le facteur « Évaluation » se compose d'un item : « <i>Je peux construire mon projet professionnel à partir de mes compétences (ce que je sais faire)</i> »
Item 4	Le facteur « Volition » se compose d'un item : « <i>J'ai en tête les actions et les étapes pour réaliser mon projet professionnel</i> »

### **La motivation à travailler le projet professionnel**

Le modèle de l'Autodétermination (Deci & Ryan, 1985a, 2000, 2008) a été mobilisé afin d'évaluer la motivation à aboutir dans le projet professionnel. Nous avons créé 6 items, correspondant respectivement aux 6 types de motivation autodéterminée : l'amotivation ; la motivation extrinsèque externe ; la motivation extrinsèque introjectée ; la motivation extrinsèque identifiée ; la motivation extrinsèque intégrée, la motivation intrinsèque.

Chaque item porte sur la motivation à travailler le projet professionnel. Les réponses sont reportées sur une échelle de Likert, de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord).

Item 5	Le facteur Amotivation se compose d'un item : « <i>Je travaille sur mon projet professionnel mais je ne sais pas trop pourquoi</i> »
Item 6	Le facteur Extrinsèque Externe se compose d'un item : « <i>Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon SPIP me le demande</i> »
Item 7	Le facteur Extrinsèque Introjectée se compose d'un item : « <i>Je travaille sur mon projet professionnel parce qu'il faut bien se préparer pour la sortie</i> »

- Item 8 Le facteur Extrinsèque Identifiée se compose d'un item :  
« *Je travaille sur mon projet professionnel parce que je sais que cela va m'aider dans mon avenir professionnel* »
- 
- Item 9 Le facteur Extrinsèque Intégrée se compose d'un item :  
« *Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon projet est important dans ma vie* »
- 
- Item 10 Le facteur Intrinsèque se compose d'un item :  
« *Je travaille sur mon projet professionnel parce que je souhaite m'engager dans une vraie vie professionnelle* »

### **Les attributions causales en lien avec l'avenir professionnel**

L'évaluation des attributions causales en lien avec l'avenir professionnel a été réalisée à partir d'une échelle constituée de 8 items, correspondant chacun à un type d'attributions causales, telles que développées dans les travaux de Weiner : les participants complétaient une échelle de Likert sur une échelle de 1 (pas du tout) à 7 (tout à fait).

Une phrase d'introduction « *Vous pensez que votre avenir professionnel dépend...* », placée en en-tête de l'échelle, amorçait chacune des propositions.

Item 11 Le facteur Externe Instable Incontrôlable se compose d'un item :  
« *... de la chance* ».

Item 12 Le facteur Externe Instable Contrôlable se compose d'un item :  
« *... de l'aide des autres* ».

Item 13 Le facteur Externe Stable Incontrôlable se compose d'un item :  
« *... du marché de l'emploi* ».

Item 14 Le facteur Externe – Stable – Contrôlable se compose d'un item :  
« *... des employeurs* ».

Item 15 Le facteur Interne – Instable - Incontrôlable se compose d'un item :  
« *... de votre état d'esprit du moment* ».

Item 16 Le facteur Interne - Instable - Contrôlable se compose d'un item :  
« *... de vos efforts* ».

Item 17 Le facteur Interne – Stable - Incontrôlable se compose d'un item :  
« *... de votre personnalité* ».

Item 18 Le facteur Interne - Stable - Contrôlable se compose d'un item :  
« *... de ce que vous avez appris à faire* ».

### **L'estime de soi**

Afin d'évaluer le niveau d'Estime de Soi, nous nous sommes appuyés sur le modèle multidimensionnel de l'estime de soi proposé par Harter (1978). Le S.P.P.A (« Self-Perception Profil for Adolescents » conçu par Harter (1988), est un des questionnaires de concept de soi les plus connus. L'échelle, créée pour notre étude, s'inspire de ce questionnaire. Elle est constituée de 4 items, correspondant respectivement aux 4 facteurs suivants :

- L'Auto-présentation ;
- Le Jugement de soi en termes de capacité à convaincre ;
- Le Jugement de soi en termes de capacité à se former à un nouveau métier ;
- Le Jugement sur l'appréciation d'autrui sur soi.

Les réponses sont reportées sur une échelle de Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

Item 23	Le facteur Auto-présentation se compose d'un item : « <i>Je pense faire ce qu'il faut pour trouver un emploi</i> ».
Item 24	Le facteur Jugement sur soi en termes de capacité à convaincre se compose d'un item : « <i>J'estime que je saurai convaincre un employeur</i> ».
Item 25	Le facteur Jugement sur soi en termes de capacité à se former à un nouveau métier se compose d'un item : « <i>Je pense être en mesure de me former à un nouveau métier</i> ».
Item 26	Le facteur Jugement sur l'appréciation d'autrui sur soi se compose d'un item : « <i>Je pense que je suis facilement apprécié dans le milieu professionnel</i> ».

### **L'image de soi**

Une technique d'auto-description libre a été utilisée dans le but d'évaluer le degré de richesse de l'image de soi. Une adaptation de la technique GPS (Genèse des Perceptions de Soi) développée par L'Écuyer (1990) a permis d'explorer la manière dont les participants se percevaient. Dans la version originale du GPS, le sujet est amené à répondre à la question « Qui suis-je ? » en formulant une description libre de lui-même, sans limite de temps. Le nombre de réponses attendues varie. Prenant en compte la difficulté que peut constituer l'exercice pour notre public d'étude, le nombre de réponses a été limité à 10. La consigne incitait le participant à donner le plus de réponses possibles, sans exiger qu'il atteigne le nombre demandé. Le participant inscrivait ses propositions dans un encadré où la mention « Je suis... » était répétée 10 fois.

Si vous pensez à vous-même, quelles sont les caractéristiques qui vous semblent importantes ?  
N'hésitez pas à écrire toutes les idées qui vous viennent en tête sur vous-même.  
Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.  
Répondez à autant de points que vous le pouvez, sans donner 2 fois la même réponse.

### Procédure de recueil de données

La procédure de recueil prévoyait une double passation du questionnaire d'auto-évaluation, à deux temps de l'accompagnement. Nous précisons ici ces temps et le déroulement de ces évaluations.

#### • **Le Pré-Test**

Afin de récolter une mesure initiale des variables psychologiques, le questionnaire d'auto-évaluation était remis et complété par le participant en amont de son entrée dans le dispositif d'orientation professionnelle, avant sa première rencontre avec le psychologue du travail.

Le prescripteur de la prestation – CPIP ou Conseiller Emploi Justice – était chargé de remettre le questionnaire au participant lors d'un entretien et de lui délivrer les consignes pour le compléter. Une feuille de route, délivrée aux prescripteurs, rappelait les informations et consignes à transmettre aux participants. Il s'agissait d'expliquer que le questionnaire devait être rempli par le participant, puis remis au psychologue du travail, à l'occasion du premier entretien de suivi. Il était demandé au prescripteur d'insister sur le caractère confidentiel du questionnaire et d'inviter le participant à faire preuve de sincérité dans ses réponses. Ci-dessous, un extrait de la feuille de route de l'expérimentation à destination des prescripteurs :

*Lors de la prescription, remettre au bénéficiaire le document « Questionnaire Projet Professionnel » en main-propre, en insistant sur la nécessité de prendre le temps de le compléter calmement, intégralement et sincèrement et de l'amener pour le premier entretien avec le psychologue du travail Pôle Emploi. Des informations peuvent être faites sur la forme (ex : où cocher ?) pour compléter le questionnaire.*

Le questionnaire complété était donc remis au psychologue du travail au cours du premier entretien de la prestation d'orientation professionnelle. Dans une logique de respect du cadre éthique de la recherche, il était nécessaire de présenter, en premier lieu, l'objet de la recherche et de s'assurer du consentement du sujet à y participer. Le sujet était invité à lire et à signer le consentement à la recherche. La remise du questionnaire au psychologue du travail ne pouvait se faire qu'après cette étape. Pour répondre au souci de neutralité de la recherche et distinguer le rôle de l'expérimentateur et du psychologue du travail, aucun traitement et discussion n'étaient faits avec le participant concernant le contenu de ses réponses, au cours de l'accompagnement en orientation. Le questionnaire était « mis de côté », pour un traitement

ultérieur dans le cadre de la recherche.

- **Le Post-Test**

Le protocole expérimental prévoyait une seconde passation du questionnaire d'auto-évaluation. Les durées de suivi et le nombre d'entretiens étant variables d'un sujet à l'autre, nous avons choisi d'effectuer la passation au cours de la phase de mise en œuvre du projet professionnel, durant la période d'incarcération. A cette étape de l'accompagnement, le projet professionnel est défini et le bénéficiaire met en place les démarches nécessaires à sa réalisation effective. Le psychologue du travail, par son intervention dans la démarche, est à même de situer les étapes et le moment opportun pour effectuer ces mesures. Il remettait le questionnaire, déjà connu par le participant, en lui expliquant que cela allait être utile à la recherche. Rappelons que, au cours du suivi, la recherche n'était plus évoquée. Le questionnaire complété était remis à l'expérimentateur lors de l'entretien suivant ou par voie de courrier interne. Dans le souci de ne pas interférer sur le déroulement de l'accompagnement au projet et de ne pas influencer les résultats de la recherche, aucune exploitation et interprétation des données du questionnaire n'étaient faites avec le participant.

### **Traitement des données**

Les données recueillies aux 2 temps de mesure ont été saisies au sein d'une base de données informatisées sous le logiciel Excel, puis importées dans logiciel Statitcal Package for the Social Sciences (SPSS), version 24. Les traitements et analyses, dans leur ensemble, ont été réalisés à l'aide de ce dernier. Les données recueillies à partir d'échelles de Lickert ont été transférées sur un tableur Excel, puis sur SPSS, en appliquant le codage des réponses de 1 à 7. Le traitement des propositions liées à l'image de soi a donné lieu à un protocole d'évaluation (présenté chapitre 6) visant à obtenir la valeur sociale attribuée à chacun des portraits.

# CHAPITRE 5 - CARACTÉRISTIQUES INITIALES DE LA POPULATION

## Introduction

Les 2 prochains chapitres présentent les caractéristiques des participants à l'entrée dans le dispositif d'orientation professionnelle. Dans une approche exploratoire, nous cherchons à décrire la population en nous appuyant sur deux sources de données : les éléments recueillis au cours de l'entretien diagnostique et les réponses des sujets à la première passation du questionnaire d'auto-évaluation. Cette observation fine est importante dans la poursuite de nos objectifs de recherche. Elle permet, d'une part, de situer les participants, au stade initial de l'accompagnement sur l'ensemble des dimensions retenues pour notre étude, et, d'autre part, d'identifier les liens entre ces dimensions. Nous apprécierons, ainsi, les dispositions initiales des participants s'engageant dans un accompagnement au projet professionnel, dans le contexte particulier de la détention. Dans ce chapitre, les analyses descriptives et corrélationnelles porteront sur les dimensions liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet professionnel des participants. Nous poursuivrons l'analyse des caractéristiques de notre population, à travers les dimensions psychologiques, dans le chapitre suivant (chapitre 7). Ces mesures initiales seront ensuite comparées aux résultats obtenus en fin de prestation (chapitre 8), afin d'évaluer leur évolution au cours de l'accompagnement.

## I. Technique d'analyse des données

Nous disposons de 32 grilles d'analyse des profils, issues de l'analyse des premiers entretiens réalisés auprès de chacun des participants. Différentes analyses statistiques du contenu des grilles permettent de décrire la situation de la population d'étude à l'entrée dans le dispositif. Pour chacun des indicateurs, les scores ont été reportés dans un fichier de données Excel, puis transférés dans le logiciel d'analyse statistique SPSS 24, afin de procéder à l'ensemble des analyses statistiques.

Les indicateurs sont regroupés en 3 blocs, correspondant à 3 thématiques générales : les parcours professionnels et scolaires ; les parcours judiciaires et carcéraux ; les connaissances en lien avec le projet professionnel. Pour chacune des thématiques, nous décrivons, tout

d'abord, les indicateurs et le système de cotation utilisés pour quantifier les variables. Des exemples et des extraits d'entretien illustrent la manière dont le codage a été opéré. Dans un second temps, nous présentons les analyses statistiques réalisées. Une analyse descriptive des indicateurs permet d'apprécier la distribution des variables, à travers différentes mesures : la fréquence, la tendance centrale et la dispersion. Nous poursuivons l'analyse, par l'étude des relations entre indicateurs. La population étant de taille réduite, nous utilisons le coefficient de Spearman pour estimer les corrélations bivariées entre indicateurs. Au regard du nombre important d'indicateurs, une analyse en composantes principales est effectuée afin de créer des valeurs globales des dimensions, facilitant l'exploitation future des résultats. L'évaluation de la valeur du coefficient de Cronbach (1951)<sup>20</sup>, indice de fiabilité, permet d'apprécier la cohérence interne entre les indicateurs des nouvelles valeurs.

## **II. Les parcours professionnels et scolaires**

### **II.1. Indicateurs et codage**

La thématique « *parcours professionnels et scolaires* » est composée de 9 indicateurs, que nous avons regroupés en 3 sous-thématiques : « Les parcours professionnels » ; « La recherche d'emploi » ; « Le parcours de formation initiale et continue ». Le tableau 2 présente les indicateurs et le système de cotation utilisés.

---

<sup>20</sup> Basé sur la moyenne des corrélations entre indicateurs, permet de s'assurer que les réponses sont cohérentes sur la totalité des réponses mesurant le concept (Chauvet, 2003).

Tableau 2 : indicateurs et codage en lien avec les parcours professionnels et scolaires

- LES PARCOURS PROFESSIONNELS -

<b>« EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES »</b>			
correspond au niveau de compétences acquises par la pratique d'activités professionnelles.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas de compétence acquise	1	« Moi, je n'ai jamais travaillé de ma vie. J'ai fait un peu d'école, une petite formation. J'ai fait une petite semaine, je ne suis pas resté long feu ».
Faible	Peu de compétences acquises	2	« Je n'ai pas trop-trop travaillé dans ma vie » ; « Je n'ai jamais travaillé dans ma vie, à part 2-3 semaines en usine »
Moyen	Niveau moyen de compétences acquises	3	« J'ai fait différents petits boulots, dans le bâtiment, le nettoyage, l'isolation (...), la plupart du temps au noir. (...) Mon expérience la plus longue a duré 7 mois. »
Important	Nombreuses compétences acquises	4	« J'ai travaillé un peu dans tout, j'ai beaucoup de polyvalence »

<b>« STABILITÉ DANS L'EMPLOI »</b>			
correspond à la continuité de périodes de travail au cours du parcours professionnel.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas de période continue d'emploi	1	Les sujets n'ont jamais vécu de période continue d'emploi, notamment ceux qui n'ont jamais occupé d'emploi.
Faible	Rares périodes continues d'emploi	2	« J'ai fait un peu de tout, mais ça n'était pas constant... ponctuel on va dire » ; « Ça n'a jamais été constant (le travail) à cause des incarcérations et puis, je faisais ma vie différemment ».
Moyen	Plusieurs périodes continues d'emploi	3	« Souvent, ça ne me plaisait pas que les gens veuillent m'embaucher (en CDI), c'est moi qui partais moi-même ».
Important	Périodes quasi continues d'emploi	4	Un participant fait état de ses différentes expériences d'emploi sur des longues périodes : militaire pendant 8 ans, puis de maître-chien pendant 15 ans.

<b>« SATISFACTION DANS L'EMPLOI »</b>			
correspond à la satisfaction exprimée par le sujet par rapport à ses expériences d'emploi.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Aucune satisfaction	1	« <i>J'ai fait des choses mais je ne sais pas ce qui me convenait</i> ».
Faible	Faible niveau de satisfaction	2	« <i>Oui, ça allait. On était content de moi, donc ça allait</i> ».
Moyen	Niveau moyen de satisfaction	3	« <i>C'est la première fois que je trouvais un travail où ça n'est pas vraiment un travail... enfin, un travail, mais avec plaisir. C'est pas comme quand j'ai travaillé à l'usine</i> ».
Important	Fort niveau de satisfaction	4	« <i>Toujours super ! Je prenais du grade. On m'a même demandé d'être chef d'atelier. Ça a toujours été nickel. Jamais été négatif, sinon je parlais</i> » ; « <i>J'étais drapeur (...), franchement, je kiffais. En plus, c'était bien payé. C'était pas mal, ça me plaisait. (...) C'était le top</i> ».

<b>« CENTRALITÉ DU TRAVAIL »</b>			
correspond à l'importance accordée au travail en terme de préoccupations au cours du parcours professionnel.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas de préoccupation	1	« <i>Je ne vais pas vous mentir, ma vie à l'extérieur, je ne faisais rien de ma journée, j'étais posé, tranquillement. Je vendais du shit. Ça se résumait à ça... Tu vends du shit, tu travailles pas de la journée, tu gagnes beaucoup plus que les gens qui se lèvent à 5 heures du mat'... tu peux que être bien.</i> » ; « <i>Je ne fais rien, je profite et puis, je reviens en prison</i> ».
Faible	Peu de préoccupations	2	« <i>Quand je travaillais pour moi... Le soir, on reste à traîner avec des potes. Le lendemain matin, tu as mal à la tête, tu ne te lèves pas, tu n'es pas en forme, tu te dis c'est bon on verra ça demain... Voilà, on fait la fête, on fait le con et, au bout d'un moment, on a plus de sous. On se dit, tiens, il y a un peu de sous, on bosse un peu et puis voilà.</i> ».
Moyen	Préoccupations moyennes	3	Un sujet, âgé de 26 ans, a occupé plusieurs « petits boulots » entre ses périodes d'incarcération, témoignant de son souci d'accéder à l'emploi.
Important	Préoccupations importantes	4	Un sujet évoque l'importance du travail au cours de son parcours et de la polyvalence dont il a fait preuve pour se maintenir dans l'emploi au cours de son parcours.

<b>« EMPLOYABILITÉ »</b>			
correspond aux compétences nécessaires et suffisantes pour accéder à un emploi dans des délais raisonnables.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Employabilité nulle	1	Un sujet ne dispose pas de compétences transférables, ni des qualifications nécessaires pour accéder au métier de cariste. Il refuse de travailler une autre piste d'orientation.
Faible	Employabilité faible	2	Un sujet, plombier de métier, dispose de compétences techniques non actualisées car il n'a pas exercé depuis longtemps ce métier.
Moyen	Employabilité moyenne	3	Un cuisinier, atteint d'une maladie chronique, ne peut exercer son métier que sur des postes adaptés.
Important	Employabilité forte	4	Un sujet a obtenu un titre professionnel de menuisier en détention et envisage de s'établir, à l'issue de sa peine, dans un bassin d'emploi où l'offre d'emploi sur ce métier est importante.

- LA RECHERCHE D'EMPLOI -

<b>« INVESTISSEMENT DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI »</b>			
correspond au niveau d'effort engagé par le sujet pour accéder à l'emploi par le passé.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas d'investissement	1	« <i>Dehors, voilà quoi, on est dehors, on oublie un peu qu'il faut travailler et tout. C'est plus compliqué</i> »
Faible	Peu d'investissement	2	« <i>Je me suis inscrit à Pôle emploi, pour la recherche d'emploi en vente. J'ai postulé 3-4 fois, on ne m'a jamais rappelé</i> » ; « <i>J'ai recherché du travail, mais sans plus</i> ».
Moyen	Investissement moyen	3	Un sujet fait état de différentes périodes de recherche d'emploi au cours de son parcours dans le domaine de la restauration et de la grande distribution. À certaines périodes, il ne cherchait pas de travail, malgré sa situation précaire.
Important	Investissement important	4	Un sujet a effectué de multiples démarches auprès des agences intérimaires et entreprises afin d'obtenir des contrats en qualité de technicien spectacle.

<b>« MOBILISATION DU RÉSEAU »</b>			
correspond à la sollicitation du réseau professionnel et des dispositifs d'insertion dans les démarches liées à l'emploi.			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas de mobilisation	1	Un sujet, incarcéré à plusieurs reprises et sans expérience professionnelle, n'a jamais sollicité d'aide pour sa recherche d'emploi.
Faible	Mobilisation faible	2	« Pourquoi j'étais inscrit à Pôle emploi ? Parce qu'il fallait s'inscrire, autrement on était résilié. C'était parce qu'on me demandait de m'inscrire ».
Moyen	Mobilisation moyenne	3	Un participant a fait appel à différentes reprises aux services de l'emploi pour bénéficier d'une formation ou accéder à un emploi.
Important	Mobilisation importante	4	Un sujet, très demandeur d'aide dans ses démarches de recherche d'emploi, a fait appel à son réseau professionnel (ses anciens collègues) et aux services de Pôle emploi, à chaque temps de rupture professionnelle.

- PARCOURS DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE -

<b>« QUALIFICATION ET TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES »</b>			
correspond au rapport entre l'obtention d'un diplôme et la transférabilité des compétences en lien			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Q-/C-	Pas de qualification et compétences non transférables	1	Un sujet n'a jamais obtenu de diplôme, n'a jamais travaillé en détention ou hors-détention.
Q+/C-	Qualification et compétences non transférables	2	Un sujet titulaire du CAP Plomberie, n'a plus les compétences transférables en lien avec ce diplôme, faute d'expériences dans le domaine depuis 20 ans.
Q-/C+	Pas de qualification et compétences transférables	3	Un sujet, sans qualification professionnelle, peut prétendre au poste d'employé libre-service en lien avec les compétences acquises sur ce poste au cours de son parcours.
Q+/C+	Qualification et compétences transférables	4	Un sujet a obtenu un CAP Menuiserie en prison et dispose de compétences transférables dans ce domaine.

**« NIVEAU DE FORMATION »**

correspond au niveau de formation le plus élevé suivi, avec ou sans l'obtention d'un diplôme.

<b><i>Niveau</i></b>		<b><i>Codage</i></b>	<b><i>Illustrations</i></b>
VI	Scolarité jusqu'à la 3 <sup>me</sup> et classes inférieures	1	Un sujet a quitté l'école en 5 <sup>ème</sup> , puis intégré un ITEP (Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique).
V	Scolarité jusqu'au CAP	2	Un sujet a obtenu un CAP de Mécanicien, puis un titre professionnel de couvreur zingueur de niveau V.
IV	Scolarité jusqu'au bac	3	Un sujet titulaire du DEAU
III	Scolarité jusqu'au bac + 2	4	Un sujet a suivi une formation de technicien méthode, mais ne s'est pas présenté à l'examen final.

## II.2. Analyses statistiques

Les mesures statistiques relatives aux parcours professionnels et aux parcours de formation des 32 participants au dispositif d'orientation, sont présentées dans le tableau 3.

### Analyses descriptives

#### ○ *L'expérience professionnelle*

Les participants présentent des niveaux d'expériences professionnelles variables : 18 détenus n'ont pas ou peu développé de compétences professionnelles dans l'emploi, le reste de l'effectif dispose d'un niveau de compétences moyen ( $N = 8$ ) ou important ( $N = 6$ ). Une majorité des personnes ( $N = 21$ ) n'a pas ou peu vécu de périodes continues d'emploi. Pour plus de la moitié de l'effectif ( $N = 17$ ), le travail n'a pas ou peu fait partie des préoccupations au cours du parcours professionnel. La plupart des participants présentent un niveau d'employabilité faible ( $N = 22$ ), leur niveau de compétences acquises ne paraît pas suffisant pour envisager un accès à l'emploi dans des délais raisonnables. Les détenus expriment, en moyenne, une évaluation positive de leurs expériences professionnelles ( $M = 3.03$ ,  $ET = 0.86$ ), au-dessus du score médian qui varie entre 1 et 4.

#### ○ *La recherche d'emploi*

Une majorité des participants ( $N = 20$ ) ne s'est pas ou peu investie pour accéder au travail par le passé. Les sujets n'ont, pour la plupart ( $N = 20$ ), pas ou peu mobilisé le réseau professionnel et les dispositifs d'insertion, qui auraient pu leur être utiles dans leur recherche d'emploi.

#### ○ *Le parcours de formation initiale et continue*

Le niveau de formation des participants, évalué par la prise en compte du niveau supérieur de formation suivie, est relativement faible : 12 participants ont un niveau VI, 16 ont un niveau V et 4 ont un niveau bac ou supérieur au bac. Parmi les participants, 23 ne disposent pas, au démarrage du bilan, de compétences « actives » en lien avec leur parcours de formation, tandis que les 9 autres, qualifiés ou non qualifiés, possèdent des compétences transférables dans un futur emploi.

Tableau 3 : fréquences, moyennes, écarts-types et corrélations des "parcours professionnels et scolaires"

Indicateurs	Niveau (fréquence)					Rang	M	ET	Corrélation (Rho de Spearman)									
	N	Nul	Faible	Moyen	Important				1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. Expériences professionnelles	32	2	16	8	6	1-4	2.56	.87	-									
2. Stabilité dans l'emploi	32	4	17	8	3	1-4	2.31	.82	.72***	-								
3. Satisfaction dans l'emploi	32	2	5	15	10	1-4	3.03	.86	.68***	.65***	-							
4. Centralité du travail	32	2	15	8	7	1-4	2.63	.90	.82***	.79***	.75***	-						
5. Employabilité	32	2	22	4	4	1-4	2.31	.78	.52***	.42**	.52***	.53***	-					
6. Investissement dans la recherche d'emploi	32	3	17	10	2	1-4	2.34	.74	.75***	.70***	.79***	.88***	.59***	-				
7. Mobilisation du réseau professionnel	32	5	15	10	2	1-4	2.28	.81	.60***	.63***	.64***	.70***	.53***	.79***	-			
			<b>Q-/C-</b>	<b>Q+/C-</b>	<b>Q-/C+</b>	<b>Q+/C+</b>												
8. Qualification et transférabilité des compétences	32	17	6	2	7	1-4	1.97	1.23	.34*	.15	.41**	.55***	.55***	.37**	.19	-		
			<b>VI</b>	<b>V</b>	<b>IV</b>	<b>III</b>												
9. Niveau de formation	32	12	16	3	1	1-4	1.78	.75	.31*	.31*	.32*	.15	.34*	.27	.16	.51***	-	

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

### **Lien entre les indicateurs**

De nombreux indicateurs relatifs aux parcours professionnels et scolaires sont corrélés positivement entre eux, avec des niveaux d'importance plus ou moins forts, variant de .42 à .82. Parmi les liens les plus significatifs, le niveau d'expériences professionnelles est fortement associé à la stabilité dans l'emploi ( $rho = .72, p < .01$ ), à la centralité du travail ( $rho = .82, p < .01$ ), à l'investissement dans la recherche d'emploi ( $rho = .75, p < .01$ ), et, dans une moindre mesure, à la mobilisation du réseau professionnel et des dispositifs d'insertion dans les démarches liées à l'emploi ( $rho = .60, p < .01$ ) et à l'employabilité ( $rho = .52, p < .01$ ).

L'indicateur « qualification et transférabilité des compétences » est corrélé positivement et moyennement à la satisfaction dans l'emploi ( $rho = .41, p < .05$ ), à la centralité du travail ( $rho = .55, p < .01$ ), à l'investissement dans la recherche d'emploi ( $rho = .37, p < .01$ ) et à l'employabilité ( $rho = .55, p < .01$ ). Il n'y a pas de relation significative entre le fait de posséder un diplôme et des compétences transférables, et la stabilité dans l'emploi.

L'alpha de Cronbach sur l'ensemble des indicateurs est de 0.89, ce qui dépasse le seuil minimum de 0.70 (Nunnally, 1978). Il existe donc une forte cohérence interne entre les indicateurs.

### **II.3. Construction de valeurs globales**

Au regard des niveaux élevés de corrélation entre les variables liées au parcours professionnel et au parcours de formation, et dans l'objectif de créer des valeurs globales, nous effectuons une analyse en composante principale, sans fixer de nombre de facteurs à extraire. L'analyse de la variance totale révèle 2 composantes expliquant 75 % de la variance totale. La première composante, explique 59 % de la variance et la seconde 16 %. La force du lien entre les indicateurs et les composantes après rotation (Promax) est représentée par la matrice des composantes après rotation (tableau 4).

Tableau 4 : analyse en composantes principales après rotation (matrice de structure) "parcours professionnels et scolaires"

Indicateurs	Composante Rapport à l'Emploi	Composante Rapport à la Formation
Expériences professionnelles	,88	,48
Stabilité dans l'emploi	,85	,31
Satisfaction dans l'emploi	,85	,46
Centralité du travail	,94	,32
Investissement dans la recherche d'emploi	,92	,43
Mobilisation du réseau professionnel	,83	,29
Qualification et transférabilité	,30	,87
Niveau de formation	,26	,77
Employabilité	,57	,76

Méthode de rotation : Promax avec normalisation de Kaiser

En appliquant le seuil de 0.5, les coefficients de corrélation supérieurs sont considérés comme importants. La variable « Employabilité » sature sur les 2 composantes. Cet indicateur ne se positionnant pas de façon adéquate sur un seul facteur, nous choisissons de ne pas le retenir dans la composition des nouvelles dimensions. Deux composantes principales se dégagent de l'analyse, nous créons donc 2 variables globales. La première composante, nommée « Rapport à l'Emploi », est liée à 6 variables : les expériences professionnelles, la stabilité dans l'emploi, la satisfaction dans l'emploi, la centralité du travail, l'investissement dans la recherche d'emploi et la mobilisation du réseau professionnel. L'alpha de Cronbach pour les 6 variables est de 0.95, ce qui est excellent puisqu'il dépasse le seuil minimal de 0,70 (Nunnally, 1978). Nous obtenons, ainsi, une cohérence interne satisfaisante entre les indicateurs. La seconde composante, nommée « Rapport à la Formation » est liée à 2 variables : le niveau de formation et à la qualification et transférabilité. L'indice alpha, d'une valeur de 0.89, nous permet de vérifier la bonne cohérence interne de cette nouvelle composante. Le coefficient de corrélation entre le « Rapport à l'Emploi » et le « Rapport à la Formation » est non significatif ( $\rho = .28$ ,  $p = .110$ ). Les deux composantes sont donc bien indépendantes.

Ces premières analyses nous offrent un éclairage sur la situation professionnelle et scolaire de notre population d'étude. Les parcours des participants sont différents, mais certaines tendances se dégagent des résultats. Les participants présentent, pour la majorité, des profils éloignés de l'emploi, qui se caractérisent par peu d'expériences d'emploi, une instabilité professionnelle et un bas niveau de qualification. De nombreux détenus ne disposent pas de compétences suffisantes et nécessaires pour envisager un accès à l'emploi dans des délais raisonnables. Ces observations, correspondant aux caractéristiques de la population carcérale, présentent des

difficultés futures à accéder à l'emploi. Elles justifient le besoin d'accompagnement en orientation professionnelle, en amont de la sortie de détention. Concernant la recherche d'emploi, la plupart des participants ne s'y sont pas ou peu investis et n'ont pas ou peu sollicité l'appui de dispositifs, qui auraient pu les aider dans leurs démarches d'insertion professionnelle. De nombreux indicateurs liés aux parcours professionnels et scolaires sont corrélés positivement. Parmi ces liens, nous retenons que les personnes disposant de qualification et de compétences transférables en lien avec leur formation expriment davantage de satisfaction dans l'emploi, d'importance accordée au travail en termes de préoccupation, d'investissement dans la recherche d'emploi et d'une plus grande employabilité. Les analyses en composantes principales ont permis de distinguer 2 valeurs globales. La première valeur, « le rapport à l'emploi », synthétise 6 indicateurs (les expériences professionnelles, la stabilité dans l'emploi, la satisfaction dans l'emploi, la centralité du travail, l'investissement dans la recherche d'emploi et la mobilisation du réseau professionnel). La seconde, « le rapport à la formation », est liée à 2 indicateurs (le niveau de formation et la qualification et transférabilité).

### **III. Les parcours judiciaires et carcéraux**

#### **III.1. Indicateurs et codage**

La thématique « parcours judiciaires et carcéraux » est composée de 9 indicateurs regroupés en 3 sous-thématiques : « Délits et incarcération », « Précédentes sorties de détention », « Habitudes avant l'incarcération ». Le tableau 5 présente les indicateurs et le système de codage utilisés.

Tableau 5 : indicateurs et codage en lien avec les parcours judiciaires et carcéraux

- DÉLITS ET INCARCÉRATION -

<b>« FRÉQUENCE DES DÉLITS »</b>			
correspond au niveau de récurrence des délits, au cours du parcours.			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas de récurrence de délit	1	Un sujet explique ne pas avoir commis de délit antérieur à celui pour lequel il est condamné (complicité de meurtre).
Faible	Peu de récurrence des délits	2	Un sujet, d'une cinquantaine d'années, sans antécédent délictuel, a commis différentes agressions et menaces, qui sont à l'origine de sa détention.
Moyen	Récurrence moyenne des délits	3	« Là, ça faisait 13 ans qu'ils n'avaient pas entendu parler de moi. Comme j'ai dit au procureur : « Ça fait 13 ans depuis ma dernière incarcération, vous n'avez plus entendu parler de moi. ». Le procureur a dit à la juge : « oui, c'est vrai qu'on n'a pas entendu parler de lui, mais c'est pas pour cela qu'il ne fait pas de connerie ».
Important	Récurrence importante des délits	4	« J'ai jamais eu une vie droite, à part quand j'étais placé en famille d'accueil, j'étais obligé » ; « J'ai fait des allers-retours en prison, au foyer, en centre fermé, j'ai toujours été placé moi ».

<b>« PRÉCOCITÉ DES DÉLITS »</b>			
correspond aux délits commis dès l'adolescence ou en tant que jeune adulte.			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas de délit précoce	1	Un sujet a commis ses premiers faits délictueux à l'âge adulte.
Faible	Peu de délits précoces	2	« Vers 13-14 ans, j'ai commencé à avoir des soucis, car j'habitais dans un quartier, à Nantes ».
Moyen	Quelques délits précoces	3	« À l'époque, j'étais choureur, je piquais tout ce que je voyais (...). J'ai perdu vachement de travail à cause de ça. En apprentissage surtout, je n'ai pas pu le finir, je me suis fait virer avant... J'avais 15-16 ans ».
Important	Nombreux délits précoces	4	« Mineur, j'étais en Centre Éducatif Renforcé » ; « Depuis l'âge de 11 ans, je suis dans les affaires de justice ».

<b>« NOMBRE D'INCARCÉRATION »</b> correspond au rang de l'incarcération en cours.	<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>
	1 <sup>re</sup> incarceration		1
	2 <sup>me</sup> incarceration		2
	3 <sup>me</sup> incarceration		3
	4 <sup>me</sup> incarceration		4
5 <sup>me</sup> incarceration et plus		5	

<b>« DURÉE MAX. DES PEINES »</b> correspond à la durée de peine la plus longue parmi les peines prononcées.	<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>
	0-1	Inférieure à 1 an	1
	1-2	De 1 à 2 ans	2
	2-5	De 2 à 5 ans	3
	5-10	De 5 à 10 ans	4
+10	Supérieure à 10 ans	5	

- PRÉCÉDENTES SORTIES DE DÉTENTION -

<b>« PRÉPARATION À LA SORTIE »</b> correspond au niveau d'accompagnement à la préparation à la sortie lors des précédentes périodes de détention.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas d'appui	1	« Depuis mes 15 ans, je n'ai fait que 2 ans dehors et à chaque fois on me laissait sortir comme ça »
Faible	Peu d'appui	2	« C'est à chaque fois ça en fait. À chaque fois j'ai commencé (à travailler un projet professionnel), je n'ai jamais fini. Je n'ai jamais eu le temps de vous (Pôle emploi) voir. À chaque fois je suis sorti soit en semi, soit pour autre chose. Et puis dehors, je ne fais plus rien »
Moyen	Appui moyen	3	« J'ai déjà essayé, ça ne servait pas à rien, mais, à pas grand-chose (...) à mes autres peines, j'avais vu des personnes, mais sans plus. Le DPEP (bilan d'orientation réalisé en détention), ne m'a pas aidé ».
Important	Appui important	4	Un sujet explique avoir bénéficié d'un accompagnement durant sa précédente peine, via la mission locale, qui lui a permis d'accéder à un premier emploi en chantier d'insertion, à l'issue de sa peine.

**« OBSTACLES POST-DÉTENTION »**

correspond aux difficultés rencontrées (e.g., le défaut de ressources, l'influence négative du réseau, l'instabilité familiale, l'éloignement géographique, l'accès à l'emploi ou à la formation, le manque de motivation, les problématiques médicales) à la sortie des précédentes périodes de détention.

<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas d'obstacle	1	-
Faible	Peu d'obstacles	2	Un sujet, aidé par sa famille, a pu réintégrer rapidement l'emploi à l'issue de sa précédente peine.
Moyen	Obstacles conséquents	3	Un sujet fait état des différents obstacles rencontrés (le défaut de financement de la formation visée, le manque de ressources, de défaut d'emploi) qui ont altéré sa motivation à aboutir dans son projet professionnel.
Important	Nombreux obstacles	4	Un sujet explique que lors de sa précédente sortie, il a été confronté à de nombreux obstacles : endettement, défaut d'emploi, perte du permis de conduire, isolement social, logement précaire, conflits familiaux et addiction à l'alcool.

- HABITUDES AVANT L'INCARCÉRATION -

**« INSCRIPTION DANS UN RÉSEAU DÉLINQUANT »**

correspond à l'appartenance passée à un réseau délinquant.

<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas d'inscription	1	Un sujet, inséré socialement et professionnellement, condamné pour violence conjugale.
Faible	Peu d'inscription	2	Un sujet avait des contacts ponctuels avec des réseaux délinquants pour se procurer sa consommation de drogues.
Moyen	Inscription moyenne	3	Un sujet marginalisé, vivant dans la rue, et commettant occasionnellement différents délits avec ses pairs.
Important	Inscription importante	4	Un sujet appartenant à un important réseau de drogue.

<b>« RESSOURCES LIÉES AUX DÉLITS »</b>			
correspond à la part des ressources issues des délits.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas de ressources liées aux délits	1	Une personne déclarant ne pas avoir commis de faits liés à des trafics.
Faible	Rares ressources liées aux délits	2	Un sujet explique avoir fait « <i>un coup</i> » à titre exceptionnel : « <i>J'avais besoin de sous... J'ai un mec qui m'a proposé 1000€, pour aller cramer la bagnole de sa femme avec qui il était en divorce.</i> ».
Moyen	Part significative de ressources liées aux délits	3	Un sujet explique, qu'avant son incarcération, il cumulait son salaire et les ressources liées au trafic de stupéfiants : « <i>C'était le fait d'avoir tout le temps les mains sales (intérim dans l'industrie navale), c'était mal payé. Et puis, voilà... après j'ai eu la facilité de l'argent facile</i> ».
Important	Part majeure des ressources liées aux délits	4	« <i>Je vendais du shit, je gagnais beaucoup plus d'argent. C'est pour ça que je n'étais pas ... (dans la recherche d'emploi)</i> » ; « <i>J'ai gagné de l'argent plus facilement sans rien faire</i> ». « <i>J'ai passé la majorité de ma vie à dealer, c'est ce que j'ai fait de plus</i> ».

<b>« CONSOMMATION D'ALCOOL/STUPÉFIANTS »</b>			
correspond aux habitudes de consommation d'alcool et/ou de stupéfiant par le passé.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Pas de consommation	1	Un sujet explique ne pas boire d'alcool, un autre ne plus consommer de cocaïne comme par le passé.
Faible	Consommations rares	2	La consommation de substances peut être occasionnelle.
Moyen	Consommations régulières	3	Un sujet, souffrant de timidité sociale, explique avoir consommé régulièrement de l'alcool pour son action désinhibante.
Important	Consommations permanentes / addiction	4	« <i>J'arrête de boire généralement quand je suis incarcéré ou hospitalisé. J'arrête quelques mois. Et puis, ça revient toujours au galop. Et puis là, sur la fin, c'était énorme ... c'était plus que les autres fois, c'était du matin au soir. Quelques fois, je me levais la nuit, je cassais la croûte, et un coup de pinard, avec c'était devenu grave ... J'en buvais bien 3-4 bouteilles tous les jours, plus quelquefois</i> ».

### **III.2. Analyses statistiques**

Le tableau 6 présente les statistiques descriptives relatives aux parcours judiciaires et carcéraux des participants, ainsi que les corrélations entre les différents indicateurs composant cette thématique.

#### **Analyses descriptives**

##### **○ *Les délits et l'incarcération***

Les participants au dispositif d'orientation ont, en moyenne, un parcours marqué par des délits fréquents ( $M = 3.25$ ,  $ET = 0.99$ ) et précoces ( $M = 3.28$ ,  $ET = 0.88$ ). Les parcours carcéraux diffèrent selon les individus. Des détenus sont incarcérés pour la première fois ( $N = 9$ ). Parmi les 23 participants ayant connu des passages multiples en détention, 13 cumulent plus de 4 périodes d'incarcération. Les durées maximales des peines prononcées sont elles aussi variables : 14 personnes ont été condamnées à des peines inférieures à 2 ans ; 5 personnes à des peines de 2 à 5 ans ; 5 personnes à des peines de 5 à 10 ans ; 8 personnes à une peine supérieure à 10 ans.

##### **○ *Les précédentes sorties de détention***

Deux indicateurs, le niveau de préparation à la sortie et les obstacles post-détention, traitent des précédentes sorties de détention. Ils ne concernent donc pas les 9 personnes incarcérées pour la première fois. Les 23 participants n'ont, en moyenne, pas ou peu bénéficié d'accompagnement dans la préparation à la sortie ( $M = 2.04$ ,  $ET = 0.92$ ) et ont rencontré des obstacles conséquents après leur sortie ( $M = 3.39$ ,  $ET = 0.58$ ).

##### **○ *Les habitudes avant l'incarcération***

L'observation des habitudes passées nous renseigne sur le quotidien des participants, avant leur incarcération. Il apparaît que le niveau moyen de consommation d'alcool et/ou de stupéfiants est conséquent ( $M = 2.94$ ,  $ET = 1.19$ ). Plus précisément, 19 participants présentent des niveaux de consommation moyen ou important. Plus de la moitié de l'effectif ( $N = 17$ ) disposait, avant l'incarcération, d'une part moyenne ou importante de ressources liées aux délits. Concernant l'inscription dans un réseau délinquant, la moyenne est proche du score médian de l'échelle qui varie entre 1 et 4 ( $M = 2.34$ ,  $ET = 1.18$ ). Nous observons que 11 participants n'appartenaient pas à ce type de réseau.

Tableau 6 : fréquences, moyennes, écarts-types et corrélations "parcours judiciaires et carcéraux"

Variables	N	Niveau (fréquence)				Rang	M	E-T	Corrélation (Rho de Spearman)											
		Nul	Faible	Moyen	Important				1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1. Fréquence des délits	32	1	6	9	16	1-4	3.25	.88	.											
2. Précocité des délits`	32	3	3	8	18	1-4	3.28	.99	.50***	.										
3. Préparation à la sortie	23	8	7	7	1	1-4	2.04	.92	-.17	.37*	.									
4. Obstacles post-détention	23	-	1	12	10	1-4	3.39	.58	-.05	-.08	-.26	.								
5. Inscription dans un réseau délinquant	32	11	4	12	5	1-4	2.34	1.18	.63***	.47***	.03	-.38*	.							
6. Ressources liées aux délits	32	13	2	9	8	1-4	2.38	1.27	.67***	.48***	.20	-.37*	.77***	.						
7. Consommation alcool / stupéfiants	32	5	8	6	13	1-4	2.84	1.19	.25	.11	.10	.13	.50***	.53***	.					
8. Nombre d'incarcération	32	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	1-5	2.94	1.58	.75***	.56***	.37*	-.14	.50***	.49***	.13					
		<b>5</b>	8																	
9. Durée maximale des peines	32	<b>0-1</b>	<b>1-2</b>	<b>2-5</b>	<b>5-10</b>	1-5	2.88	1.10	-.23	.09	.16	.28	-.17	-.28	-.42**	-.00				
		<b>&gt;10</b>	2																	

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

### Lien entre les indicateurs

L'étude des corrélations révèle certains liens significatifs entre indicateurs. Parmi ces liens, nous observons que le nombre de périodes d'incarcération est fortement corrélé positivement à la fréquence des délits ( $\rho = .75, p < .01$ ), et, dans une moindre mesure, à la précocité des délits ( $\rho = .56, p < .01$ ), à l'inscription dans un réseau délinquant ( $\rho = .50, p < .01$ ) et à la part des ressources liées aux délits ( $\rho = .49, p < .01$ ). Le nombre de passages en détention n'est pas lié significativement à la durée maximale des peines ( $\rho = -.00, p = .98$ ). Ces indices de corrélations paraissent illustrer la situation d'une catégorie du public carcéral : des individus ancrés précocement dans la délinquance, condamnés à la prison de multiples fois, sur de courtes durées.

La consommation d'alcool et de stupéfiants est liée positivement et moyennement avec l'inscription dans un réseau délinquant ( $\rho = .50, p < .01$ ), à la part de ressources liées aux délits ( $\rho = .53, p < .01$ ) et au nombre de périodes d'incarcération ( $\rho = .49, p < .01$ ). Ces habitudes de consommation sont corrélées négativement à la durée maximale des peines ( $\rho = -.42, p < .01$ ). Les personnes consommatrices d'alcool et/ou de stupéfiants ont donc été condamnées davantage de fois à des peines d'emprisonnement, sur de plus courtes durées, que les non-consommateurs.

Nous observons des relations négatives et marginalement significatives entre les obstacles post-détention et l'inscription dans un réseau délinquant ( $\rho = -.38, p < .10$ ), et les ressources liées aux délits ( $\rho = -.37, p < .10$ ). Nous pouvons faire l'hypothèse que la poursuite de conduites délictueuses, pour certains sortants de détention, a pu être un moyen de contourner certains obstacles, lors des précédentes libérations.

### **III.3. Construction de valeurs globales**

Afin de créer des valeurs globales, nous procédons à une analyse en composante principale entre les indicateurs liés au parcours judiciaire et carcéral. Les indicateurs « préparation à la sortie » et « obstacles post-détention » ne concernant pas les 9 sujets détenus pour la première fois, nous décidons de ne pas les intégrer dans l'analyse. L'analyse en composante principale entre les 7 autres indicateurs, sans fixer de nombre de facteurs à extraire, conserve 2 composantes expliquant 70 % de la variance totale. La première composante explique 52 % de

la variance, la seconde 18 %. L'examen de la matrice des composantes, après rotation Promax, (tableau 7) décrit le poids des variables sur chaque facteur. Les variables « ressources liées aux délits » et « Inscription dans un réseau délinquant » saturent sur les 2 composantes extraites.

*Tableau 7 : analyse en composantes principales après rotation (matrice de structure) "parcours judiciaires et carcéraux"*

<b>Indicateurs</b>	Composante 1	Composante 2
Ressources liées aux délits	.85	.60
Inscription dans un réseau délinquant	.83	.54
Conso alcool/stupéfiants	.41	.84
Fréquence des délits	.83	.37
Précocité des délits	.72	.16
Nombre d'incarcération	.81	.06
Durée max. des peines	-.13	-.80

Méthode de rotation : Promax avec normalisation de Kaiser

Nous choisissons de créer une seule variable globale, nommée « Délits et Incarcération », correspondant à la première composante extraite, liée à 5 indicateurs : Ressources liées aux délits, Inscription dans un réseau délinquant, Fréquence des délits, Précocité des délits et Nombre d'incarcération. L'alpha de Cronbach, d'une valeur de 0.85, permet de vérifier la très bonne cohérence interne entre les indicateurs de cette nouvelle variable.

Comme nous venons de le décrire, les parcours judiciaires et carcéraux des détenus inscrits dans le dispositif d'orientation sont hétéroclites. Si, en moyenne, les délits commis sont fréquents et précoces, les parcours carcéraux diffèrent en termes de nombre et de durée maximale de peine. Certains participants connaissent leur première incarcération, alors que d'autres ont déjà vécu l'incarcération à plusieurs reprises. Ces derniers ont rencontré des obstacles conséquents, voire nombreux, lors de leurs précédentes libérations. Parmi les liens observés entre les indicateurs, nous retenons que le nombre de périodes d'incarcération est corrélé positivement avec la fréquence des délits, la précocité des délits, l'inscription dans un réseau délinquant et la part des ressources liées aux délits, mais n'est pas lié significativement à la durée des peines. Comme nous l'avons remarqué, ces observations pourraient caractériser une tranche de la population carcérale, engagée précocement dans un parcours délinquant et cumulant les périodes de détention, sur des durées plus ou moins longues. Les problèmes d'addiction, reconnus dans la population carcérale, sont présents au sein de notre population d'étude. En effet, plus de la moitié des participants consommaient, de manière régulière ou

permanente, de l'alcool ou des stupéfiants. Cet indicateur, lié positivement à l'inscription dans un réseau délinquant et aux ressources liées aux délits, marque une fragilité, voire une marginalisation pour ces personnes. La variable globale « délits et incarcération », issue des analyses, est composée de 5 indicateurs (i.e., Ressources liées aux délits, Inscription dans un réseau délinquant, Fréquence des délits, Précocité des délits et Nombre d'incarcération).

## **IV. Connaissances en lien avec le projet professionnel**

### **IV.1. Indicateurs et codage**

La thématique « connaissances en lien avec le projet professionnel » est composée de 11 indicateurs, que nous avons regroupés en 4 sous-thématiques : « Connaissance de soi » ; « Connaissance de l'environnement professionnel » ; « Capacités dans les démarches liées à l'emploi » ; « Projets professionnels post-détention ». Les indicateurs et le système de codage de la thématique « connaissances en lien avec le projet professionnel » sont présentés dans le tableau 8.

Tableau 8 : indicateurs et codage en rapport avec les connaissances liées au projet professionnel

- CONNAISSANCE DE SOI -

<b>« INTÉRÊTS PROFESSIONNELS »</b>			
correspond à l'expression d'intérêts et/ou de désintérêts pour des activités professionnelles.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Aucun intérêt professionnel	1	« <i>Je ne sais pas ce que je veux faire, (...) je ne sais pas ce qui m'intéresse</i> ».
Faible	Peu d'intérêts professionnels	2	« <i>Je ne vous cache pas qu'il y a la motivation car c'est bien payé et ça n'est pas un métier (annonceur sentinelle) casse-pied apparemment. Ça a l'air de me plaire</i> ». « <i>Chauffeur routier... au moins je travaille tout seul. Et, je ne sais pas, c'est intéressant</i> ».
Moyen	Intérêts professionnels conséquents	3	Un sujet exprime son intérêt pour les métiers et les conditions de travail du secteur de la métallurgie : « <i>J'ai essayé de souder, j'ai bien aimé. Même le composite, ça me plaît. Franchement, ça me plaît bien</i> »
Important	Nombreux intérêts	4	« <i>C'est vraiment une profession (la mécanique générale) où on fait de tout, donc c'est bien. Moi, j'aime bien ça, je suis assez manuel, j'aime bien bricoler, fouiner (...), je suis quelqu'un qui aime bouger, je suis matinal... moi, j'aime bien.</i> » ;

<b>« ATOUTS PROFESSIONNELS »</b>			
correspond à l'expression d'atouts favorisant l'accès à l'emploi.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Aucun atout professionnel	1	« <i>Déjà me remettre à niveau, je pense, pour savoir où j'en suis, ce que je sais faire ou pas, ce que j'ai retenu ou pas. Savoir ce que je sais faire ou pas faire. Y a un petit peu un écran de fumée pour l'instant.</i> ».
Faible	Peu d'atouts professionnels	2	Un sujet, envisageant de s'orienter vers le métier de peintre, explique ne pas remplir les conditions demandées par les employeurs (formation, expériences, permis de conduire).
Moyen	Atouts professionnels conséquents	3	« <i>Je sais prendre des décisions, créatif, j'ai de la suite dans les idées quoi!</i> » ; « <i>J'ai le sens du contact avec la clientèle, commercial quoi.</i> »
Important	Nombreux atouts professionnels	4	Un sujet, qualifié et expérimenté, sur le poste d'opérateur composite pense pouvoir accéder à un emploi dans ce domaine, fortement recherché sur son bassin de vie.

<b>« FREINS D'ACCÈS À L'EMPLOI »</b>			
correspond à l'expression par le sujet de freins compromettant l'accès à l'emploi.			
<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Aucun frein au retour à l'emploi	1	Pas d'observation
Faible	Peu de freins au retour à l'emploi	2	« <i>Je connais les trucs à travailler, les problèmes à passer mais j'ai encore un peu de mal à me l'avouer à moi-même</i> ».
Moyen	Freins conséquents au retour à l'emploi	3	« <i>Sur les précédents métiers... J'étais chauffeur livreur, poseur d'enseignes, je ne le ferai plus... J'adorais pourtant. Repeindre un plafond, ça n'est plus possible. Après le lendemain, je le paierai...</i> » ; « <i>Est-ce que des choses sont encore possibles ? (...) Je ne suis pas adapté à cette société, je n'arrive pas à faire semblant (...). Je suis complètement inadapté, je m'en rends compte, je le sais</i> ».
Important	Nombreux freins au retour à l'emploi	4	Un sujet évoque ses freins à l'emploi : le « <i>trou</i> » dans son CV du fait de ses incarcérations, sa difficulté à « <i>rester en place</i> » sur un poste, sa tendance à rentrer en conflit avec ses employeurs, sa méconnaissance de son futur lieu de vie (ville, hébergement), ses problèmes de déplacement, son isolement social, etc.

- CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL -

<b>« ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL »</b>			
correspond aux connaissances des métiers, des entreprises et des employeurs.			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Méconnaissance de l'environnement	1	« <i>Je connais l'intérieur, mais pas l'extérieur, vu que je suis tombé à 19 ans. Je ne connais pas grand-chose du monde extérieur</i> ».
Faible	Faible connaissance de l'environnement	2	Un sujet a travaillé principalement dans le domaine de la sécurité et ne peut plus exercer son métier du fait de son casier judiciaire. Il connaît peu les autres domaines professionnels et les emplois en lien.
Moyen	Connaissance moyenne de l'environnement	3	Un participant, qualifié en menuiserie durant sa détention, ne connaît que vaguement les entreprises et employeurs susceptibles de l'embaucher après sa peine, sur un nouveau bassin de vie.
Important	Bonne connaissance de l'environnement	4	Un sujet, opérateur en matériaux composites, est en mesure de citer les différentes entreprises locales susceptibles de l'embaucher à sa sortie de détention.

<b>« DISPOSITIFS MOBILISABLES »</b>			
correspond à la connaissance des dispositifs mobilisables (organismes d'insertion, de formation, etc.)			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Méconnaissance des dispositifs	1	Un sujet, incarcéré à l'âge de 19 ans, ne connaît aucun dispositif mobilisable à l'extérieur, du fait de sa longue peine.
Faible	Faible connaissance des dispositifs	2	Un jeune participant, par exemple, connaît uniquement les deux dispositifs qui l'ont accompagné dans sa recherche d'emploi, dans sa ville de naissance.
Moyen	Connaissance moyenne des dispositifs	3	Un sujet évoque plusieurs dispositifs de formation et d'insertion sur son bassin d'emploi, dans le domaine du nettoyage industriel.
Important	Bonne connaissance des dispositifs	4	Pas d'observation.

<b>« MODALITÉS D'ACCÈS AUX DISPOSITIFS »</b>			
correspond à la connaissance des modalités d'accès aux dispositifs (financement des formations, prérequis à la formation, programmation, etc.)			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Méconnaissance des modalités d'accès	1	Un sujet, incarcéré depuis l'âge de 19 ans, sur une longue peine, n'a jamais effectué de démarches pour accéder à l'emploi ou à la formation à l'extérieur.
Faible	Faible connaissance des modalités d'accès	2	« Depuis mes 15 ans, je fais de la prison. Je ne connais pas trop... tout ce qui est papier, comment contacter des gens, avoir des noms... savoir qui contacter, surtout que je ne connais personne ».
Moyen	Connaissance moyenne des modalités d'accès	3	Un sujet souhaitant se qualifier au métier de soudeur sait que des formations financées et rémunérées existent et qu'il faut s'adresser à Pôle emploi pour y accéder.
Important	Bonne connaissance des modalités d'accès	4	Un sujet, par ses différentes démarches entreprises auprès d'organismes, maîtrise les modalités d'accès et de financement des formations visées (licences soudure, formation taxi).

## - CAPACITÉS DANS LES DÉMARCHES LIÉES À L'EMPLOI -

<b>« RECHERCHE D'INFORMATION »</b>			
correspond à la capacité à chercher des informations relatives au projet et à l'emploi.			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Incapacité à chercher de l'information	1	Pas d'observation.
Faible	Faible capacité à chercher de l'information	2	« Sur le travail, je me bloque un peu (...). Je me perds vite dans les papiers, je zappe les rendez-vous (...). Seul, je ne saurais pas comment m'y prendre ». « Eh bien moi, tout ce qui est papier tout ça.... C'est pas trop.... C'est pas mon truc ».
Moyen	Capacité moyenne à chercher de l'information	3	Un sujet a réalisé différentes recherches concernant son projet professionnel, avant sa peine, sans aboutir à des informations complètes sur la formation visée.
Important	Bonne capacité à chercher de l'information	4	Un sujet, autonome dans ses démarches, a recueilli, par lui-même, un nombre conséquent d'informations relatives au métier visé (technicien spectacle), aux formations pour y accéder, à leur financement et aux employeurs potentiels.

**« UTILISATION DE L'INFORMATIQUE »**

correspond à la maîtrise de l'informatique pour effectuer ses démarches d'emploi.

<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Aucune utilisation de l'informatique	1	« <i>Je pense que pour bien démarrer, ce serait d'apprendre tout ça, une formation d'ordinateur, déjà. Tout se passe par mail, tout se passe par ordinateur. Moi, j'ai toujours donné, sur place.</i> » « <i>Je n'ai pas internet, ça ne m'intéresse pas. (...). Je ne sais même pas comment on envoie un mail.</i> ».
Faible	Peu d'utilisation de l'informatique	2	Un sujet utilisait uniquement internet sur son ordinateur, pour ses loisirs.
Moyen	Utilisation moyenne de l'informatique	3	Un sujet utilise l'informatique dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi, mais n'est pas à l'aise pour rédiger un CV ou une lettre de motivation.
Important	Utilisation régulière de l'informatique	4	Un sujet utilise quotidiennement l'informatique hors-détention (navigation, logiciel bureautique, etc.). Il s'y intéresse beaucoup et assure régulièrement la maintenance d'ordinateurs pour son entourage.

**« CANDIDATURE À L'EMPLOI »**

correspond aux expériences de candidature à des offres d'emploi (lettres de motivation, CV, entretiens d'embauche, etc.)

<b>Niveau</b>		<b>Codage</b>	<b>Illustrations</b>
Nul	Aucune candidature à des offres d'emploi	1	Un sujet explique n'avoir jamais recherché un emploi.
Faible	Rares candidatures à des offres d'emploi	2	Un sujet a accédé à l'emploi, souvent avec l'appui de son réseau : « <i>je ne vais pas vous mentir, ça n'est pas moi qui ai cherché. Mon frère était dedans, par intérim, il connaissait. Ça s'est fait vite. Je n'ai rien fait personnellement. On a rempli un dossier, puis voilà, l'intérim, puis le CDI. J'ai signé. On me l'a mis dans un plateau</i> ».
Moyen	Plusieurs candidatures à des offres d'emploi	3	Un sujet a candidaté à plusieurs reprises à des offres d'emploi, principalement par le biais de l'intérim.
Important	Nombreuses candidatures à des offres d'emploi	4	« <i>À chaque fois que je postule dans une boîte d'intérim, on me rappelle directement. Je postule moi-même. A chaque fois je suis pris. Je ne sais pas pourquoi, ça passe à chaque fois pour l'instant</i> »

- PROJETS PROFESSIONNELS POST-DÉTENTION -

<b>« NIVEAU INITIAL DU PROJET »</b>			
correspond à la précision et l'opérationnalité du projet professionnel à l'état initial			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas de piste de projet	1	« <i>J'en suis à zéro, zéro projet. Pour l'instant, je ne me projette pas. Si, le premier jour de ma sortie, je peux me le projeter, faire la fiesta, retrouver une fille, boire de l'alcool et beaucoup d'autre chose</i> » ; « <i>Je ne sais pas ce que je veux faire quand je serai dehors</i> ».
Faible	Vague piste de projet professionnel	2	Un sujet évoque les métiers de la grande distribution mais sans conviction, expliquant être désorienté.
Moyen	Projet professionnel évoqué, à confirmer	3	Un sujet évoque 2 pistes d'orientation, en lien avec ses expériences passées. Il ne sait pas si ces métiers lui seront encore accessibles, ni comment y parvenir.
Important	Projet professionnel précis	4	« <i>Professionnellement parlant, je ne lâche pas la soudure, je veux être soudeur et quoi qu'il arrive je ferai une carrière de soudeur.</i> ».

<b>« ÉTAPES ET MODALITÉS DU PROJET »</b>			
correspond aux connaissances relatives à la mise en œuvre du projet professionnel.			
<i>Niveau</i>		<i>Codage</i>	<i>Illustrations</i>
Nul	Pas de connaissance des étapes et modalités	1	« <i>Je ne connais pas comment on peut arriver à ce résultat (NDLR : faire de la DAO), s'il faut un diplôme ou autre</i> ».
Faible	Peu de connaissances des étapes et modalités	2	Un sujet souhaitant se former au métier de cariste : « <i>Quand je sortirai de prison, avec le Pôle emploi, je ne sais pas si ce sera possible de le faire</i> ».
Moyen	Connaissances moyennes des étapes et modalités	3	« <i>J'ai plusieurs documents aussi... Le jour où j'ai passé mon DNB, on faisait un sujet et j'ai parlé de la formation. Je leur ai expliqué comment ça se passait le métier de magasinier. J'ai déjà observé et j'ai déjà vu un peu comment je souhaiterais faire une formation</i> ».
Important	Bonnes connaissances des étapes et modalités	4	« <i>J'aurais bien aimé être bibliothécaire, je connais parfaitement le cursus pour arriver au métier</i> ».

## IV.2. Analyses statistiques

Les mesures relatives aux connaissances liées au projet professionnel, ainsi que les corrélations entre les différents indicateurs composant cette thématique, sont regroupées dans le tableau 9.

### Analyses descriptives

#### ○ *Connaissance de soi*

Les participants expriment, au démarrage de l'accompagnement en orientation, un niveau élevé d'intérêts professionnels ( $M = 3.09$ ,  $ET = 0.89$ ) : 25 détenus expriment des intérêts conséquents, voire de nombreux intérêts professionnels. La population est partagée quant à l'expression d'atouts professionnels. Près de la moitié de l'effectif ( $N = 15$ ) n'évoque pas ou peu d'atouts professionnels. En moyenne, les participants expriment un niveau élevé de freins pouvant compromettre leur retour à l'emploi ( $M = 3.25$ ,  $ET = 0.67$ ).

#### ○ *Connaissance de l'environnement professionnel*

Les participations ont, en moyenne, une bonne connaissance de l'environnement professionnel ( $M = 2.72$ ,  $ET = 0.63$ ). Cependant, 12 personnes ont une connaissance faible des métiers, employeurs et entreprises. Le niveau de connaissance des dispositifs mobilisables est proche du score médian ( $M = 2.41$ ,  $ET = 0.56$ ) : 17 participants ont une connaissance faible des organismes et dispositifs susceptibles de les aider dans leur projet d'insertion professionnelle. Les plus grandes lacunes résident dans la connaissance des modalités d'accès aux dispositifs : la majorité des participants ( $N = 27$ ) en a une connaissance limitée, voire nulle.

#### ○ *Capacités dans les démarches liées à l'emploi*

La majorité des participants n'est pas autonome dans les démarches de retour à l'emploi : 24 détenus ont une faible capacité à rechercher de l'information ; 25 n'utilisent pas ou peu l'informatique ; 21 n'ont que rarement candidaté à des offres d'emploi.

#### ○ *Projets professionnels post-détention*

Le niveau de précision du projet initial diffère selon les participants : 7 sujets n'ont pas de piste d'orientation, 8 sujets ont une vague idée, 12 sujets ont un projet à confirmer, 7 sujets présentent un projet précis. Les participants disposent, en moyenne, d'un niveau limité de connaissances pour mettre en œuvre un projet professionnel post-détention ( $M = 2.16$ ,  $ET = 0.84$ ).

Tableau 9 : fréquences, moyennes, écart-types et corrélations "connaissances en lien avec le projet professionnel"

Variables	N	Niveau (Fréquence)				Rang	M	E-T	Corrélation (Rho de Spearman)												
		Nul	Faible	Moyen	Important				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1. Intérêts professionnels	32	2	5	13	12	1-4	3.09	.89	-												
2. Atouts professionnels	32	2	13	10	7	1-4	2.69	.89	,70***	-											
3. Freins à l'emploi	32	-	4	16	12	1-4	3.25	.67	,19	,25	-										
4. Environnement professionnel	32	-	12	17	3	1-4	2.72	.63	,57***	,69***	,40**	-									
5. Dispositifs mobilisables	32	1	17	14	-	1-4	2.41	.56	,54***	,17	-,02	,29*	-								
6. Modalités d'accès aux dispositifs	32	1	26	4	1	1-4	2.16	.51	,46***	,22	,22	,38**	,27	-							
7. Recherche d'informations	32	-	24	7	1	1-4	2.28	.52	,66***	,53***	,22	,48***	,37**	,56***	-						
8. Utilisation de l'informatique	32	1	24	4	3	1-4	2.28	.68	,26	,26	-,04	,22	,08	,41**	,59***	-					
9. Candidature à l'emploi	32	-	21	10	1	1-4	2.38	.55	,64***	,63***	,11	,62***	,31*	,61***	,81***	,47***	-				
10. Niveau initial du projet professionnel	32	5	8	12	7	1-4	2.66	1.0	,63***	,52***	,10	,55***	,38**	,32*	,51***	,24	,53***	-			
11. Étapes et modalités du projet professionnel	32	7	15	8	2	1-4	2.16	.84	,58***	,40**	,16	,52***	,26	,49***	,43**	,17	,46***	,75***	-		

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

### Liens entre les variables

L'analyse corrélacionnelle met en évidence des liens significatifs entre plusieurs indicateurs relatifs aux connaissances, en lien avec le projet professionnel.

Nous observons qu'il existe un lien positif-fort entre la connaissance des intérêts professionnels et la connaissance des atouts professionnels ( $rho = .70, p < .01$ ). La connaissance des freins à l'accès à l'emploi n'est pas liée significativement à la connaissance des intérêts et des atouts professionnels. Il apparaît, par ailleurs, que l'expression d'intérêts professionnels est corrélée positivement avec la connaissance de l'environnement professionnel ( $rho = .57, p < .01$ ) et la connaissance des dispositifs mobilisables ( $rho = .54, p < .01$ ). Ainsi, les participants disposant d'une bonne connaissance de leur environnement professionnel (i.e., métiers, entreprises et employeurs) et des dispositifs mobilisables (e.g., organismes d'insertion, de formation) sont plus enclins à exprimer des intérêts professionnels que ceux présentant un plus faible niveau de connaissances. L'expression par les participants de freins à l'accès à l'emploi est liée positivement à la connaissance de l'environnement professionnel ( $rho = .40, p < .05$ ).

Concernant les capacités liées à la recherche d'emploi, nous notons une relation entre les trois indicateurs. La capacité à rechercher de l'information est liée significativement à la maîtrise de l'informatique pour effectuer les démarches d'emploi ( $rho = .59, p < .01$ ) et aux expériences de candidatures à des offres d'emploi ( $rho = .81, p < .01$ ). L'utilisation de l'informatique est, de même, liée aux expériences de candidature à des offres d'emploi ( $rho = .47, p < .01$ ).

Le niveau initial du projet professionnel est fortement lié positivement au niveau de connaissances des étapes et modalités pour le mettre en œuvre ( $rho = .75, p < .01$ ). Les participants exprimant, au démarrage du bilan, un projet professionnel précis disposent d'une meilleure connaissance de leurs intérêts ( $rho = .63, p < .01$ ), de leurs atouts professionnels ( $rho = .52, p < .01$ ), de l'environnement professionnel ( $rho = .55, p < .01$ ) et, dans une moindre mesure, des dispositifs mobilisables ( $rho = .38, p < .05$ ). Ils disposent, par ailleurs, d'une plus grande capacité à effectuer des démarches telles que rechercher des informations relatives au projet et à l'emploi ( $rho = .51, p < .01$ ) et candidater à des offres d'emploi ( $rho = .53, p < .01$ ). Il y aurait, en quelque sorte, des participants mieux armés en matière de connaissances liées au projet professionnel.

L'indice de fiabilité sur l'ensemble des indicateurs ( $\alpha = .87$ ) indique une forte cohérence interne entre les indicateurs. Ces différents liens positifs entre la connaissance de soi, la connaissance de l'environnement, les capacités liées à la recherche d'emploi et le projet initial post-détention sont intéressants. L'accompagnement au projet professionnel a précisément vocation à développer les connaissances et capacités dans ces différents domaines.

### IV.3. Construction de valeurs globales

Nous procédons à une analyse en composante principale afin de dégager des valeurs globales relatives aux connaissances en lien avec le projet professionnel. L'analyse (tableau 10) donne pour résultat 3 composantes expliquant 71% de la variance totale. La première composante explique 48% de la variance, la seconde 13% et la troisième 10%. La matrice des composantes, après rotation, permet de définir le lien entre les indicateurs et les composantes après rotation (Promax).

Tableau 10 : analyse en composantes principales après rotation (matrice de structure) "connaissances en lien avec le projet professionnel"

Indicateurs	Composante 1	Composante 2	Composante 3
Niveau initial du projet	<b>.85</b>	.44	.41
Connaissance des intérêts professionnels	<b>.83</b>	.49	.52
Étapes et modalités du projet professionnel	<b>.73</b>	.51	.41
Connaissance des dispositifs	<b>.67</b>	.27	-.00
Chercher de l'information	.63	<b>.91</b>	.42
Candidater à des offres d'emploi	.68	<b>.87</b>	.48
Utiliser l'informatique	.26	<b>.82</b>	.15
Connaissance des modalités d'accès aux dispositifs	.49	<b>.82</b>	.25
Connaissance de l'environnement professionnel	.72	.41	.79
Connaissance atouts professionnels	.65	.40	<b>.77</b>
Connaissance des freins professionnels	.08	.11	<b>.74</b>

Méthode de rotation : Promax avec normalisation de Kaiser.

Plusieurs variables saturent sur 2 composantes. Parmi elles, la variable « connaissance de l'environnement professionnel » sature, de manière quasiment identique avec la première composante (.72) et la troisième composante (.79). Cet indicateur ne se positionnant pas de façon adéquate sur un seul facteur, nous choisissons de ne pas le retenir dans la composition des nouvelles dimensions. Nous retenons, pour créer les valeurs globales, les valeurs les plus importantes en fonction des composantes. Nous obtenons 3 valeurs globales distinctes. La première composante, nommée « Connaissances Projet », est liée à 4 variables : Niveau initial du projet, Étapes et modalités du projet professionnel, Connaissances des intérêts professionnels, Connaissances des dispositifs. L'alpha de Cronbach pour les 4 variables, d'une

valeur de 0.87, dépasse le seuil minimal de 0.70 (Nunnally, 1978). Nous obtenons, ainsi, une cohérence interne satisfaisante entre les indicateurs. La seconde composante, nommée « Actions Projet », est liée à 4 variables : Chercher de l'information, Candidater à des offres d'emploi, Utiliser l'informatique et Connaissances des modalités d'accès aux dispositifs. Le coefficient de Cronbach pour les 4 variables, d'une valeur de 0.87, est supérieur au seuil de 0.70. La cohérence interne entre les indicateurs est satisfaisante. La troisième composante, nommée « Atouts et Freins », est liée à 2 variables : Connaissances des atouts professionnels et Connaissances des freins professionnels. Nous observons que ces 3 nouvelles composantes ne sont pas indépendantes. La variable « Connaissances Projet » est liée significativement à la variable « Actions Projet » ( $rho = .56, p < .01$ ) et à la variable « Atouts et Freins » ( $rho = .48, p < .01$ ). Ces deux dernières variables présentent une corrélation significative ( $rho = .43, p < .05$ ).

À l'issue de ces analyses, différentes observations retiennent notre attention. Nous retenons, qu'en moyenne, les participants disposent d'un niveau de connaissances satisfaisant de leurs intérêts, atouts et freins professionnels. Les personnes manifestant le plus d'intérêts professionnels bénéficient d'une meilleure connaissance de l'environnement professionnel et des dispositifs utiles à leur insertion professionnelle future. Si la connaissance de l'environnement professionnel (i.e., les métiers, les entreprises, les employeurs) est bonne, les difficultés résident principalement dans la mise en œuvre du projet d'insertion. Pour une grande majorité, les participants méconnaissent les modalités d'accès aux dispositifs utiles à leur insertion future. En outre, ils ne maîtrisent pas certaines démarches liées à l'insertion professionnelle : rechercher de l'information, utiliser l'informatique et candidater à des offres d'emploi. Nous soulignons que ces démarches sont utiles, voire nécessaires, dans une démarche d'orientation et d'insertion professionnelle. Nous remarquons, d'ailleurs, que les participants les plus à l'aise dans l'utilisation de l'informatique sont ceux qui ont le plus candidatés à des offres d'emploi. Si la majorité des détenus évoque, à leur entrée sur le dispositif, un projet professionnel futur, la faisabilité et la mise en œuvre de ce dernier restent à établir. Les 3 valeurs globales créées ont trait respectivement aux connaissances générales liées au projet (i.e., Chercher de l'information, Candidater à des offres d'emploi, Utiliser l'informatique et Connaissances des modalités d'accès aux dispositifs), aux connaissances des actions relatives au projet professionnel (Chercher de l'information, Candidater à des offres d'emploi, Utiliser

l'informatique et Connaissances des modalités d'accès aux dispositifs) et aux connaissances des atouts et freins professionnels.

## V. Liens entre les valeurs globales

Les analyses en composantes principales effectuées précédemment ont permis de réduire considérablement le nombre d'indicateurs en 6 valeurs globales, relatives aux parcours et aux projets des détenus intégrant le dispositif d'orientation. Nous procédons, au terme de ce chapitre, à une analyse corrélacionnelle (tableau 11) afin d'étudier les liens entre ces variables.

Tableau 11: corrélacions entre les valeurs globales liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet

Variables globales	Corrélacions (Rho de Spearman)					
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Rapport à l'emploi	-					
2. Rapport à la formation	.28	-				
3. Délits et incarcération	-.42**	-.01	-			
4. Connaissances projet	.35**	.58***	-.12	-		
5. Actions projet	.31*	.43**	-.13	.56***	-	
6. Atouts et freins	.45***	.55***	.04	.48***	.43**	-

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

L'analyse corrélacionnelle met en évidence des liens significatifs entre plusieurs valeurs globales. Parmi ces relations, nous observons que le rapport à l'emploi est lié positivement et moyennement à la connaissance des atouts et des freins par rapport à l'emploi ( $rho = .45, p < .01$ ), aux connaissances liées au projet ( $rho = .35, p < .05$ ), et, de manière tendancielle, à la connaissance des actions liées au projet ( $rho = .31, p < .01$ ). Les détenus, bénéficiant d'un bon rapport à l'emploi, sont donc plus compétents dans la mise en œuvre de démarches d'insertion professionnelle, que ceux plus éloignés de l'emploi. La variable délits et incarcération, est liée négativement et moyennement au rapport à l'emploi ( $rho = -.42, p < .05$ ) : plus les participants ont un parcours ancré dans la délinquance et marqué par l'incarcération, moins leur rapport à l'emploi est bon. Il n'existe, par ailleurs, pas de lien significatif entre les délits et incarcération et les autres valeurs globales (e.g., le rapport à la formation, les connaissances liées au projet, les connaissances des actions relatives à la mise en œuvre du projet, la connaissance des atouts et des freins).

## Synthèse des résultats

L'objectif de ce chapitre était de situer notre population d'étude à travers un ensemble de dimensions liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet professionnel. Il s'agissait, précisément, d'analyser les données recueillies au cours du premier entretien afin de décrire notre population sur un ensemble d'indicateurs et d'analyser les liens entre indicateurs. Les analyses en composantes principales ont donné lieu à la création de 6 variables globales résumant les indicateurs. Nous relevons, au terme de ce chapitre, certains résultats qui caractérisent les participants de notre étude.

La première thématique traitée concerne les parcours scolaires et professionnels. En moyenne, les participants sont peu qualifiés, ont peu travaillé au cours de leur vie et présentent un niveau d'employabilité faible. Par le passé, une minorité d'entre eux s'est impliquée dans la recherche d'emploi ou a sollicité les dispositifs d'insertion mobilisables. Cet éloignement de l'emploi n'est pas surprenant, puisqu'il concerne de manière générale, la population carcérale. L'analyse des liens entre les indicateurs a mis en évidence des relations positives, parfois fortes, entre certaines dimensions. Nous retenons, parmi ces liens, que les détenus les mieux dotés en termes de qualification et de transférabilité de compétences expriment davantage de satisfaction par rapport à l'emploi, une place plus importante accordée au travail dans leur vie et un plus grand investissement dans la recherche d'emploi. Ils présentent une employabilité plus forte, qui laisse espérer qu'ils pourront trouver un emploi, dans des délais raisonnables, à la sortie de détention. Deux variables globales, le « rapport à l'emploi » et « le rapport à la formation » synthétisent les indicateurs relatifs au parcours professionnel et au parcours de formation.

Les parcours judiciaires et carcéraux des participants, seconde thématique abordée, ont été analysés à travers différents indicateurs liés aux délits, à l'incarcération, aux précédentes sorties de détention, et aux habitudes avant l'incarcération. Les parcours des participants sont divers, notamment en termes de fréquence d'incarcération et de durée maximum de peine. Certains détenus sont en détention pour la première fois, d'autres cumulent plus de 5 périodes d'incarcération. Les peines maximales prononcées vont de moins de 1 an à plus de 10 ans. Parmi les relations significativement positives, nous relevons que le nombre de périodes d'incarcération est lié à la fréquence et à la précocité des délits, à l'inscription dans un réseau délinquant et aux ressources issues des délits. Ces mesures correspondent à un certain profil de détenus, inscrits précocement dans la délinquance et répétant les allers-retours en détention.

Nous avons noté une relation négative entre les variables globales « délits et incarcération » et « rapport à l'emploi ». Cette observation, auprès de notre population d'étude, confirme ce que nous aurions pu envisager : la distance à l'emploi est plus marquée pour les détenus les plus ancrés dans la délinquance. Sur le plan sanitaire, la consommation de substances psychoactives est importante au sein de la population carcérale. Cette caractéristique est observée auprès de notre population d'étude, puisque plus de la moitié de l'effectif consommait, par le passé, de l'alcool ou des stupéfiants à un niveau moyen ou important. Cette dépendance peut être prise en charge médicalement, en vue d'un sevrage, en détention. Les conduites addictives sont liées positivement à l'inscription dans un réseau délinquant et aux ressources liées aux délits. Elles sont liées négativement à la durée maximale des peines. Ces résultats décrivent un type de détenus, consommateurs de substances, inscrits dans un réseau délinquant, tirant profit de leurs méfaits et condamnés à des peines courtes. Ces habitudes passées, si elles sont maintenues, peuvent compromettre la réussite du parcours d'insertion. Elles sont donc à considérer dans le cadre du suivi en orientation.

La dernière thématique concerne les connaissances relatives au projet. Les résultats indiquent que les détenus disposent, en moyenne, d'une bonne connaissance de leurs intérêts, atouts et freins professionnels. Ils sont, cependant, plus démunis en ce qui concerne les connaissances liées aux démarches d'emploi. La plupart des participants maîtrise mal la recherche d'informations relatives au projet d'insertion, l'informatique et la candidature à l'emploi. Leur connaissance des modalités d'accès aux dispositifs est faible. Les détenus les plus éloignés de l'emploi, soit ceux présentant un rapport à l'emploi faible, sont moins compétents dans les démarches d'insertion professionnelle. Parmi les indicateurs ayant trait aux démarches de recherche d'emploi, nous soulignons, en particulier, le faible niveau de maîtrise de l'informatique. L'usage d'internet apparaît incontournable dans une recherche d'emploi. Le développement de cette compétence, dans le cadre du suivi en orientation, est compliqué par le fait que les détenus ne sont pas autorisés à accéder à internet. L'analyse en composantes principales a donné lieu à la création de 3 variables globales en lien avec les connaissances relatives au projet : « Connaissances projet », « Actions projet » et « Atouts et Freins ».

L'analyse des liens entre les valeurs globales permet d'établir que les participants les plus éloignés de l'emploi maîtrisent moins les connaissances liées au projet professionnel (i.e., les connaissances générales, les connaissances des actions, les connaissances des atouts et des freins). Nous avons remarqué, sans trop de surprise, que les détenus les plus ancrés dans la

délinquance présentent un moins bon rapport à l'emploi. Cette observation traduit l'éloignement de l'emploi des sujets fortement inscrits dans un parcours délictueux et carcéral. Bien que notre population soit hétérogène, ces observations initiales illustrent la situation des participants par rapport à leur retour à l'emploi. Les parcours passés et les « lacunes » relatives aux démarches d'insertion confirment la nécessité d'accompagner ces personnes dans leur projet d'insertion professionnelle, dans le cadre de la préparation de la sortie de détention. Le suivi en orientation doit être l'occasion, pour les participants, d'enrichir leurs connaissances en lien avec le projet et de développer leur autonomie dans leurs démarches futures. Nous poursuivons l'analyse des données recueillies, à l'entrée sur le dispositif d'orientation, par l'étude des dimensions psychologiques, retenues pour notre recherche.

## CHAPITRE 6 - ANALYSE DES VARIABLES PSYCHOLOGIQUES (PRÉ-BILAN)

### Introduction

Comme le prévoyait le protocole d'évaluation, les participants ont complété un questionnaire d'auto-évaluation, avant d'intégrer le dispositif d'orientation professionnelle. Les détenus avaient pour consigne de remettre le document au psychologue du travail, à l'occasion du premier entretien. La passation s'effectuait en cellule, dans la perspective de cette rencontre. Au cours de ce chapitre, nous analyserons, successivement, les données liées à chacune des dimensions du questionnaire, afin de préciser le positionnement des participants sur les variables psychologiques liées à la perception de soi, en amont du suivi en orientation.

La première dimension étudiée concerne le sentiment d'efficacité personnelle par rapport à l'avenir professionnel. Le SEP joue un rôle majeur dans l'autorégulation des conduites (Bandura, 1980, 1986), y compris en matière d'orientation professionnelle. Il influence, non seulement, les choix de métiers et d'études, les attentes de résultats, les intérêts, les buts, mais aussi les comportements des individus (Lent et al., 1994). Cette croyance en la capacité d'aboutir se développe, en partie, à partir des expériences individuelles maîtrisées et réussies. Notre population d'étude est majoritairement éloignée de l'emploi. Il nous importe, donc, de savoir comment s'évaluent les détenus sur le SEP, en intégrant le dispositif d'orientation.

Nous observerons, ensuite, les types de motivation des participants à travailler leur projet professionnel, à travers leur positionnement sur les items relatifs à l'autodétermination. Les niveaux d'autodétermination entraînent des conséquences affectives, cognitives et comportementales différentes (Deci & Ryan, 1991 ; Vallerand, 1993). Un participant autodéterminé sera plus impliqué et plus performant dans son projet qu'un participant peu autodéterminé, voire amotivé. Dans la population générale, les bénéficiaires de conseil en orientation ne sont pas nécessairement intrinsèquement motivés lorsqu'ils entament ce type d'accompagnement (Gelpe, 2004). Dans le contexte carcéral, l'élaboration d'un projet d'insertion solide, au cours de la peine, est attendue par l'institution carcérale et judiciaire. La motivation à engager un travail sur le projet pourrait donc plus être liée à cette pression extérieure et aux bénéfices de cet investissement (e.g., une remise de peine, un aménagement

de peine), qu'au fait de s'épanouir dans un métier. La motivation intrinsèque ayant une valeur normative (François, 2004), il est possible que les détenus aient choisi de se montrer autodéterminés, afin de montrer une bonne image d'eux-mêmes au psychologue qui les accompagnera.

Nous analyserons, ensuite, les explications causales attribuées par les participants à leur avenir professionnel. Les détenus, au parcours professionnel majoritairement marqué par l'insuccès, pourraient penser que leur devenir ne dépend pas d'eux-mêmes (cause externe), qu'il est lié à la situation (cause instable) et qu'ils ne peuvent agir sur son déroulement (cause incontrôlable). De telles explications auraient pour conséquence un désinvestissement dans la mise en œuvre du projet. Les explications causales influencent le jugement social. Les travaux portant sur la norme d'internalité ont mis en évidence que les explications causales internes, en particulier les explications internes contrôlables (Dompnier & Pansu, 2007 ; Perrin & Testé, 2010) sont normatives et socialement plus valorisées que les explications causales externes (Beauvois, 1984, Beauvois & Dubois, 1988). En conséquence, pour se faire bien voir du psychologue, les détenus pourraient mobiliser une stratégie de présentation de soi consistant à se montrer interne plutôt qu'externe. Selon la théorie attributionnelle, la valeur d'une explication dépend de son registre causal : des explications internes conduiront à des pronostics négatifs ou positifs selon les registres causaux, en termes de contrôlabilité et de stabilité, dont elles relèvent. La justification d'un échec par un manque d'effort (cause interne, contrôlable et instable) donnera lieu à un meilleur pronostic d'amélioration qu'une justification reposant sur un manque de capacité (cause interne, incontrôlable et stable) (Dompnier & Pansu, 2007 ; Pansu & Gilbert, 2002). Ces normes évaluatives seront prises en compte dans l'appréciation des réponses des détenus.

La quatrième dimension étudiée porte sur l'estime de soi professionnelle, soit la manière dont les participants s'évaluent par rapport à l'emploi. Cet indicateur joue un rôle dans la satisfaction, le bien-être psychologique et le sentiment de compétence (Lévy-Leboyer, 1993). Cette perception de soi, si elle est affectée, ne permettra pas au détenu d'agir avec efficacité dans ses démarches d'insertion professionnelle. De ce fait, il nous intéresse de connaître, au stade initial de l'accompagnement, l'évaluation que les participants font de leur propre valeur par rapport à l'emploi.

Nous traiterons, enfin, de l'image de soi des participants, à l'entrée sur le dispositif d'orientation. L'amélioration de l'image de soi au cours du bilan de compétences a été constatée (Gaudron et al., 2001). Cette dimension apparaît fortement liée à notre contexte d'étude : la condition carcérale affecte l'image de soi des individus (Rostaing, 2001). À la différence des autres dimensions du questionnaire, l'image de soi n'a pas été évaluée à partir d'échelles de Likert, mais par une technique d'auto-description libre (i.e., technique de la Genèse des perceptions de soi (GPS), L'Écuyer, 1990), qui consiste à répondre à la question « Qui suis-je ? ». Les propositions produites par les participants pour se décrire forment des portraits, dont l'analyse du contenu a fait l'objet d'un traitement. Le protocole mis en œuvre pour analyser les portraits sera présenté dans ce chapitre. Notre intention était de connaître pour chacun des portraits, la valeur que leur attribuait des évaluateurs, soit l'expression de leur attitude à leur égard (Dubois & Beauvois, 2001). En psychologie sociale, différents modèles montrent que le jugement social sur la valeur des personnes est bi-dimensionnel. Les dimensions évaluatives sont appréhendées différemment selon les auteurs : valeur et dynamisme (Osgood, 1962), profitabilité pour autrui et profitabilité pour soi (Rosenberg & Sedlack, 1972), moralité et compétence (Wojciszke, 2005), chaleur et compétence (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002), désirabilité sociale et utilité sociale (Beauvois, 1995), etc. Parmi les différents modèles développés, la théorie de la valeur sociale des personnes (Beauvois, 1995 ; Beauvois & Dubois, 2008) insiste sur l'aspect social de la valeur des traits. L'évaluation sociale se scinde en 2 composantes qui communiquent les traits. La première composante, la désirabilité sociale (DS), de nature affective, renvoie à la connaissance des affects que la personne suscite dans les rapports sociaux (e.g. qui on doit ou on ne doit pas apprécier ou approcher) et non aux propres affects de l'agent évaluateur (Dubois & Beauvois, 2001). Elle oppose des traits positifs et négatifs liés à la sociabilité (e.g., chaleureux, sympathique *versus* froid, antipathique) et à la moralité (honnête, franc *versus* malhonnête, sournois) (Cambon, 2006). La seconde composante, l'utilité sociale (US), de nature sociale, reflète la connaissance que nous avons des chances de succès ou d'échec d'une personne dans la société dans laquelle elle vit. Elle renvoie aux compétences des individus (intelligent, efficace *versus* idiot, inefficace) mais aussi aux attributs liés au pouvoir ou au statut social des personnes (dominant, fort, ambitieux *versus* dominé, faible, instable) (Cambon, 2006). Certains traits transmettent donc de la désirabilité sociale, d'autres véhiculent surtout leur utilité sociale (Dubois & Aubert, 2010). Tout juge, en tant qu'agent social, mobilise les rapports sociaux pour évaluer les personnes, à partir de ces 2 dimensions évaluatives. Les individus privilégient des traits DS pour se faire apprécier des membres d'un réseau social et des traits US pour être contactés par un employeur (Caruna,

Lefeuvre & Mollaret, 2011). En situation de jugement social, une étude menée par Dubois et Aubert (2010), montre qu'une personne présentée par des traits DS a plus de chance d'être choisie pour une activité de loisir (rapport social mobilisant la valeur hédonique), tandis qu'une personne présentée par des traits US a plus de chance d'être recrutée pour un emploi (rapport social mobilisant la valeur économique).

Comme nous en avons fait le constat, au cours du précédent chapitre, les détenus présentent des caractéristiques différentes, selon leurs parcours et leurs connaissances en orientation professionnelle. Ces caractéristiques initiales pourraient avoir une influence sur les auto-évaluations des participants. Nous étudierons donc les relations initiales entre chacune des dimensions psychologiques et les variables liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet. Nous procéderons, enfin, à une analyse corrélacionnelle visant à situer les liens entre l'ensemble des variables psychologiques, à l'entrée sur le dispositif. Ces différentes analyses permettront d'apprécier finement le positionnement des bénéficiaires, à l'entrée sur le dispositif.

## **I. Techniques d'analyse des données**

L'étude des réponses des participants au questionnaire d'auto-évaluation, en amont du suivi, consiste en différentes analyses. Nous procédons successivement à une analyse descriptive (moyennes et écarts-types) afin d'apprécier le positionnement des participants sur les items du questionnaire, puis à une analyse factorielle permettant d'étudier les liens entre les items pour chacune des variables psychologiques. Nous effectuons, ensuite, une seconde analyse corrélacionnelle visant à observer les relations entre la variable psychologique et les caractéristiques relatives aux parcours et aux connaissances en orientation professionnelle. Compte tenu du nombre limité de participants à l'étude, nous utilisons le coefficient de Spearman pour évaluer ces liens. Pour chacune des dimensions, nous effectuons des analyses en composantes principales, afin de créer des valeurs globales, résumant les variables psychologiques. Nous réalisons, en dernier lieu, une étude corrélacionnelle portant sur ces valeurs globales.

## II. SEP en lien avec le projet professionnel (pré-bilan)

Le sentiment d'efficacité personnelle en lien avec l'avenir professionnel a été évalué à partir d'une échelle composée de 4 items, correspondant respectivement à l'anxiété relative au projet, à la clairvoyance (se représenter le projet), à l'évaluation (élaborer le projet) et à la volition (mettre en œuvre le projet). Le tableau 12 présente les résultats des analyses statistiques, descriptives et corrélationnelles.

### Caractéristiques (moyennes et écarts-types)

Au démarrage de la prestation, les participants expriment, en moyenne, un niveau d'anxiété élevé par rapport à leur avenir professionnel ( $M = 5.16$ ,  $ET = 1.72$ ), bien au-dessus du score médian de l'échelle qui varie de 1 à 7. Au regard des difficultés d'insertion professionnelle des sortants de détention, ces inquiétudes par rapport à l'avenir paraissent tout à fait fondées. Ces anxiétés, qui vont souvent au-delà du champ professionnel, sont parfois exprimées dès le premier entretien de conseil. Un participant, par exemple, évoque les incertitudes liées à l'avenir, les difficultés à se présenter à un futur employeur, ainsi que les risques de récidive :

*« C'est le stress. Vous voyez bien, j'ai des ongles... je n'en ai plus. C'est le stress. C'est beaucoup de choses qui nous stressent ici. On ne sait pas ce qui va se passer par la suite, c'est compliqué. Mais bon, il faut qu'on avance aussi. La sortie n'est pas loin et je n'ai plus forcément envie de revenir en prison. Mais, vous savez bien, ça n'est pas prémédité. Dans 3 ans, peut-être que vous serez en galère... Vous allez tomber sur une mallette de pognon, vous allez la garder pour vous et, au final, vous n'allez pas la ramener aux flics (...). Vous êtes obligés de travailler dans le légal, donc c'est compliqué (...). C'est compliqué de parler de détention, de parler de prison avec des personnes. Parce que, après, ils vous jugent les gens (...). Les patrons, ils ne savent pas comment le mec... s'il ne va pas chouer la caisse. C'est compliqué quand on est sorti de prison (...). Je suis très discret, je ne dévoile pas ma vie comme ça. Partout où je veux aller travailler, je n'ai pas le choix (NDRL., de révéler son statut de détenu), vu que ça va passer par la prison ».*

Un autre détenu exprime ses inquiétudes en ces termes :

*« J'ai des appréhensions. Je vais sortir. Je ne vais pas vivre avec mes enfants, je vais encore vivre avec des inconnus. J'ai un tas de questions en tête. J'appréhende beaucoup. Je me pose énormément de questions. Ça n'est pas des émotions que j'ai l'habitude de ressentir. C'est nouveau pour moi. Ça me fait peur. Je suis calme, en apparence seulement ».*

Nous observons, cependant, que 6 participants se positionnent sur l'échelle d'anxiété à un niveau inférieur à 4. Parmi-eux, certains jouissent d'une expérience d'emploi importante, d'autres n'ont jamais travaillé par le passé. Cette sérénité quant à l'avenir professionnel peut

donner lieu à différentes suppositions. Ces participants minimisent-ils les difficultés d'insertion professionnelle à l'issue de la peine ? Feignent-ils d'être sereins pour témoigner d'un certain contrôle de la situation et de leurs émotions ? Sont-ils, tout simplement, indifférents à leur devenir professionnel ? Bien qu'il apparaisse difficile de répondre à ces questions, ce positionnement, qui se distingue de la majorité des participants, est à souligner.

La croyance dans la capacité à aboutir dans le projet professionnel est mesurée à partir des 3 autres items. Nous notons que, sur chacun de ces items, les scores varient de 1 à 7. Les résultats montrent que les participants expriment une capacité modérée à se représenter leur projet professionnel ( $M = 4.56, ET = 1.72$ ), à l'élaborer ( $M = 4.38, ET = 1.54$ ) et à le mettre en œuvre ( $M = 3.88, ET = 2.15$ ). Le résultat du test de Student pour échantillons appariés indique que la différence entre ces moyennes n'est pas significative.

### **Liens entre les dimensions liées au SEP et à l'anxiété**

L'analyse factorielle établit que les 3 facteurs relatifs au sentiment d'efficacité personnelle en lien avec l'avenir professionnel sont moyennement liés positivement, les corrélations de Spearman se situant entre .40 et .59. Au démarrage du bilan, il existe donc une relation entre la capacité subjective des participants à se représenter le projet (Clairvoyance), à l'élaborer (Évaluation) et à le mettre en œuvre (Volition). L'alpha de Cronbach, d'une valeur de .72, indique une forte cohérence interne entre la capacité de clairvoyance, la capacité d'élaboration et la capacité volitive du projet. Nous créons une valeur globale, nommée « SEP global » ( $M = 4.27, ET = 1.45$ ), composée de ces 3 items. Dans une logique exploratoire, la singularité des items liés au SEP fait néanmoins intérêt. Nous choisissons donc de conserver ces items dans la poursuite des analyses des liens entre variables.

Le niveau d'anxiété relative au projet n'est pas lié significativement au sentiment d'efficacité à l'égard de l'avenir professionnel. Il n'existe donc pas de relation entre le niveau d'anxiété exprimé et la capacité subjective à se représenter le projet ( $\rho = -.10, p = .56$ ), à l'élaborer ( $\rho = -.22, p = .20$ ) et à le mettre en œuvre ( $\rho = .00, p = .97$ ). En d'autres termes, avant d'intégrer les dispositifs d'orientation, les participants peuvent s'évaluer capables d'aboutir dans leur projet professionnel et se sentir néanmoins anxieux quant à leur avenir professionnel. Pour illustrer, nous pouvons résumer ce sentiment par un propos d'un des participants :

*« Je suis capable, je ne perds pas espoir. Je suis un peu dégoûté, mais je ne vais pas me*

*rabattre sur la drogue ou sur l'alcool ».*

Tableau 12 : moyennes, écarts-types et corrélations "capacités subjectives, anxiété", parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan)

N=32					Corrélations (Rho de Spearman)									
					Capacités subjectives et anxiété relative au projet				Parcours et connaissances liées au projet					
Variables (Pré-bilan)	Min.	Max.	M	ET	1	2	3	4	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissances Projet	Action Projet	Atouts Freins
1. Anxiété relative au projet	1	7	5.16	1.72	-	-.10	-.22	.00	-.04	.00	<b>.30*</b>	-.16	-.15	.04
2. Clairvoyance	1	7	4.56	1.66	-	-	<b>.40**</b>	<b>.44**</b>	.20	<b>.35**</b>	-.05	<b>.56***</b>	<b>.38**</b>	.11
3. Évaluation	1	7	4.38	1.54	-	-	-	<b>.59***</b>	.17	.16	<b>-.38**</b>	.29	.29	.19
4. Volition	1	7	3.88	2.15				-	-.00	.03	<b>-.36**</b>	<b>.30*</b>	.28	-.01
<b>SEP global (pré-bilan)</b>	1.33	7	4.27	1.45	-.07				.12	.20	<b>-.30*</b>	<b>.46***</b>	<b>.41**</b>	.11

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Rappel des items :

1. *Je me sens inquiet par rapport à mon avenir professionnel.*
2. *J'ai une idée précise de mes motivations pour choisir mon futur métier.*
3. *Je peux construire mon projet professionnel à partir de mes compétences (ce que je sais faire).*
4. *J'ai en tête les actions et étapes pour réaliser mon projet professionnel.*

### **Liens entre l'anxiété, le SEP, les parcours et les connaissances relatives au projet**

- *Le niveau d'anxiété, le parcours et les connaissances relatives au projet*

Le niveau d'anxiété relative au projet est indépendant de la plupart des dimensions relatives au parcours et aux connaissances liées au projet : le rapport à l'emploi, le rapport à la formation, les connaissances liées au projet, les connaissances des actions liées au projet et la connaissance des atouts et freins. Ces liens non-significatifs nous interpellent. Nous aurions pu envisager que les personnes au parcours professionnel et au parcours de formation conséquents soient moins anxieuses par rapport à leur projet professionnel que celles aux parcours moins probants. De même, le niveau de connaissances liées au projet et aux actions à mettre en œuvre aurait pu jouer sur le degré d'inquiétude des participants. La situation carcérale, marquant une rupture forte dans le parcours professionnel des individus, pourrait expliquer le fait que le niveau d'anxiété par rapport au projet soit indépendant de ces différentes variables. Il existe, cependant, un lien positif, marginalement significatif, entre l'anxiété et les délits et incarcération ( $\rho = .30, p < .10$ ). Les détenus aux parcours délictueux et carcéraux les plus conséquents sont donc sensiblement plus inquiets par rapport à leur situation professionnelle future. Cette observation est intéressante. Ce sentiment, plus marqué chez les individus les plus ancrés dans la délinquance, pourrait être compris comme une certaine conscience des difficultés à s'insérer professionnellement au regard de leur parcours, qui serait source d'angoisse. Ils ne seraient pas complètement indifférents à leur devenir professionnel.

- *Le SEP et le rapport à l'emploi*

Il n'existe pas de lien entre la capacité subjective par rapport au projet professionnel (SEP Global) et le rapport à l'emploi ( $\rho = .12, p = .50$ ). Les participants disposant d'un bon rapport à l'emploi ne se sentent donc pas plus capables d'aboutir dans leur projet professionnel futur, que ceux plus éloignés de l'emploi. Les expériences réussies étant une source influente du SEP (Bandura, 1997, 2003), nous aurions pu nous attendre à ce que les détenus au parcours d'emploi plus conséquent soient plus confiants dans leur capacité à aboutir dans leur projet, que ceux plus éloignés de l'emploi. Cette absence de lien entre le SEP par rapport au projet professionnel et le rapport à l'emploi des individus est peut-être due à l'incarcération : les détenus connaissant une interruption dans leur parcours professionnel pourraient, quel que soit leur vécu professionnel passé, douter de leur capacité à réussir leur insertion professionnelle future. Nous précisons, à ce titre, que les personnes expérimentées ont parfois « décroché » de l'emploi dans les mois, voire les années précédant leur arrivée en détention. Un détenu, par exemple, au

parcours professionnel conséquent, était pris dans un ensemble de difficultés (i.e., alcoolisme, dépression, chômage, rupture familiale), qui le fragilisaient. Il décrit la période précédant sa peine comme un forme de décadence. Ses recherches d'emploi étant infructueuses, il avait finalement baissé les bras, bien avant son incarcération. Malgré son bon rapport à l'emploi, ce participant, incarcéré pour la première fois, peut douter de sa capacité à trouver un travail, une fois la liberté retrouvée.

- *Le SEP et le rapport à la formation*

Le rapport à la formation n'est pas lié significativement au SEP global ( $\rho = .20, p = .25$ ). Il existe, cependant, un lien significatif moyen et positif entre le rapport à la formation et la clairvoyance ( $\rho = .35, p < .05$ ). Ainsi, plus les détenus ont un rapport à la formation satisfaisant, plus ils se sentent en mesure de se représenter leur projet professionnel, en déclarant avoir une idée précise de leurs motivations pour choisir un futur métier. Ces participants, dotés de qualification et de compétences en lien, se projettent peut-être plus facilement vers un métier correspondant à leur formation. Pourtant, ils ne s'estiment pas plus capables de construire leur projet professionnel à partir de leurs compétences ( $\rho = .16, p = .36$ ) et n'ont pas une meilleure connaissance des actions et étapes nécessaires à la mise en œuvre de leur projet professionnel ( $\rho = .03, p = .85$ ). Malgré leurs qualifications et leurs compétences en orientation, les détenus peuvent ne pas savoir comment mettre en œuvre leur projet d'insertion, à l'issue de leur peine.

- *Le SEP et les connaissances relatives au projet*

La capacité subjective relative au projet professionnel (SEP Global) est liée positivement et significativement aux connaissances par rapport au projet ( $\rho = .46, p < .01$ ) et aux connaissances des actions en lien avec la mise en œuvre du projet ( $\rho = .41, p < .05$ ). En somme, plus les participants disposent de connaissances en orientation, au démarrage du bilan, plus ils se sentent capables d'aboutir dans leur projet professionnel. Dans le cadre du conseil en orientation, l'acquisition de compétences liées au projet est un des axes de développement. Ce lien entre le SEP et les connaissances relatives au projet pourrait donc être plus fort au terme de l'accompagnement.

À un niveau plus fin d'analyse, nous observons que la capacité de clairvoyance (item « *J'ai une idée précise de mes motivations pour choisir un métier* ») est corrélée significativement et positivement à la connaissance du projet ( $\rho = .56, p < .01$ ) et des actions liées au projet ( $\rho = .38, p < .05$ ). Il existe donc un lien entre les connaissances relatives au projet et le sentiment

d'être capable de se représenter le projet professionnel. La capacité volitive (item « *J'ai en tête les actions et les étapes pour réaliser mon projet professionnel* ») est liée marginalement aux connaissances relatives au projet ( $\rho = .30, p > .10$ ) et n'est pas liée aux connaissances des actions relatives au projet ( $\rho = .28, p = .109$ ). La capacité évaluative (item : « *Je peux construire mon projet professionnel à partir de mes compétences (ce que je sais faire)* ») n'est pas liée significativement à ces connaissances. Ces résultats indiquent que le lien entre les connaissances relatives au projet et la capacité subjective à mettre en œuvre le futur projet reposent principalement sur le sentiment d'être capable de se représenter le projet.

- *SEP et connaissances des atouts et des freins*

Il n'existe pas de lien, au démarrage du bilan, entre la connaissance des atouts et des freins et le SEP global ( $\rho = .11, p = .51$ ).

- *SEP et délits et incarcération*

La variable « délits et incarcération » et le SEP global sont corrélés négativement, de manière marginale ( $\rho = -.30, p < .05$ ). Ainsi, plus le parcours délictueux et carcéral des participants est marqué, moins ils se sentent capables d'aboutir dans leur projet professionnel. À un niveau plus fin d'analyse, nous observons une relation négative entre la dimension « délits et incarcération » et la capacité évaluative ( $\rho = -.38, p < .05$ ) et à la capacité volitive ( $\rho = -.36, p < .05$ ). En d'autres termes, les participants les plus ancrés dans la délinquance se sentent moins capables d'élaborer et de mettre en œuvre leur futur projet professionnel.

Ces premières analyses montrent que les détenus, à l'entrée sur le dispositif, se déclarent modérément capables d'aboutir dans leur projet professionnel et qu'ils témoignent d'un niveau élevé d'anxiété par rapport à leur avenir professionnel. La manifestation d'anxiété apparaît justifiée, lorsqu'il s'agit de préparer sa sortie de détention. L'étude des liens entre le SEP, l'anxiété et les variables relatives aux parcours et aux connaissances liées au projet donne lieu à différentes observations. Nous retenons, tout d'abord, que les détenus les plus armés sur le plan scolaire et professionnel ou dotés d'une bonne maîtrise en matière d'orientation, ne sont pas moins inquiets quant à leur projet d'insertion professionnelle. Les participants au parcours carcéral et délictuel le plus important, éprouvent, tendanciellement, plus d'anxiété et se sentent moins capables d'aboutir dans leur projet. Ce manque de confiance ayant pour conséquence une moindre implication dans l'objectif à atteindre, le rehaussement du SEP au terme de

l'accompagnement, apparaît souhaitable, voire décisif, pour ces personnes. De plus, nous avons repéré que les détenus maîtrisant mieux les démarches liées au projet s'estiment plus capables d'aboutir dans leur projet professionnel. Cette observation retient notre attention. L'acquisition de compétences en orientation est un des objectifs visés par le suivi. Le développement de ces compétences, au cours de l'accompagnement en orientation, pourrait permettre aux participants les moins autonomes, de prendre confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet.

### III. Motivation à aboutir dans le projet professionnel (pré-bilan)

La motivation à aboutir dans le projet professionnel, au démarrage du bilan, a été mesurée à partir d'une échelle d'autodétermination, composée de 6 items, correspondant chacun aux 6 types de motivation sur le continuum d'autodétermination. En application des construits théoriques habituellement en œuvre (pour une vue sur le calcul de ces indicateurs voir Gillet et al., 2009), nous créons des scores globaux : un score de motivation autonome (MA) comprenant les motivations identifiée, intégrée et intrinsèque, et, un score de motivation contrôlée (MC) englobant les motivations externe et introjectée. Le troisième score, l'amotivation, correspond à l'absence de motivation.

#### Caractéristiques (moyennes et écarts-types)

Nous effectuons, en premier lieu, une analyse descriptive des données, en conservant les 6 items relatifs aux types de motivation. (tableau 13).

Tableau 13 : moyennes et écarts-types des types de motivation à aboutir dans le projet professionnel (Pré-bilan)

N=32 Variables (Pré-bilan)	Min.	Max.	M	ET
1. Amotivation	1	7	2.84	1.93
2. Extrinsèque Externe	1	7	1.69	1.40
3. Extrinsèque Introjectée	1	7	5.59	1.77
4. Extrinsèque Identifiée	1	7	5.97	1.63
5. Extrinsèque Intégrée	2	7	5.91	1.48
6. Intrinsèque	3	7	6.13	1.33
<i>Scores globaux :</i>				
<b>Motivation Contrôlée (ME)</b>	1	7	3.64	1.07
<b>Motivation Autonome (MI)</b>	2.33	7	6.00	1.42

Rappel des items :

1. Je travaille sur mon projet professionnel mais je ne sais pas trop pourquoi.
2. Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon SPIP me demande de le faire
3. Je travaille sur mon projet professionnel parce qu'il faut bien se préparer pour la sortie.

4. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que je sais que cela va m'aider dans mon avenir professionnel.*
5. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon projet est important dans ma vie.*
6. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que je souhaite m'engager dans une vraie vie professionnelle.*

Le niveau d'amotivation (item : « *je ne sais pas pourquoi je travaille mon projet professionnel* ») est relativement faible pour la population ( $M = 2.84$ ,  $ET = 1.93$ ), en dessous du score médian qui se situe entre 1 et 7. Cependant, 6 participants se positionnent sur les valeurs supérieures de l'échelle ( $>4$ ). Ces personnes ne ressentent pas ou peu de motivation à entamer le travail d'orientation professionnelle. Cette caractéristique est intéressante dans la prise en charge des suivis. En application de la théorie de l'autodétermination, des participants ne trouvant pas de sens dans le fait de travailler leur projet professionnel risquent de ne pas s'engager dans les actions nécessaires à la mise en œuvre de leur projet. Ce positionnement défavorable interroge sur la pertinence de la prescription, opérée par les CPIP ou le CPEJ. Pourquoi orienter ces détenus vers un accompagnement au projet s'ils n'en voient pas le sens ? Est-ce le bon choix de dispositif pour eux ?

Au cours des suivis, les participants ne font pas explicitement état de leur manque de motivation à travailler le projet professionnel, auprès du psychologue du travail. Cependant, certains propos recueillis au cours du premier entretien, peuvent traduire ce défaut de motivation au cours de leur parcours. Un des participants en témoigne :

*« Je ne suis pas adapté à cette société, je n'arrive pas à faire semblant. Pourtant, je suis un très bon menteur. Mais, pour un entretien de boulot, par exemple, les gens, ils verront que je ne suis pas motivé. Et même si je fais tout pour essayer de l'être... souvent c'est ce qu'on m'a dit, même si j'ai tout fait pour essayer de l'être (...). Souvent, je m'émousse. Au départ, je suis motivé, je lance des choses et je ne les finis jamais. C'est devenu symptomatique presque (...) Après, c'est de la procrastination. Toujours, tout remettre au lendemain.*

Dans cet exemple, le participant exprime le fait d'être conscient de devoir montrer une certaine motivation quant à sa recherche d'emploi. Il pense, cependant, que ses interlocuteurs ne sont pas dupes et qu'ils perçoivent son manque de motivation.

Une comparaison des moyennes pour échantillons appariés (t de Student) montre, qu'au démarrage du bilan, la motivation des participants à travailler leur projet professionnel repose

plus sur l'utilité de la démarche pour aboutir dans leur projet (régulation intégrée) ( $M = 5.91$ ) et au souhait de s'engager dans une vie professionnelle (régulation intrinsèque) ( $M = 6.13$ ), qu'au fait de répondre à la demande du SPIP (régulation externe) ( $M = 1.69$ )<sup>21</sup>. L'analyse des scores globaux révèle que la motivation des participants à travailler leur projet professionnel repose plus sur une motivation autonome ( $M = 6.00$ ) que sur une motivation contrôlée ( $M = 3.64$ ,  $t = 8.03$ ,  $p < .001$ ). Ainsi, les participants déclarent être plus motivés par des facteurs liés à des intérêts personnels et à des valeurs profondes (motivation autonome), qu'à des facteurs liés à des obligations ou à des pressions externes ou internes (motivation contrôlée). Le degré d'autodétermination exprimé est donc élevé à l'entrée sur le dispositif. Un sentiment élevé d'autodétermination engendre une plus grande persistance, des sentiments plus positifs et une meilleure performance (Deci & Ryan, 2002, 2008). Cette observation auprès de notre population, en amont du suivi, présage donc d'une bonne implication dans la mise en œuvre de leur projet professionnel futur. Ces résultats, bien que prometteurs, doivent être interprétés en prenant en compte le contexte de notre étude. En détention, entamer un suivi en orientation professionnelle est fortement encouragé, voire exigé, par l'environnement judiciaire et carcéral (régulation externe). Les résultats observés nous conduisent à rappeler que la motivation intrinsèque à une valeur normative (Dubois, 1994, 2003 ; François, 2004), qui s'applique dans le cadre du conseil en orientation professionnelle (Gelpe & Blanchard, 2009). Les participants, dans la perspective de rencontrer le psychologue du travail pour la première fois, ont pu compléter le questionnaire, avec le souci de se faire bien voir<sup>22</sup>. En situation d'auto-présentation, les sujets auraient alors jugé utile de montrer au psychologue du travail que leur motivation était davantage autonome que contrôlée. La motivation réelle pourrait être plus extrinsèque que celle exprimée à travers le questionnaire d'auto-évaluation. Lorsque le psychologue questionne les participants sur leurs attentes vis-à-vis de l'accompagnement, certains évoquent d'ailleurs, spontanément, leur volonté de déposer rapidement une demande d'aménagement de peine auprès du JAP, tout en précisant que cette requête impose de présenter un projet concret et opérationnel. Cette demande est parfois initiée avant même d'intégrer le

---

<sup>21</sup> Résultats obtenus par comparaison de moyennes pour échantillons appariés, t de Student : ( $M = 1.69$  vs.  $M = 5.91$ ,  $t = - 10.26$ ,  $p < .001$ ) ; ( $M = 1.69$  vs.  $M = 6.13$ ,  $t = - 11.12$ ,  $p < .001$ )

<sup>22</sup> Nous précisons que l'attitude vis-à-vis de Pôle Emploi a été mesurée par le biais du questionnaire d'auto-évaluation. Avant d'entrée sur le dispositif, sur une échelle de 1 à 7, les participants estiment que Pôle Emploi peut aider les gens à trouver un emploi ( $M = 5.42$ ,  $ET = 1.56$ ), permet de rencontrer un conseiller ( $M = 6.16$ ,  $ET = 1.09$ ) et d'accéder à des formations proposées aux demandeurs d'emploi ( $M = 5.87$ ,  $ET = 1.38$ ). Ces positionnements favorables vis-à-vis de l'institution ont possiblement été influencés par la situation. Les participants s'engageant dans un accompagnement auprès de Pôle Emploi n'auraient pas jugé opportun d'émettre un avis réservé.

dispositif d'orientation, sans projet professionnel défini. Dans ce cas, le risque de rejet est fort. Un participant explique au psychologue avoir déposé une demande de conditionnel, qui sera prochainement étudiée par le JAP :

*« J'ai déposé une demande de bracelet, de conditionnel et de semi. Comme ça, bing. La première fois de ma vie que je fais une condi. ». Interrogé sur sa motivation à déposer cette demande, il répond : « Là, il faut que je me barre, j'en ai marre ».*

Dans ce cas, la motivation à travailler le projet renvoie à la nécessité de présenter un projet précis, avec un plan d'action élaboré, au cours de l'audience. Cet objectif n'est pas approprié, puisqu'il ne prend pas en compte le temps requis pour définir et élaborer un projet d'insertion professionnelle. Un autre bénéficiaire motive sa participation par l'idée qu'il faudra bien rentrer dans une vie conventionnelle :

*« À un moment, il faut bosser. Parce que vendre du shit, ça va deux minutes. Après, il faut penser à faire une famille, travailler... quelque chose de sérieux. Sinon, toute sa vie, on va faire de la prison ».*

Ces différents exemples illustrent les possibles écarts entre la motivation exprimée par le biais du questionnaire et les motivations plus implicites qui incitent les détenus à engager un travail sur leur projet professionnel. Nous pouvons supposer que les participants ont connaissance de la valorisation sociale des motivations intrinsèques. En situation d'auto-présentation, ils choisiraient des motivations autonomes, socialement valorisées, en ayant conscience qu'ils seront jugés plus favorablement par le psychologue qui les accompagnera dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet. La situation d'entretien permet l'expression de pensées et de sentiments plus intimes. Le bénéficiaire, au cours des premiers échanges avec le psychologue du travail, est invité à retracer son parcours, sa situation, puis ses projections pour l'avenir. Dans ce cadre, le détenu se livre plus ouvertement sur ses motivations à travailler son projet professionnel. D'après Gelpe et Blanchard (2009), lorsque des personnes engagent un accompagnement en orientation par choix contraint, leurs conduites ne sont pas dénuées de motivation : *« Elles sont a minima motivées en étant régulées par des facteurs externes, lesquels impliquent une certaine intentionnalité du sujet »* (p.182). Dans le cadre du conseil en orientation, les auteurs considèrent que le conseiller peut aider le bénéficiaire à l'internalisation des régulations externes. Les détenus engageant un travail d'orientation sous l'effet de déterminants externes pourraient, au cours du suivi, évoluer vers des objectifs davantage autodéterminés.

### Liens entre l'autodétermination, les parcours et les connaissances relatives au projet

Nous poursuivons l'analyse par l'observation des liens entre l'autodétermination, le parcours et les connaissances relatives au projet (tableau 14).

Tableau 14 : corrélations "motivation à aboutir dans le projet professionnel", parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan)

Variables (Pré-bilan)	Corrélations (Rho de Spearman)								
	Autodétermination			Parcours et connaissances liées au projet					
	A	MC	MA	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissances Projet	Action Projet	Atouts Freins
Amotivation (A)	-	<b>.36**</b>	-.24	0	<b>-.53***</b>	-.01	<b>-.39**</b>	<b>-.37**</b>	-.26
Motivation Contrôlée (MC)	-	-	.24	-.03	<b>-.30*</b>	-.19	<b>-.37**</b>	-.14	-.23
Motivation Autonome (MA)	-	-	-	.11	-.08	-.04	-.02	.11	-.11

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

- *Motivation à travailler le projet et le rapport à l'emploi*

Il n'existe pas de lien significatif entre le rapport à l'emploi et les différents types de motivation à travailler le projet. La non-significativité entre le rapport à l'emploi et l'amotivation ( $rho = -.20$ ,  $p = .26$ ) est à souligner : les participants ayant un rapport faible à l'emploi ne présentent pas plus d'absence de motivation que ceux présentant un rapport à l'emploi plus important.

- *Motivation à travailler le projet et le rapport à la formation*

L'amotivation est fortement corrélée significativement et négativement au rapport à la formation ( $rho = -.53$ ,  $p < .01$ ). Les participants disposant d'un faible rapport à la formation sont donc plus enclins à ne pas savoir pourquoi ils engagent un travail sur leur projet professionnel. Il existe un lien négatif, marginalement significatif, entre le rapport à la formation et la motivation contrôlée ( $rho = -.30$ ,  $p < .01$ ) : de manière tendancielle, plus le rapport à la formation des participants est faible, plus les comportements à travailler le projet professionnel sont régulés par des pressions externes (i.e., à la demande de leur SPIP et par intériorisation de la nécessité de travailler le projet professionnel). Les détenus peu qualifiés présentent donc des niveaux plus faibles d'autodétermination. Nous pouvons supposer que les participants, dépourvus d'identité professionnelle liée à une formation, entament plus un travail sur leur projet pour répondre aux pressions externes que les participants qualifiés.

- *Motivation à travailler le projet et délits et incarcération*

L'indicateur « Délits et incarcération » n'est pas lié significativement à l'amotivation ( $\rho = -.01, p = .95$ ), à la motivation contrôlée ( $\rho = -.19, p = .29$ ) et à la motivation autonome ( $\rho = -.04, p = .79$ ). Ce résultat indique qu'il n'existe pas de lien entre le parcours délictueux et carcéral et le niveau d'autodétermination, en amont du suivi.

- *Motivation à travailler le projet et connaissances relatives au projet et aux actions liées au projet.*

Il existe un lien négatif, de niveau moyen, entre le niveau de connaissances relatives au projet professionnel et l'amotivation ( $\rho = -.39, p < .05$ ) et la motivation contrôlée ( $\rho = -.37, p < .05$ ). En amont de l'accompagnement, les connaissances relatives au projet et le niveau d'autodétermination sont donc liés : les participants disposant d'un faible niveau de connaissances par rapport au projet ont plus tendance à manifester une absence de motivation et une motivation régulée par des pressions externes, que ceux disposant de plus de connaissances relatives au projet. L'amotivation et les connaissances des actions relatives au projet sont liées négativement, à un niveau moyen ( $\rho = -.37, p < .05$ ). Les participants maîtrisant moins les actions de mise en œuvre d'un projet professionnel manifestent donc plus d'absence de motivation. Ces corrélations significativement négatives retiennent particulièrement notre attention. La participation au projet doit permettre aux participants de développer ses connaissances relatives au projet et aux actions utiles à la mise en œuvre du projet. Aussi, ces liens observés initialement pourraient évoluer au terme de l'accompagnement.

Les précédentes analyses ont permis de situer la motivation à travailler le projet professionnel, déclarée par les participants, avant d'entamer le suivi en orientation. Les détenus manifestent, en moyenne, un niveau élevé de motivation de type autonome. Une autodétermination élevée ayant pour conséquence une bonne implication dans l'activité, ce positionnement est, a priori, favorable à l'engagement effectif des participants dans la mise en œuvre de leur projet professionnel. La motivation intrinsèque a cependant un caractère normatif, qui s'applique lorsqu'il s'agit d'entamer un accompagnement en orientation professionnelle. À ce titre, dans l'expectative d'intégrer le dispositif d'orientation, les détenus, malgré les fortes pressions de l'institution, ont pu préférer montrer qu'ils s'engageaient dans ce travail de manière autodéterminée. Bien que le niveau d'amotivation soit faible pour une majorité de participants, certains détenus manifestent une absence de motivation à travailler leur projet. Intégrer le dispositif, sans identifier le but ou prévoir les résultats de cette participation, risque de conduire

ces personnes à se désengager dans la mise en œuvre du projet. Le niveau d'autodétermination pouvant évoluer positivement, il sera intéressant de situer comment les participants se positionnent sur cet item au terme du suivi. L'étude des liens entre le niveau d'autodétermination, les parcours et les connaissances relatives au projet a donné lieu à différentes observations. Nous retenons que les participants les plus éloignés de l'emploi, ainsi que ceux au parcours délictuel et carcéral le plus important, ne sont pas plus amotivés que les autres. Ils n'expriment pas une motivation plus régulée par des facteurs externes. Cependant, les personnes présentant un faible rapport à la formation et celles maîtrisant peu les connaissances liées au projet déclarent plus d'amotivation et de motivation contrôlée. Ces résultats nous conduisent à envisager que le développement de compétences en orientation, au cours du suivi, pourrait être un levier motivationnel. Nous serons donc attentifs à l'évolution de ces relations à l'issue de l'accompagnement.

#### IV. Attributions causales en lien avec l'avenir professionnel

L'attribution causale en lien avec l'avenir professionnel, au démarrage du bilan, est mesurée à partir d'une échelle, composée de 8 items, renvoyant au modèle tri-dimensionnel de Weiner (1985). Les statistiques descriptives relatives aux attributions causales, ainsi que les corrélations inter-items, sont présentées dans le tableau 15.

Tableau 15 : moyennes, écarts-types et corrélations "attributions causales en lien avec l'avenir professionnel" (Pré-bilan)

Variables (Pré-bilan)		Corrélations (Rho de Spearman)												
		Attributions causales en lien avec l'avenir professionnel				1	2	3	4	5	6	7	8	
		Min.	Max	M	ET									
		.												
1	Externe-instable-incontrôlable	1	6	2.19	1.44	-	-.00	-.02	.08	.11	<b>-.35**</b>	.10	-.01	
2	Externe-instable-contrôlable	1	7	3.69	1.87	-	-	<b>.34*</b>	<b>.39**</b>	.11	.26	-.17	-.09	
3	Externe-stable-incontrôlable	1	7	4.94	1.86	-	-	-	<b>.45***</b>	-.03	<b>.32*</b>	.18	<b>.37**</b>	
4	Externe-stable-contrôlable	1	7	4.63	2.01	-	-	-	-	<b>.50***</b>	.27	<b>.36**</b>	.10	
5	Interne-instable-incontrôlable	1	7	4.87	2.10	-	-	-	-	-	.20	<b>.43**</b>	.02	
6	Interne-instable-contrôlable	2	7	6.38	1.10	-	-	-	-	-	-	.23	.08	
7	Interne-stable-incontrôlable	2	7	5.41	1.68	-	-	-	-	-	-	-	.10	
8	Interne-stable-contrôlable	1	7	5.16	1.62	-	-	-	-	-	-	-	-	

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Rappel des items :

Vous pensez que votre avenir professionnel dépend...

1. ... de la chance.
2. ... de l'aide des autres.
3. ... du marché de l'emploi.
4. ... des employeurs.

5. ... de votre état d'esprit du moment.
6. ... de vos efforts.
7. ... de votre personnalité.
8. ... de ce que vous avez appris à faire.

### **Caractéristiques (moyennes et écarts-types)**

Les résultats obtenus par comparaison de moyennes (t de Student pour échantillons appariés) mettent en évidence que les participants, au démarrage du bilan, ont le sentiment que leur avenir professionnel dépend plus de leurs efforts ( $M = 6.38$ ) et de leur personnalité ( $M = 5.41$ ) que de la chance ( $M = 2.19$ ) ou de l'aide des autres ( $M = 3.69$ )<sup>23</sup>. En amont de l'accompagnement, les sujets attribuent donc plus leur avenir professionnel à des causes internes (liés à eux-mêmes) qu'à des causes externes (liées à la situation). Ces observations diffèrent des propos tenus par certains détenus au cours des entretiens de conseil. Des causes externes telles que le chômage de masse, les préjugés des employeurs face aux détenus, les entraves de la justice ou encore le rejet de la société sont souvent évoquées comme responsables des difficultés d'insertion. La valorisation des explications internes (référant à la personne) par rapport aux explications externes (référant à des facteurs extérieurs) a été démontrée par de nombreuses études (Dubois, 2003 ; Jellison & Green, 1981). Ces résultats sont liés à la notion de norme d'internalité, définie comme « *la valorisation sociale des explications des évènements psychologiques (comportements ou renforcements) qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal* » (Beauvois & Dubois, 1988, p. 301). Cette valorisation des explications internes se vérifie aussi bien pour des évènements socialement valorisés, que pour ceux qui ne le sont pas. À la recherche d'approbation sociale, les individus privilégient des explications causales internes, telles que les traits ou les efforts (Gilbert & Cambon, 2003). Cette stratégie d'autoprésentation s'avère payante : les individus mobilisant des explications causales internes bénéficient d'un meilleur pronostic d'amélioration de la part d'agents institutionnels que ceux présentant des explications causales externes (Pansu, 1997 ; Pansu & Gilibert, 2002). Les détenus, en complétant le questionnaire, ont donc pu opter pour des explications internes concernant le déroulement de leur avenir professionnel, du fait de la valorisation sociale de ce type d'explication. Nous observons que les participants, au cours des entretiens de conseil, peuvent

---

<sup>23</sup> Résultats obtenus par comparaison des moyennes sur échantillons appariés, t de Student : ( $M = 2.19$  vs.  $M = 6.38$ ,  $t = 12.52$ ,  $p < .001$ ) ; ( $M = 3.69$  vs.  $M = 6.38$ ,  $t = 7.89$ ,  $p < .001$ ) ; ( $M = 2.19$  vs.  $M = 5.41$ ,  $t = 8.97$ ,  $p < .001$ ) ; ( $M = 3.69$  vs.  $M = 5.41$ ,  $t = 3.56$ ,  $p = .001$ ).

mobiliser différents types d'explications, à la fois internes et externes, s'agissant de leur future insertion professionnelle. Un bénéficiaire, par exemple, exprime l'idée que son avenir dépendra principalement de lui-même, tout en expliquant qu'il aura besoin de l'appui de professionnels dans ses démarches futures :

*« Vous soutenez les gens, mais c'est à nous de faire le pas. C'est vrai que si la personne demande à être soutenu, mais qu'elle ne fait rien de son côté, ça ne sert à rien. Ça n'est pas à vous de faire. (...) Je pense avoir des questions à poser quand je serai dehors, des trucs que je ne vais pas savoir et que vous vous saurez ».*

### **Liens entre les types d'attribution causale`**

Plusieurs types d'attribution causale sont liés entre eux, à des niveaux de corrélation variant de .32 à .50. Il existe une relation faible-négative entre les attributions « efforts » et « chance » ( $\rho = -.35, p < .05$ ). Cette observation apparaît cohérente : plus les participants ont le sentiment que leur avenir professionnel dépend de leurs efforts (explication causale interne-instable-contrôlable), moins ils pensent que leur devenir est fonction de la chance (explication causale externe-stable-incontrôlable).

Afin de résumer les items relatifs aux attributions causales, une analyse en composantes principales (rotation Promax) est mise en œuvre, sans fixer de nombre de facteurs à extraire. L'analyse extrait 4 composantes principales expliquant 78% de la variance totale. La première composante explique 32 % de la variance totale, la seconde 17%, la troisième 15% et la quatrième 13%. Afin de décider du nombre de facteurs à conserver, nous observons les valeurs propres, représentées sur le diagramme de valeurs propres. Le décrochement, peu marqué sur le tracé, ne permet pas d'effectuer un choix quant au nombre de facteurs à retenir. Nous procédons à une seconde analyse en composante principale (rotation Promax) avec 3 facteurs à extraire. Le résultat de l'analyse est présenté par la matrice des composantes principales (tableau 16).

Tableau 16 : analyse en composantes principales après rotation Promax (matrice de structure)  
"attributions causales"

Indicateurs	Rappel des items	Composante 1	Composante 2	Composante 3
Externe-Instable-Incontrôlable	<i>La chance</i>	.06	<b>.57</b>	.00
Externe-Instable-Contrôlable	<i>L'aide des autres)</i>	.13	.05	<b>.90</b>
Externe-Stable-Incontrôlable	<i>Le marché de l'emploi</i>	<b>.84</b>	.20	.47
Externe-Stable-Contrôlable	<i>Les employeurs</i>	.46	.60	<b>.64</b>
Interne-Instable-Incontrôlable	<i>Votre état d'esprit</i>	.12	<b>.80</b>	.37
Interne-Instable-Contrôlable	<i>Vos efforts</i>	<b>.58</b>	.35	.31
Interne-Stable-Incontrôlable	<i>Votre personnalité</i>	.45	<b>.70</b>	-.21
Interne-Stable-Contrôlable	<i>Ce que vous avez appris à faire</i>	<b>.72</b>	.07	-.10

Méthode de rotation : Promax avec normalisation de Kaiser.

Les coefficients de corrélation supérieurs à 0.5 sont considérés comme importants. Nous choisissons de conserver cette structure en 3 facteurs, qui correspondent à 3 types de postures singulières par rapport à l'avenir professionnel.

La première composante est composée de 3 indicateurs : le marché de l'emploi (externe-stable-incontrôlable), les efforts (interne-instable-contrôlable) et ce que vous avez appris à faire (interne-stable-contrôlable). L'indice de Cronbach est de 0.57. Les indicateurs associés à cette composante relèvent d'une posture dynamique et réaliste par rapport à l'avenir professionnel. Nous nommons cette composante : posture dynamique-réaliste.

La seconde composante est composée de 3 indicateurs : la chance (externe-instable-incontrôlable), l'état d'esprit du moment (interne-instable-incontrôlable) et la personnalité (interne-stable-incontrôlable). L'alpha de Cronbach est de 0.52. Ni l'individu, ni l'accompagnement au projet ne peuvent agir sur ces éléments, liés à des attributions non-contrôlables. Nous nommons cette composante : posture fataliste-résigné.

La troisième composante est composée de 2 indicateurs : l'aide des autres (externe-instable-contrôlable) et les employeurs (externe-stable-contrôlable). L'indice de fiabilité entre ces indicateurs est de 0.58. Ces 2 éléments relèvent d'un contrôle externe, lié au rôle et au contrôle d'autrui par rapport à l'avenir professionnel. Nous nommons cette composante : posture attentiste-désengagé.

Nous remarquons que les alphas de Cronbach sont inférieurs à .60. Le calcul de la valeur du coefficient alpha est très dépendant du nombre d'items d'une échelle. Aussi, l'obtention d'une valeur d'alpha de Cronbach supérieure à .70 suppose des corrélations très fortes entre les items dès lors que l'échelle ne comporte que 2 ou 3 items. Néanmoins, nous considérons que les

indices sont satisfaisants au regard des corrélations entre items, des résultats de l'analyse factorielle et du nombre limité d'items par dimension (voir Pratto et al., 2013 pour un exemple similaire). Ces composantes illustrant des positionnements repérés au sein de la population, nous choisissons de conserver ces 3 valeurs dans la poursuite de nos analyses.

Les coefficients de corrélation entre les postures dynamique-réaliste et fataliste-résigné ( $rho = .09, p = .59$ ) et les postures fataliste-résigné et attentiste-désengagé ( $rho = .25, p = .16$ ) sont non-significatifs. Ces composantes sont donc indépendantes. Les composantes dynamique-réaliste et attentiste-désengagé sont liées positivement et moyennement ( $rho = .41, p < .05$ ). Les détenus, en intégrant le dispositif, montrent une posture dynamique-réaliste élevée ( $M = 5.48$ ). Les moyennes observées pour la posture fataliste-résigné ( $M = 4.14$ ) et attentiste-désengagé ( $M = 4.15$ ) sont proches du score médian. Une comparaison des moyennes (t de Student pour échantillons appariés), permet d'indiquer que la posture tenue par rapport à l'avenir professionnel est plus de type dynamique-réaliste ( $M = 5.48$ ) que fataliste-résigné ( $M = 4.14, t = 5.04, p < .001$ ) ou attentiste-désengagé ( $M = 4.15, t = 4.83, p < .001$ ).

### **Liens entre les types d'attribution causale, les parcours et les connaissances relatives au projet**

Une analyse corrélationnelle est mise en œuvre afin d'étudier les liens entre les types d'attribution causale liés à l'avenir professionnel, les parcours et le projet professionnel (tableau 17). Nous intégrons dans l'analyse, les 3 valeurs globales liées aux attributions causales, ainsi que les 8 indicateurs initiaux.

Tableau 17 : corrélations entre attributions causales, parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan)

Variables (Pré-bilan)	Corrélations (Rho de Spearman)					
	Parcours et connaissances liées au projet					
	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissanc es Projet	Action Projet	Atouts Freins
1 Externe-instable-incontrôlable	-.23	.23	.12	-.04	-.05	.22
2 Externe-instable-contrôlable	.06	-.05	.03	-.28	<b>-.29*</b>	-.17
3 Externe-stable-incontrôlable	-.04	.07	-.21	-.28	.02	-.05
4 Externe-stable-contrôlable	-.18	.09	-.09	-.22	-.11	-.15
5 Interne-instable- incontrôlable	-.18	-.03	-.15	-.22	-.10	-.05
6 Interne-instable-contrôlable	.04	-.04	-.06	-.15	.03	-.14
7 Interne-stable-incontrôlable	.06	.04	<b>-.31*</b>	-.16	.12	.00
8 Interne-stable-contrôlable	.14	.17	<b>-.46***</b>	-.06	-.03	.14
<b>Dynamique réaliste</b>	.02	.11	<b>-.37**</b>	-.25	-.02	-.02
<b>Fataliste résigné</b>	-.22	.06	-.15	-.26	-.06	.06
<b>Attentiste désengagé</b>	-.00	.04	-.05	-.27	-.22	-.13

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Rappel des items :

Vous pensez que votre avenir professionnel dépend...

1. ... de la chance.
2. ... de l'aide des autres.
3. ... du marché de l'emploi.
4. ... des employeurs.
5. ... de votre état d'esprit du moment.
6. ... de vos efforts.
7. ... de votre personnalité.
8. ... de ce que vous avez appris à faire.

Les résultats mettent en évidence que les 3 valeurs globales ne sont pas liées significativement à la plupart des dimensions relatives aux parcours et aux connaissances liées au projet : le rapport à l'emploi, le rapport à la formation, les connaissances liées au projet, les connaissances des actions liées au projet et les connaissances des atouts et des freins à l'emploi.

Nous observons un lien négatif moyen-faible entre la variable « délits et incarcération » et les attributions de type dynamique-réaliste ( $rho = -.37, p < .05$ ). Parmi les 3 indicateurs composant cette valeur, seul l'item « ce que vous avez appris à faire » est corrélé négativement, à un niveau moyen, avec la variable délits et incarcération ( $rho = -.46, p < .05$ ). En d'autres termes, plus les détenus ont un parcours délictuel et carcéral important, moins ils pensent que leurs compétences acquises joueront un rôle dans leur avenir professionnel. Cette perception, liée à une attribution interne et stable, pose question. En effet, des individus pensant que les compétences acquises ne participent pas à leur insertion professionnelle, pourraient douter de l'intérêt de les développer.

Il existe, par ailleurs, un lien négatif entre les connaissances des actions utiles au projet et l'attribution « *aide des autres* » ( $\rho = -.29, p < .10$ ). Cette observation apparaît cohérente. On comprend, en effet, que les personnes moins autonomes dans les actions liées au projet (i.e., chercher de l'information, candidater à des offres d'emploi, utiliser l'informatique, connaître les modalités d'accès aux dispositifs) puissent estimer que leur avenir dépende plus de l'aide des autres. Parmi les détenus ne maîtrisant pas ce type de démarches de recherche d'emploi, certains expliquent solliciter l'appui d'un tiers, dans la sphère personnelle, pour rédiger leur CV, par exemple. D'autres renoncent à candidater à des offres d'emploi et comptent plus sur le « bouche à oreille » pour trouver un travail. Au terme du suivi, le gain de compétences opérationnelles en matière d'orientation pourrait se caractériser par une évolution du lien, qui ne serait plus significativement négatif.

Nous retenons que les participants, à l'entrée sur le dispositif, expriment l'idée que leur avenir professionnel dépend plus d'eux-mêmes (leurs efforts, leur personnalité) que de la situation (la chance, l'aide des autres). Ce positionnement en tant qu'acteur de leur devenir pourrait relever d'une conscience de la valorisation sociale de ce type de réponse. Le regroupement des indicateurs en 3 variables globales, liées à la posture des participants, a permis d'observer que les détenus attribuent plus leur avenir professionnel à une posture dynamique-réaliste, qu'à une posture fataliste-résigné ou attendiste-désengagé. Selon les participants, le déroulement de leur parcours d'insertion sera donc principalement fonction du marché de l'emploi, de leurs efforts et des compétences acquises. Ces 2 dernières attributions, internes et contrôlables, peuvent être développées. L'analyse corrélacionnelle montre peu de liens significatifs entre les attributions, les parcours et les connaissances liées au projet. Il apparaît, cependant, que les détenus ayant un lourd passé carcéral ont plus tendance à ne pas croire que leur insertion puisse dépendre de ce qu'ils ont appris à faire. Nous pouvons questionner ce lien de différentes manières. Ces participants, au cours de leur parcours chaotique, n'ont-ils pas acquis suffisamment de compétences pour attribuer leur insertion professionnelle à ces dernières ? Pensent-ils que les compétences acquises ne sont pas un levier pour accéder à un emploi ? Quel que soit la justification de ce positionnement, il apparaît souhaitable que cette perception évolue au cours du bilan. Ils trouveraient alors un sens à développer ou à mobiliser des compétences, qui seraient utiles à leur insertion professionnelle future.

## IV. Estime de soi

L'estime de soi, au démarrage du bilan, est mesurée à partir d'une échelle, composée de 4 items, correspondant chacun aux 4 dimensions de l'échelle : l'auto-présentation, le jugement de soi en termes de capacité à convaincre un employeur, le jugement de soi en termes de capacité à se former à un nouveau métier, le jugement sur l'appréciation d'autrui. Les statistiques descriptives relatives à l'estime de soi, ainsi que les corrélations inter-items, sont présentées dans le tableau 18.

### Caractéristiques (moyennes et écarts-types)

Au démarrage du bilan, les scores moyens obtenus sur les dimensions liées à l'estime de soi sont supérieurs au score médian de l'échelle qui varie entre 1 et 7. Les moyennes varient, pour les 4 items, entre 4.38 et 5.75. Une comparaison de moyenne (t de Student pour échantillons appariés) permet de préciser que les sujets s'estiment plus capables de se former à un nouveau métier ( $M = 5.75$ ) et être facilement apprécié par autrui ( $M = 5.33$ ), qu'ils ne pensent faire ce qu'il faut pour trouver un emploi ( $M = 4.38$ ) ou estiment savoir convaincre un employeur ( $M = 4.66$ )<sup>24</sup>. Nous précisons que, pour chacune de ces dimensions, quelques sujets se positionnent sur l'échelle à un niveau inférieur à 4 : auto-présentation (N = 10) ; jugement sur la capacité à convaincre un employeur (N = 4) ; jugement sur la capacité à se former à un nouveau métier (N = 4) ; jugement sur l'appréciation d'autrui sur soi (N = 1). Parmi ces observations, nous relevons que près d'un tiers des participants a le sentiment de ne pas faire ce qu'il faut pour trouver un emploi (auto-présentation). Cette forme d'aveu, avant même de rencontrer le psychologue du travail, est à souligner.

Les 4 items présentent un indice de fiabilité de .72 (alpha de Cronbach). Nous créons un score « Estime de soi globale » composé des 4 items de l'échelle. Le niveau d'estime de soi globale est supérieur au score médian de l'échelle ( $M = 4.98$ ,  $ET = 1.15$ ). Comme nous l'avons énoncé dans notre revue de littérature, un niveau d'estime de soi élevé est associé à la satisfaction, au bien-être psychologique et au sentiment de compétence, qui permet à l'individu de croire à sa réussite et d'agir de manière adaptée pour atteindre ses objectifs (Lévy-Leboyer, 1993). Si cette

---

<sup>24</sup> Résultats obtenus par comparaison des moyennes sur échantillons appariés, t de Student : ( $M = 4.38$  vs.  $M = 5.75$ ,  $t = -3.99$ ,  $p < .001$ ) ; ( $M = 4.37$  vs.  $M = 5.33$ ,  $t = -2.59$ ,  $p < .05$ ) ; ( $M = 4.66$  vs.  $M = 5.75$ ,  $t = -3.36$ ,  $p < .05$ ) ; ( $M = 4.63$  vs.  $M = 5.33$ ,  $t = -2.85$ ,  $p < .05$ ). 2 participants n'ont pas complété l'item portant sur le jugement de l'appréciation d'autrui, d'où des reports de moyennes différents dans les comparaisons de moyenne.

mesure initiale est positive, nous pouvons interroger ce résultat. Au regard du parcours professionnel des participants, il est surprenant que leur estime de soi par rapport à l'emploi soit si élevée. Nous aurions pu, en effet, supposer que les détenus expriment un niveau d'estime de soi plus modéré. Dans la projection d'un premier entretien avec le psychologue du travail, ces auto-présentations positives pourraient être un moyen de montrer une certaine image d'eux-mêmes, qui ne serait pas trop altérée et conforme à ce qu'il est souhaitable de présenter en vue d'une future insertion professionnelle. En contexte d'évaluation, l'estime de soi ayant une valeur normative (Lecigne & Tolve, 2010), les détenus auraient ainsi produit des réponses conformes aux attentes sociales. Il est, par ailleurs, possible que ces évaluations de soi, exprimées sur un versant positif, soient une stratégie utile pour préserver l'estime de soi. En nous reportant aux items du questionnaire, nous pouvons comprendre que déclarer ne pas se sentir « *capable de se former à un nouveau métier* » ou « *ne pas faire ce qu'il faut pour trouver un emploi* » ne soit pas valorisant pour soi, ni pour autrui... a fortiori lorsque l'on entame un travail sur le projet professionnel.

Tableau 18 : moyennes, écarts-types et corrélations "estime de soi", parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan)

N=32					Corrélations (Rho de Spearman)									
Variables (Pré-bilan)	Min.	Max.	M	ET	Estime de soi				Parcours et connaissances liées au projet					
					1	2	3	4	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissances Projet	Action Projet	Atouts Freins
1 Estime Auto-présentation	1	7	4.38	2.04	-	<b>.65***</b>	<b>.40**</b>	.34	.12	.13	<b>-.34*</b>	.28	<b>.41**</b>	.21
2 Jugement des capacités à convaincre un employeur	1	7	4.66	1.63	-	-	<b>.34*</b>	<b>.56***</b>	.06	<b>.30*</b>	-.05	.22	<b>.34*</b>	.14
3 Jugement des capacités à se former sur un nouveau métier	2	7	5.75	1.32	-	-	-	.36	.28	-.10	-.18	-.10	.24	.10
4 Jugement sur l'appréciation des autres <sup>a</sup>	3	7	5.33	1.21	-	-	-	-	.11	.18	-.20	-.03	.05	-.18
<b>Estime de soi globale</b>	3	7	4.98	1.15					<b>.15</b>	<b>.14</b>	<b>-.22</b>	<b>.17</b>	<b>.36**</b>	<b>.09</b>

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

<sup>a</sup> : 2 participants n'ont pas complété cet item

Rappel des items :

1. *Je pense faire ce qu'il faut pour trouver un emploi.*
2. *J'estime que je saurai convaincre un employeur.*
3. *Je pense être en mesure de me former à un nouveau métier.*
4. *Je pense que je suis facilement apprécié dans le milieu professionnel*

### **Liens entre l'estime de soi, les parcours et les connaissances relatives au projet**

L'estime de soi globale n'est pas liée significativement à la plupart des variables liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet : le rapport à l'emploi, le rapport à la formation, les délits et incarcération, les connaissances liées au projet et les atouts et freins. À l'inverse des résultats observés, nous aurions pu envisager l'existence de liens significativement négatifs entre l'estime de soi et certaines dimensions, notamment celles liées aux parcours des participants. Ces observations auraient traduit le fait que les détenus les plus éloignés de l'emploi ou les plus ancrés dans la délinquance s'évaluent plus négativement sur les échelles d'estime de soi professionnelle.

Il existe, par ailleurs, un lien significatif positif et moyen, entre l'estime de soi globale et la connaissance des actions utiles à la mise en œuvre du projet ( $\rho = .36, p < .05$ ). À un niveau plus fin d'analyse, nous remarquons que les connaissances des actions liées au projet sont corrélées positivement avec deux items : « *je pense faire ce qu'il faut pour trouver un emploi* » ( $\rho = .41, p < .05$ ) et « *j'estime être capable de convaincre un employeur* » ( $\rho = .34, p < .10$ ). Les personnes les plus autonomes dans les actions liées au projet (e.g., candidater à une offre d'emploi, chercher de l'information, utiliser l'informatique, connaître les modalités d'accès aux dispositifs) s'estiment donc plus en mesure de convaincre un employeur et ont plus le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi. Nous pouvons supposer que le développement de ces capacités opérationnelles, dans le cadre du suivi en orientation, pourrait agir positivement sur l'estime de soi des participants moins à l'aise dans ces démarches.

Le rapport à la formation et le jugement des participants dans leurs capacités à convaincre un employeur sont corrélés significativement et positivement, de manière tendancielle ( $\rho = .30, p < .10$ ). Disposant d'atouts liés à leur parcours de formation, les participants s'estimeraient plus en mesure de satisfaire les attentes d'un employeur, en vue d'un recrutement.

L'indicateur « Délits et Incarcération » est lié faiblement et négativement à l'auto-présentation ( $\rho = -.34, p < .10$ ). Les participants plus ancrés dans un parcours délinquant ont donc tendanciellement moins le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi.

Les participants intégrant le dispositif ont, en moyenne, un niveau d'estime de soi professionnelle satisfaisant. Nous retenons, cependant, que quelques détenus expriment des niveaux d'estime de soi plus modérés sur ces différentes dimensions liées à l'estime de soi. Comme nous l'avons supposé, ce positionnement positif, malgré les difficultés d'insertion professionnelle repérées, pourrait être influencé par le contexte. Les détenus, dans la perspective d'entamer un travail sur leur projet professionnel, ont pu juger valorisant de ne pas montrer une estime de soi trop altérée. Cette présentation positive de soi pourrait, par ailleurs, être mobilisée pour préserver leur estime de soi. L'indépendance entre l'estime de soi globale et la plupart des dimensions liées aux parcours et aux connaissances associées au projet retient notre attention. Nous avons, cependant, repéré que les détenus maîtrisant les actions liées au projet (i.e., candidater à des offres d'emploi, rechercher des informations, utiliser l'informatique, connaître les modalités d'accès aux dispositifs) présentent une meilleure estime de soi globale que les moins autonomes. Précisément, ils s'évaluent davantage aptes à convaincre un employeur et pensent plus faire ce qu'il faut pour trouver un emploi. Cette observation laisse supposer que le développement des compétences à s'orienter, dans le cadre de l'accompagnement au projet, pourrait participer à l'amélioration de l'estime de soi professionnelle.

## **V. L'image de soi**

Une technique d'auto-description libre, inspirée de la technique de la Genèse des Perceptions de Soi de L'Écuyer (1990), a été mobilisée pour étudier les représentations de soi des participants. Cette technique dérivée de la méthode anglophone du *Who are you* de Bugental et Zelen (1950) et de ses adaptations (e.g., *Twenty Statements Test* de Kuhn & McPartland, 1954) consiste à proposer au sujet de répondre à la question « Qui suis-je ? », aussi librement qu'il le désire.

À l'entrée sur le dispositif, 5 participants n'ont pas complété cette partie du questionnaire. Écrire sur soi apparaît être un exercice plus difficile que de se positionner sur une échelle de Likert. Un participant n'ayant pas produit d'auto-description explique pourquoi :

*« Ici, on me demande toujours qui je suis, ou, on me dit qui je suis... Le juge, le psychologue, le CPIP... à force, je ne sais plus qui je suis ».*

D'une certaine manière, ces mots résument le sentiment, partagé par les détenus, d'être constamment observés, évalués et jugés par l'environnement judiciaire et carcéral. Ils reflètent, par ailleurs, la remise en cause identitaire vécue durant l'incarcération (Rostaing, 2006). On comprend, dès lors, la résistance de certains à répondre à la question « Qui suis-je ? » avant même de rencontrer le psychologue du travail en charge du suivi. La fonction de psychologue est, de plus, fortement connotée. En milieu carcéral, elle renvoie aux expertises et aux suivis médico-psychologiques. Au cours de leur parcours, les participants n'ont jamais eu affaire à un psychologue du travail. Ils peuvent donc s'interroger, voire redouter, l'interprétation de leur production. Au cours de l'accompagnement en orientation, ces appréhensions s'estompent : « *Vous êtes psychologue, mais avec vous, on ne se sent pas jugés* ». À la différence d'autres prises en charge en milieu carcéral, le statut de détenu ne prime pas dans le cadre du conseil en orientation. Le bénéficiaire est reçu en tant que demandeur d'emploi, à la recherche d'une solution d'orientation professionnelle.

### **Caractéristiques des portraits**

En amont du suivi en orientation, nous avons recueilli 32 portraits, dont 5 sans aucune réponse, correspondant aux descriptions des détenus. Le nombre de traits contenus dans les portraits, varie de 0 à 16. En moyenne, les personnes ont répondu en 5 traits ( $M = 5.72$  ;  $ET = 3.91$ )<sup>25</sup>, alors que la consigne proposait de répondre en 10 traits. Au total, nous recensons 144 propositions, dont certaines apparaissent dans plusieurs portraits. Le tableau 19 présente l'ensemble des traits utilisés pour se décrire, ainsi que leurs occurrences (notées entre parenthèse).

---

<sup>25</sup> La moyenne de nombre de traits est de ( $M = 6.81$  ;  $ET = 3.28$ ), si on exclut les portraits sans réponse.

Tableau 19 : Liste des propositions et de leurs occurrences, issues du questionnaire "Qui suis-je?" (Pré-bilan)

Aimable (1)	Fort (1)	Plutôt bâtiment/espaces verts qu'agroalimentaire (1)
Affable (1)	Franc (1), franc quand il le faut (1)	Plutôt travailleur à l'extérieur qu'à l'intérieur (1)
À la recherche d'un emploi pour payer mes parties civiles et de me réinsérer dans la vie future (1)	Gentil (2) ; Pas méchant (1)	Poli (1)
À l'écoute (2)	Grand (2)	Polyvalent (4)
Anxieux	Habile (1)	Ponctuel (9)
Attentif (1)	Handicapé (1)	Pilote et concepteur d'avion et d'hélico radiocommandés/drones (1)
Assidu (4)	Honnête (2)	Pragmatique (1)
Autonome (5)	Indépendant (1)	Prêt à être réintégré dans la société (1)
Beau (1)	Innovateur (1)	Professionnel (1)
Calme (2), Quelqu'un de calme (1)	Intelligent (1) ; pas bête (1)	Propre (1)
Certain de ne pouvoir faire qu'un travail que j'aime (1)	Intentionné (1)	Protecteur (1)
Compétent (1)	Inventif (1)	Quelqu'un qui travaille en individuel ou en collectif (1)
Comprend vite (1)	Involontairement désinvolte (1)	Réservé (1)
Concepteur et réalisateur d'un longboard et d'un VTT électrique et amateur des sports de glisse (1)	J'ai hâte de trouver un travail pour satisfaire mes besoins, ou bien une formation (1)	Respectueux (5), Quelqu'un de respectueux (1)
Conscientieux (1)	J'apprends vite (1)	Respectueux de la hiérarchie (ancien militaire) (1)
Conscientieux et méticuleux dans le travail (1)	Je suis les conseils et les consignes que l'on me donne (1)	Responsable (1)
Conscient, plus le temps passe, qu'il me faudra faire des choix (1)	Jeune (1)	Rigoureux (3)
Courageux (3)	Lève-tôt (1)	Sensible (1)
Courtois (1)	Maniaque (1)	Sérieux (4)
Craintif (1)	Manuel (2)	Serviable (1)
Créatif (1)	Méthodique (1)	Sincère (1)
Débrouillard (2)	Méticuleux (1)	Sociable (3)
Déterminé (1)	Metteur au point et régleur (1)	Solitaire (1)
Déjà passé par des formations mais sans penser à après (1)	Minutieux (1)	Souriant (1)
Dépressif (1)	Mobile (1)	Spontané (1)
Désintéressé par les travaux et les formations (1)	Motivé (9) ; Motivé à retrouver un emploi ou une formation (1)	Stable (1)
Discipliné (1)	Naïf (1)	Sûr de moi (1)
Discret (3)	Noctambule (1)	Tendre (1)
Disponible (2) ; disponible jour et nuit (1)	Nostalgique (1)	Têtu (1)
Dur (1)	Ordonné (2)	Timide (2)
Dynamique (2)	Organisé (2)	Titulaire d'un permis B
Efficace (1)	Ouvert d'esprit (1)	Totalement conscient de la nécessité de trouver un emploi (1)
Électricien, mécanicien, dépanneur (1)	Papa (1) ; Papa de 2 garçons (1) ; Père de famille (1) ; Père de famille et je privilégie ma vie de famille à ma carrière pro (1)	Travailleur (2)
En retard (1)	Pas difficile (1)	Un homme (1)
Entier (1)	Passionné (1)	Une personne qui n'a jamais été insérée (1)
Entreprenant (2)	Passionné d'aéromodélisme (1)	Une personne qui s'adapte (1)
Expérimenté (1)	Passionné par l'ordinateur ou le domaine cinématographique (1)	Un peu gueulard (1)
Fiable (1)	Patient (1)	Un peu vieux (1)
Fidèle (1)	Performant (1)	Vivant (1)
		Volontaire (1)
		Vrai (1)
		Vulnérable (1)

Parmi les traits les plus cités, nous notons : *motivé (9) ; ponctuel (9) ; autonome (5) ; polyvalent (4) ; assidu (4) ; sérieux (4)*. Ces traits sont classiquement utilisés lorsqu'il s'agit de rédiger une lettre de motivation, pour postuler à une offre d'emploi. Ils relèvent de caractéristiques à forte valeur marchande sur le marché de l'emploi. Le choix de propositions liées à une utilité sociale positive, chez certains participants très éloignés de l'emploi, témoignent de la normativité de leurs réponses. Dans certains cas, nous remarquons des écarts entre le portrait produit et le discours tenu en entretien. Un participant, par exemple, explique au psychologue du travail ses difficultés à supporter les relations hiérarchiques, à se conformer aux règles imposées par le travail et être peu enclin à retourner vers l'emploi. Il se décrit, dans son portrait, en ces termes : *motivé ; ponctuel ; ordonné ; courageux ; je suis les conseils et consignes que l'on me donne ; une personne qui s'adapte ; franc quand il le faut ; pas bête ; débrouillard ; maniaque*. D'autres traits, tels que : *aimable ; calme ; respectueux ; poli ; souriant ; tendre ; gentil ; pas méchant ; courtois ; fiable ; fidèle ; honnête ; sincère ; vrai*, sont liés à l'agréabilité et à la probité des individus. Les participants, par ces formulations, ont pu renvoyer l'image de « bonnes personnes », malgré leur statut de détenu. Un portrait, par exemple, est composé de traits uniquement liés à la désirabilité sociale (*gentil ; respectueux ; calme*). Des propositions telles que *dépressif, naïf, vulnérable, craintif, anxieux*, renvoient à la fragilité. Notons que ces traits sont extraits du portrait d'un même auteur. Au cours des entretiens qui suivront, ce participant s'avèrera être très affecté psychologiquement. Bien que pouvant se prévaloir d'une expérience d'emploi importante, sa description composée de 16 traits, ne fait pas mention de traits utiles socialement. Certaines propositions sont liées à la problématique d'insertion et à la condition carcérale : *à la recherche d'un emploi pour payer mes parties civiles et me réinsérer socialement ; prêt à être réintégré dans la société ; totalement conscient de la nécessité de trouver un emploi ; conscient plus le temps passe qu'il me faudra faire des choix*. Certains traits n'apparaissent pas choisis pour se mettre en avant, mais témoignent d'une certaine franchise à l'égard du psychologue du travail qui les accompagnera : *un peu gueulard, involontairement désinvolte, en retard, désintéressé par le travail et les formations*. D'autres traits, plus rarement exprimés, réfèrent au statut professionnel (e.g., *metteur au point ; électricien*) ou au statut familial (e.g., *papa ; papa de 2 garçons ; père de famille*).

Il ressort de ces auto-descriptions que les détenus utilisent presque exclusivement des traits liés à la personnalité. Ils évoquent peu de caractéristiques liées à leur rôle ou à leurs statuts sociaux. Les aspects identitaires, tels que le sexe, sont absents. La rareté des propositions relatives à

l'identité sociale est ici remarquable. Gordon (1968), utilisant cette technique auprès d'étudiants, observe que, spontanément, les individus ont tendance à épuiser les réponses relatives aux caractéristiques sociales (i.e., catégories sociales, appartenances groupales), puis ils mobilisent des caractéristiques plus subjectives et idiosyncrasiques (i.e., intérêts, caractéristiques de personnalité, compétences individuelles). Les réponses les plus fréquemment évoquées ont trait à l'âge et au genre, mentionnées respectivement par 82% et 74% des participants. Dans notre étude, le dispositif d'orientation étant réservé à des hommes détenus, on peut comprendre que les participants n'aient pas jugé utile de préciser leur statut de détenu et leur genre. Mais, il est plus surprenant que d'autres propositions liées à l'appartenance sociale ne soient pas plus mentionnées. La situation carcérale a pour conséquence une fragilisation des liens sociaux (familiaux, amicaux, professionnels). Cela pourrait expliquer que les détenus ne se définissent pas comme appartenant à un groupe ou à des groupes. L'affiliation au groupe est un besoin fondamental recherché par tout être humain (Beaumeister & Leary, 1995). Ces descriptions illustreraient, de manière symptomatique, la désaffiliation provoquée par l'enfermement (Combessie, 2001 ; Chantraine, 2003).

### **Protocole d'évaluation des portraits**

Les traits choisis par les participants pour se décrire, nous donnent à voir la manière dont les participants se présentent au psychologue du travail, avant de le rencontrer. Nous présentons le protocole mis en œuvre afin d'obtenir la valeur attribuée à chacun des portraits, par des évaluateurs. Cette démarche expérimentale s'inscrit dans le paradigme des juges, qui consiste à demander à des sujets de remplir un rôle d'évaluation. Notre intention étant d'évaluer l'évolution des présentations de soi au cours du bilan, nous avons retenu les portraits d'auteurs ayant répondu au « Qui suis-je ? » au 2 temps de l'évaluation. Précisément, nous disposons de 40 portraits, soit 20 portraits pré-bilan et 20 portraits post-bilan, produits par 20 participants au dispositif d'orientation.

### Matériel et Procédure

Le matériel tient en 4 questionnaires. Chaque questionnaire est composé de 10 portraits, soit 5 portraits « pré-bilan » et 5 portraits « post-bilan ». Les portraits sont répartis afin que les portraits (pré-bilan et post-bilan) d'un même auteur ne paraissent pas dans le même questionnaire. Le portrait comportait les traits de l'auteur en respectant l'ordre de ses réponses. Il était présenté dans un encadré sous la forme suivante :

Monsieur [ ] est actuellement en recherche d'emploi.  
Il se décrit comme :

- Consciencieux**
- Sociable**
- Mobile**
- Motivé**
- Dynamique**
- Ponctuel**

Les évaluateurs sont invités à attribuer une note sur un certain nombre de critères, afin d'obtenir un jugement absolu sur chaque portrait. Pour chaque portrait, deux types de mesure étaient effectuées :

- Une mesure globale traite de la probabilité de l'auteur du portrait de trouver un emploi en se décrivant de cette manière : « *Selon vous, quelle est la probabilité, pour cette personne, de retrouver un emploi en se décrivant de cette manière ? Notez votre réponse entre 0 et 100* ».

- Une mesure, plus spécifique, sur le jugement de la valeur sociale du portrait, à partir de 8 questions relatives à la recherche d'emploi et au monde professionnel. Les sujets répondaient aux 8 items sur le point de l'échelle correspondant à leur estimation. Les items étaient orientés vers la valeur des traits : 4 items étaient liés à la désirabilité sociale (2 positifs, 2 négatifs), 4 items étaient liés à l'utilité sociale (2 positifs, 2 négatifs). Les traits choisis pour élaborer les items ne sont pas présents dans les portraits produits par les participants au dispositif d'orientation. Le tableau 20 présente les items du questionnaire selon leur valeur sociale et leur polarité. Les items étaient distribués de manière aléatoire dans le questionnaire. Un énoncé indiquait la modalité des réponses : « *Pour chacune des questions suivantes, veuillez donner votre avis, en cochant sur l'échelle allant de 1 (Pas du tout) à 7 (Tout à fait)* ». Les réponses étaient reportées sur une échelle de type Lickert allant de 1 (Pas du tout) à 7 (Tout à fait).

Tableau 20 : items du questionnaire relatifs à la valeur des portraits

Valeur	Polarité	Items
Désirabilité sociale (DS)	Positif (+)	Pensez-vous que cette personne soit <b>intègre</b> dans la rédaction de son CV ? Pensez-vous que cette personne soit un futur collègue <b>agréable</b> ?
	Négatif (-)	Pensez-vous que cette personne soit <b>isolée</b> dans une équipe de travail ? Pensez-vous que cette personne soit <b>dissimulatrice</b> en cas d'erreur professionnelle ?
Utilité Sociale (US)	Positif (+)	Pensez-vous que cette personne soit <b>tenace</b> dans sa recherche d'emploi ? Pensez-vous que cette personne soit un <b>leader</b> en entreprise ?
	Négatif (-)	Pensez-vous que cette personne soit <b>indifférente</b> à son évolution professionnelle ? Pensez-vous que cette personne soit <b>instable</b> dans son investissement professionnel ?

Les échelles étaient réparties sur 3 pages successives. En en-tête de chacune, le portrait était affiché. Lorsque les items du portrait étaient complétés, une nouvelle page présentait le portrait suivant. Pour marquer l'attention du sujet, le nouveau portrait était surligné en jaune.

Chaque questionnaire a été diffusé, par email ou via un réseau social à 30 participants. Les participants accédaient à un questionnaire en ligne (Google Forms) en cliquant sur un lien électronique. Le questionnaire leur était présenté comme une étude portant sur la manière dont les personnes en recherche d'emploi se présentent, soit 10 portraits pour lesquels ils devraient donner leur avis. Le statut « détenu » des auteurs des portraits n'était volontairement pas dévoilé, afin de ne pas orienter les réponses. À cet effet, nous avons choisi de supprimer certaines mentions

(e.g., « pour payer mes parties civiles ») qui laissaient deviner que l'auteur était incarcéré. Il était indiqué que les réponses étaient anonymes, qu'il n'y avait pas de bonne ou de mauvaise réponse. Il était demandé de répondre avec sincérité. Le temps de passation estimé d'une durée de 10 minutes était précisé. À la fin du questionnaire, les participants mentionnaient leur sexe et leur âge.

#### Participants

120 participants, soit 75% de femmes et 25% d'hommes, âgés de 19 à 66 ans ( $M = 36$ ) ont participé à cette étude.

#### Traitement des données

Nous avons réceptionné 120 questionnaires, soit 30 questionnaires par portrait. Les données ont été réorganisées, dans un tableau Excel, afin d'obtenir, pour chaque auteur de portrait, les 30 jugements, pour les portraits pré-test et post-test.

### **Caractéristiques des jugements**

Les données descriptives (scores minimum et maximum, moyennes et écarts-types) obtenues par le jugement des portraits, au début de l'accompagnement, sont présentées dans le tableau 21. Nous calculons des scores globaux d'utilité sociale positive (US+) et négative (US-) et de désirabilité sociale positive (DS+) et négative (DS-), correspondant à la moyenne des items, pour chacune des dimensions. Pour simplifier les prochaines analyses, nous construisons aussi des variables, nommées US et DS, correspondant respectivement à la différence entre les moyennes positives et négatives pour chacune des dimensions.

Tableau 21 : moyennes, écarts-types, scores minimum et maximum du jugement des portraits (Pré-bilan)

N = 20		<i>T1 (Pré-bilan)</i>			
		Min.	Max.	M	ET
Probabilité de retrouver un emploi (%)		32.16	81.26	62.71	13.08
US+1	<i>Tenace dans sa recherche d'emploi</i>	3.26	6.10	4.95	.72
US+2	<i>Leader en entreprise</i>	1.80	5.53	3.33	1.04
<b>US+</b>		<b>2.73</b>	<b>5.60</b>	<b>4.14</b>	<b>.79</b>
US-1	<i>Indifférent à son évolution professionnelle</i>	2.03	5.13	3.33	.80
US-2	<i>Instable dans son évolution professionnelle</i>	2.50	4.00	3.14	.47
<b>US-</b>		<b>2.33</b>	<b>4.45</b>	<b>3.23</b>	<b>.58</b>
<b>US</b>		<b>-1.52</b>	<b>3.27</b>	<b>.90</b>	<b>1.33</b>
DS+1	<i>Intègre dans la rédaction de son CV</i>	3.90	5.66	4.90	.45
DS+2	<i>Un futur collègue agréable</i>	3.96	5.56	4.70	.49
<b>DS+</b>		<b>4.20</b>	<b>5.36</b>	<b>4.80</b>	<b>.35</b>
DS-1	<i>Isolé dans une équipe de travail</i>	1.83	4.83	3.43	.74
DS-2	<i>Dissimulateur en cas d'erreur professionnel</i>	2.36	4.13	3.28	.40
<b>DS-</b>		<b>2.38</b>	<b>3.93</b>	<b>3.36</b>	<b>.44</b>
<b>DS</b>		<b>2.38</b>	<b>3.93</b>	<b>1.43</b>	<b>.69</b>

Les évaluateurs considèrent, en moyenne, que les auteurs des portraits ont 62.71% de retrouver un emploi en se décrivant de cette manière. Ce pronostic de recrutabilité est donc plutôt favorable. Les scores varient entre 32.16 et 81.26 %. Les avis sont donc réservés pour certains auteurs et favorables pour d'autres. Les scores moyens pour les items liés à la valeur sociale des portraits sont proches du score médian qui varie entre 0 et 7. Nous procédons à des comparaisons de moyennes (t de Student pour échantillons appariés) des scores d'utilité sociale et de désirabilité sociale. Les portraits sont évalués plus positivement que négativement, tant en termes d'utilité sociale ( $M = 3.23$  vs.  $M = 4.14$ ,  $t = -3.04$ ,  $p < .05$ ), que de désirabilité sociale ( $M = 3.36$  vs.  $M = 4.80$ ,  $t = -3.04$ ,  $p < .001$ ). Il existe une différence significative entre les moyennes DS positive ( $M = 4.80$ ) et les moyennes US positive ( $M = 4,14$ ,  $t = 3.66$ ,  $p < .05$ ). En début de prestation, les portraits sont donc plus évalués socialement désirables que socialement utiles. En d'autres termes, les évaluateurs auraient jugé que les auteurs des portraits avaient plus d'aptitudes à être aimés (désirabilité) qu'à réussir dans leur vie professionnelle (utilité sociale).

### Liens entre les jugements

Nous procédons à une analyse corrélacionnelle permettant d'apprécier les liens entre les variables relatives aux jugements des portraits (tableau 22).

Tableau 22 : corrélacions "jugements des portraits : probabilité de retrouver un emploi, utilité sociale et désirabilité sociale" (Pré-bilan)

Variables (Pré-bilan)		Corrélacions (Rho de Spearman)					
		Jugement des portraits					
		1	2	3	4	5	6
1	Nombre de réponses	-	.32	<b>.58***</b>	<b>-.44**</b>	.23	-.18
2	Probabilité de retrouver un emploi		-	<b>.61***</b>	<b>-.63***</b>	<b>.47**</b>	<b>-.52**</b>
3	Utilité sociale positive (US+)			-	<b>-.86***</b>	.16	<b>-.41*</b>
4	Utilité sociale négative (US-)				-	-.37	.27
5	Désirabilité sociale positive (DS+)					-	<b>-.39*</b>
6	Désirabilité sociale négative (DS-)						-
	US	<b>.52**</b>	<b>.65***</b>				
	DS	.24	<b>.62***</b>				

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Le nombre de traits contenus dans les portraits et le jugement de recrutabilité ne sont pas liés significativement ( $rho = .32$ ,  $p = .15$ ). Les détenus se décrivant avec plus de traits n'ont donc pas un pronostic de recrutement plus favorable. Il existe, cependant, un lien significativement

positif entre le nombre de traits et les jugements d'utilité sociale. Cette relation est positive avec l'US+ ( $rho = .58, p < .01$ ) et négative avec l'US- ( $rho = -.44, p < .05$ ). Ainsi, plus les portraits contenaient de traits, plus leurs auteurs ont été jugés favorablement en termes d'utilité sociale.

Il existe des liens significatifs entre le jugement de recrutabilité et les dimensions relatives à la valeur sociale des portraits. Plus les auteurs obtiennent un jugement favorable par rapport à leur retour à l'emploi, plus ils obtiennent des scores élevés en termes d'utilité sociale positive ( $rho = .61, p < .01$ ) et de désirabilité sociale positive ( $rho = .47, p < .05$ ). Ils obtiennent, à l'inverse, des scores moins élevés en termes d'utilité sociale négative ( $rho = -.63, p < .01$ ) et de désirabilité sociale négative ( $rho = -.52, p < .05$ ). La valeur des portraits est donc associée au jugement de recrutabilité.

Les jugements d'utilité sociale (positifs vs négatifs) sont fortement corrélés négativement ( $rho = -.86, p < .01$ ). Les jugements de désirabilité sociale (positifs vs négatifs) sont liés significativement et négativement, à un niveau marginal ( $rho = -.39, p < .10$ ). Il n'existe pas de lien significatif entre l'US+ et la DS+ ( $rho = .16, p = .49$ ).

### Liens entre l'image de soi, les parcours et les connaissances relatives au projet

Une analyse corrélacionnelle (tableau 23) est mise en œuvre afin d'évaluer les liens entre les jugements sur les portraits et les caractéristiques liées au parcours et aux connaissances relatives au projet professionnel. Nous conservons, à ce niveau d'analyse, les variables US+, US-, DS+ et DS-.

Tableau 23 : moyennes, écarts-types et corrélations Désirabilité Sociale et Utilité Sociale, parcours et connaissances liées au projet (Pré-bilan)

Variables (Pré-bilan)	Corrélations (Rho de Spearman)					
	Parcours et connaissances liées au projet					
	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissances Projet	Action Projet	Atouts Freins
Nombre de réponses	-.05	.31	-.03	-.07	.18	<b>.40*</b>
Probabilité de retrouver un emploi	-.20	.25	.37	.03	.03	.08
Utilité Sociale Positive	-.04	.24	.06	.01	.16	.32
Utilité Sociale Négative	-.16	-.21	.15	-.06	-.18	-.33
Désirabilité Sociale Positive	-.20	<b>.38*</b>	.04	.16	.16	-.03
Désirabilité Sociale Négative	.09	<b>-.38*</b>	<b>-.38*</b>	-.33	-.07	-.18
<b>Utilité Sociale (US)</b>	.03	.22	.02	.02	.17	.35
<b>Désirabilité Sociale (DS)</b>	-.14	<b>.38*</b>	.28	.32	.07	.09

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Le nombre de traits contenus dans les portraits n'est pas lié significativement avec la plupart des dimensions relatives aux parcours et aux connaissances relatives au projet professionnel, hormis la connaissance des atouts et des freins ( $\rho = .40, p < .01$ ).

Il n'existe pas de relation significative entre le jugement de recrutabilité et les dimensions liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet. Cette absence de lien est remarquable concernant le rapport à l'emploi : les participants ayant un parcours conséquent ne produisent pas des portraits donnant lieu à un jugement plus favorable en termes d'accès à l'emploi. Le rapport à l'emploi n'est, par ailleurs, pas lié significativement aux attributions de valeur sociale.

Nous observons l'existence de quelques liens significatifs. Le rapport à la formation est lié significativement à la valeur DS. Les portraits des participants bénéficiant d'un meilleur rapport à la formation se voient attribuer plus de désirabilité sociale positive ( $\rho = .38, p < .10$ ) et moins de désirabilité sociale négative ( $\rho = -.38, p < .10$ ).

La dimension « délits et incarcération » est liée négativement à la désirabilité négative. Les participants les plus ancrés dans la délinquance se voient donc attribuer moins de valeur désirable négative. Cette observation laisse supposer que ces auteurs ont mentionné moins de traits les rendant moins socialement désirables aux yeux d'autrui.

L'analyse des réponses au questionnaire « Qui suis-je ? » a permis différentes observations. Certaines propositions choisies par les détenus pour se décrire sont conformes à ce qui peut être attendu d'une personne à la recherche d'un emploi (e.g., motivé, sérieux, ponctuel). D'autres renvoient à la probité et à l'agréabilité (e.g., poli, souriant, fiable). Des participants manifestent, à travers leur description, leur volonté de s'insérer. D'autres, à l'inverse, laissent paraître leur fragilité (dépressif, craintif) ou des aspects péjoratifs d'eux même (e.g., involontairement désinvolte, désintéressé par le travail et les formations). Cette diversité de propositions est à considérer en prenant en compte le contexte de la passation du questionnaire : les détenus le complètent en cellule, dans l'attente du premier entretien avec le psychologue du travail qui les accompagnera dans la construction et la mise en œuvre de leur projet. Dans cette perspective, certaines personnes ont pu choisir de montrer leurs aptitudes, voire leur détermination à accéder à l'emploi. D'autres, dans cette même expectative, ont pu s'autoriser à livrer leurs doutes et leurs fragilités. Il ressort des auto-descriptions que les détenus ont utilisé très peu de traits en

lien avec l'appartenance sociale, contrairement aux résultats obtenus traditionnellement sur ce type de questionnaire. Cette observation pourrait être le signe du sentiment de désaffiliation sociale éprouvée par la population carcérale. Les propositions assemblées forment des portraits, dont il importait de connaître la valeur. Chaque portrait a été jugé par 30 évaluateurs. Parmi les résultats obtenus, nous retenons que le pronostic moyen d'accès à l'emploi, avant d'intégrer le dispositif, est de 62,71%. Pour les évaluateurs, les auteurs des portraits ont donc un peu plus d'une chance sur deux d'être recrutés en se présentant de cette manière. Les portraits sont, par ailleurs, évalués plus socialement désirables que socialement utiles. Ils paraissent donc plus communiquer la côte d'amour (désirabilité sociale), que la valeur marchande (utilité sociale). Le rapport à l'emploi des détenus n'a pas d'incidence sur l'attribution de valeur sociale. Les portraits des personnes les plus ancrées dans la délinquance se voient attribués moins de désirabilité sociale négative. Ce résultat conduit à penser que leurs auteurs ont moins émis de propositions susceptibles de les rendre indésirables aux yeux du psychologue du travail.

## **VII. Liens entre les variables psychologiques**

Nous poursuivons notre analyse des données du questionnaire d'auto-évaluation, par l'étude des liens entre les variables psychologiques de l'étude, en amont du suivi. Les résultats de l'analyse corrélationnelle (Rho de Spearman), sont présentés dans le tableau 24.

Tableau 24 : corrélations entre les dimensions psychologiques (Pré-bilan)

Pré-bilan N = 32	Anxiété	SEP Global	Amotivation	Motivation Contrôlée	Motivation Autonome	Attributions Dynamique Réaliste	Attributions Fataliste Résigné	Attributions Attentiste Désengagé	Estime de soi Globale	Nombre de réponses	Probabilité de retrouver un emploi	Utilité Sociale	Désirabilité Sociale
Anxiété	-												
SEP Global	-.07	-											
Amotivation	.06	-.09	-										
Motivation Contrôlée	.24	.08	<b>.36**</b>	-									
Motivation Autonome	-.04	<b>.32*</b>	-.24	.24	-								
Attributions Dynamique Réaliste	-.02	.27	-.25	<b>.34*</b>	<b>.30*</b>	-							
Attributions Fataliste Résigné	-.11	-.07	<b>.41**</b>	<b>.35**</b>	-.21	.09	-						
Attributions Attentiste Désengagé	.24	-.11	.09	<b>.33*</b>	.12	<b>.41**</b>	.25	-					
Estime de soi Globale	-.17	<b>.57***</b>	-.18	<b>.31*</b>	<b>.56***</b>	<b>.56***</b>	.12	.02	-				
Nombre de réponses	-.23	.18	-.22	-.02	.09	<b>.55**</b>	.36	-.14	.22	-			
Probabilité de retrouver un emploi	.28	-.00	-.32	.01	.22	.07	.05	.02	-.08	.32	-		
Utilité sociale	.18	.22	-.15	-.05	-.08	.28	.34	-.10	.03	<b>.52**</b>	<b>.65***</b>	-	
Désirabilité sociale	.27	.04	-.26	<b>-.49**</b>	.07	-.33	-.05	-.34	-.32	<b>.24</b>	<b>.62***</b>	.36	-

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Les corrélations liées à l'utilité sociale et à la désirabilité sociale sont calculées sur la base N=20

L'analyse corrélacionnelle révèle que l'anxiété relative au projet n'est pas liée significativement aux différentes variables de l'étude. À l'inverse des résultats observés, il aurait été envisageable que l'anxiété soit corrélée avec certaines dimensions. Les participants manquant d'intention à travailler leur projet professionnel auraient pu manifester moins d'inquiétude quant à leur avenir professionnel. Cette relation aurait donné lieu à une corrélation négative entre les 2 variables. Les participants tenant une posture attentiste-désengagé aurait aussi pu manifester, de manière significative, un niveau d'anxiété moins important par rapport à leur avenir professionnel.

Il n'existe pas de relation significative entre le SEP et l'amotivation ( $rho = -.09, p = .61$ ) et la motivation contrôlée ( $rho = .08, p = .65$ ). Le SEP est lié positivement, de manière tendancielle, à la motivation autonome ( $rho = .32, p < .10$ ). Les détenus ayant une meilleure confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet ont donc tendance à plus exprimer une motivation liée à des intérêts et à des valeurs profondes. Sur le plan conceptuel, les liens entre la théorie du sentiment d'efficacité personnelle de Bandura (1977, 2003) et la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (Deci & Ryan, 1985a ; Vallerand & Thill, 1993 ; Ryan & Deci, 2000) donnent lieu à des positionnements théoriques différents. Bandura considère uniquement le sentiment d'efficacité personnelle, n'envisageant pas que l'autonomie intervienne. Deci et Ryan (1985a, 2002) et Vallerand (1997) considèrent que la perception de compétences joue un rôle indirect dans les différentes motivations sur le continuum d'autodétermination. Lieury et Fenouillet (2006) proposent un modèle mixte, en intégrant les éléments de la théorie de Bandura et de celle de Deci et Ryan. Selon ces auteurs, les différentes motivations résultent de deux besoins fondamentaux, le besoin de compétence (ou SEP) et le besoin d'autodétermination, qui agiraient en interaction, telles deux forces physiques. Concrètement, un individu se sentant très compétent et ayant l'impression de choisir librement une activité sera plus autodéterminé qu'un individu ayant moins de sensation de compétences ou éprouvant de la contrainte à agir.

Le SEP par rapport à l'avenir professionnel n'est pas lié significativement aux différentes postures relatives aux attributions (dynamique réaliste, fataliste résigné et attentiste désengagé). En se rapportant aux items liés à l'échelle d'attribution causale, nous repérons cependant qu'il existe un lien significatif positif-moyen entre le SEP et les attributions « efforts » ( $rho = .44, p < .05$ ) et « ce que vous avez appris à faire » ( $rho = .33, p < .10$ ). Ces mesures indiquent que plus les détenus s'estiment capables d'aboutir dans leur projet, plus ils pensent que leur avenir dépend de causes internes (liées à eux-mêmes) et contrôlables (sur lesquelles ils peuvent agir).

Dans la théorie de l'auto-efficacité de Bandura (1977, 2003), les attributions causales n'ont pas une influence directe sur les conduites, mais elles délivrent une information utile sur l'auto-efficacité personnelle, qui détermine le comportement et les affects. L'efficacité personnelle est considérée, par Bandura, comme un concept ultra, englobant celui d'attribution.

Il existe, de plus, un lien positif, moyen-fort, entre le SEP et l'estime de soi ( $rho = .57, p < .01$ ). Les détenus ayant confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet professionnel s'accordent donc une plus grande valeur par rapport à l'emploi que ceux doutant de leur capacité.

Nous observons les liens entre les types de motivation et les autres variables psychologiques. L'amotivation est positivement et moyennement liée aux attributions de type « fataliste résignée » ( $rho = .41, p < .05$ ). Plus précisément, plus les détenus témoignent d'absence de motivation à travailler leur projet professionnel, plus ils pensent que leur avenir professionnel dépend de leur état d'esprit ( $rho = .36, p < .05$ ) et, de manière tendancielle, de leur personnalité ( $rho = .29, p < .10$ ). Ces 2 attributions reposent sur des causes internes et incontrôlables, sur lesquelles l'intervention ne pourra pas agir directement. La motivation autonome est liée positivement, à un niveau tendanciel, aux attributions dynamique-réaliste ( $rho = .30, p < .10$ ). Il existe, à un niveau plus fin d'analyse, un lien positif moyen-fort entre la motivation autonome et l'attribution « efforts » ( $rho = .64, p < .01$ ). Les personnes tenant une posture dynamique et réaliste montrent donc une motivation plus autodéterminée, gage d'une plus grande persistance dans le comportement (Deci & Ryan, 1987 ; Vallerand, 1997). Ces observations permettent de dégager deux types de positionnement bien distincts : une posture fatalistes-résignés chez des détenus amotivés et une posture dynamiques-réaliste chez les détenus intrinsèquement motivés. L'estime de soi est liée positivement moyen-fort à la motivation autonome ( $rho = .56, p < .01$ ) et, à un niveau marginal, à la posture dynamique-réaliste ( $rho = .30, p < .10$ ). Les détenus exprimant une plus grande estime de soi par rapport à l'emploi sont donc plus autonomes et tiennent une posture plus dynamique et réaliste quant à leur avenir professionnel.

Les dimensions relatives au jugement des portraits ne sont pas liées significativement à la majorité des autres dimensions psychologiques. Nous repérons, cependant, que les participants tenant un posture dynamique-réaliste ont fourni plus de traits dans leurs portraits ( $rho = .55, p < .05$ ). Le jugement de recrutabilité n'est pas lié significativement aux autres dimensions psychologiques. La désirabilité sociale et la motivation contrôlée sont liées négativement, à un

niveau moyen ( $r_{ho} = -.49, p < .05$ ). En d'autres termes, les portraits des participants peu autodéterminés dans leur travail sur le projet ont été évalués moins socialement désirables.

## **Discussion**

L'analyse du contenu des questionnaires d'auto-évaluation, a permis de situer notre population, à l'entrée sur le dispositif, sur les variables psychologiques retenues pour notre étude. Nous avons, complémentairement, étudié les liens entre ces dimensions et les variables liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet professionnel. Puis, nous avons observé les liens entre les variables psychologiques. En conclusion de ce chapitre, nous rappelons les principales observations issues de ces analyses.

Nous résumons, tout d'abord, les résultats des analyses descriptives. Avant d'entamer le suivi en orientation professionnelle, les participants s'estiment modérément capables d'aboutir dans leur projet professionnel futur. Ce sentiment influençant les conduites d'orientation professionnelle des individus (Lent et al., 1994), il importe que les détenus soient confiants dans leur capacité à réussir leur projet professionnel. Les participants, y compris les plus expérimentés, montrent un niveau d'anxiété élevé par rapport à leur avenir professionnel. Cette inquiétude témoigne d'une certaine conscience des obstacles à dépasser pour accéder à l'emploi à l'issue de la peine. Nous avons, de plus, relevé que la motivation à travailler le projet professionnel repose plus sur un choix personnel (motivation autonome) que sur des pressions externes (motivation contrôlée). Ce résultat est favorable, puisqu'un haut niveau d'autodétermination augure une forte implication dans la mise en œuvre du projet et de résultats probants (Deci & Ryan, 2002, 2008). Bien que le niveau d'amotivation soit faible au sein de notre population, quelques participants expriment un défaut notable de motivation, présageant d'un manque d'engagement dans l'action (Deci & Ryan, 1991). En matière d'attributions causales par rapport à l'avenir professionnel, les participants, en adoptant une posture dynamique-réaliste, estiment plus que leur devenir dépend d'eux-mêmes que de la situation. Les 2 dernières dimensions évaluées concernent l'estime de soi et l'image de soi. Les détenus, malgré des parcours professionnels souvent chaotiques, présentent un bon niveau d'estime de soi par rapport à l'emploi. L'étude de l'image de soi est appréhendée à partir d'auto-descriptions libres. En réponse à la question « Qui suis-je ? », les détenus ont produit des propositions. Ils se sont décrits, de manière très marquée, à partir de traits liés à leur personnalité. La quasi-

absence de traits référant aux statuts sociaux semble caractériser le sentiment de désaffiliation sociale, éprouvé par les personnes incarcérées (Combessie, 2001 ; Chantraine, 2003). Le protocole mis en œuvre a permis d'obtenir un score de recrutabilité et une valeur sociale pour chacun des portraits. Les résultats concernant les pronostics de retour à l'emploi sont plutôt favorables. La valeur sociale attribuée aux auteurs des portraits relève plus de la désirabilité sociale positive que de l'utilité sociale positive. À travers leurs descriptions, les détenus sont donc plus jugés socialement aptes à se faire apprécier par autrui qu'à être recrutés pour un emploi. Au regard du contenu des portraits composés en majorité de traits relevant de l'utilité sociale, cette observation apparaît paradoxale. Elle laisse supposer que les évaluateurs ont fait preuve d'une certaine bienveillance à l'égard de l'auteur des portraits.

Ces premiers résultats indiquent que les détenus se sont, en moyenne, évalués positivement sur la plupart des dimensions du questionnaire, avant d'intégrer le dispositif. Ce positionnement élevé, comme nous l'avons remarqué à plusieurs reprises, est à interpréter en considérant le contexte de l'étude. Dans ce milieu offrant peu d'intimité, les détenus expriment souvent le sentiment d'être observés, évalués, voire jugés, en permanence par leur environnement, y compris par leurs pairs. En renseignant le questionnaire, pour la première fois, ils ne connaissent pas l'usage qui en sera fait par le psychologue du travail. Ils ont en tête que leur participation au dispositif est un élément important de leur parcours carcéral, qui conditionnera leur sortie de détention. Dans ces conditions fortement évaluatives, les détenus ont pu choisir de se présenter de manière favorable, en se montrant disposés à travailler leur projet et à accéder à l'emploi. Cette influence du contexte, liée au milieu carcéral et à l'enjeu que peut représenter l'entrée sur le dispositif, a certainement joué sur la manière de s'auto-présenter : les participants ont pu être désireux, sur la base de leur perception des normes sociales et des références qui étaient les leurs, de donner une bonne image d'eux-mêmes et tendre à se valoriser. Ainsi, ils se sont montrés autodéterminés à travailler leur projet professionnel, en expliquant être motivés par l'intérêt de la démarche, plus que par le fait d'obtenir des récompenses (e.g., remise de peine, permission de sortie, aménagement de peine) ou d'agir sous la pression de leur environnement (e.g., attentes de la justice). Dans les faits, les bénéfices potentiels de leur engagement dans cette démarche (e.g., obtention de remises de peine, d'aménagement de peine) constituent un levier motivationnel, exprimé au cours des entretiens. Les projets associés à des motivations autodéterminées ayant une forte valeur sociale (Gelpe & Blanchard, 2009), les détenus auraient jugé socialement plus utile de manifester un intérêt intrinsèque pour leur projet, qu'un intérêt moins bien perçu socialement. Dans cette même logique, les participants montrent

majoritairement une posture dynamique-réaliste par rapport à leur devenir professionnel. Ce positionnement en qualité d'acteur, qui se distingue des propos souvent tenus en entretien, pourrait refléter une connaissance de la valeur normative des explications internes contrôlables (Dubois, 2003 ; Jellisson & Green, 1981). Il est, en effet, socialement mieux admis de déclarer que son avenir dépend de soi plutôt que des autres. De même, les participants présentent une estime de soi professionnelle élevée, qui peut surprendre au regard des parcours professionnels passés. Cette estime de soi pourrait être due à la volonté de ne pas montrer une estime de soi trop dégradée au psychologue du travail, en charge de les accompagner dans la construction de leur projet d'insertion professionnelle. Ce décalage entre les mesures et les conditions objectives retient notre attention. Nous pouvons en déduire que les détenus ont connaissance de la valeur normative de leurs réponses quand il s'agit de se présenter à autrui dans le domaine professionnel. Ils font preuve d'une certaine clairvoyance normative, correspondant à « *une connaissance du caractère normatif ou contre normatif d'un type de comportements sociaux ou d'un type de jugements. Cette connaissance est indépendante du degré d'adhésion normative* » (Py & Somat, 1991, p.172). Le repérage de cette compétence, commune à la population générale, est à souligner auprès de notre public d'étude. Cette valorisation de soi à l'excès, chez cette population fortement stigmatisée, pourrait donc relever d'une stratégie d'auto-présentation. Au cours des entretiens de conseil, les participants amenés à relater leurs parcours, puis leurs projections professionnelles, se montrent sous un jour différent. Pour le psychologue du travail, ces écarts n'ont donc pas de conséquence dans le suivi. Mais qu'en sera-t-il en situation de recrutement ? Un détenu, dans le souci de répondre de manière normative à une offre d'emploi, pourrait transmettre une lettre de motivation répondant à tous les standards de l'employé modèle, motivé et opérationnel. Bien qu'une telle candidature puisse retenir l'attention d'un employeur, ce dernier relèvera certainement, en entretien de recrutement, une importante discordance entre les caractéristiques énoncées et la réalité. Cette surévaluation positive de soi s'avérerait alors contre-productive. En tentant de correspondre à des représentations normatives très stéréotypées, les participants se présentent, dans certains cas, de manière quasi-caricaturale. Ces positionnements, qui dénotent de la réalité des situations, s'avèrent fragiles. Ils ne sont pas nécessairement fonctionnels en situation de recherche d'emploi. Ces aspects témoignent de la vulnérabilité de la population carcérale (de Beaurepaire, 2012) et de l'effet désocialisant de la détention. Notons, que la question de la présentation de soi est un sujet récurrent au cours des entretiens de conseil. Les participants, souffrant du stigmate carcéral (Chantraine, 2003), interrogent souvent la manière dont ils pourront expliquer leurs parcours auprès d'un futur employeur, sans que cela ne leur soit

préjudiciable. L'option conseillée par le psychologue est de ne pas leurrer l'employeur, mais de faire preuve d'authenticité dans la candidature. Un participant considère, par exemple, ne pas avoir d'autres solutions que de mentir pour espérer retrouver un emploi, à l'issue de sa peine. Lorsqu'il lui est fait la remarque que son CV est particulièrement étayé, il répond : « *Oui, mais publicité mensongère, forcément* ». Certaines de ses expériences ont eu lieu au cours du parcours carcéral. Comme il l'explique, les emplois pour le compte d'entreprises privées, installées en détention, peuvent être cités sans faire état de la situation carcérale. Il lui paraît plus difficile de dissimuler son statut lorsqu'il s'agit de postes spécifiques à la détention (e.g., cuisinier au mess ou auxiliaire). Pour ce candidat, précisément, le CV sera réorganisé au cours du suivi. Il ne s'agira plus d'énoncer chronologiquement l'intégralité des expériences d'emploi, mais de mettre en évidence des pôles de compétences, en lien avec le projet d'insertion future. Cette présentation a un double intérêt. Elle ne met plus en évidence les « trous » dans le CV et permet de formaliser les compétences acquises et transférables avec le bénéficiaire.

Sur le plan de l'évaluation de l'effet de l'intervention, le positionnement élevé des participants sur les dimensions psychologiques, en amont de l'accompagnement, laisse supposer que les mesures n'évolueront pas de manière significative au terme du suivi. Il pourrait même être souhaitable, pour les participants se surévaluant dans leur présentation, que certaines mesures diminuent afin d'être plus cohérentes avec la réalité.

Une analyse corrélacionnelle montre l'existence de liens significatifs entre plusieurs variables psychologiques. Nous notons, en particulier, que la motivation autonome est liée positivement au sentiment d'efficacité personnelle, à la posture dynamique-réaliste et à l'estime de soi. Les détenus les plus autodéterminés seraient plus confiants dans leur capacité à aboutir dans leur projet professionnel, s'évalueraient plus positivement par rapport à l'emploi et tiendraient une posture plus active et objective concernant leur devenir professionnel. Ce positionnement cohérent apparaît favorable à la mise en œuvre de conduites d'insertion professionnelle. Le lien, significativement positif, entre l'amotivation et la posture fataliste-résigné présage de comportements inverses. Cette posture pose la question de l'effet de l'intervention auprès d'individus non-motivés pour travailler leur projet d'orientation et estimant que leur devenir professionnel n'est pas contrôlable par eux. Le repérage de relations significatives entre certaines dimensions liées à l'évaluation de soi renvoie à différentes considérations théoriques concernant la structure hiérarchique des dimensions psychologiques liée à la représentation de soi. Certains auteurs (Baudin, 2009 ; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002) défendent

l'existence d'un noyau de l'évaluation de soi (ou core self-evaluation). Ce construit considère que l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle généralisée, le locus de contrôle<sup>26</sup> et la stabilité émotionnelle, sont des éléments centraux de l'évaluation de soi, qui se regroupent en un trait global de personnalité. Le noyau de l'évaluation de soi correspond aux évaluations fondamentales des individus concernant leurs qualités, leurs compétences et leur potentiel. Cette position théorique renvoie à une disposition à l'évaluation de soi positive ou négative, stable et influencée par les traits de personnalité (Robins, Tracy, Trzesniewski, Potter & Gosling, 2001). Ce concept serait lié à la satisfaction dans différents domaines, dont le domaine professionnel (e.g., Judge, Bono & Locke, 2000 ; Judge et al., 1998 ; Judge & Bono, 2001). Le repérage de liens positifs entre ces dimensions psychologiques, auprès de notre population d'étude, confirme l'intérêt de les considérer comme des éléments d'évaluation globale du soi, dans le cadre de notre étude.

Notre population présente des caractéristiques différentes, selon leurs parcours et leurs connaissances en orientation professionnelle. Différentes analyses corrélationnelles précisent les liens entre ces caractéristiques et les dimensions psychologiques, en amont de l'accompagnement au projet.

Il apparaît, tout d'abord, que le *rapport à l'emploi* des participants n'est lié à aucune variable psychologique. Ainsi, les détenus les plus expérimentés n'ont pas plus confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet, ne sont pas plus autodéterminés dans leur travail d'orientation professionnelle et ne tiennent pas plus une posture dynamique-réaliste. Ils ne présentent pas une meilleure estime de soi au travail et l'évaluation de leurs portraits ne donne pas lieu à un jugement plus favorable en termes d'utilité sociale. Cette absence de lien interpelle. Nous aurions pu, en effet, postuler que ces détenus, forts d'une expérience d'emploi plus importante, se positionnent différemment sur certaines de ces dimensions, notamment en ce qui concerne leur confiance à aboutir et leur estime de soi professionnelle. La rupture

---

<sup>26</sup> Le concept de locus de contrôle (LOC), proposé par Rotter (1954) renvoie à la perception du degré de contrôle de sa vie : un individu peut croire dans sa capacité à contrôler sa vie (locus de contrôle interne) ou, à l'inverse, croire que les autres, le hasard, le destin ont la capacité de contrôler sa vie (locus de contrôle externe). Nous notons la proximité entre le LOC et la mesure d'attribution causale utilisée dans la thèse. Ces 2 notions ont pour point commun de porter sur les explications et d'intégrer les notions de contrôle interne et externe. Le LOC est assimilé à un trait de personnalité ou à une croyance stable chez l'individu. Il se distingue des attributions qui concernent les explications d'un événement. L'utilisation de la notion d'attribution causale se justifie dans la thèse par le fait que la mesure porte sur un événement singulier (l'avenir professionnel).

professionnelle, imposée par la période de détention, ainsi que l'anticipation des difficultés à retrouver un emploi, pourraient expliquer ces résultats. Cette absence de différence illustre l'impact fort de la prison dans l'esprit des détenus expérimentés. Ces derniers ont conscience que la période d'incarcération est un élément susceptible d'affecter la suite de leur parcours d'emploi. Ces participants ont pourtant, nécessairement, développé des compétences qui donnent lieu à un meilleur pronostic d'accès à l'emploi à l'issue de la peine. Le parcours professionnel passé constitue un socle sur lequel s'appuyer pour engager le suivi en orientation. Pour ces personnes, le travail d'accompagnement pourrait contribuer à prendre conscience des compétences acquises et de leur transférabilité sur le marché du travail. Le psychologue doit donc faire en sorte que le bénéficiaire affine la connaissance de ses capacités, mises en lien avec le contexte, et qu'il ait assez confiance en lui et en ses possibilités pour agir de manière efficace, selon ses potentialités (François & Botteman, 2002). Une première étape consistera à travailler sur la connaissance de soi, à travers les compétences acquises, les intérêts professionnels, les atouts et les freins. Parmi les différentes démarches, la rédaction du CV permettra de prendre conscience des compétences. Les participants sont parfois surpris : « *je ne savais pas que je savais faire tout ça !* ». La connaissance de l'environnement est elle-même abordée. La consultation des offres d'emploi permet de connaître les possibilités d'emploi et les pré-requis pour y accéder. Un travail de mise en correspondance entre les compétences acquises et le marché de l'emploi ouvre de nouvelles perspectives. L'accompagnement en orientation permet, par ailleurs, d'élargir les choix d'orientation et de découvrir les solutions mobilisables, parfois inconnues. Des formations, parfois courtes (e.g., un renouvellement de licence en soudure), peuvent être utiles pour faire la liaison entre le parcours passé et l'emploi souhaité. Dans certains cas, une réorientation professionnelle s'impose du fait de la situation (e.g., interdictions professionnelles, problématiques médicales). On s'attachera alors à mettre à profit les compétences acquises qui pourraient être valorisées dans le nouveau projet. L'idée générale est de définir un projet fiable et réaliste, ainsi qu'un plan d'action permettant d'aboutir. L'élaboration du projet, par ces différentes étapes, permet de se repositionner par rapport à l'emploi et d'envisager plus précisément et plus positivement l'avenir professionnel. Au terme du suivi, les participants les plus expérimentés devraient présenter une plus grande confiance dans la capacité à aboutir dans leur projet professionnel. Nous observerons donc, avec intérêt, l'évolution des liens, entre le rapport à l'emploi et les dimensions psychologiques, au terme de l'accompagnement.

Le rapport à la formation, seconde dimension relative au parcours des détenus, est lié significativement à plusieurs variables psychologiques de l'étude. Il existe une relation négative entre le rapport à la formation et les 2 types de motivation les moins autodéterminés, soit l'amotivation et la motivation contrôlée. Les détenus les moins qualifiés ont donc une plus grande propension à ne pas savoir pourquoi ils travaillent leur projet et à engager le suivi en orientation par obligation et/ou à cause des pressions externes ou internes à l'individu. Concernant l'estime de soi, ils pensent tendanciellement moins être en mesure de convaincre un employeur.

Ces liens laissent entrevoir que les qualifications et les compétences en lien influencent la perception que les participants portent sur eux-mêmes en matière d'emploi. Aussi, il serait souhaitable qu'au terme du bilan, les participants les moins qualifiés soient plus autodéterminés à travailler leur projet et qu'ils s'estiment tout autant capables de convaincre un employeur que les plus qualifiés. Comme l'indiquent Blanchard et Gelpe (2009), le conseil en orientation peut aider les bénéficiaires à internaliser les régulations externes. Le psychologue amène le bénéficiaire à reconnaître et à traiter les informations contextuelles susceptibles de favoriser un processus d'internalisation. Le bénéficiaire perçoit, au cours du bilan, que les actions mises en œuvre sous l'effet de déterminants externes (e.g., bénéficier d'un aménagement de peine) peuvent entraîner des résultats liés à un intérêt personnel (e.g., regagner la confiance de sa famille en obtenant un emploi à l'issue de sa peine). En intégrant des objectifs et des choix plus personnels, le travail psychologique contribue à une appropriation progressive de certains compromis. On peut donc postuler que les bénéficiaires peu qualifiés seront plus autodéterminés à travailler leur projet à l'issue du suivi.

Il n'existe pas de lien entre le rapport à la formation et le sentiment d'efficacité personnelle par rapport à l'emploi. Forts de leur qualification et de leurs compétences en lien, certains bénéficiaires pourraient pourtant se sentir plus capables d'aboutir dans leur projet. Nous observons, plus précisément, que le rapport à la formation est lié positivement à la clairvoyance, mais pas à l'évaluation et à la volition. Ainsi, les plus qualifiés sont plus confiants dans leur capacité à se représenter le projet, mais ne s'estiment pas plus capables de construire leur projet à partir de leurs compétences et n'ont pas plus en tête les actions et étapes à mettre en œuvre. Le travail sur le projet sera l'occasion d'identifier les compétences transférables et de préciser un plan d'action (en détention et hors détention) pour mettre en œuvre le projet. Dans certains cas, les qualifications et compétences en lien ne suffisent pas pour prétendre directement à l'emploi. Des solutions peuvent être identifiées pour actualiser ou développer de nouvelles

compétences. Le psychologue et le bénéficiaire étudieront ensemble les possibilités et les moyens mobilisables (e.g., une formation, un stage en entreprise).

La dimension *délict et incarcération* permet de situer le niveau d'ancrage dans la délinquance. Comme nous en avons fait le constat précédemment (chapitre 6), les participants au parcours délictuel et carcéral le plus marqué, présentent un moins bon rapport à l'emploi. Or, sans retour à l'emploi à l'issue de la peine, le risque de récidive est majoré (La Vigne et al., 2004, 2007 ; Rossman & Roman, 2003 ; Visher & Courtney, 2007). Ces participants sont donc une cible particulière en termes d'intervention. Nous observons plusieurs relations significatives entre cette dimension et les variables psychologiques. Il apparaît, tout d'abord, que les participants les plus ancrés dans la délinquance se montrent tendanciellement plus anxieux par rapport à leur avenir professionnel et qu'ils pensent moins faire ce qu'il faut pour trouver un emploi (estime de soi auto-présentation). Nous en déduisons, qu'ils ne sont pas insensibles à leur devenir professionnel et qu'ils font preuve d'une certaine sincérité concernant leur implication dans la recherche d'un emploi. Ils s'évaluent, par ailleurs, moins capables d'aboutir dans leur projet professionnel. Plus précisément, ils s'estiment moins aptes à construire leur projet à partir de leurs compétences (évaluation) et maîtrisent moins les actions et étapes utiles à la réalisation de leur projet (volition). En matière d'orientation professionnelle, ce faible sentiment d'efficacité, plus marqué chez ces participants, risquent de les conduire à mettre en œuvre des conduites de recherche d'emploi inappropriées (Eden & Aviram, 1993). Différents processus, mis en œuvre au cours du conseil en orientation, participent à acquérir du sentiment de compétence (Betz, 1992, 2001). Les expériences réussies constituent l'une des sources les plus influentes du SEP. Au cours du conseil en orientation, plusieurs actions peuvent participer à ce processus (e.g., des évaluations psychotechniques, des démarches auprès d'employeurs, des candidatures pour intégrer une formation). Pour certains détenus, il s'agit des premières démarches liées à l'emploi. Aussi, il importe que ces démarches aient des chances de donner lieu à un résultat positif. Le psychologue s'assure, tant que possible, que l'objectif fixé soit atteignable. Des résultats satisfaisants à un test psychotechnique, par exemple, peuvent surprendre le candidat qui ne pensait pas réussir un exercice de ce type. Cette expérience peut le rassurer sur sa capacité à suivre une formation qualifiante qu'il n'envisageait pas atteignable auparavant. Comme le souligne François et Botteman (2002), pour permettre à un bénéficiaire d'agir avec succès, malgré son sentiment d'incapacité, il peut être utile de mettre en place une stratégie. Le psychologue peut assister le bénéficiaire dans certaines démarches (e.g., appeler un employeur, rédiger une lettre de motivation), puis le laisser reproduire ce modèle jusqu'à ce

qu'il le réalise sans crainte. Le psychologue peut aussi veiller à aménager des conditions environnementales protectrices (Bandura, 1980). Les autres sources du SEP sont mobilisées au cours du suivi. Ainsi, le psychologue peut rapporter l'expérience réussie d'un autre détenu (e.g., l'obtention du DAEU en détention, puis l'entrée sur un parcours qualifiant hors-détention), qui confortera le bénéficiaire sur sa propre capacité à engager un parcours similaire. L'avis positif et les encouragements du psychologue et d'autres acteurs (e.g., un employeur à l'issue d'un stage) peuvent contribuer à développer le SEP des bénéficiaires. À l'issue du suivi, les participants les plus ancrés dans la délinquance pourraient gagner en confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet. Cette évolution serait favorable à la mise en œuvre de conduites en lien avec leur insertion professionnelle.

Les participants au parcours délictuel et carcéral le plus conséquent présentent une posture moins dynamique-réaliste quant à leur devenir professionnel, en considérant que leur avenir n'est pas lié à ce qu'ils ont pu apprendre. Cette perception négative, à l'entrée sur le dispositif, laisse entendre que ces détenus ne considèrent pas pouvoir agir, par eux-mêmes, sur leur insertion future. Ce positionnement est dysfonctionnel puisqu'il n'engage pas les personnes à mettre à profit leurs compétences ou à en développer de nouvelles. L'accompagnement au projet professionnel peut être l'occasion d'analyser et de réévaluer ces attributions. Les participants les plus ancrés dans la délinquance souffrent, peut-être, d'un défaut de compétences ne leur permettant pas d'envisager que leurs acquis puissent influencer leur avenir professionnel. En définissant leur projet et les moyens d'y parvenir, cette perception peut évoluer. Les détenus commenceront à envisager que le développement de compétences favorisera leur insertion future. À ce titre, la mise en œuvre d'une formation, durant la période d'incarcération, peut s'avérer utile.

L'analyse des portraits montre que les détenus les plus ancrés dans la délinquance ont moins été jugés négativement en termes de désirabilité sociale. Ils se sont possiblement moins décrits à travers des traits donnant lieu à des affects négatifs, afin de se protéger du jugement social négatif qu'ils expérimentent souvent. En donnant moins à voir quelque chose de non désirable socialement, on peut considérer que ces participants ont fait preuve d'une certaine habileté.

Nous avons, enfin, étudié les liens initiaux entre les connaissances en orientation et les dimensions psychologiques. Nous retenons que les participants maîtrisant moins ces connaissances sont plus amotivés et montrent une motivation plus contrôlée. Ils sont donc

moins autodéterminés. Le niveau de connaissances en orientation est lié positivement au sentiment d'efficacité personnelle par rapport à l'avenir professionnel. Les détenus ayant initialement une faible maîtrise des connaissances en orientation se sentent donc moins capables d'aboutir dans leur projet. Ils ont, par ailleurs, plus tendance à considérer que leur avenir dépend de l'aide des autres (attribution externe-instable-contrôlable). Chez les participants non autonomes dans les démarches d'orientation, le sentiment d'avoir besoin de l'appui d'autrui dans les démarches d'insertion peut se comprendre. À l'issue du bilan, il serait cependant intéressant de ne plus observer ce lien. Le niveau des connaissances des démarches en orientation (i.e., candidater à des offres d'emploi, rechercher de l'information, utiliser de l'informatique, connaître les modalités d'accès aux dispositifs) est lié positivement à l'estime de soi globale. Moins les participants maîtrisent les actions en orientation, moins elles s'évaluent positivement en termes d'estime de soi professionnel. Plus précisément, on note que la connaissance des actions est liée à deux items liés à l'estime de soi : « *je pense faire ce qu'il faut pour trouver un emploi* » et « *j'estime que je saurai convaincre un employeur* ». Ces différentes relations significatives sont remarquables. Elles montrent combien les connaissances en orientation jouent sur les représentations de soi par rapport à l'emploi. Or, comme nous l'avons observé précédemment (chapitre 6), le niveau de maîtrise en matière d'orientation est particulièrement faible pour notre public. Contrairement aux autres caractéristiques liées au parcours, l'intervention en orientation peut agir sur ces dimensions liées aux connaissances en orientation. Leur développement est un objectif visé par l'intervention. Le participant va développer des connaissances générales (e.g., les étapes et modalités du projet professionnel, les dispositifs mobilisables) et des connaissances liées aux actions (e.g., candidater à une offre d'emploi, chercher de l'information). Ces liens préexistants laissent supposer que ces nouveaux acquis pourraient agir positivement sur la perception de soi par rapport à l'emploi. Au terme du suivi, les participants maîtrisant mieux les connaissances en orientation qu'initialement pourraient se sentir plus capables d'aboutir dans leur projet professionnel.

À ce stade des analyses, les liens significatifs entre les variables psychologiques et les dimensions relatives aux parcours et aux connaissances, avant d'intégrer le dispositif, sont particulièrement intéressants. Ils indiquent que les caractéristiques, évaluées au cours des premiers entretiens de conseil, sont bien reliées à la perception de soi des participants. Les relations apparaissent cohérentes. Nous pouvons en déduire que les détenus, malgré leur positionnement élevé sur les différentes dimensions, n'ont pas répondu au questionnaire de

manière aléatoire. Ces relations viennent, de plus, étayer la validité de l'analyse du contenu des entretiens. Dans notre démarche évaluative, cette validation était importante.

Un des objectifs, au cœur de la démarche de bilan de compétences, qui s'applique au travail d'orientation engagé auprès de notre public, est d'amener le bénéficiaire à une représentation plus exacte ou plus réaliste de ses capacités et de ses chances de succès dans le projet entrepris (François & Botteman, 2002). Le conseil en orientation vise à affiner la connaissance de soi (e.g., intérêts, motivations, connaissances, compétences, aptitudes) et à parfaire la connaissance de l'environnement professionnel (e.g., informations sur les métiers, le marché du travail, les pré-requis). Cette exploration de soi, mise en lien avec le contexte, permet d'ébaucher et de spécifier un projet réaliste et réalisable, en lien avec les potentialités du bénéficiaire (ibid.).

À l'issue de l'accompagnement, on s'attend à ce que les participants, quel que soit leur positionnement initial, adoptent une posture plus réaliste par rapport à leur projet d'insertion professionnelle. La réussite de l'intervention devrait conduire à ce qu'ils s'autorisent alors à une présentation globale de soi plus juste, c'est-à-dire davantage conforme à ce qu'ils sont.

L'analyse des caractéristiques initiales a mis en évidence l'hétérogénéité de la population d'étude. Les participants se distinguent, d'une part, en termes de parcours et de connaissances relatives au projet et, d'autre part, en termes de postures. Dans les réponses au questionnaire, certains participants se sous-évaluent, en se positionnant à un niveau bas sur les échelles malgré un parcours professionnel conséquent. Au regard de la situation carcérale et de ses effets sur les individus, nous avons envisagé de tels positionnements. D'autres, tendant à se conformer aux attentes sociales perçues, se surévaluent en communiquant une représentation extrêmement favorable et stéréotypée d'eux-mêmes. Dans les 2 cas, ces participants indiquent une évaluation erronée (sous-évaluation ou surévaluation) qui peut s'avérer un obstacle majeur à leur future réinsertion professionnelle. Leurs présentations de soi apparaissent dysfonctionnelles et non-adaptatives en situation de recherche d'emploi ou de formation. Ces constats conduisent à différencier les objectifs de changement « favorables » attendus à l'issue de l'accompagnement. Pour les premiers, il serait souhaitable que la participation au dispositif leur permette de se percevoir plus positivement au regard des compétences qu'ils ont pu construire dans leur parcours passé. Pour les seconds, la réussite de l'intervention en accompagnement devrait se traduire par un positionnement et une présentation de soi plus modeste et plus adaptée à la mise

au travail d'un projet de réinsertion professionnelle et à la rencontre avec le milieu professionnel.

## **CHAPITRE 7 - ANALYSE DES CHANGEMENTS APRÈS L'INTERVENTION**

Au terme de l'accompagnement en orientation, quels sont les effets de l'intervention en orientation auprès de la population carcérale ? Dans la littérature, l'efficacité du conseil peut être appréciée par l'évolution positive des variables psychologiques liées au rapport à soi des bénéficiaires (Gaudron & Croity-Belz, 2005). Les changements observés réfèrent, entre autres, au rehaussement de l'estime de soi, de l'image de soi, de l'agentivité et du sentiment d'efficacité personnelle (Ibid.). Dans notre contexte d'étude, les attendus de l'intervention apparaissent différents. La participation au dispositif doit permettre aux détenus de se présenter plus conformément à ce qu'ils sont. Dans une démarche évaluative, nous observons l'évolution des positionnements des participants, après l'intervention, au regard de leurs caractéristiques et positionnements initiaux.

Post-bilan, les participants ont complété le questionnaire d'auto-évaluation. Prévue dans le protocole d'évaluation, cette seconde passation du questionnaire permet de situer le positionnement des détenus sur les variables psychologiques de l'étude en fin d'accompagnement. Nous projetons que la participation au dispositif d'orientation professionnelle a modifié le positionnement des détenus. Au cours de ce chapitre, différentes analyses sont réalisées afin d'apprécier ces changements.

### **I. Techniques d'analyse des données post-bilan**

L'analyse des résultats, dans une logique d'évaluation, a porté sur les participants ayant répondu au questionnaire aux 2 temps de l'évaluation (pré-bilan et post-bilan). Parmi la population (N=32), 7 détenus n'ont pu être rencontré avant leur sortie de détention. L'échantillon est donc constitué de 25 participants. L'évolution de l'image de soi s'appuie sur les descriptions des 20 participants ayant complété le questionnaire « Qui suis-je ? » dans les conditions pré-bilan et post-bilan.

Nous avons créé, pour chacune des dimensions psychologiques, des scores de changement correspondant à la différence des scores obtenus aux 2 temps de l'évaluation, soit avant l'accompagnement et après l'accompagnement. Ces scores d'évolution (ou scores de

différence) sont calculés en faisant la soustraction des scores post-test et des scores pré-test (T2-T1).

L'étude des évolutions au cours du bilan donne lieu à une série d'analyses visant à observer :

- Les liens entre les scores de changement sur les différentes dimensions psychologiques,
- La comparaison de la tendance centrale des positionnements pré et post-bilan sur les dimensions psychologiques,
- Les changements sur les dimensions psychologiques en termes de fréquence de diminution, de stabilité et d'augmentation,
- Les liens entre les scores de changements et les positionnements initiaux (i.e., à T1) sur les dimensions psychologiques,
- Les liens entre les scores de changements et les caractéristiques initiales (i.e., parcours et connaissances relatives au projet professionnel).
- Les liens entre les positionnements post-bilan (i.e., à T2) sur les dimensions psychologiques post-bilan et les caractéristiques initiales (i.e., parcours et connaissances relatives au projet professionnel).

## **II. Liens entre les scores de changement des dimensions psychologiques**

Une analyse corrélationnelle (Rho de Spearman) entre les scores de changement des dimensions psychologiques a été réalisée. Ces mesures permettent d'identifier les liens entre les changements et de repérer les variables qui évoluent simultanément. Le tableau 25 présente les résultats de l'analyse corrélationnelle entre les scores de changement.

Tableau 25 : corrélations entre les scores de changement des dimensions psychologiques (T2-T1)

N = 25		Corrélations (Rho de Spearman)											
	Anxiété	SEP Global	Amotivation	Motivation Contrôlée	Motivation Autonome	Dynamique Réaliste	Fataliste Résigné	Attentiste Désengagé	Estime de soi Globale	Nombre de réponses	Probabilité de retrouver un emploi	Utilité Sociale	Désirabilité Sociale
Anxiété	-												
SEP Global	.18	-											
Amotivation	-.16	.04	-										
Motivation Contrôlée	<b>.34*</b>	.15	<b>.40**</b>	-									
Motivation Autonome	.05	.32	-.03	.30	-								
Dynamique Réaliste	.07	.00	-.00	.16	.15	-							
Fataliste Résigné	-.09	-.01	.00	.27	-.01	<b>.55***</b>	-						
Attentiste Désengagé	.21	.04	.08	.28	.16	<b>.66***</b>	<b>.37*</b>	-					
Estime de soi Globale <sup>a</sup>	-.19	<b>.50**</b>	-.15	.03	<b>.41**</b>	<b>.47**</b>	.35	.30	-				
Nombre de réponses <sup>b</sup>	-.15	-.07	.00	.05	-.01	-.06	<b>-.39*</b>	.04	.07	-			
Probabilité de retrouver un emploi <sup>b</sup>	-.36	.02	.33	.04	-.23	-.36	.30	-.31	-.10	-.10	-		
Utilité Sociale <sup>b</sup>	-.24	-.08	.14	.19	-.15	-.04	<b>.58***</b>	-.06	-.02	-.11	<b>.78***</b>	-	
Désirabilité Sociale <sup>b</sup>	-.16	-.16	-.13	-.08	-.05	-.30	<b>.41*</b>	-.23	-.09	-.24	<b>.73***</b>	<b>.71***</b>	-

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

<sup>a</sup> Les corrélations relatives à l'estime de soi sont calculées sur la base N=23, 2 participants n'ayant pas complété les items relatifs à l'estime de soi lors de la seconde passation.

<sup>b</sup> Les corrélations relatives à l'image de soi sont calculées sur la base N=20.

L'analyse corrélacionnelle révèle plusieurs liens significatifs entre les variables d'évolution. Parmi ces relations, le score d'évolution de l'estime de soi est lié positivement, à un niveau moyen, aux scores d'évolution du sentiment d'efficacité personnelle ( $rho = .50, p < .05$ ), de la motivation autonome ( $rho = .41, p < .05$ ) et de la posture dynamique réaliste ( $rho = .47, p < .05$ ). Le repérage de liens significatifs entre ces dimensions retient toute notre attention. Au stade initial de l'intervention, nous avons observé des relations significatives et positives entre ces dimensions psychologiques liées à l'évaluation globale de soi (Baudin, 2009 ; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). Leur évolution conjointe au cours de l'intervention montre que l'augmentation de l'estime de soi s'accompagne d'une augmentation de la confiance dans la capacité à aboutir, de l'autodétermination et d'une posture plus dynamique-réaliste par rapport à son avenir professionnel. Du point de vue de l'intervention, ces relations indiquent que la participation au dispositif peut produire une conjugaison de changements liés à une évaluation de soi. Dans la poursuite des analyses, nous observerons, avec intérêt, l'évolution (en termes de diminution, de stabilité ou d'augmentation) de ces différentes variables associées.

De manière complémentaire, nous relevons qu'il n'existe pas de lien entre l'évolution de l'estime de soi et l'évolution des autres dimensions relatives à l'autodétermination, soit l'amotivation ( $rho = -.15, p = .49$ ) et la motivation contrôlée ( $rho = .03, p = .88$ ), et aux postures fataliste-résigné ( $rho = .35, p = .10$ ) et attentiste-désengagé ( $rho = .30, p = .15$ ). Les changements d'estime de soi ne sont donc pas liés aux changements relatifs aux motivations moins autodéterminées et aux postures moins favorables. Cette absence de relation apparaît cohérente.

L'évolution du niveau d'anxiété n'est pas liée significativement à l'évolution de la plupart des dimensions de l'étude. Seule l'évolution de la motivation contrôlée est corrélée positivement, à un niveau marginal, à l'évolution de l'anxiété ( $rho = .34, p < .10$ ). L'évolution de la motivation contrôlée est, par ailleurs, liée positivement à l'amotivation ( $rho = .40, p < .05$ ). En d'autres termes, les détenus se déclarant moins motivés par des pressions obligations ou par des pressions externes ou internes en fin d'intervention sont tendanciellement moins inquiets par rapport à leur avenir professionnel et moins amotivés.

L'étude des changements relatifs à l'image de soi porte sur les portraits des 20 participants ayant complété le questionnaire « Qui suis-je ? » aux 2 temps de l'évaluation. L'évolution du nombre de traits contenus dans les portraits n'est pas liée à l'évolution du jugement de recrutabilité ( $rho = -.10, p = .65$ ). L'évolution du jugement quant aux chances de retrouver un

emploi serait donc indépendante de l'évolution du nombre de traits composant les portraits. Il existe peu de relations significatives entre les dimensions relatives aux portraits et les autres dimensions psychologiques de l'étude. Seule l'évolution de la posture fataliste-résignée apparaît liée à l'évolution des portraits. Elle est liée négativement et marginalement à l'évolution du nombre de réponses contenus dans les portraits ( $rho = -.39, p < .10$ ). Les détenus évoluant vers une posture plus fataliste-résignée ont donc tendanciellement émis moins de traits pour se décrire. Les jugements de leurs portraits évoluent positivement en termes d'utilité sociale ( $rho = .58, p < .01$ ) et de désirabilité sociale ( $rho = .41, p < .10$ ).

Ces premières mesures situent les liens entre les changements au cours de l'intervention. Sur certaines dimensions psychologiques, les évolutions sont conjointes. Nous retenons, en particulier, que l'évolution de l'estime de soi concorde avec l'évolution du SEP, de la motivation autonome et de la posture dynamique-réaliste. La conjonction de ces changements, liés à l'évaluation globale de soi, est remarquable. Elle laisse entrevoir que l'intervention peut produire un changement global de perception de soi. Nous n'observons pas de relations contradictoires entre les variables de changement. Au contraire, les liens apparaissent cohérents.

### **III. Comparaison de la tendance centrale des positionnements pré et post-bilan sur les variables psychologiques**

Pour poursuivre l'analyse des changements, il convient de préciser l'évolution de la tendance centrale des positionnements. Nous procédons à une comparaison des scores pré et post-bilan des dimensions psychologiques. Étant donné la faible taille de notre échantillon, nous utilisons le test non-paramétrique de Wilcoxon pour échantillon apparié. Cette analyse basée sur la transformation des scores en rang permet d'apprécier la significativité des différences entre les scores pré-test et post-test. Pour une vue d'ensemble, nous intégrons les moyennes des variables globales, ainsi que les moyennes des items à l'origine de ces variables (tableau 26).

Tableau 26 : moyennes, écarts-types des scores, comparaison des dimensions psychologiques avant et après l'intervention

	N	Statistiques descriptives				Test des échantillons appariés	
		Pré-bilan		Post-bilan		W de Wilcoxon	
		M	ET	M	ET	p	W
<b>1. Anxiété relative au projet</b>	25	4.84	1.77	3.28	1.81	.004***	-2.893
2. Clairvoyance	25	4.56	1.71	5.20	2.02	.103	-1.630
<b>3. Évaluation</b>	25	4.40	1.55	5.44	1.53	.019**	-2.348
<b>4. Volition</b>	25	3.96	2.18	4.92	1.75	.069*	-1.817
<b>SEP Global</b>	25	4.30	1.46	5.18	1.37	.021**	-2.300
<b>5. Amotivation</b>	25	2.84	1.97	2.04	1.76	.092*	-1.684
6. Extrinsèque Externe	25	1.76	1.53	1.68	1.60	.823	-.224
7. Extrinsèque Introjectée	25	5.56	1.78	5.00	2.39	.490	-.690
<b>8. Extrinsèque Identifiée</b>	25	6.16	1.46	6.72	.61	.065*	-1.848
9. Extrinsèque Intégrée	25	6.04	1.42	6.44	1.04	.242	-1.170
10. Intrinsèque	25	6.12	1.39	6.44	1.12	.388	-.863
Motivation Contrôlée	25	3.66	1.12	3.34	1.61	.406	-.830
Motivation Autonome	25	6.10	1.38	6.53	.78	.244	-1.165
11. Externe-instable-incontrôlable	25	2.04	1.45	2.28	1.51	.426	-.795
12. Externe-instable-contrôlable	25	3.44	1.91	4.00	1.87	.334	-.966
13. Externe-stable-incontrôlable	25	4.96	1.88	4.28	2.13	.145	-1.458
14. Externe-stable-contrôlable	25	4.28	2.03	4.04	1.64	.477	-.711
15. Interne-instable-incontrôlable	25	4.42	2.16	3.79	2.35	.242	-1.171
16. Interne-instable-contrôlable	25	6.36	1.11	6.36	.95	.776	-.284
17. Interne-stable-incontrôlable	25	5.44	1.60	5.12	1.76	.369	-.899
<b>18. Interne-stable-contrôlable</b>	25	5.20	1.65	5.80	1.32	.042**	-2.036
Dynamique réaliste	25	5.50	1.13	5.48	1.11	.793	-.263
Fataliste résigné	25	3.96	1.33	3.73	1.39	.549	-.600
Attentiste désengagé	25	3.86	1.62	4.02	1.40	.662	-2.629
<b>19. Estime Auto-présentation</b>	23	4.22	2.04	5.48	1.59	.009***	-2.629
20. Jugement des capacités à convaincre un employeur	22	4.77	1.74	5.09	1.37	.311	-1.014
21. Jugement des capacités à se former sur un nouveau métier	23	5.83	1.37	5.52	1.56	.531	-.626
22. Jugement sur l'appréciation des autres	21	5.29	1.14	5.29	1.27	.850	-.189
Estime de soi globale	23	4.98	1.27	5.28	1.06	.154	-1.425
Nombre de traits/ occurrence	20	6.30	2.84	6.70	2.47	.396	-.849
Probabilité de trouver un emploi (%)	20	62.71	13.08	62.16	14.67	.823	-.224
23. US+1	20	4.95	.72	5.05	.86	.370	-.897
<b>24. US+2</b>	20	3.33	1.04	3.77	1.05	.079*	-1.755
US+	20	4.14	.79	4.41	.93	.191	-1.307
25. US-1	20	3.33	.80	3.02	.87	.156	-1.419
26. US-2	20	3.14	.47	3.14	.47	.837	-.205
US-	20	3.23	.58	3.08	.72	.502	-.672
27. DS+1	20	4.90	.45	4.99	.66	.506	-.664
28. DS+2	20	4.70	.49	4.81	.91	.663	-.436
DS+	20	4.80	.35	4.90	.44	.433	-.784
29. DS-1	20	3.43	.74	3.34	1.00	.526	-.635
30. DS-2	20	3.28	.40	3.13	.85	.218	-1.232
DS-	20	3.36	.44	3.24	.73	.411	-.821
US	20	.90	1.33	1.32	1.62	.263	-1.120
DS	20	1.43	.69	1.65	1.40	.351	-.933

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Rappel des items :

Anxiété relative au projet professionnel

1. Je me sens inquiet par rapport à mon avenir professionnel.

Sentiment d'efficacité personnelle

2. J'ai une idée précise de mes motivations pour choisir un nouveau métier.

3. Je peux construire mon projet à partir de mes compétences (ce que je sais faire).

4. J'ai en-tête les actions et les étapes pour réaliser mon projet professionnel.

Autodétermination

5. Je travaille sur mon projet professionnel mais je ne sais pas trop pourquoi.

- 
6. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon SPIP me demande de le faire.*
  7. *Je travaille sur mon projet professionnel parce qu'il faut bien se préparer pour la sortie.*
  8. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que je sais que cela va m'aider dans mon avenir professionnel.*
  9. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon projet est important dans ma vie.*
  10. *Je travaille sur mon projet professionnel parce que je souhaite m'engager dans une vraie vie professionnelle.*

#### Attributions causales

*Vous pensez que votre avenir professionnel dépend...*

11. *...de la chance.*
12. *...de l'aide des autres.*
13. *... du marché de l'emploi.*
14. *...des employeurs.*
15. *...de votre état d'esprit du moment.*
16. *...de vos efforts.*
17. *...de votre personnalité.*
18. *...de ce que vous avez appris à faire.*

#### Estime de soi

19. *...Je pense faire ce qu'il faut pour trouver un emploi.*
20. *...J'estime que je saurai convaincre un employeur*
21. *...Je pense être en mesure de me former à un nouveau métier.*
22. *...Je pense que je suis facilement apprécié dans le milieu professionnel*

#### Jugement des portraits

23. *... Tenace dans sa recherche d'emploi*
24. *... Leader en entreprise*
25. *... Indifférent à son évolution professionnelle*
26. *... Instable dans son investissement professionnel*
27. *... Intègre dans la rédaction de son CV*
28. *... Un futur collègue agréable*
29. *... Isolé dans une équipe de travail*
30. *... Dissimulateur en cas d'erreur professionnel*

---

*Plusieurs participants n'ont pas complété l'ensemble des items relatifs à l'estime de soi.*

*Pré-bilan : 2 participants n'ont pas renseigné l'item « Jugement sur l'appréciation des autres »*

*Post-bilan : 2 participants n'ont pas renseigné les items relatifs à l'estime de soi et un participant n'a pas complété l'item « jugement des capacités à convaincre un employeur ».*

---

La comparaison des positionnements pré et post-bilan montre des évolutions significatives sur plusieurs variables psychologiques.

Les scores des participants ont diminué de manière significative en termes d'anxiété relative au projet ( $M = 4.84$  vs.  $M = 3.28$ ,  $W = -2.89$ ,  $p < .01$ ). Avant l'entrée dans le dispositif, le niveau d'anxiété élevé des détenus témoignait des inquiétudes suscitées par l'avenir professionnel. La participation au bilan a donc contribué à réduire nettement l'anxiété des détenus. Face aux lots d'incertitudes liées à la sortie de détention, une projection vers l'avenir professionnel plus sereine est un changement positif. Nous repérons, par ailleurs, une évolution positive et significative du SEP global ( $M = 4.30$  vs.  $M = 5.18$ ,  $W = -2.30$ ,  $p < .05$ ). Les participants ont donc gagné en confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet professionnel. Ils s'estiment, précisément, plus en mesure de construire leur projet à partir de leurs compétences ( $M = 4.40$  vs.  $M = 5.44$ ,  $W = -2.34$ ,  $p < .05$ ) et ont tendanciellement plus en tête les actions et les étapes pour atteindre leur projet professionnel ( $M = 3.96$  vs.  $M = 4.92$ ,  $W = -1.81$ ,  $p < .10$ ). La confiance dans la capacité à réaliser avec succès son projet professionnel détermine les

efforts mobilisés, la persévérance, ainsi que la performance (Lent et al., 1994). Nous notons, enfin, une diminution significative, à un niveau marginal, de l'amotivation ( $M = 2.84$  vs.  $M = 2.04$ ,  $W = -1.68$ ,  $p < .10$ ). L'amotivation renvoie au fait de ne pas trouver de sens dans ce que l'on fait et a pour conséquence une moindre implication, voire un désengagement dans l'action. Sa diminution au cours du suivi est donc une incidence positive de l'intervention.

Il n'existe pas de différence significative entre les scores pré et post-bilan des autres variables globales, soit les motivations (autonomes et contrôlée), les postures en lien avec l'avenir professionnel (dynamique-réaliste, fataliste-résigné, attentiste-désengagé) et l'estime de soi globale. Toutefois, l'observation des indicateurs à l'origine de ces variables globales révèle certaines évolutions significatives. Parmi ces changements, la motivation de type extrinsèque-identifiée est tendanciellement plus élevée après l'intervention ( $M = 6.16$  vs.  $M = 6.72$ ,  $W = -1.848$ ,  $p < .10$ ). Les participants ont donc développé leur motivation à travailler leur projet, liée au fait de savoir que cela les aidera dans leur avenir professionnel. En matière d'attribution causale, les détenus ont plus le sentiment que leur avenir dépend de ce qu'ils ont appris à faire (attribution interne-stable-contrôlable) ( $M = 5.20$  vs.  $M = 5.80$ ,  $W = -2.03$ ,  $p < .05$ ). Ils ont, par ailleurs, davantage le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi (estime de soi auto-présentation) ( $M = 4.22$  vs.  $M = 5.48$ ,  $W = -2.62$ ,  $p < .01$ ). Ces évolutions renvoient, dans l'ensemble, à des positionnements adaptés pour aborder la mise en œuvre du projet professionnel.

Concernant les portraits, l'augmentation du nombre de traits est non-significative. Le jugement de recrutabilité n'est pas plus élevé. Les portraits ne sont pas plus jugés utiles ou désirables socialement. Seuls les scores liés à l'utilité sociale positive « leader en entreprise » augmentent de manière significative, à un niveau marginal, ( $M = 3.33$  vs.  $M = 3.77$ ,  $W = -1.75$ ,  $p < .10$ ). Une comparaison de moyennes montre que les portraits se voient attribués plus de désirabilité sociale positive ( $M = 4.90$ ) que d'utilité sociale positive ( $M = 4.41$ ,  $W = -2.03$ ,  $p < .05$ ).

Au terme de cette analyse, nous pouvons établir que la participation au dispositif a provoqué plusieurs changements favorables auprès de notre population. En résumé, les participants sont moins anxieux, moins amotivés et plus confiants dans leur capacité à aboutir. Ils ont développé une motivation liée au fait que le travail sur le projet favorisera leur insertion professionnelle. Ils attribuent davantage leur réussite professionnelle à ce qu'ils ont appris à faire et ont plus le sentiment de faire ce qu'il faut pour accéder à l'emploi. D'un point de vue général, aucune

évolution défavorable n'est observée. L'intervention ne présente aucun effet délétère auprès de notre population. Les prochaines mesures permettront d'affiner l'analyse des changements.

#### IV. Les changements : diminution, stabilité, augmentation

Les mesures pré-bilan nous ont amené à considérer que les positionnements des participants n'évolueraient probablement pas de manière homogène. Notre intention est d'apprécier les évolutions (diminution, stabilité ou augmentation) en fonction du positionnement initial sur les dimensions psychologiques. Pour une même dimension, nous nous attendions à une augmentation des scores chez certains participants et à une diminution chez d'autres. Afin d'apprécier ces évolutions, nous observons la valence du score de changement (négative vs neutre vs positive) de chacune des dimensions, pour l'ensemble de la population. Nous comptabilisons, parallèlement, le nombre de participants dont le score diminue, reste stable ou augmente, au cours de l'intervention. Ces mesures (tableau 27) permettent d'identifier l'évolution globale sur les dimensions psychologiques, ainsi que la répartition des effectifs en termes de diminution, de stabilité ou d'augmentation.

Les résultats des analyses descriptives des scores de différences sont interprétés comme suit :

- Un score de changement négatif traduit une diminution ( $T2-T1 < 0$ )
- Un score de changement égal à 0 traduit une stabilité ( $T2-T1 = 0$ )
- Un score de changement positif traduit une augmentation ( $T2-T1 > 0$ )

Tableau 27 : analyse descriptive des scores de changement des dimensions psychologiques ( $T2 - T1$ )

Scores de différences T2-T1	N	Min.	Max.	M	ET	Diminution		Stable		Augmentation	
						N	%	N	%	N	%
Anxiété	25	-6.00	3.00	-1.56	2.23	16	64	6	24	3	12
SEP	25	-4.00	4.00	.88	1.88	6	24	2	8	17	68
Amotivation	25	-6.00	5.00	-.80	2.30	10	40	12	48	3	12
Motivation Contrôlée	25	-3.00	4.00	-.32	1.85	11	44	6	24	8	32
Motivation Autonome	25	-2.00	4.00	.42	1.46	6	24	11	44	8	32
Dynamique-Réaliste	25	-3.33	2.67	-.02	1.23	11	44	5	20	9	36
Fataliste-Résigné	25	-3.33	2.00	-.22	1.37	11	44	5	20	9	36
Attentiste-Désengagé	25	-2.00	3.00	.16	1.49	11	44	4	16	10	40
Estime de Soi	23	-2.25	2.25	.29	1.03	9	39.1	3	13	11	47.8
Nombre de traits	20	-3.00	5.00	.40	1.84	5	25	7	35	8	40
Chance de retrouver un emploi (%)	20	-22.43	30.37	-.54	15.37	10	50	-	-	10	50
US	20	-3.29	3.70	.42	1.81	7	35	-	-	13	65
DS	20	-3.71	2.82	.21	1.56	9	45	-	-	11	55

Les moyennes des scores de changement montrent des valences différentes. Les moyennes sont négatives pour plusieurs dimensions dont l'anxiété par rapport au projet ( $M = -1.56, ET = 2.23$ ), l'amotivation ( $M = -0.80, ET = 2.30$ ), la motivation contrôlée ( $M = -0.32, ET = 1.46$ ), la posture fataliste-résigné ( $M = -0.22, ET = 1.37$ ). Pour ces dimensions, les participants se situent, en moyenne, plus bas lors de la seconde passation du questionnaire. À l'inverse, les moyennes sont positives pour d'autres variables dont le SEP ( $M = 0.88, ET = 1.88$ ), la motivation autonome ( $M = -0.32, ET = 1.46$ ) et l'estime de soi ( $M = 0.29, ET = 1.03$ ). Dans ce cas, les positionnements sont plus élevés après l'intervention. Ces évolutions moyennes signalent que les positionnements post-bilan ont diminué sur les dimensions peu fonctionnelles et augmenté sur les dimensions plus fonctionnelles.

La répartition des effectifs permet d'apprécier, pour les différentes dimensions, la répartition des changements en termes de diminution, de stabilité et d'augmentation. Un premier constat peut être fait : les 3 types d'évolution sont présents pour l'ensemble des dimensions (sauf pour la stabilité sur les dimensions liées à l'évaluation des portraits). Nous analysons, plus en détail, la distribution de ces évolutions.

Le niveau d'anxiété diminue pour 16 participants, reste stable pour 6 et augmente pour 3. La participation contribue donc, pour une majorité de détenus (64%), à réduire leur degré d'anxiété, particulièrement élevé avant l'entrée sur le dispositif. Si cet effet de l'intervention est favorable, nous pouvons questionner le fait que 3 détenus se déclarent plus anxieux après l'intervention. Cette évolution peut donner lieu à différentes interprétations. Au cours du suivi, ces participants ont pu prendre conscience des difficultés à surmonter pour aboutir dans leur projet et développer ainsi une anxiété relevant d'une prise de conscience du chemin à parcourir. En situation carcérale, la mise en œuvre effective du projet professionnel est fortement dépendante d'éléments périphériques non maîtrisés, tels que des décisions judiciaires (e.g., date de sortie de détention, obtention d'un aménagement de peine) ou des solutions matérielles (e.g., stabilisation du lieu d'hébergement post-détention). Lorsque les détenus commencent à se projeter dans leur futur professionnel, la prise de conscience de ces incertitudes liées au contexte peuvent être source de stress.

Comme nous avons pu le vérifier précédemment, le niveau d'amotivation diminue significativement. La répartition des effectifs permet de préciser les évolutions. Parmi les participants, 10 sujets se déclarent moins amotivés en fin d'accompagnement. Le score de

changement est stable pour près de la moitié de l'effectif (N = 12) et plus important pour 3 participants. Bien que réduite à peu d'individus, l'augmentation de l'absence de motivation à travailler le projet n'est évidemment pas un effet supposé de l'intervention. Sur l'échelle en 7 points, les scores de ces 3 individus varient respectivement de 1 à 6, de 2 à 5 et de 4 à 5. Pour ces participants, l'amplitude du changement est donc plus ou moins importante, mais leurs scores post-bilan d'amotivation restent au-dessus du score médian. Ce résultat laisse craindre qu'une fois la liberté retrouvée, ces détenus ne s'engagent pas dans la mise en œuvre du projet défini. Nous avons, précédemment, questionné la pertinence d'orienter vers le dispositif des détenus initialement amotivés. L'augmentation de l'amotivation, après l'intervention, interroge, à présent, sur les causes de ces changements. Avant l'intervention, ces bénéficiaires étaient-ils déjà amotivés, sans le laisser apparaître dans leurs réponses ? Est-ce l'expression d'une réelle démotivation par rapport au projet qui vient d'être travaillé ? Ou, la marque d'un désengagement et/ou d'une résignation plus générale par rapport à leur insertion future ? Nous observons, complémentairement, l'évolution de la motivation contrôlée liée significativement à l'évolution de l'amotivation. Sur cette dimension, les scores ont diminué pour 11 participants, restent stables pour 6 et augmentent pour 8 d'entre eux.

L'évolution de l'estime de soi est associée positivement à l'évolution du SEP, de la motivation autonome et de la posture dynamique-réaliste. Le repérage de ces covariations invite à observer simultanément la répartition des changements sur ces dimensions. Après l'intervention, une part de l'effectif se positionne au-dessus du score initial. Ces participants ont donc progressé en matière d'estime de soi (N = 11) ; de SEP (N = 17) ; de motivation autonome (N = 8) et de posture dynamique-réaliste (N = 9). D'autres participants se positionnent de manière identique aux 2 temps de l'évaluation : estime de soi (N = 3) ; SEP (N = 2) ; motivation autonome (N = 11) et posture dynamique-réaliste (N = 5). Notre attention se porte sur les évolutions négatives. Ce type de situation nous intéresse tout particulièrement pour identifier dans quelle mesure l'intervention auprès de certains détenus pourrait être délétère. Certains participants présentent un niveau plus faible d'estime de soi (N = 9), expriment moins de confiance dans la capacité à aboutir (N = 6), sont moins autodéterminés dans le travail sur le projet (N = 9) et tiennent une posture moins dynamique-réaliste (N = 11). L'observation des scores minimum indique que les variations les plus importantes sont de -2.25 pour l'estime de soi, -4 pour le SEP, -2 pour la motivation autonome et de -3.33 pour la posture dynamique réaliste. En se référant aux scores initiaux, nous remarquons que les participants concernés par ces baisses se positionnent, avant l'intervention, sur les valeurs extrêmes des échelles, soit de 6.66 à 7. Cette modération des

positionnements sur les dimensions positives suggère que l'intervention a produit une réévaluation de soi chez certains participants. Au regard des positionnements initiaux sur les valeurs extrêmes, cette nouvelle présentation de soi est possiblement la marque d'une évaluation de soi plus juste des participants, à l'issue de l'intervention.

La répartition des évolutions de la motivation contrôlée, de la posture fataliste et de la posture attentiste-résigné est sensiblement semblable. Les effectifs de diminution, de stabilité et d'augmentation sont égaux ou très proches. Nous remarquons, par ailleurs, que les scores des participants sur ces dimensions augmentent ou baissent dans des proportions quasiment identiques.

Les changements liés à l'image de soi donnent lieu à plusieurs observations. Le nombre de traits contenus dans les portraits diminue pour 5 participants (25%), reste stable pour 7 participants (35%) et augmente pour 8 d'entre eux (40%). L'évaluation des portraits en termes de chances de retrouver un emploi baisse pour 10 portraits et progresse pour les 10 autres. L'attribution d'utilité sociale et de désirabilité sociale augmente légèrement, avec des moyennes respectives de 0.42 et 0.21. Les jugements d'utilité sociale diminuent pour 7 sujets et augmentent pour 13. Dans des proportions quasi-identiques, les jugements de désirabilité sociale diminuent pour 9 sujets et augmentent pour 11.

L'analyse descriptive des scores de changement et de leur répartition met en évidence l'hétérogénéité des changements au cours de l'intervention. Certains participants affichent un positionnement stable, d'autres se situent à un niveau plus bas ou plus élevé sur les échelles au cours de la seconde passation du questionnaire. Les effectifs de répartition, en termes de diminution ou d'augmentation, sont suffisamment conséquents pour considérer que la participation au dispositif agit de manière différenciée auprès de notre public.

## **V. Liens entre les changements et le positionnement initial sur les dimensions psychologiques**

Dans quelle mesure le positionnement initial des participants sur les dimensions psychologiques est-il important à considérer pour comprendre les évolutions constatées à la fin de l'intervention ? Pour répondre à ce questionnement, nous avons procédé à une analyse corrélationnelle entre les scores initiaux des variables psychologiques et les scores de

changement (tableau 28). Cette analyse aboutit à trois types de résultats donnant lieu à des interprétations différentes :

- Une corrélation nulle : l'effet de l'intervention est indépendant du positionnement initial.
- Une corrélation positive : l'effet de l'intervention est dépendant du positionnement initial. Plus le positionnement de départ est haut (vs bas), plus il augmente (vs diminue) en fin de prestation.
- Une corrélation négative : l'effet de l'intervention est dépendant du positionnement initial. Plus le positionnement de départ est haut (vs bas), plus il diminue (vs augmente) en fin de prestation.

Tableau 28 : corrélations entre les scores initiaux et les scores de changement des dimensions psychologiques

Corrélations (Rho de Spearman) entre les scores de changement et les mesures initiales			
Dimensions psychologiques	N	Rho	Évolution de la tendance centrale
Anxiété	25	-.62***	Baisse
Clairvoyance	25	-.54***	Stable
Évaluation	25	-.65***	Augmente
Volition	25	-.83***	Augmente
SEP Global	25	-.69***	Augmente
Amotivation	25	-.64***	Baisse
Extrinsèque Externe	25	-.64***	Stable
Extrinsèque Introjectée	25	-.64***	Stable
Extrinsèque Identifiée	25	-.74***	Augmente
Extrinsèque Intégrée	25	-.61***	Stable
Intrinsèque	25	-.69***	Stable
Motivation Contrôlée	25	-.55***	Stable
Motivation Autonome	25	-.65***	Stable
Externe-instable-incontrôlable	25	-.39*	Stable
Externe-instable-contrôlable	25	-.49**	Stable
Externe-stable-incontrôlable	25	-.37*	Stable
Externe-stable-contrôlable	25	-.71***	Stable
Interne-instable-incontrôlable	25	-.41**	Stable
Interne-instable-contrôlable	25	-.33*	Stable
Interne-stable-incontrôlable	25	-.48**	Stable
Interne-stable-contrôlable	25	-.58***	Augmente
Dynamique Réaliste	25	-.37*	Stable
Fataliste Résigné	25	-.45**	Stable
Attentiste Désengagé	25	-.58***	Stable
Estime Auto-présentation	23	-.69***	Augmente
Jugement des capacités à convaincre un employeur	22	-.64***	Stable
Jugement des capacités à se former sur un nouveau métier	23	-.52***	Stable
Jugement sur l'appréciation des autres	21	-.32*	Stable
Estime de soi	20	-.58***	Stable
Nombre de réponses	20	-.55**	Stable
Probabilité de retrouver un emploi	20	-.41*	Stable
Utilité Sociale	20	-.53**	Stable
Désirabilité Sociale	20	-.38*	Stable

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

L'analyse met en évidence des relations significatives et négatives, entre l'ensemble des variables de changement et des scores initiaux. Ces premiers résultats sont informatifs. La significativité des liens indique, que l'évolution des participants au cours du suivi dépend de leurs positionnements initiaux. L'incidence de l'intervention, en termes de changement, est donc bien fonction du positionnement de départ des participants. La négativité des liens signifie que plus les participants se positionnent sur les valeurs hautes *vs* basses des échelles en début d'intervention, plus ils évoluent en termes d'augmentation *vs* de diminution. Énoncé d'une autre manière, les participants se positionnant sur les valeurs extrêmes montrent plus de variations dans leurs réponses post-bilan que ceux se situant sur les valeurs intermédiaires et leur positionnement tend à s'éloigner des valeurs extrêmes. Cette pondération des positionnements extrêmes permet d'avancer que la participation au bilan modifie plus la présentation de soi des détenus se situant sur les valeurs initiales extrêmes.

L'interprétation fine de ces résultats nécessite de considérer les évolutions de moyennes au cours du bilan, qui diffèrent selon les dimensions :

- Lorsque les positionnements pré-bilan et post-bilan évoluent peu, les corrélations entre variables signalent que les participants se positionnant initialement sur les valeurs extrêmes (basses ou élevées) de l'échelle modèrent leur évaluation au cours de la seconde passation pour se rapprocher de la moyenne.
- En revanche, lorsque la moyenne évolue plus nettement (diminution ou augmentation), une corrélation significative indique que la réduction des valeurs extrêmes concerne davantage les participants se situant sur les scores les plus élevés ou les plus bas avant l'intervention.

Nous analysons plus en détail, les liens entre les scores de changement et les scores initiaux. Les coefficients de corrélation varient de  $-.32$  à  $-.83$ . La restitution des principaux résultats est présentée selon la force de la relation entre les variables. En nous appuyant sur les travaux de Cohen (1988, 1992)<sup>27</sup> sur les tailles d'effet (effect size), une corrélation est modérée à partir de  $.30$  environ, forte aux alentours de  $.50$  et très forte vers  $.70$ .

---

<sup>27</sup> Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ, NJ: Lawrence Erlbaum.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>

### Les relations très fortes

Sur certaines variables, l'évolution au cours de l'intervention est très fortement dépendante du positionnement initial. Autrement dit, la réduction des valeurs extrêmes est très forte. Quelques variables sont concernées : SEP global ( $\rho = -.69, p < .01$ ) ; volition ( $\rho = -.83, p < .01$ ), motivation extrinsèque identifiée ( $\rho = -.74, p < .01$ ) ; motivation intrinsèque ( $\rho = -.69, p < .01$ ) ; attribution externe-stable-contrôlable ( $\rho = -.71, p < .01$ ) ; auto-présentation ( $\rho = -.69, p < .01$ ). Au cours de l'intervention, les positionnements sur ces dimensions n'évoluent pas de manière identique :

- Le SEP global, la volition, la motivation extrinsèque identifiée et l'auto-présentation augmentent. La réduction forte des valeurs extrêmes concerne les participants se situant sur les valeurs basses de l'échelle.
- La motivation intrinsèque et l'attribution externe-stable-contrôlable n'évoluent pas de manière significative. Les participants se situant sur les valeurs extrêmes (hautes et basses) ont fortement réduit leur positionnement, en se rapprochant de la moyenne.

### Les relations fortes

La réduction des scores est forte sur plusieurs dimensions globales : anxiété par rapport au projet ( $\rho = -.62, p < .01$ ) ; amotivation ( $\rho = -.64, p < .01$ ) ; motivation autonome ( $\rho = -.65, p < .01$ ) ; motivation contrôlée ( $\rho = -.55, p < .01$ ) ; posture attentiste-désengagée ( $\rho = -.58, p < .01$ ) ; estime de soi ( $\rho = -.58, p < .01$ ) ; nombre de réponses ( $\rho = -.55, p < .05$ ), utilité sociale ( $\rho = -.53, p < .05$ ). Ainsi que des indicateurs à l'origine des dimensions globales : clairvoyance ( $\rho = -.54, p < .01$ ) ; évaluation ( $\rho = -.65, p < .01$ ) ; extrinsèque externe ( $\rho = -.64, p < .01$ ) ; extrinsèque introjectée ( $\rho = -.64, p < .01$ ) ; extrinsèque intégrée ( $\rho = -.61, p < .01$ ) ; attribution interne-stable-contrôlable ( $\rho = -.58, p < .01$ ) ; jugement sur les capacités à convaincre un employeur ( $\rho = -.64, p < .01$ ) et jugement sur les capacités à se former à un nouveau métier ( $\rho = -.52, p < .01$ ). Les évolutions sont appréciées ainsi :

- L'anxiété et l'amotivation diminuent significativement. De ce fait, la réduction des valeurs extrêmes s'applique auprès des participants se situant initialement sur les valeurs hautes de l'échelle.
- L'évaluation et l'attribution interne-stable-contrôlable augmentent. Les positionnements initiaux sur les valeurs extrêmes basses ont fortement évolué vers des valeurs élevées.

- Les autres variables évoluent peu. La réduction forte des valeurs extrêmes tend à rapprocher les positionnements post-bilan vers la moyenne.

### Les relations modérées

Le lien entre les scores de changement et les mesures initiales est plus modéré sur les dimensions dynamique-réaliste ( $\rho = -.37, p < .10$ ) ; fataliste-résigné ( $\rho = -.45, p < .10$ ). Et les indicateurs : externe-instable-incontrôlable ( $\rho = -.39, p < .10$ ) ; externe-instable-contrôlable ( $\rho = -.49, p < .10$ ) ; externe-stable-incontrôlable ( $\rho = -.37, p < .10$ ) ; interne-instable-incontrôlable ( $\rho = -.41, p < .10$ ) ; interne-stable-incontrôlable ( $\rho = -.48, p < .05$ ) ; interne-stable-contrôlable ( $\rho = -.37, p < .05$ ) ; jugement sur l'appréciation des autres ( $\rho = -.32, p < .10$ ) ; probabilité de retrouver un emploi ( $\rho = -.41, p < .10$ ) et désirabilité sociale ( $\rho = -.38, p < .10$ ). Ces différentes variables, les positionnements n'ont pas évolué à un niveau significatif entre le pré-test et le post-test. À un niveau modéré, les positionnements initiaux sur les valeurs extrêmes ont évolué vers la moyenne.

Ces analyses permettent d'appréhender les liens entre les effets de l'intervention et les positionnements initiaux. Il apparaît que l'ensemble des changements dépend des positionnements initiaux. Les participants s'étant positionnés initialement sur les valeurs extrêmes hautes (*vs* basses) ont le plus diminué (*vs* augmenté) dans leur positionnement, à des niveaux plus ou moins forts. Sur certaines dimensions la relation est particulièrement forte. En termes de SEP, par exemple, les détenus qui s'estimaient peu capables d'aboutir dans leur projet ont le plus, et très fortement, gagné en confiance. À l'inverse, les participants très amotivés initialement ont le plus fortement diminué leur positionnement. Par cette connaissance plus fine des changements, nous pouvons repérer les effets de l'intervention selon le positionnement de départ des participants.

## **VI. Liens entre les changements sur les dimensions psychologiques et les parcours et connaissances**

Notre population présente des caractéristiques hétérogènes en termes de parcours et de connaissances liées au projet professionnel. Nous effectuons une analyse corrélacionnelle entre les scores de changement et les variables liées aux caractéristiques (i.e., le rapport à l'emploi, le rapport à la formation, le parcours carcéral et délictueux, les connaissances générales en orientation, les connaissances des actions liées au projet et les atouts-freins). Ces mesures renseignent sur les possibles liens entre l'évolution des scores des dimensions psychologiques

(T2-T1) et les caractéristiques initiales des participants. L'observation d'une relation significative indique que ces variables liées aux parcours et connaissances sont des prédicteurs des changements sur les dimensions psychologiques. Les résultats de l'analyse sont présentés dans le tableau 29.

Tableau 29 : corrélations entre les scores de changement des dimensions psychologiques (T2-T1)

N = 25						
Corrélations (Rho de Spearman)						
Variables de changement	Caractéristiques initiales					
	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissances Projet	Action Projet	Atouts Freins
Anxiété relative au projet	-.21	-.13	.05	-.20	-.11	.09
Clairvoyance	.03	.00	-.03	-.22	-.08	.17
Évaluation	.10	.19	.25	-.20	-.18	.10
Volition	.10	.10	.18	-.13	-.29	-.07
<b>SEP global</b>	.09	.20	.18	-.23	-.21	.09
<b>Amotivation</b>	-.15	.06	-.01	.06	.23	-.11
Extrinsèque Externe	-.03	.01	-.04	.22	-.05	-.11
Extrinsèque Introjectée	-.07	.11	-.04	-.03	-.29	.30
Extrinsèque Identifiée	-.12	-.08	-.01	-.05	<b>-.43**</b>	-.02
Extrinsèque Intégrée	-.17	.01	.12	-.01	<b>-.41**</b>	-.02
Intrinsèque	-.09	.14	-.05	.00	-.25	.08
<b>Motivation Contrôlée</b>	-.21	.13	-.03	.10	-.19	.15
<b>Motivation Autonome</b>	-.15	.01	-.01	-.05	-.30	.01
Externe-instable-incontrôlable	-.02	-.01	.14	.16	.06	-.03
Externe-instable-contrôlable	-.10	.11	-.09	.01	.03	.13
Externe-stable-incontrôlable	-.02	-.02	.19	.15	.04	.07
Externe-stable-contrôlable	.08	.01	.04	.13	.00	.14
Interne-instable-incontrôlable	-.31	.22	.24	.04	.29	-.02
Interne-instable-contrôlable	.19	.15	-.06	.24	.07	.13
Interne-stable-incontrôlable	.18	<b>.36*</b>	.12	.23	.21	.23
Interne-stable-contrôlable	-.19	-.04	.22	.09	.23	<b>-.40**</b>
<b>Dynamique réaliste</b>	-.07	.05	.21	.26	.17	-.09
<b>Fataliste résigné</b>	-.12	.24	.29	.14	.23	.05
<b>Attentiste désengagé</b>	-.01	.08	-.00	.12	.03	.17
Estime Auto-présentation	.06	-.04	.16	-.18	-.22	.09
Jugement des capacités à convaincre un employeur	<b>.42**</b>	-.07	-.20	-.04	-.01	.18
Jugement des capacités à se former sur un nouveau métier	.05	.18	-.07	.13	-.05	<b>-.35*</b>
Jugement sur l'appréciation des autres	.29	-.16	-.01	-.00	-.04	.166
<b>Estime de soi globale</b>	<b>.36*</b>	.11	-.01	.06	-.03	.12
Nombre de réponses (20 portraits)	.32	-.07	-.25	.25	-.22	.05
Probabilité de retrouver un emploi	.16	.24	-.10	.16	.20	-.04
Utilité Sociale Positive	.05	.14	.05	.02	-.05	-.09
Utilité Sociale Négative	.11	-.06	-.26	.03	.04	.09
Désirabilité Sociale Positive	.29	.00	.11	.12	.20	.18
Désirabilité Sociale Négative	-.17	-.08	.15	-.06	-.21	-.11
<b>Utilité Sociale (US)</b>	-.05	.11	.17	.02	-.01	-.08
<b>Désirabilité Sociale (DS)</b>	.17	.02	-.01	.06	-.03	.12

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

Nous observons quelques relations significatives, à un niveau marginal ou moyen, entre les changements psychologiques et les caractéristiques initiales.

En termes de parcours, le rapport à l'emploi est corrélé positivement à l'évolution de l'estime de soi globale ( $\rho = .36, p < .10$ ), et plus particulièrement, à l'évolution du sentiment d'être capable de convaincre un employeur ( $\rho = .42, p < .05$ ). Les plus expérimentés ont donc sensiblement plus évolué favorablement sur leur évaluation de soi liée à l'emploi. Le rapport à la formation n'apparaît pas lié aux variables globales de changement. À un niveau plus fin d'analyse, cet indicateur est lié positivement, à un niveau marginal, au score de changement relatif à l'attribution causale interne-stable-incontrôlable ( $\rho = .36, p < .10$ ). Les participants plus qualifiés ont tendanciellement développé l'idée que leur personnalité joue un rôle dans leur devenir professionnel. Le parcours délictuel et carcéral et les scores de changement ne sont pas corrélés. Ces liens non-significatifs montrent que les antécédents judiciaires et carcéraux ne font pas obstacle à un effet favorable de l'intervention. Ce résultat est important car il renvoie au fait que les participants les plus ancrés dans la délinquance ne sont pas plus perméables aux effets de l'intervention que les autres.

Concernant les connaissances initiales en orientation, nous n'observons pas de liens significatifs entre les connaissances générales en orientation et les changements. On peut considérer que le niveau de maîtrise de ces connaissances n'influe pas sur les changements. L'indicateur connaissances des actions liées au projet (chercher de l'information, candidater à des offres d'emploi, utiliser l'informatique, connaître les modalités d'accès aux dispositifs) est corrélé moyennement et négativement à l'évolution de la motivation extrinsèque identifiée ( $\rho = -.43, p < .05$ ) et à la motivation extrinsèque identifiée ( $\rho = -.41, p < .05$ ). La motivation extrinsèque identifiée a augmenté au cours du suivi. Ainsi, les participants les moins autonomes dans les démarches développent davantage une motivation à travailler le projet, liée au fait que cette démarche peut leur apporter de l'aide dans leur avenir professionnel. La faible maîtrise des actions liées au projet peut constituer un frein à l'insertion professionnelle, voire détourner certains de cet objectif. Aussi ce changement de positionnement concernant l'intérêt de la démarche est un effet positif de l'intervention auprès des moins autonomes. L'indicateur connaissance des atouts et des freins est lié négativement à l'évolution de l'attribution interne-stable-contrôlable ( $\rho = -.40, p < .05$ ), soit penser que son avenir dépend de ce qu'on a appris à faire. Elle est liée négativement, à un niveau tendanciel, au jugement d'être capable de se former à un nouveau métier ( $\rho = -.35, p < .10$ )

L'analyse des relations entre les caractéristiques initiales et les évolutions montrent quelques liens significatifs, à un niveau marginal ou moyen. Nous avons pu remarquer que certaines

caractéristiques liées aux parcours des détenus et à leurs connaissances initiales en orientation influencent les effets de l'intervention.

## VII. Lien entre les dimensions psychologiques post-bilan et les parcours et connaissances

En amont de l'intervention, nous avons repéré les liens préexistants entre les variables psychologiques et les indicateurs relatifs aux parcours et aux connaissances relatifs au projet. Certaines relations significatives ou non-significatives avaient retenu notre attention. Une analyse corrélacionnelle entre ces variables au terme du suivi est mise en œuvre afin d'observer l'évolution de ces liens. La seule comparaison des niveaux de corrélacions pré-test et post-test ne peut suffire à établir que ces différences sont significatives. Ces observations sont donc indicatives et non confirmatoires d'une évolution significative. Le tableau 30 présente les résultats de l'analyse corrélacionnelle post-bilan. Afin de faciliter les comparaisons, nous y intégrons les mesures pré-bilan. L'effectif pré et post-bilan n'étant pas identique, nous nous appuyons sur les résultats des 25 participants ayant complété le questionnaire aux 2 temps de l'évaluation. Les coefficients pré-bilan diffèrent donc de ceux présentés précédemment (chapitre 7).

Tableau 30 : corrélacions entre les dimensions psychologiques et les caractéristiques initiales aux 2 temps de l'évaluation (pré et post-bilan)

Variables (Post-bilan)	Corrélacions (Rho de Spearman)						
	Rapport Emploi	Rapport Formation	Délits Incarcération	Connaissances Projet	Action Projet	Atouts Freins	
Anxiété relative au projet	T1	.06	-.07	.23	-.15	-.10	.09
	T2	-.20	-.22	<b>.36*</b>	<b>-.35*</b>	-.23	.14
Clairvoyance	T1	.20	<b>.32*</b>	.01	<b>.64***</b>	<b>.38*</b>	.13
	T2	.28	<b>.36*</b>	-.00	<b>.38*</b>	.32	.33
Évaluation	T1	.07	.04	<b>-.37*</b>	.24	.32	.22
	T2	.09	.18	.06	-.16	.01	.28
Volition	T1	.00	-.03	-.27	<b>.36*</b>	<b>.39*</b>	.04
	T2	.10	.30	-.05	.31	.22	.04
SEP global	T1	.09	.12	-.20	<b>.52***</b>	<b>.47**</b>	.14
	T2	.22	<b>.42**</b>	.07	.21	.27	.33
Amotivation	T1	-.14	<b>-.49**</b>	-.08	-.30	<b>-.39**</b>	-.14
	T2	-.33	<b>-.48**</b>	-.15	-.26	-.16	-.31
Motivation Contrôlée	T1	-.01	<b>-.39*</b>	-.06	-.39*	-.14	-.18
	T2	-.26	-.06	.02	-.15	-.27	.08
Motivation Autonome	T1	.07	-.17	.00	-.02	.21	-.14
	T2	-.00	-.02	.02	.13	.20	-.14
Externe-instable-incontrôlable	T1	-.10	.22	-.07	-.21	-.10	.11
	T2	-.08	.23	-.02	.00	-.05	.08
Externe-instable-contrôlable	T1	-.01	-.22	.06	-.32	-.29	-.19
	T2	-.08	-.11	-.11	-.26	-.14	-.07
Externe-stable-incontrôlable	T1	-.15	-.00	-.15	<b>-.36*</b>	.09	-.07
	T2	-.22	.05	.12	-.12	.08	.00
Externe-stable-contrôlable	T1	-.20	-.04	-.05	-.28	-.15	-.22
	T2	-.27	-.17	.02	-.28	-.26	-.29

Interne-instable- incontrôlable	T1	-.24	-.19	-.20	-.26	-.15	-.09
	T2	<b>-.64***</b>	.00	.23	-.25	.04	-.17
Interne-instable- contrôlable	T1	-.07	-.24	.01	-.21	.07	-.19
	T2	.17	.01	.02	.06	.18	.15
Interne-stable- incontrôlable	T1	.06	.1	-.27	-.03	.07	.13
	T2	.22	<b>.46**</b>	-.21	.15	.26	<b>.34*</b>
Interne-stable- contrôlable	T1	.13	.16	<b>-.34*</b>	-.08	.01	<b>.35*</b>
	T2	-.10	.21	-.20	.01	.23	-.01
<b>Dynamique réaliste</b>	T1	-.06	-.00	-.26	<b>-.35*</b>	-.00	.02
	T2	-.17	.18	.01	-.03	.18	.01
<b>Fataliste résigné</b>	T1	-.19	-.00	-.22	-.30	-.16	.03
	T2	-.29	.19	-.04	-.10	.01	.00
<b>Attentiste désengagé</b>	T1	-.07	-.15	-.02	<b>.37*</b>	-.26	-.19
	T2	-.18	-.14	-.05	-.29	-.25	-.19
Estime Auto- présentation	T1	.14	-.06	<b>-.36*</b>	.17	<b>.43**</b>	.06
	T2	.30	-.09	<b>-.36*</b>	.03	<b>.37*</b>	.12
Jugement des capacités à convaincre un employeur	T1	-.03	.21	-.03	.23	<b>.43**</b>	.08
	T2	.12	.04	-.13	.05	<b>.43*</b>	.08
Jugement des capacités à se former sur un nouveau métier	T1	.14	-.21	-.05	-.04	.29	.17
	T2	.22	-.02	-.07	.00	<b>.22</b>	-.04
Jugement sur l'appréciation des autres	T1	.12	.14	-.20	.11	.34	-.08
	T2	<b>.40*</b>	<b>.23</b>	-.07	.24	<b>.50**</b>	.23
<b>Estime de soi globale</b>	T1	.09	-.01	-.18	.17	<b>.45**</b>	.04
	T2	<b>.43**</b>	.08	-.29	.13	<b>.49**</b>	.14
Nombre de réponses (20 portraits)	T1	-.05	.31	-.03	-.07	.18	<b>.40*</b>
	T2	.25	.32	-.27	.04	.07	<b>.60**</b>
Probabilité de retrouver un emploi	T1	-.20	.25	.37	.03	.03	.09
	T2	.02	<b>.52**</b>	.17	.23	.28	.23
Utilité Sociale Positive	T1	-.04	.24	.06	.01	.16	.32
	T2	.01	<b>.59***</b>	.13	.16	.28	.31
Utilité Sociale Négative	T1	-.16	-.21	.15	-.06	-.18	-.33
	T2	.05	<b>-.45**</b>	-.21	-.16	-.16	-.15
Désirabilité Sociale Positive	T1	-.20	<b>.38*</b>	.04	.16	.16	-.03
	T2	.08	-.01	.17	.00	.13	.05
Désirabilité Sociale Négative	T1	.09	<b>-.38*</b>	<b>-.38*</b>	-.33	-.07	-.18
	T2	-.06	-.19	-.07	-.15	-.11	-.17
<b>Utilité Sociale (US)</b>	T1	.03	.22	.02	.02	.17	.35
	T2	-.00	<b>.52**</b>	.19	.15	<b>.17</b>	.23
<b>Désirabilité Sociale (DS)</b>	T1	-.14	.38	.28	.32	.07	.09
	T2	.11	.09	.10	.15	.18	.18

Note : \*  $p < .10$  ; \*\*  $p < .05$  ; \*\*\*  $p < .01$

À l'entrée sur le dispositif, aucune relation significative n'avait été relevée entre le rapport à l'emploi et les dimensions psychologiques, y compris chez les participants les plus expérimentés. Au regard de leur parcours, nous estimons que ces derniers auraient pu se situer plus favorablement sur certaines dimensions. À T2, le rapport à l'emploi est corrélé positivement, à un niveau moyen, à l'estime de soi globale ( $rho = .43$ ,  $p < .05$ ) et à l'indicateur relatif au jugement sur l'appréciation des autres ( $rho = .40$ ,  $p < .10$ ). En fin d'intervention, les plus expérimentés s'évaluent donc plus positivement par rapport à l'emploi que les moins expérimentés. Ils pensent, plus que les autres, être appréciés dans l'environnement professionnel. Sans le confirmer statistiquement, nous pouvons supposer que l'intervention a permis un gain d'estime de soi par rapport à l'emploi chez les détenus les plus proches de l'emploi. Ces derniers croient, par ailleurs, moins que les autres que leur avenir professionnel

dépend de leur état d'esprit du moment (attribution interne-instable-incontrôlable) ( $\rho = -.64$ ,  $p < .01$ ).

Avant l'entrée sur le dispositif, le rapport à la formation était lié à plusieurs dimensions psychologiques. Nous remarquons que le rapport à la formation et l'amotivation restent liés négativement ( $\rho = -.48$ ,  $p < .05$ ). Les peu qualifiés témoignent toujours de plus d'amotivation. Le SEP global et le rapport à la formation, non liés avant l'intervention, sont liés au terme du suivi ( $\rho = .42$ ,  $p < .05$ ). Post-bilan, les plus qualifiés présentent donc un meilleur niveau de SEP que les moins qualifiés. Malgré l'intervention, les caractéristiques liées au parcours de formation influencent toujours le niveau d'amotivation et le sentiment d'efficacité personnelle par rapport à l'emploi.

Sur l'indicateur délits et incarcération, certains liens tendanciellement négatifs à T1, ne le sont plus à T2. Les participants les plus ancrés dans la délinquance n'estiment pas moins que les autres que leur avenir dépend de ce qu'ils ont appris à faire (attribution interne-stable-contrôlable) ( $\rho = -.20$ ,  $p = .33$ ) et ne se sentent pas moins capables de construire un projet à partir de leurs compétences (évaluation) ( $\rho = -.06$ ,  $p = .76$ ). À un niveau tendanciel, ils pensent toujours moins faire ce qu'il faut pour trouver un emploi ( $\rho = .36$ ,  $p < .10$ ) (auto-présentation). Sur ces 3 variables, les positionnements ont pourtant augmenté de manière significative au cours de l'intervention. Ces bénéfices semblent s'être appliqués auprès des détenus les plus ancrés dans la délinquance, sauf en termes d'auto-présentation.

Initialement, les connaissances relatives au projet professionnel étaient liées significativement à plusieurs variables psychologiques. Les connaissances générales en orientation étaient liées positivement au SEP ( $\rho = .52$ ,  $p < .01$ ). Les connaissances des actions étaient corrélées au SEP Global ( $\rho = .47$ ,  $p < .01$ ) et négativement à l'amotivation ( $\rho = -.39$ ,  $p < .05$ ). Ces relations ne sont plus significatives après l'intervention. Les participants moins autonomes par rapport au projet n'ont pas moins confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet et ne sont pas plus amotivés que les plus autonomes.

Après l'intervention, nous constatons que l'analyse corrélationnelle met toujours en évidence des relations entre les variables relatives aux parcours et aux connaissances en orientation et les dimensions psychologiques. Sans pouvoir l'affirmer, les comparaisons des corrélations pré et

post-bilan semblent montrer que la participation au dispositif à modifier certains liens préexistants.

## **Synthèse et discussion des résultats**

L'objectif général de la thèse est d'analyser les effets du conseil en orientation professionnelle auprès de la population carcérale. Différents travaux de recherche, dont Gaudron et Croity-Belz (2005) ont fait la synthèse, évaluent l'efficacité de dispositifs en orientation par l'examen de l'évolution positive de variables psychologiques liées au rapport à soi. Dans notre étude, différentes variables psychologiques liées aux perceptions de soi, et fortement liées au contexte carcéral, ont été retenues pour étudier l'impact de l'intervention auprès du public détenu : le sentiment d'efficacité personnelle en lien avec l'avenir professionnel, la motivation à aboutir dans le projet, les attributions causales en lien avec l'avenir, l'estime de soi et l'image de soi. Les positionnements initiaux des détenus sur ces dimensions ont conduit à réévaluer les objectifs de changements favorables de l'intervention. Pour certains détenus, se sous-évaluant, la participation au dispositif devait concourir à développer une perception de soi plus positive. Pour d'autres se surévaluant manifestement, elle devait conduire à une présentation de soi plus modeste, probablement moins orientée vers la prestance, et davantage en phase avec les attentes d'auto-présentation en milieu professionnel. Dans les 2 cas, ces évolutions correspondent à une présentation de soi plus juste, c'est-à-dire plus conforme à la situation des participants par rapport à leur problématique de retour à l'emploi.

Au cours de ce chapitre, différentes analyses ont permis de caractériser les effets de l'intervention. Il s'agissait non seulement de situer les évolutions moyennes, mais aussi d'en distinguer les effets selon les participants. Nous rappelons les principaux résultats issus de ces analyses.

### ***L'intervention produit des effets favorables à la mise en œuvre du projet professionnel***

Nous avons vérifié, à un niveau général, plusieurs évolutions significatives en fin d'intervention. Parmi ces changements, nous retenons que la participation au dispositif a permis aux détenus d'envisager plus sereinement leur avenir professionnel. Dans le contexte spécifique de la prison, cette évolution n'était pas assurée. Lorsque le projet est défini, certains aspects

non-maîtrisés par le détenu (e.g., les décisions judiciaires, les conditions matérielles post-détention, le stigmate carcéral) peuvent jouer sur son déroulement et, en conséquence, générer du stress. Parallèlement, le niveau d'amotivation a diminué. Initialement, l'absence d'intention et de motivation à l'égard du projet, bien que relativement faible, présageait une moindre implication, voire un désengagement dans la mise en œuvre du projet (Vallerand, Fortier & Guay, 1997). En atténuant ce manque de motivation, l'intervention a contribué à trouver du sens à travailler le projet professionnel. Les participants ont, de plus, développé leur confiance à aboutir dans leur projet professionnel. Ils s'estiment, précisément, plus aptes à construire leur projet à partir de leurs compétences et ont davantage le sentiment de maîtriser les actions et étapes pour réaliser leur projet. Cette amélioration, en lien direct avec l'agentivité, soit la puissance d'agir, est un gain majeur pour notre public. Une meilleure confiance stimule les conduites de projet (Gelpe & Blanchard, 2009). Plus convaincus de leurs capacités, les détenus s'investiront davantage dans la poursuite de leurs objectifs professionnels et persisteront, y compris, lorsqu'ils seront confrontés à des obstacles (Lent et al., 1994). L'estime de soi globale n'a pas évolué significativement. Cependant, la participation au dispositif a développé, chez les participants, le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi. L'évolution des postures par rapport à l'avenir n'est pas confirmée. Les détenus estiment, néanmoins, davantage que leur devenir dépend de leurs compétences. Nous n'avons pas constaté d'effets délétères de l'intervention au niveau de la tendance centrale des réponses. L'observation des scores de changement moyens montrent, qu'au cours de l'intervention, les positionnements augmentent sur les dimensions fonctionnelles (e.g., l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle, la motivation autonome) et diminuent sur les dimensions peu fonctionnelles (e.g., l'anxiété, la motivation contrôlée, la posture fataliste-dynamique). De manière complémentaire, il apparaît que certaines évolutions sont conjointes. Nous retenons, en particulier, que l'évolution de l'estime de soi concorde avec celle du sentiment d'efficacité personnelle, de la motivation autonome et de la posture dynamique-réaliste. Ces 4 dimensions étant liées à l'évaluation globale de soi (Baudin, 2009 ; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002), nous en déduisons que l'intervention peut produire un changement global de perception de soi, auprès du public carcéral. Bien qu'il n'y ait pas d'effet constaté sur l'ensemble des dimensions psychologiques de l'étude, les évolutions mesurées correspondent aux objectifs recherchés par l'intervention.

### ***Les effets de l'intervention sont hétérogènes et dépendants des positionnements initiaux***

Afin de répondre à nos objectifs de recherche, il convenait d'étudier plus distinctement les évolutions des participants. Les détenus évoluent-ils de la même manière au cours de

l'intervention ? Les évolutions dépendent-elles du positionnement initial des participants ? Si oui, qui bénéficient le plus de ces changements et de quelle manière ?

Parmi la population, les évolutions sur les dimensions psychologiques sont contrastées. Sur les différentes dimensions, les positionnements diminuent, restent stables ou augmentent. Les effectifs de répartition de ces 3 types d'évolution sont suffisamment conséquents pour établir que les participants n'ont pas évolué de la même manière au cours de l'accompagnement. L'intervention a donc produit des effets hétérogènes. Au regard des observations initiales, ces effets différenciés ne sont pas nécessairement l'expression du caractère délétère de l'intervention. Au contraire, ils sont possiblement le signal d'une évaluation de soi plus réaliste de la part des participants, au terme de l'accompagnement. Ces derniers se seraient rendu compte qu'ils pouvaient s'auto-présenter différemment, probablement plus en accord avec ce qu'ils s'attribuent. L'alliance de travail établie au cours du conseil a possiblement contribué à ce qu'ils s'y autorisent. Rappelons que les évaluations de soi, constatées avant l'intervention, risquaient de nuire à l'insertion professionnelle des participants. Aussi, selon les individus, il était souhaitable que les évaluations soient plus modestes ou plus positives.

Nous avons vérifié que les effets de l'intervention dépendent du positionnement de départ des participants. Sur l'ensemble des dimensions, les participants se situant initialement sur les valeurs extrêmes (hautes et basses) ont le plus varié dans leur positionnement post-bilan, en tendant à s'éloigner des valeurs extrêmes. Ils ont, donc, pondéré plus ou moins fortement leurs évaluations. Partant de ces indications, nous sommes en mesure de mieux comprendre l'incidence de l'intervention auprès des détenus. En matière de SEP, le gain de confiance par rapport à l'avenir professionnel est très important chez les détenus s'estimant initialement les moins aptes à réussir leur projet. L'anxiété par rapport à l'avenir professionnel a le plus fortement diminué chez les détenus les plus stressés. Sur d'autres dimensions, les participants se situant initialement sur les valeurs extrêmes ont évolué pour se rapprocher de la moyenne. Telle est l'évolution en matière d'estime de soi globale, de motivation autonome et contrôlée et de posture par rapport à l'avenir professionnel. Cette modération des valeurs extrêmes est plus ou moins forte selon les dimensions. En termes de postures, l'évolution des positionnements extrêmes vers la moyenne est plus forte sur la posture attentiste-désengagé que sur la posture fatalise-résigné ou dynamique-réaliste.

L'incidence de l'intervention est plus marquée auprès des détenus se situant initialement sur les valeurs extrêmes. Comme nous l'avons indiqué, il était souhaitable que ces derniers réévaluent leurs positionnements initiaux vers des positionnements plus modestes ou plus élevés. On peut ainsi considérer que l'intervention a produit davantage de changements chez les participants en ayant le plus besoin. Prenons, pour exemple, l'évolution de l'estime de soi. Sur cette dimension, le score diminue pour 9 participants, est stable pour 3 et augmente pour 11. La corrélation entre le score initial d'estime de soi et le score de changement ( $\rho = -.58, p < .01$ ) signale une réduction forte des valeurs extrêmes vers un positionnement proche de la moyenne. Avant l'intervention, les 9 participants qui diminuent leur score présentaient une moyenne d'estime de soi ( $M = 5.63$ ), supérieure aux 11 participants qui augmentent leur score ( $M = 4.20$ ). Par ces mesures, nous pouvons établir que les participants se situant initialement sur les valeurs extrêmes (hautes et basses) d'estime de soi ont le plus évolué dans leur positionnement, en se rapprochant de la moyenne.

### ***Les effets de l'intervention sont en partie influencés par les parcours individuels et les connaissances initiales des participants***

Avant d'intégrer le dispositif, les détenus présentaient des caractéristiques différentes en termes de parcours et de connaissances initiales en orientation. Les positionnements des détenus sur les dimensions psychologiques étaient parfois dépendants de ces caractéristiques. Au terme de l'accompagnement, certaines relations ont évolué. Les caractéristiques initiales ont, par ailleurs, influencé l'évolution des participants sur certaines dimensions. Néanmoins, cette influence ne concerne pas l'ensemble des caractéristiques des participants et s'avèrent généralement modérée.

### ***L'incidence des parcours***

Avant l'intervention, le rapport à l'emploi des participants n'influçait par leur positionnement sur les dimensions psychologiques. Considérant que les parcours professionnels, plus ou moins probants, auraient pu jouer sur les auto-évaluations des détenus, cette absence de lien nous interpellait. Fort de leurs expériences significatives d'emploi, ils auraient pu s'évaluer initialement plus favorablement. Post-bilan, nous notons la présence de nouveaux liens. À l'issue de l'accompagnement, les détenus expérimentés ont plus le sentiment de pouvoir être facilement appréciés dans le milieu professionnel que les participants éloignés de l'emploi. Ils pensent moins que leur avenir professionnel dépende de leur esprit du moment. Le gain

d'estime de soi liée à l'emploi a donc particulièrement bénéficié aux participants les plus expérimentés. Ces derniers ont davantage développé le sentiment d'être capable de convaincre un employeur. Concernant le rapport à la formation, nous notons que les participants peu qualifiés présentent toujours plus d'absence de motivation que les plus qualifiés. Le défaut de qualification reste donc un indicateur d'un manque de motivation, malgré l'intervention. Les plus qualifiés ont plus confiance dans leur capacité à aboutir dans leur projet professionnel que les moins qualifiés. Nous n'avons pas observé cette relation initialement. Les parcours carcéraux et délictueux des participants avaient, initialement, une incidence négative sur certains positionnements. Les plus ancrés dans la délinquance s'évaluaient moins capables de construire leur projet à partir de leurs compétences et estimaient moins que leur avenir puisse dépendre de leurs compétences. Ces relations n'existent plus en fin d'intervention. Les participants les plus ancrés dans la délinquance ont donc évolué, au même titre que les autres participants, sur ces dimensions. De manière complémentaire, nous soulignons le fait que les antécédents judiciaires n'influencent pas les évolutions des participants. Ainsi les participants, quel que soit leur parcours délictuel et carcéral, peuvent évoluer au cours de l'intervention.

#### *L'incidence des connaissances relatives au projet*

Les évolutions au cours de l'intervention sont peu dépendantes des connaissances relatives au projet professionnel. Seules les connaissances des actions liées au projet professionnel (i.e., le niveau initial du projet, la connaissance des étapes et modalités du projet, des intérêts et des dispositifs) sont associées négativement à des évolutions liées à l'autodétermination. Nous retenons que les participants les moins autonomes dans les démarches liées au projet ont le plus évolué quant à l'idée que le travail sur le projet peut les aider pour leur avenir professionnel. Initialement, les plus autonomes en orientation se sentaient plus aptes à aboutir dans leur projet professionnel. Après l'intervention, cela n'est plus le cas. L'intervention a donc produit un gain de confiance, indépendamment du niveau initial d'autonomie des participants les moins autonomes. Les participants maîtrisant peu les démarches et actions liées au projet n'expriment plus le sentiment d'être moins aptes à réussir leur insertion professionnelle. Ils ne montrent, par ailleurs, pas plus d'amotivation, comme nous l'avions constaté initialement. Cependant, les participants les plus autonomes dans les démarches ont toujours plus le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi et se sentent toujours plus capables de convaincre un employeur. Les connaissances relatives au projet influencent non seulement les positionnements avant l'intervention, mais sont aussi un élément qui semble conditionner, au moins en partie, les effets de l'intervention. L'accompagnement devrait concourir à

l'acquisition de compétences en orientation, relativement limitées chez les détenus. Il apparaît, en effet, nécessaire que les PPSMJ soient plus autonomes dans leurs démarches d'insertion. Les conditions carcérales, et en particulier l'impossible accès aux outils de communication, limitent considérablement ces acquisitions.

Les analyses successives ont permis, au cours de ce chapitre, d'appréhender les effets de l'intervention en orientation auprès de notre public. Les évolutions constatées, dépendantes du positionnement initial, sont différenciées selon les participants. Comme nous l'avions postulé, leur présentation de soi, à l'issue de l'accompagnement, apparaît plus conforme à la réalité de leur situation par rapport au retour à l'emploi.

# CHAPITRE 8 - ANALYSE DESCRIPTIVE DE CAS INDIVIDUELS

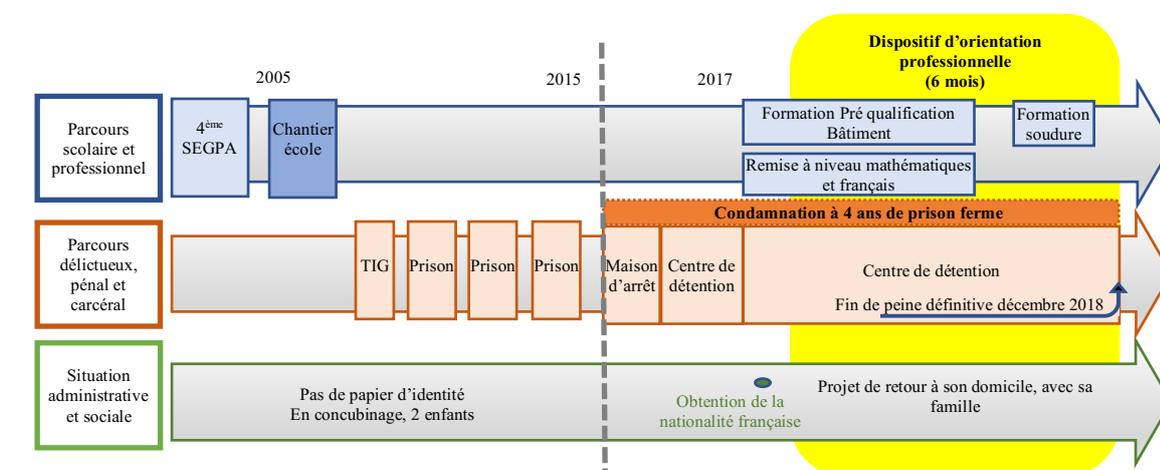
Les précédentes analyses ont montré les effets différenciés de l'intervention auprès des participants. Afin d'illustrer les dynamiques diverses observées, nous prolongeons notre présentation par une analyse descriptive de 4 situations individuelles. Pour chaque cas, nous rapportons certaines caractéristiques, liées aux parcours et aux connaissances en orientation, ainsi que des extraits d'entretien. Ces données, collectées au cours du premier entretien, donnent une vision globale de la situation du détenu en amont de l'intervention. L'observation des données évaluatives, issues de la passation des questionnaires pré et post-bilan, permet de situer l'évolution du participant au cours de l'intervention.

## Le cas de Paul

### Caractéristiques initiales

Paul<sup>28</sup> est orienté par sa CPIP sur le dispositif d'orientation professionnelle du centre de détention. L'objectif de la prescription est d'aider le bénéficiaire à définir et mettre en place un projet professionnel, dans le cadre d'une libération conditionnelle. La figure 9 schématise le parcours du participant, depuis la fin de sa scolarité.

Figure 9 : schématisation du parcours de Paul



<sup>28</sup> Dans un souci de confidentialité, les prénoms des participants ont été modifiés.

Paul est âgé de 26 ans, en couple et père de 2 enfants (âgés de 2 et 7 ans). À son entrée sur le dispositif, la nationalité française, ôtée à l'âge de 8 ans, vient de lui être réaccordée. Condamné à 4 ans d'emprisonnement, le participant effectue sa 4<sup>ème</sup> peine, plus longue que les précédentes. Sa sortie de détention est prévue dans 14 mois. Le détenu, estimant avoir « avancé » et « perdu assez de temps », souhaite adopter un mode de vie plus conventionnel.

*« Là, depuis que je suis rentré en prison. J'ai dit, ça y est. Depuis que j'ai eu mes papiers, j'ai dit, c'est bon, j'ai plus d'excuse. Tout est bon pour aller travailler. C'est ça depuis 25 ans. Il faut que je change de vie, j'en ai marre. En plus avec les enfants (...). Là, ça va mieux. J'ai des enfants maintenant. Je me suis apaisé, c'est bon. Actuellement, c'est ma plus grosse peine. Après je suis clair. Maintenant, on va travailler, s'occuper de la famille ».*

Son objectif est de sortir de détention avec un emploi, dans le cadre d'un aménagement de peine. Son choix d'orientation n'est pas arrêté.

*« J'aimerais bien sortir avec un aménagement, avec un travail. Comme ça, tout est clair. Dans l'idéal, ce serait bien de sortir directement avec un boulot. Sinon, tu sors, tu attends. C'est pas bien d'attendre, j'ai perdu trop de temps ».*

Sorti du système scolaire après sa 4<sup>ème</sup>, Paul n'a aucune expérience professionnelle. Jusqu'alors, le défaut de papier d'identité ne l'autorisait pas à travailler. Il a intégré un chantier école, abandonné après 1 semaine. Une condamnation à des travaux d'intérêt général a été l'occasion de découvrir le poste d'agent d'entretien de voirie et d'espaces verts. En détention, Paul suit une formation en pré-qualification bâtiment, destinée à découvrir les métiers de ce secteur, et une remise à niveau en mathématiques et français. Ces inscriptions en formation ne sont pas de sa propre initiative.

*« C'est ce qu'ils m'ont dit de faire. Quand je suis arrivé aux arrivants, je voulais travailler, aller aux ateliers à la base. Le mec de la formation, il m'a conseillé de faire une formation pré qualification, vu que j'avais jamais travaillé de ma vie. Il m'a dit, vous allez voir (...). Carrelage, peinture, ponçage. Ce n'est pas ce que je voudrais faire en dehors, mais bon... Ça me permet d'apprendre quelque chose quand même. On ne va pas se mentir, je ne veux pas faire ça... Je fais ça parce que je ne veux pas rester en cellule à ne rien faire. T'es là, tu galères, c'est là que les problèmes ils viennent ».*

Paul est éloigné de l'emploi, du fait de son parcours. Sans repère pour se projeter dans le monde professionnel, sa connaissance des métiers et du marché du travail est limitée. Il n'a pas connaissance des étapes préalables à la mise en œuvre du projet. En intégrant le dispositif, Paul évoque quelques pistes d'orientation : annonceur-sentinelle, magasinier cariste, chauffeur livreur. Le métier d'annonceur-sentinelle lui a été conseillé par un détenu. Sans permis de

conduire, le métier de chauffeur livreur n'est pas accessible. Sa représentation des métiers cités est sommaire.

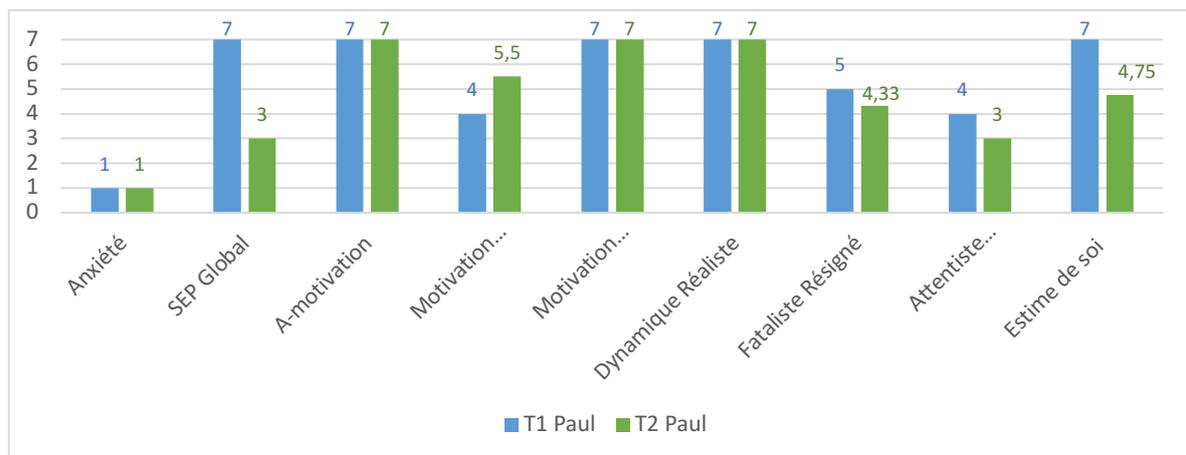
« Annonceur-sentinelle, c'est dans des endroits reculés où on annonce les trains. Il y a des endroits où il n'y a pas... on parle au talkie-walkie, on dit "tiens, y a un train qui arrive"... Je ne vous cache pas qu'il y a la motivation parce que c'est bien payé (...). Cariste, parce qu'il y a du travail aussi. Il y a plein de boulot. Moi, je n'ai jamais travaillé de ma vie. Moi, quand je vois ça, quand je vois dans les magasins, je me dis ça va, c'est un métier, tu conduis des petits trucs (...). Il y a beaucoup de métiers dans la logistique à Nantes... ça m'intéresserait ».

L'intervention en orientation doit aider Paul à préciser un projet, permettant d'accéder à un premier emploi, après sa sortie de détention.

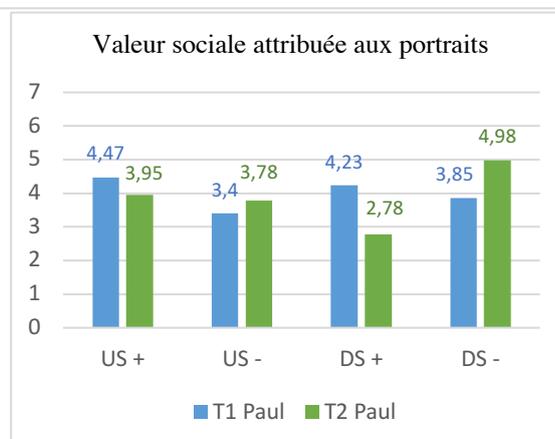
### Évolution du positionnement au cours de l'intervention

La figure 10 présente les positionnements de Paul sur les dimensions psychologiques, au 2 temps de l'évaluation.

Figure 10 : évolutions des scores de Paul aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention



Portraits de Paul	
T1	T2
• Sérieux	• Beau
• Courtois	• Grand
• Assidu	• Fort
• Poli	• Intelligent
• Motivé	• Sportif
• Débrouillard	• Ambitieux
• Grand	• Courageux
• Beau	• Déterminé
• Fort	• Travailleur
• Papa	• Motivé



Portrait T1 : 52.26 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.71\%$ )

Portrait T2 : 32.30 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.16\%$ )

### ***Positionnement pré-bilan***

En amont de l'intervention, Paul se positionne sur les valeurs extrêmes de plusieurs dimensions du questionnaire d'auto-évaluation : l'anxiété, le SEP, l'amotivation, la posture dynamique-réaliste, l'estime de soi. Le participant ne déclare pas d'anxiété à l'égard de son avenir professionnel (1), conformément à l'impression donnée en entretien et à la différence du groupe ( $M = 4.84$ ). Il témoigne, par ailleurs, d'une grande confiance dans sa capacité à aboutir dans son projet (7) et d'un niveau d'estime de soi (7) élevé par rapport à l'emploi. Au regard de son inexpérience, ces positionnements assurés sont surprenants. L'accès à l'emploi à l'issue de la peine n'est, en effet, pas acquis pour ce bénéficiaire inexpérimenté et au parcours carcéral conséquent. N'ayant jamais éprouvé de recherche d'emploi, Paul minimise, peut-être, les difficultés liées à l'accès à l'emploi. Ce positionnement confiant peut, aussi, être un moyen de se montrer disposé et apte à accéder à l'emploi. Paul se montre davantage dynamique-réaliste (7), que fataliste-résigné (5) ou attentiste-désengagé (3). En matière d'autodétermination, le participant présente un score élevé de motivation autonome (7), tout en déclarant un haut degré d'amotivation (7). Ce double positionnement est paradoxal : le bénéficiaire serait fortement autodéterminé à travailler son projet, tout en ne sachant pas pourquoi il s'engage dans cette démarche.

En remettant le questionnaire d'auto-évaluation, Paul explique avoir eu des difficultés à se définir, en réponse à la question « Qui suis-je ? » : « *Je me suis dit, je suis qui en fait ?* ». Il s'est décrit en 10 traits : *sérieux – courtois – assidu – poli – motivé – débrouillard – grand – beau – fort – papa*. Son portrait donne lieu à un jugement de recrutabilité de 52.26%, inférieur au score attribué à la population avant l'intervention ( $M = 62.71\%$ ). Les évaluateurs lui attribuent plus de valeur sociale positive que négative.

### ***Positionnement post-bilan***

En fin d'intervention, l'évolution des scores est contrastée. Sur certaines dimensions psychologiques, le positionnement est stable. Paul témoigne, de manière constante, d'une posture dynamique-réaliste (7) et d'une absence d'anxiété par rapport à l'avenir professionnel (1). Les positionnements liés à la motivation autonome (7) et à l'amotivation (7) n'ont pas varié au cours de l'accompagnement. L'absence de motivation à travailler le projet contraste avec l'attitude générale du participant, qui n'a pas manifesté de désintérêt tout au long de l'accompagnement. Au terme de l'accompagnement, un projet de formation est confirmé. Un tel positionnement, non observé chez d'autres participants, est difficilement explicable. Peut-

être est-ce dû à une interprétation erronée de l’item relatif à l’amotivation (« *Je travaille sur mon projet professionnel mais je ne sais pas pourquoi* ») ? Certaines évolutions sont observées. Les plus marquées concernent la diminution du SEP et l’estime de soi. Sur ces dimensions, le bénéficiaire a réduit son positionnement en se situant à 3 sur le SEP et 4.75 sur l’estime de soi. En se rapportant aux indicateurs composants ces dimensions, le bénéficiaire se montre moins confiant dans la capacité à se représenter le projet et à le mettre en œuvre. En matière d’estime de soi, il se juge moins capable de se former à un nouveau métier et d’être apprécié dans le milieu professionnel. Plusieurs éléments, au cours de l’intervention, ont pu conduire à cette réévaluation de soi. Le participant a été exposé à des limites ou obstacles concernant son projet professionnel : pistes d’orientation non-accessibles (exigence du permis de conduire ou du casier judiciaire vierge), rejet de sa candidature en formation du fait de son inexpérience professionnelle, difficultés d’apprentissage en pré qualification bâtiment, etc.

Dans son second portrait, Paul se décrit en 10 traits : *Beau – grand – fort – intelligent – sportif – ambitieux – courageux – déterminé – travailleur – motivé*. Parmi ces propositions, 4 sont communes à la présentation initiale : *beau, grand, fort, motivé*. À l’inverse du premier portrait, l’auteur a mentionné, en premier lieu, des propositions ayant trait à des caractéristiques subjectives (*beau – grand – fort – intelligent*), puis des propositions relevant de caractéristiques à forte valeur marchande sur le marché de l’emploi (*ambitieux-courageux-déterminé-travailleur-motivé*). Ce portrait donne lieu à un jugement de recrutabilité et de valeur sociale plus défavorable que le précédent. Les évaluateurs attribuent 32.30 % de chances de retrouver un emploi en se présentant de cette manière, bien en-deçà de la moyenne du groupe ( $M = 62.16$ ). Le score de désirabilité sociale négative (4.98) de ce portrait est particulièrement élevé.

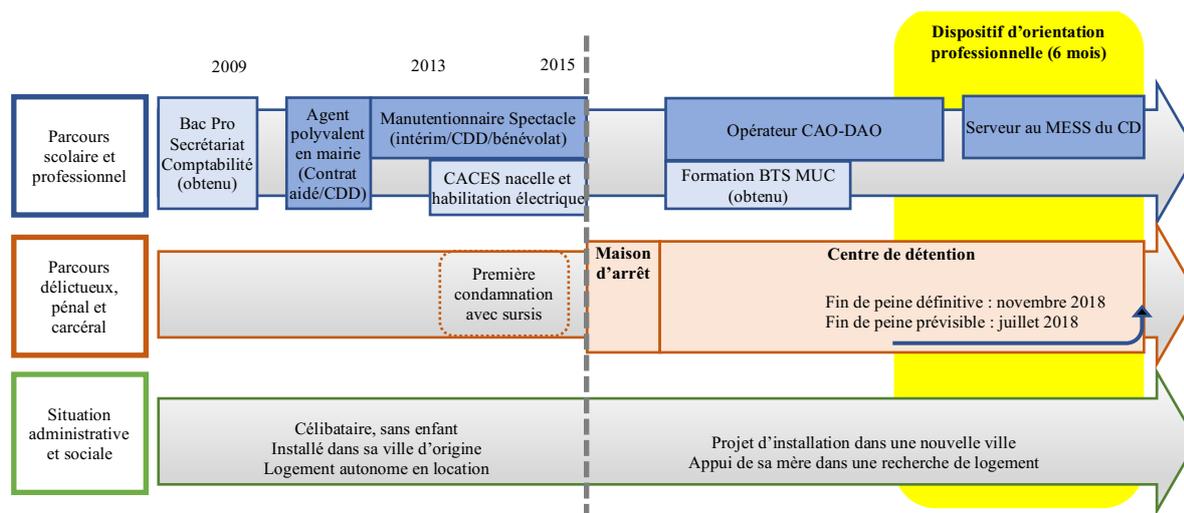
Avant l’intervention, Paul s’autoévaluait très positivement par rapport à l’emploi, bien que n’ayant jamais été en situation de recherche d’emploi ou de travail. En participant au dispositif, il a modifié sa présentation de soi en exprimant plus de doutes quant à sa capacité à aboutir dans son projet et en s’évaluant plus modestement par rapport à l’emploi. Cette auto-présentation apparaît plus conforme à la réalité de la situation du participant, particulièrement éloigné de l’emploi.

## Le cas de Richard

### Caractéristiques initiales

Richard est orienté vers le dispositif d'orientation par sa CPIP, afin de vérifier la possibilité de s'orienter vers les métiers techniques du spectacle. La figure 11 présente le parcours du participant.

Figure 11 : schématisation du parcours de Richard



Richard est âgé de 30 ans, célibataire et sans enfant. Condamné pour la seconde fois, Richard exécute une première peine, d'une durée de 5 ans, au centre de détention. Sa sortie de détention est prévue dans 6 mois, en cas d'obtention de remises de peine. À l'issue de sa peine, il projette de s'installer à Nantes, ville qu'il ne connaît pas. La solution d'hébergement n'est pas stabilisée. Un retour d'expertise psychologique est en attente pour solliciter des permissions de sortie. Titulaire d'un bac pro secrétariat-comptabilité, Richard a exercé le poste d'agent polyvalent de mairie, puis de manutentionnaire, principalement dans le secteur du spectacle. L'obtention d'une habilitation électrique et d'un permis nacelle, l'autorisait à intervenir dans l'installation de l'éclairage dans des salles de spectacle. En détention, il a obtenu un BTS Manager des Unités Commerciales. Il travaille aux ateliers de l'établissement pénitentiaire à l'élaboration de plans d'évacuation d'urgence.

Au cours du premier entretien, les échanges portent essentiellement sur les expériences d'emploi et sur l'avancement du projet. Richard ambitionne de se professionnaliser dans les métiers du spectacle.

« Moi, c'est être plus professionnel au niveau régisseur lumière. Moi, je ne connais pas tout, on m'a appris des choses. Les concerts que l'on faisait, c'était pas des concerts énormes non plus, c'était des petits concerts, c'était pas des trucs avec des grandes stars ».

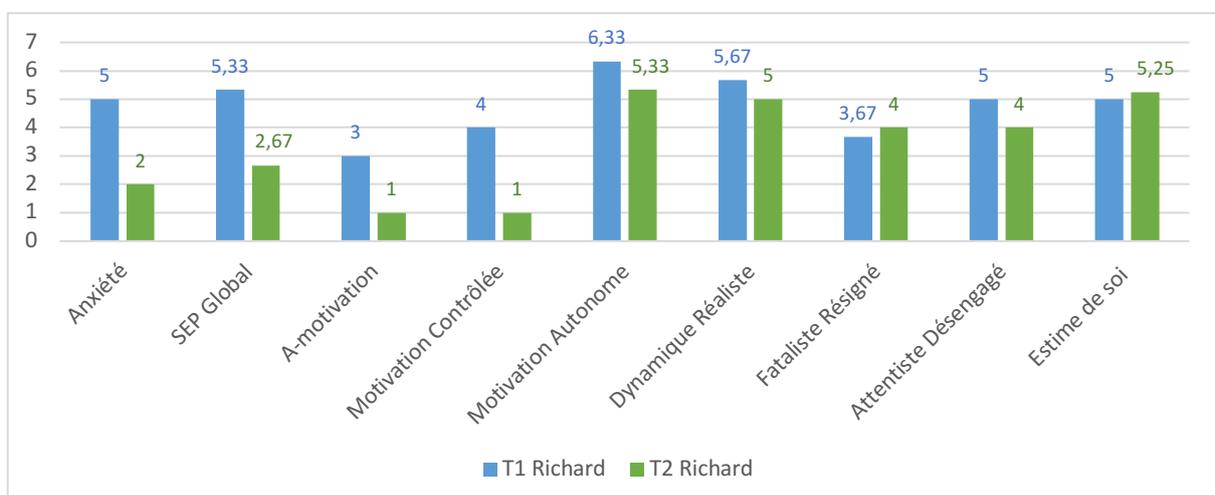
Richard explique avoir rencontré bon nombre de techniciens spectacle ayant eu des démêlés avec la justice, sans que cela ne les empêche d'accéder à l'emploi. Les établissements publics exigeant un casier judiciaire vierge, il dirige ses recherches vers les structures privées. Dans son CV, plusieurs expériences dans le domaine du spectacle sont mentionnées : manutentionnaire, régisseur lumière, technicien spectacle et technicien lumière. Ces métiers énoncés requièrent des compétences techniques pointues. Or, ses compétences paraissent limitées au poste de manutentionnaire, chargé du montage et démontage des éclairages.

Le participant manifeste un certain empressement à intégrer une formation qualifiante, du fait de sa fin de peine prochaine. Au préalable, une confirmation du projet est nécessaire. Richard est disposé à travailler d'autres pistes d'orientation, si les métiers du spectacle n'étaient pas accessibles. L'accompagnement doit permettre de situer le projet et d'établir un plan d'action structuré pour le rendre effectif. Sur le plan judiciaire, une expertise psychiatrique vient d'être effectuée. Selon la CPIP, l'obtention de permissions de sortie n'est pas acquise, au regard du compte-rendu d'expertise.

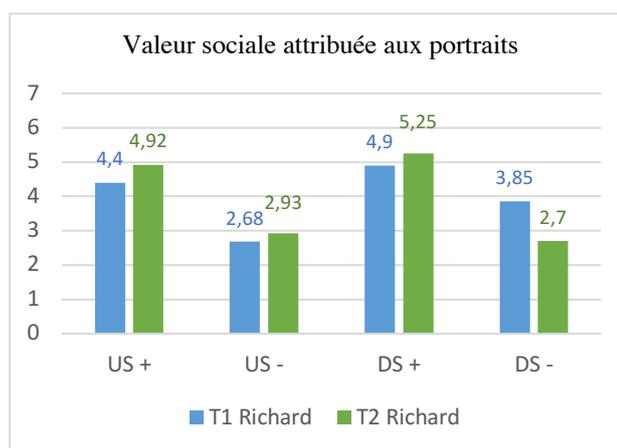
### Évolution du positionnement au cours de l'intervention

La figure 12 présente les scores de Richard, sur les différentes dimensions psychologiques, aux 2 temps de l'intervention.

Figure 12 : évolutions des scores de Richard aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention



Portraits	
T1	T2
• Polyvalent	• Motivé
• Autonome	• Organisé
• Têtu	• Dynamique
• Motivé	• Ponctuel
• Discret	• Réaliste



Portrait T1 : 59.80 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.71\%$ )

Portrait T2 : 69.40 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.16\%$ )

### **Positionnement pré-bilan**

À l'entrée sur le dispositif, Richard manifeste une confiance dans sa capacité à aboutir dans son projet professionnel (5.33) et un niveau d'estime de soi élevé (5). Ces positionnements sont proches de ceux observés auprès du groupe, initialement.

Sa motivation à travailler son projet repose plus sur une motivation autonome (6.33) que contrôlée (4). Il tient davantage une posture dynamique-réaliste (5.67) et attentiste-désengagée (5), que fataliste-résigné (3.67). Son anxiété par rapport au projet professionnel est élevée (5). Au cours du premier entretien, Richard manifestait son inquiétude par rapport au projet, tout en affichant confiance et dynamisme par rapport à sa mise en œuvre. Ses positionnements sur le questionnaire d'auto-évaluation correspondent à la posture tenue en entretien.

Son portrait initial est composé de 5 traits : *polyvalent* – *autonome* – *têtu* – *motivé* – *discret*. Les évaluateurs attribuent à ce portrait un niveau de recrutabilité de 59.80%, sensiblement identique au score moyen des participants ( $M = 62.71\%$ ). La valeur attribuée au portrait est plus positive que négative, tant au niveau de l'utilité sociale (US+ = 4.40) que de désirabilité sociale (DS+ = 4.90).

### **Positionnement post-bilan**

Après l'intervention, les positionnements ont évolué sur plusieurs dimensions. Parmi les changements les plus marqués, on observe une diminution de l'anxiété de 3 points. En matière de SEP, Richard a réduit son positionnement, en se situant à 2.67, après l'intervention. La croyance dans la capacité à aboutir dans le projet, initialement élevée, a donc été réévaluée au cours de l'intervention. Cette évolution est remarquable. Rappelons qu'initialement, Richard se

présentait comme compétent sur différents métiers techniques du spectacle, mais que ses compétences effectives apparaissaient limitées. En se présentant de cette manière auprès de professionnels, Richard risquait de ne pas être crédible dans sa recherche d'emploi. Les démarches entreprises, au cours de l'intervention (recherches documentaires sur les métiers du spectacle, échanges avec des techniciens du spectacle, des stagiaires en formation, des recruteurs) ont pu amener le bénéficiaire à une vision plus objective des compétences requises et des opportunités effectives d'emploi, dans le secteur visé. Cette confrontation aux exigences du secteur était nécessaire pour avancer vers un choix éclairé. Richard a finalement opté pour un projet moins ambitieux en optant pour une formation courte d'habilitation aux travaux en hauteur adaptés au spectacle. Les scores d'estime de soi et de postures par rapport à l'avenir professionnel sont sensiblement identiques aux mesures initiales. La motivation à travailler le projet est principalement une motivation autonome (5.33). Le bénéficiaire réduit son positionnement sur l'échelle d'amotivation (-2) et de motivation contrôlée (-3).

Le portrait post-bilan est composé de 5 traits : *motivé – organisé – dynamique – ponctuel – réaliste*. L'attribution de valeur est sensiblement identique au premier portrait, en termes de désirabilité sociale et d'utilité sociale. Les évaluateurs accordent 69,40% de chance de recrutement à l'auteur du portrait en se présentant de cette manière, soit une progression de 10% par rapport à T1. À la différence du premier portrait, Richard n'a pas fait paraître le trait « têtard » dans son second portrait. L'absence de cette proposition peut expliquer le fait que son portrait soit jugé moins DS- que le précédent.

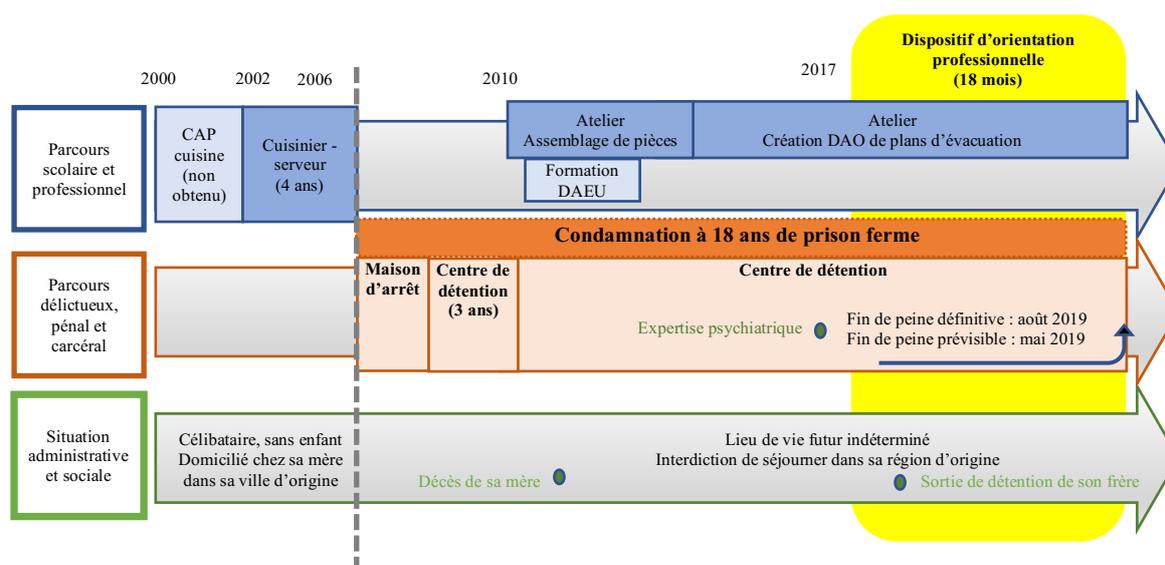
Bien que les positionnements aient peu évolué, Richard exprime plus de doutes quant à sa capacité à réussir son insertion professionnelle. Sans réseau professionnel, il ne sera pas aisé de « faire sa place » dans un secteur très spécialisé, après une sortie de détention. Ces réserves quant à l'issue de son projet sont justifiées. Le participant s'autorise, après l'intervention, à tenir une posture plus modeste et plus objective quant à ses chances d'accéder à l'emploi.

## Le cas de Bastien

### Caractéristiques initiales

Bastien est orienté sur le dispositif d'orientation du centre de détention. L'objectif, précisé par sa CPIP, est de l'aider à se projeter dans un avenir professionnel, en l'accompagnant dans la définition d'un projet. La figure 13 présente le parcours du participant.

Figure 13 : schématisation du parcours de Bastien



Bastien est âgé de 31 ans, célibataire et sans enfant. Incarcéré depuis l'âge de 20 ans, il purge une première peine de prison, d'une durée de 18 ans. Il a, pour seuls contacts extérieurs à la détention, son ancien employeur et un visiteur de prison. Il entretient une relation épistolaire avec son frère, incarcéré dans un autre établissement. Son lieu de vie, à la sortie de détention, n'est pas stabilisé. Une interdiction judiciaire empêche un retour dans sa région d'origine.

Une expertise psychologique, lui permet de prétendre à des permissions de sortie. Bien qu'encouragé par sa CPIP, le bénéficiaire se dit non-volontaire pour solliciter des sorties. Il n'a pas, non plus, l'intention d'obtenir un aménagement de peine. Bastien se qualifie de « *sur-adapté à la prison* ». Sa vie en détention est organisée entre l'atelier de travail et sa cellule. Passionné par le cinéma et l'informatique, il s'occupe en cellule en regardant des DVD et en jouant à des jeux vidéo.

*« Y en a qui sont pressés de sortir, ça n'est pas mon cas parce que je me suis acclimaté... ça fait 11 ans. Je n'en n'ai rien à foutre d'une permission, je retourne dans l'inconnu. Ça fera 12 ans que je n'ai pas connu l'extérieur. J'ai connu le passage à l'euro et je me suis retrouvé en prison. La dernière fois que j'ai vu un smartphone, c'était en taule. J'ai pas connu ça dehors, des écrans plats... la télé c'était encore des tubes cathodiques ».*

*« Je ne suis jamais allé au trou depuis que je suis arrivé, je ne suis jamais allé au mitard. Je suis du genre à rester dans ma cellule, à fréquenter personne. Moins on fréquente de gens ici, mieux on se porte. C'est une expérience que j'ai fait ici en prison. C'est plus on se tient à l'écart des gens, moins il y a de problème ».*

En formation initiale, Bastien a suivi un CAP cuisine, sans obtenir le diplôme. Son maître d'apprentissage l'a ensuite embauché, sans le déclarer. Il a donc travaillé pour le même employeur, de l'âge de 14 à 19 ans, jusqu'à sa condamnation. Bastien garde un bon souvenir de cette expérience professionnelle. Il aimait son travail et les relations avec ses collègues et les clients du restaurant. En détention, Bastien travaille aux ateliers du centre de détention, depuis 6 années. Le travail tient une place importante dans sa vie carcérale. Il explique nouer facilement des relations avec ses collègues. Passé contremaître sur son précédent poste, il maîtrise son poste actuel (création de plan d'évacuation sur ordinateur). Il a aussi, durant sa peine, préparé le DAEU. Malgré de très bons résultats en formation qui lui garantissait l'obtention du diplôme, il ne s'est pas présenté à l'examen final.

*« J'ai passé mon DEAU, je ne l'ai pas eu parce que je n'ai pas été à l'examen final. Mon patron (des ateliers) ne voulait pas me donner ma demi-journée. Donc je l'ai pris un peu mauvaise. J'avais eu 19 en histoire, 20 en anglais, 18 en géo et 12 en français. Quand mes profs ont vu ça... J'avais passé 7 devoirs, je les ai gardés en souvenir car je n'avais jamais eu de si bonnes notes (...). Ça prouve que je ne suis pas un débile, que je suis de niveau universitaire, que j'ai un potentiel. Le diplôme, s'il en faut un je le décroche (...). N'importe quel test je vous le fais, je suis certain de pouvoir y arriver. J'ai fait mon QI, j'étais au-dessus de la moyenne des adultes, il me considérait presque comme un surdoué. La moyenne c'est entre 110 et 130 et moi j'étais à 134. J'étais au-dessus de la moyenne »*

À 2 ans de sa fin de peine définitive, le projet professionnel n'est pas défini. Bastien explique s'être, jusqu'à présent, concentré sur sa peine. Il n'est visiblement pas à l'initiative de l'accompagnement au projet professionnel.

*« J'en suis à zéro (...), je n'ai rien fait, zéro projet (...). Ça n'est pas dans l'immédiat que je voulais voir ça (...). Il faut que je prépare un truc, ils ont peur que je retourne dans mes travers... ».*

À sa sortie de détention, Bastien devra subvenir financièrement à ses besoins et rembourser les parties civiles, dont le montant est très élevé. Il compte sur ses économies et sur la vente de la maison dont il a hérité pour pourvoir à ses besoins. L'insertion professionnelle ne paraît pas

être une préoccupation sur le court terme. Interrogé sur ses projets futurs, Bastien veut « *vivre en liberté* » et profiter de tout ce dont il a été privé durant sa peine.

*« Avoir des enfants peut être, construire une famille peut-être, aller dans le sud. Travailler, c'est un autre aspect (...). C'est plus sur le long terme qu'il faudrait que je voie quelque chose. Je peux tenir 2 ans en dormant à l'hôtel et en faisant la fête tous les jours. Pour l'instant, je ne projette pas. Si, le premier jour de ma sortie, je peux me le projeter, faire la fiesta, retrouver une fille, boire de l'alcool et beaucoup d'autres choses ».*

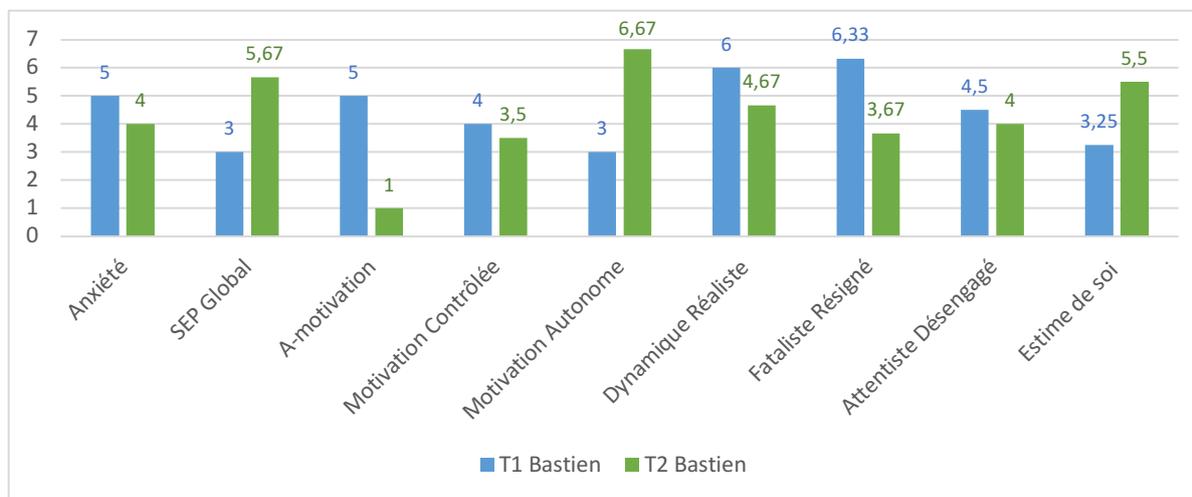
Il sait, cependant, qu'à moyen terme, il devra se réinsérer professionnellement. Estimant ne pas connaître l'environnement professionnel, il est ouvert à l'idée d'obtenir des informations sur les métiers et les modalités d'accès. La piste de dessinateur DAO, en lien avec son poste aux ateliers, est évoquée.

*« Je connais l'intérieur mais pas l'extérieur vu que je suis tombé à 19 ans. Je ne connais pas grand-chose du monde extérieur à l'heure actuelle. (...) Oui, avoir une idée de ce que je peux faire à l'extérieur. On peut travailler sur des possibilités qui s'offrent à moi. (...) J'ai déjà l'informatique et la restauration. Après, je peux aller sur autre chose (...). Par exemple, le boulot pratique, dessiner des plans, ça m'intéressait bien à l'extérieur. Mais, je ne connais que les boîtes pour lesquelles on fait des plans. Les autres, je ne connais pas. Je ne sais pas comment on peut arriver à ce résultat dehors, s'il faut un diplôme ou autre. (...) Sur le long terme ça m'intéresserait bien ; C'est un boulot pas trop emmerdant, on est assis derrière un ordinateur toute la journée, à dessiner. Ça bousille peut-être un peu la vue au bout d'un moment ».*

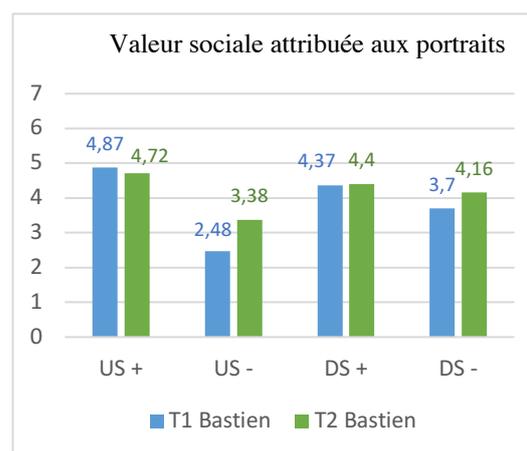
Bastien est conscient de l'écart creusé entre sa vie passée et sa vie future. Son détachement par rapport au projet d'insertion et sa résistance à bénéficier d'une première permission de sortie sont saillants. Cette posture est possiblement liée à sa crainte de retrouver la vie extérieure. Sur le plan professionnel, des compétences sont acquises. Leur transférabilité directe sur l'emploi est à préciser. En fonction du choix d'orientation, certaines compétences pourraient être actualisées, voire approfondies pour accéder à l'emploi. Sa connaissance de l'environnement professionnel et des solutions mobilisables est limitée. Le travail d'accompagnement est abordé par une exploration du monde professionnel (métiers, formations), à partir des intérêts professionnels et extra-professionnels du participant.

## Évolution du positionnement au cours de l'intervention

Figure 14 : évolutions des scores de Bastien aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention



Portraits	
T1	T2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétent</li> <li>• Intelligent</li> <li>• Sûr de moi</li> <li>• Professionnel</li> <li>• Passionné par l'ordinateur ou le domaine cinématographique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polyvalent</li> <li>• Ponctuel</li> <li>• Motivé</li> <li>• Assidu</li> <li>• Une tête brûlée</li> <li>• Une tête de mule ou borné (je ne lâche jamais avant d'arriver à mes fins)</li> <li>• Insatiable</li> <li>• Toujours en quête d'amélioration</li> <li>• Passionné</li> <li>• Un geek (culture, cinéma, informatique, console, multimédia, etc.)</li> </ul>



Portrait T1 : 63.96 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.71\%$ )

Portrait T2 : 44.20 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.16\%$ )

### Positionnement pré-bilan

Au stade initial, Bastien se positionne à un niveau élevé d'anxiété par rapport au projet (5), proche du niveau moyen du groupe ( $M=4.84$ ). Au cours du premier entretien, il ne montrait pas d'inquiétude, en manifestant un certain détachement par rapport à l'avenir professionnel. Le niveau de SEP (3) est inférieur au score moyen des participants ( $M=4.3$ ). Ce sentiment réservé repose sur sa capacité à se représenter le projet (3) et à le mettre en œuvre (1). Bastien paraît

plus assuré quant à sa capacité à construire un projet à partir de ses compétences (5). Le score initial d'estime de soi (3) est plus faible que celui du groupe ( $M=4.98$ ). S'il s'estime relativement capable de se former à un nouveau métier (5) et d'être apprécié facilement dans le milieu professionnel (5), Bastien ne pense pas faire ce qu'il faut pour trouver un emploi (1) et savoir convaincre un employeur (1). Ces positionnements reflètent les doutes quant à l'insertion professionnelle, malgré une expérience d'emploi (hors-détention et en détention) conséquente. Les années d'incarcération passées peuvent expliquer ces positionnements réservés. Le niveau d'amotivation (5) est nettement supérieur au niveau moyen ( $M = 2.84$ ). Contrairement au groupe, Bastien manifeste plus de motivation contrôlée (4), que de motivation autonome (3). Ces mesures concordent avec le fait qu'il ne soit pas à l'initiative de cette démarche. Sa posture par rapport à l'avenir professionnel est davantage dynamique-réaliste (6) et fataliste-résignée (6.33), qu'attentiste-désengagée (4.50).

Son premier portrait est composé de 5 propositions. Les premières propositions correspondent à ce qui peut être attendu d'un demandeur d'emploi : *compétent, intelligent, sûr de moi, professionnel*. Le dernier trait, *passionné par l'ordinateur ou le domaine cinématographique*, renvoie aux intérêts extra-professionnels du participant. Ce portrait donne lieu à un jugement de recrutabilité de 63.96 %, proche du score moyen. Les évaluateurs attribuent au portrait plus de valeur sociale positive que négative, tant sur le plan de l'aptitude à être aimé (désirabilité), qu'à l'aptitude à réussir dans la vie professionnelle (utilité).

À travers cette auto-présentation initiale, plusieurs aspects, non-apparents au cours du premier entretien, sont mis en avant. Dans les échanges, Bastien renvoyait un certain détachement par rapport à son insertion future. Le positionnement sur le questionnaire d'auto-évaluation montre, à l'inverse, un niveau élevé d'anxiété. Le participant bénéficie d'expériences d'emploi et de formation positives. De ce fait, les niveaux d'estime de soi et de sentiment d'efficacité personnelle pourraient être plus élevés. Bastien, affecté par des années de détention, s'auto-présente de manière négative. La motivation à travailler le projet est peu autodéterminée, certainement du fait qu'il ne soit pas acteur de la demande d'accompagnement en orientation professionnelle.

### ***Positionnement post-bilan***

En fin d'intervention, certains positionnements ont considérablement évolué. Bastien a amélioré son SEP par rapport au projet professionnel (5.67), soit une augmentation de 2.67. Il s'estime plus capable de se représenter le projet (6) et de le mettre en œuvre (5). Le niveau

d'estime de soi globale (5.50) a progressé. À la différence de son estimation initiale, Bastien a davantage le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi (5) et d'être en mesure de convaincre un employeur (4). Au cours de l'accompagnement, il a précisé un projet professionnel de vendeur spécialisé en magasin. La rencontre de professionnels, dans le cadre d'enquêtes-métiers, et la définition d'un plan d'action (entrée en formation prévue 1 mois après sa sortie de détention) ont possiblement participé à l'amélioration de son sentiment d'efficacité personnelle et de son estime de soi. Le niveau d'anxiété (4) montre que l'avenir professionnel est toujours source d'angoisse. Bastien apparaît nettement plus autodéterminé dans le travail sur le projet qu'initialement : le score de motivation autonome augmente de 3 à 6.67, le score de motivation contrôlée (3.50) est quasiment identique au score pré-bilan (4). L'amotivation diminue, en évoluant de 5 à 1. En fin d'intervention, le travail sur le projet repose donc davantage sur une motivation extrinsèque. Les postures par rapport à l'avenir professionnel ont évolué. Le candidat se montre moins fataliste-résigné en fin d'intervention (3.67) qu'initialement (6.33).

Dans son portrait post-bilan, Bastien se décrit en 10 propositions, soit 6 de plus qu'avant l'intervention. Plusieurs propositions sont liées à l'utilité sociale positive : *polyvalent, ponctuel, motivé, assidu, insatiable, toujours en quête d'amélioration, passionné*. D'autres traits renvoient à des traits de caractère : *une tête brûlée, une tête de mule ou borné (je ne lâche jamais avant d'arriver à mes fins)*. Enfin, la dernière proposition a trait à ses centres d'intérêts : *un geek (culture, cinéma, informatique, console, multimédia, etc.)*. Ce second portrait apparaît plus personnel et moins normatif que le précédent. Les évaluateurs ont jugé que l'auteur du portrait avait 44.20 % de chances de trouver un emploi, soit un score de recrutabilité nettement plus défavorable que le premier portrait (63.96%). La valeur sociale attribuée au portrait évolue peu en termes d'US+ et de DS+. Le jugement est plus défavorable concernant l'US- et la DS-.

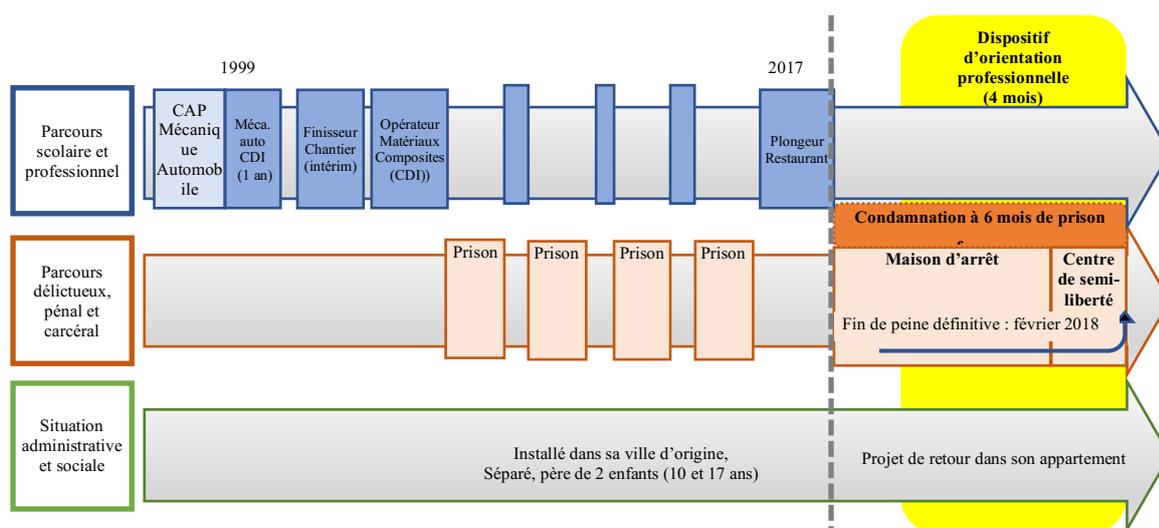
À travers ces mesures pré et post-bilan, l'évolution de participant est constatée. Initialement, la posture par rapport à l'avenir était symptomatique des années passées en détention. En se comportant de manière exemplaire et en n'effectuant aucune demande liée à la sortie, Bastien se tenait à distance de sa problématique d'insertion. Progressivement, au cours de l'accompagnement, la projection vers l'avenir est devenue plus concrète. Le bénéficiaire a pris confiance dans sa capacité à réussir son insertion professionnelle et a développé son estime de soi. Après l'intervention, il est plus autodéterminé à travailler son projet professionnel. À travers ces différents changements, Bastien a pu se présenter plus positivement à l'issue de l'accompagnement.

## Le cas de Théo

### Caractéristiques initiales

Théo est détenu à la maison d'arrêt. La Conseillère Pôle Emploi Justice l'oriente vers le dispositif d'orientation afin de travailler un projet vers les métiers de la métallurgie. La figure 15 illustre le parcours du bénéficiaire.

Figure 15 : schématisation du parcours de Théo



Théo est âgé de 37 ans, célibataire et père de 2 enfants (10 et 17 ans). Incarcéré pour la 5<sup>ème</sup> fois, pour une peine prononcée de 6 mois, sa sortie de détention est prévue dans 4 mois. Depuis l'âge de 23 ans, le participant cumule 5 années d'emprisonnement. Il dit avoir « *essayé de décrocher* » mais avoue, à demi-mot, ne pas être sorti de ses conduites délictueuses. Hors détention, ses ressources financières reposent sur son salaire et ses trafics illégaux. Du fait de son parcours, Théo redoute d'être un mauvais modèle pour ses enfants. Il craint, par ailleurs, une future condamnation qui pourrait le conduire, selon ses estimations, à une peine de 10 ans.

*« C'est sûr, je ne manque de rien au niveau argent. Mais, je ne suis pas heureux car je suis qu'en prison. Ça n'est pas une vie non plus. Le si peu que je gagne, c'est ce que je bouffe en prison (...). Là, j'ai vraiment plus le choix car je n'ai pas envie que mon petit il fasse la même chose. C'est même lui qui me freine parfois, qui me dit : 'arrête, tu ne fais rien ce soir, tu es avec nous'. C'est lui qui me freine, pas moi. Heureusement qu'il est là pour moi. ».*

Titulaire du CAP mécanicien automobile, le participant a travaillé 1 an dans ce domaine, dans le cadre d'un CDI. Puis, il a effectué plusieurs contrats, sur de courtes périodes, principalement dans le milieu industriel : agent d'entretien, pontier, manutentionnaire, opérateur en matériaux

composite, etc. Malgré ses différentes expériences, Théo dit avoir peu travaillé. Avant d'être incarcéré, Théo travaillait dans un restaurant, en CDI, sur le poste de plongeur. Le parcours professionnel est entrecoupé des périodes de détention. Il ne s'est pas installé durablement dans l'emploi. Selon lui, les différentes incarcérations ont compromis son parcours professionnel, en interrompant ses contrats.

*« Je n'ai pas beaucoup travaillé dans ma vie. Je prends un petit peu tout ce qui se passe pour l'instant quoi. En fait, je ne travaille pas beaucoup. C'est simple, je ne travaille pas même. Et puis c'est tout (...). À chaque fois que ça marchait à peu près bien... après, je fais des conneries dehors, c'est ma faute. A chaque fois, ils m'attrapent ».*

Les expériences professionnelles ont été satisfaisantes, en termes d'activités, d'ambiance, de conditions de travail et des relations avec les collègues. Dans l'emploi, Théo se décrit comme sérieux et respectueux du cadre.

*« Tout se passait bien, très bien. Dans le boulot, je ne lâche pas l'affaire. Quand je suis au boulot, je suis au boulot. Ce que je fais à côté, je le fais à côté, mais le boulot, c'est le boulot ».*

Au cours de son parcours, Théo a effectué des démarches de recherche d'emploi, souvent pour répondre à la pression de la justice. En milieu extérieur, sa CPIP l'incitait à travailler, pour éviter un retour en prison. Dans son CV, il a essayé de dissimuler les périodes de détention en augmentant les durées de ses différentes expériences professionnelles. Pour effectuer ses démarches de recherches d'emploi, le bénéficiaire se déplace à Pôle emploi et dans les agences intérimaires. N'utilisant pas l'informatique, sa capacité à accéder à l'information liée à l'emploi est limitée : « Je n'ai pas internet, pas de téléphone. Ça ne m'intéresse pas ». Théo pense avoir de la chance dans ses recherches d'emploi.

*« À chaque fois que je postule dans une boîte d'intérim, ils me rappellent directement, je postule moi-même. A chaque fois je suis pris, je ne sais pas pourquoi, ça passe à chaque fois pour l'instant ».*

Son souhait est de s'orienter vers le métier de soudeur. Il connaît les entreprises locales dans le secteur industriel, mais ne maîtrise pas les modalités d'accès aux formations dans ce domaine. Ce projet a été évoqué lors des précédentes périodes de détention, sans être concrétisé.

*« Moi je veux faire de la soudure. A chaque fois, je dis ça. Je vais peut-être y arriver un jour (...). C'est tous les 2 ans que je vais à la maison d'arrêt. Tous les 2 ans, je recommence à zéro. À chaque fois, c'est la même histoire... À chaque fois, j'ai commencé (à travailler un projet professionnel), je n'ai jamais fini. Je n'ai jamais eu le temps de vous voir, à chaque fois je suis sorti soit pour la semi, soit pour autre chose. Et puis dehors, je ne fais plus rien. C'est la 5<sup>ème</sup> fois que je viens et à chaque fois c'est pareil ».*

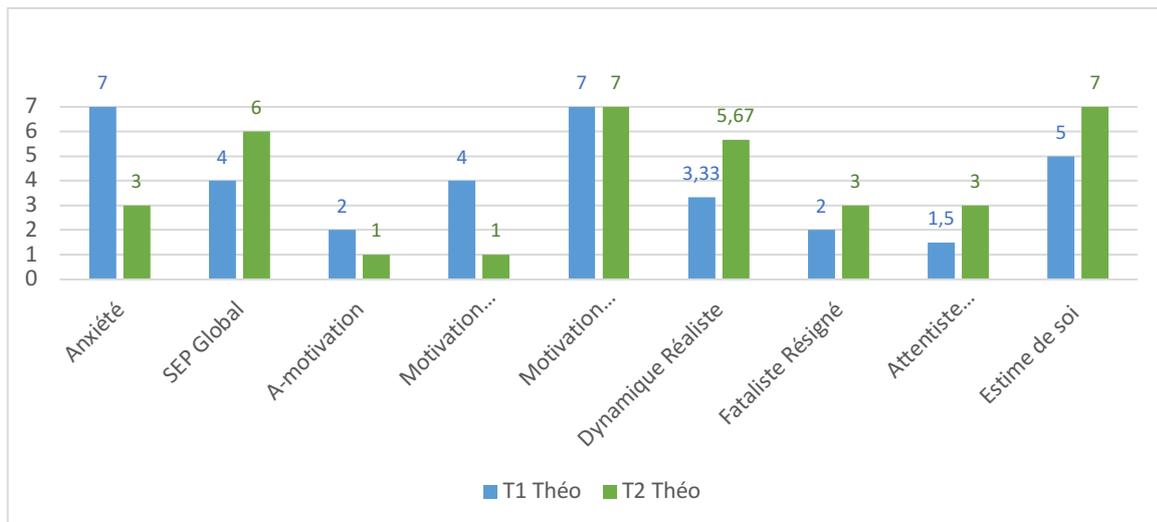
Le métier d'opérateur en matériaux composites, seconde piste d'orientation, est évoqué. À l'issue d'une formation courte, Théo a exercé ce métier pendant 1 an. À la suite d'une perquisition de la police sur son ancien lieu de travail, il redoute d'être « grillé » auprès des entreprises locales.

En résumé, Théo est demandeur d'un appui à la mise en œuvre de son projet. Malgré des expériences d'emploi significatives, il explique avoir peu travaillé. Il minimise les compétences acquises dans le secteur industriel. Elles constituent, pourtant, des atouts par rapport à l'insertion professionnelle future.

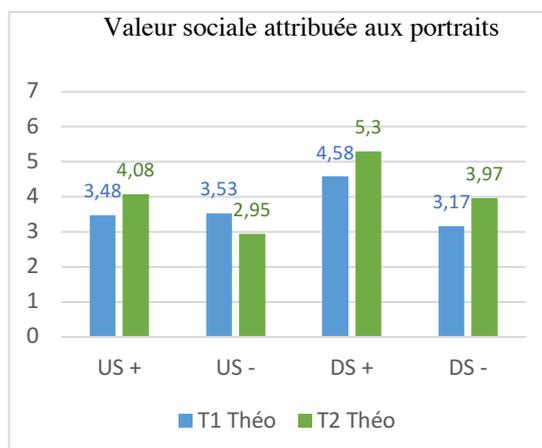
### Évolution du positionnement au cours de l'intervention

La figure 16 illustre l'évolution des positionnements de Théo sur les dimensions psychologiques de l'étude, avant et après l'intervention.

Figure 16 : évolutions des scores de Théo aux variables psychologiques, comparées aux scores du groupe, avant (T1) et après (T2) l'intervention



Portraits	
T1	T2
• Sérieux	• Manuel
• Ponctuel	• Ponctuel
• Propre	• Patient
• Manuel	• Propre



Portrait T1 : 59.66 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.71\%$ )

Portrait T2 : 61.93 % de chance de trouver un emploi ( $M = 62.16\%$ )

---

### ***Positionnement pré-bilan***

Initialement, Théo se déclare fortement anxieux par rapport à son avenir professionnel, en se positionnant sur 7. Au cours de l'entretien-diagnostic, ce niveau d'angoisse n'était pas manifeste. Le SEP en lien avec le projet professionnel, d'une valeur de 4, est proche du score moyen du groupe ( $M = 4.30$ ). Les différentes expériences d'emploi auraient pu donner lieu à une meilleure confiance dans la capacité à aboutir dans son projet. En se référant aux indicateurs du SEP, le participant s'estime en mesure de se représenter le projet (7), mais est plus réservé quant à sa capacité à élaborer son projet à partir de ses compétences (4) et à le mettre en œuvre en ayant en tête les actions et étapes (1). À travers ces mesures, on comprend le besoin d'accompagnement exprimé par le bénéficiaire, au cours de l'entretien. La motivation à travailler le projet repose plus sur une motivation autonome (7) que sur une motivation contrôlée (4). Le score d'amotivation (2) est bas. Théo se montre donc autodéterminé, conformément à son intention d'avancer dans la confirmation de son projet. En termes d'attributions causales en lien avec l'avenir professionnel, les scores sont bas sur les différentes postures : dynamiques-réaliste (3.33), fataliste-résigné (2) et attentiste-désengagé (1.5). L'observation des positionnements sur les indicateurs relatifs aux attributions causales permet de détailler ces scores. Les scores liés à des explications causales externes (la chance, l'aide des autres, le marché de l'emploi, les employeurs) se situent entre 1 et 2. Théo ne pense pas, non plus, que son avenir professionnel soit lié à son état d'esprit du moment (1) ou à ses compétences. Selon lui, son devenir professionnel dépend davantage de ses efforts (7) et de sa personnalité (4). Le score d'estime de soi par rapport à l'emploi (5) est proche du score moyen des participants ( $M = 4.98$ ). Si Théo présente une estime de soi positive sur 3 indicateurs liés à l'estime de soi, il ne pense pas faire ce qu'il faut pour trouver un emploi, en se situant sur 1. Le portrait est composé de 4 traits : *sérieux – ponctuel – propre – manuel*. Il donne lieu à un jugement de recrutabilité de 59.66 %. Ce portrait est jugé sensiblement plus positivement que négativement, en termes d'utilité sociale et de désirabilité sociale. Les évaluateurs attribuent plus de désirabilité sociale positive (4.58) que d'utilité sociale positive (3.48).

### ***Positionnement post-bilan***

Les scores post-bilan mettent en évidence des évolutions sur plusieurs dimensions psychologiques. Le score d'anxiété, initialement élevé, est réduit à 3 après l'intervention. Théo montre plus de confiance dans sa capacité à aboutir dans son projet professionnel en se

positionnant sur 7. Cette amélioration est liée au fait qu'il s'estime plus capable de se représenter le projet (7) et de le mettre en œuvre (5). En termes d'autodétermination à travailler le projet, le positionnement est stable sur la motivation autonome (7) et diminue de 3 points sur la motivation contrôlée (1). Les postures par rapport à l'avenir évoluent, avec des scores supérieurs aux scores initiaux. Théo tient une posture davantage dynamique-réaliste (5.67), que fataliste-résigné (3) ou attentiste-désengagé (3). Plus précisément, il pense plus que son devenir professionnel dépend de ce qu'il a appris à faire (interne-stable-contrôlable), en se positionnant sur 5. L'estime de soi par rapport à l'emploi évolue positivement de 5 à 7. Le changement le plus marqué sur cette dimension concerne le sentiment de faire ce qu'il faut pour trouver un emploi. Sur cet indicateur, le positionnement évolue de 1 à 7.

Le second portrait contient 4 propositions : *manuel, ponctuel, patient, propre*. Le jugement de recrutabilité d'une valeur de 61.93% est proche du jugement obtenu sur le premier portrait.

Les différentes évolutions constatées au cours de l'intervention (e.i., l'amélioration du sentiment d'efficacité, la valorisation de l'estime de soi par rapport à l'emploi, la tenue d'une posture plus dynamique-réaliste, la diminution de l'anxiété) pourraient concourir à une mise en œuvre effective du projet professionnel, après sa peine.

## CHAPITRE 9 - DISCUSSION GÉNÉRALE

La réinsertion sociale des détenus constitue l'une des missions principales de l'administration pénitentiaire. Les dispositifs d'orientation professionnelle, déployés en détention, sont un des moyens mobilisés pour faciliter l'insertion professionnelle à l'issue de la peine afin de prévenir la récidive. L'objectif général de cette thèse était d'apporter un éclairage sur les effets de ce type d'intervention dans le contexte spécifique qu'est la prison.

Notre étude a porté sur 32 personnes détenues, bénéficiaires d'un accompagnement au projet professionnel, dans le cadre de la préparation de leur sortie de détention. Notre revue de littérature nous a conduit à examiner l'évolution de dimensions psychologiques pour évaluer l'effet de l'intervention : le sentiment d'efficacité personnelle par rapport à l'emploi, la motivation à aboutir dans le projet professionnel, les attributions causales en lien avec l'avenir professionnel, l'estime de soi et l'image de soi. Ces variables, fortement associées au contexte carcéral, sont liées aux perceptions de soi. En matière d'orientation professionnelle, elles jouent un rôle dans la régulation des conduites en orientation, en termes de persévérance et de performance. L'influence positive des interventions en orientation est mise en évidence, par différents travaux, à travers le développement du sentiment d'efficacité personnelle (Bellamy, 1998 ; François & Botteman, 2002), de l'agentivité (Ferrieux & Carayon, 1998 ; François & Langlier, 2000 ; Lemoine, 1998), de l'estime de soi (Ferrieux & Carayon, 1998 ; Gaudron, Bernaud & Lemoine, 2001) et de la richesse de soi (Gaudron, Bernaud & Lemoine, 2001).

Dans une démarche quasi-expérimentale, il importait, en premier lieu, de disposer d'une connaissance fine des dispositions initiales au travail sur le projet des participants. À cette fin, nous avons analysé le contenu des entretiens-diagnostic et des questionnaires d'auto-évaluation pré-bilan sur les dimensions psychologiques. Bien que notre population soit hétérogène, nous avons observé des parcours souvent chaotiques et une faible maîtrise des démarches liées à l'insertion professionnelle. À ce stade, les participants se déclaraient, en majorité, fortement autodéterminés à travailler leur projet. Ils témoignaient d'une bonne estime de soi professionnelle et affichaient une posture dynamique-réaliste par rapport à leur avenir professionnel. Ces positionnements étaient inattendus, au regard des parcours professionnels peu probants. À l'inverse, certains participants, qui auraient pu se prévaloir de leurs expériences d'emploi significatives, ne se positionnaient pas plus favorablement que leurs pairs sur les

dimensions psychologiques. Les réponses et la réalité des situations étaient décalées. Ces présentations de soi ne paraissaient pas fonctionnelles pour accéder à l'emploi ou à la formation. Partant de ces constats, nous avons envisagé que la réussite de l'intervention se traduirait différemment chez les participants : ceux ayant les scores les plus bas se présenteraient plus positivement, alors que ceux ayant les scores les plus hauts se montreraient plus modestes. Nous en faisons l'hypothèse.

Dans ce chapitre, nous discutons les apports et limitations de cette thèse, puis les perspectives qui en émanent. Nous présentons, tout d'abord, une synthèse des principaux résultats obtenus.

### ***Principaux résultats***

---

L'intervention en orientation professionnelle a produit des évolutions sur certaines dimensions psychologiques : les personnes détenues sont moins anxieuses par rapport à l'avenir professionnel, elles ont renforcé leur sentiment d'efficacité personnelle en lien avec le projet professionnel et montrent moins d'absence de motivation à travailler leur projet. Les changements ne sont pas constatés sur les autres dimensions étudiées (i.e., l'autodétermination, les postures liées aux attributions causales par rapport à l'avenir professionnel, l'estime de soi et l'image de soi). Les positionnements initialement élevés laissaient supposer ce résultat. Toutefois, sur quelques indicateurs associés à ces variables, des évolutions favorables à la mise en œuvre du projet sont vérifiées : les participants considèrent davantage que leur avenir dépend de ce qu'ils ont appris à faire (attribution interne-stable-contrôlable) ; sont plus motivés à travailler leur projet en envisageant que cette démarche sera utile à leur devenir professionnel (régulation extrinsèque identifiée) et estiment plus faire le nécessaire pour accéder à l'emploi (jugement lié à l'estime de soi). Aucun effet néfaste de l'intervention n'est, par ailleurs, constaté. À un niveau global, la participation au dispositif d'orientation produit des changements correspondant aux objectifs recherchés par ce type d'intervention.

Certaines évolutions s'opèrent simultanément : l'évolution de l'estime de soi est associée positivement à l'évolution du sentiment d'efficacité personnelle, de la motivation autonome et de la posture dynamique-réaliste. En amont de l'accompagnement, des relations étaient repérées entre ces dimensions, liées à l'évaluation globale de soi (Baudin, 2009 ; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). Les données suggèrent que l'intervention en orientation provoque un

ensemble de changements liés au noyau de l'évaluation de soi, concept rendant compte de la satisfaction dans le domaine professionnel (Judge & Bono, 2001).

Les effets de l'intervention ont été caractérisés afin de situer les évolutions selon les participants. Sur l'ensemble des dimensions, les changements observés sont hétérogènes (les scores post-bilan diminuent, sont stables ou augmentent) et dépendants des positionnements initiaux (plus le positionnement pré-bilan est haut (*vs* bas), plus il diminue (*vs* augmente) en fin d'intervention). Ainsi, les participants se situant, initialement, sur les valeurs extrêmes des échelles ont davantage modifié leur positionnement en modérant, par une diminution ou une augmentation, leurs scores en fin d'accompagnement. Ces effets de pondération sont plus ou moins forts selon les dimensions. Ceci suggère que la participation au dispositif a amené les participants à une présentation de soi plus positive chez ceux se sous-évaluant initialement et plus modeste chez ceux se surévaluant. Ainsi, l'autoévaluation des participants apparaît plus réaliste. Ces résultats confirment notre hypothèse de recherche.

La population d'étude présentait des caractéristiques hétérogènes en termes de parcours (scolaire, professionnel, délictuel et carcéral) et de connaissances relatives au projet. Avant d'intégrer le dispositif, les scores des participants sur certaines dimensions psychologiques étaient partiellement liés à ces caractéristiques (e.g., les personnes détenues les plus ancrées dans la délinquance affichaient une moindre confiance dans la capacité à aboutir dans leur projet professionnel). Ces relations, cohérentes dans leur ensemble, indiquaient que les parcours et connaissances influençaient, en partie, la perception de soi des participants. Malgré un positionnement initial élevé sur les dimensions du questionnaire, les personnes détenues n'avaient pas répondu de manière aléatoire. Par ailleurs, certains liens que nous pouvions supposer étaient inexistantes (e.g., les participants expérimentés professionnellement ne s'estimaient pas plus positivement par rapport à l'emploi que les plus éloignés de l'emploi). Après l'intervention, plusieurs relations entre les caractéristiques et les évaluations de soi ont évolué. Des liens nouveaux sont apparus sur certaines dimensions, d'autres n'existent plus. Sans pouvoir le confirmer statistiquement, ces comparaisons pré et post-bilan tendent à montrer que l'intervention a modifié certaines relations. Par ailleurs, certaines évolutions sont dépendantes des caractéristiques initiales (e.g., les personnes détenues expérimentées professionnellement ont davantage évolué en matière d'estime de soi). Ces résultats, bien que partiellement observés, illustrent le fait que le parcours et les connaissances initiales relatives

au projet professionnel jouent non seulement sur la perception de soi, mais aussi sur son évolution au cours de l'intervention.

### *Apports et limites*

---

À notre connaissance, cette recherche est la première étude consacrée à l'évaluation de l'impact de l'accompagnement en orientation professionnelle à destination du public détenu. Un certain nombre d'apports et de limites peuvent être associés à ce travail.

Notre question de recherche nous a conduit à explorer les champs conceptuels relatifs à la désistance et à l'orientation professionnelle. En engageant ce travail de recherche, nous nous interrogeons sur la possible incidence de l'accompagnement en orientation sur la rupture des parcours délinquants. À travers notre revue de littérature, plusieurs rapprochements théoriques sont apparus entre ces domaines de recherche. Rompre avec la délinquance ou s'orienter professionnellement renvoient à une dynamique de changement, reposant en partie sur des processus identiques, tels que la capacité à agir, le sentiment d'efficacité personnelle, la motivation et la construction identitaire. Les logiques d'intervention mobilisées visent, de manière commune, à développer l'autonomie, la construction de soi et la construction de sa vie. Elles impliquent, similairement, l'implication de professionnels dont la posture permet la mise en place d'une alliance de travail, élément incontournable dans l'efficacité des méthodes d'intervention. À travers leur rôle d'accompagnateurs au changement, les intervenants « justice » et « orientation » présentent, finalement, des identités professionnelles voisines. Ces parallèles entre désistance et orientation professionnelle montrent combien les pratiques qui y sont associées peuvent être complémentaires. Dans une logique d'interventions multimodales, la mobilisation du conseil en orientation peut prendre en charge les difficultés liées à l'insertion professionnelle des sortants de détention. L'emploi étant un facteur favorisant le processus de désistance (La Vigne et al., 2004, 2007 ; Rossman & Roman, 2003 ; Visher & Courtney, 2007), l'intérêt du travail sur le projet professionnel dans le cadre de la préparation de la sortie de détention est admis. Au-delà de cet impact, cette démarche peut participer à une dynamique de changement des PPSMJ. Cette potentialité, encore peu perçue dans le champ pénitentiaire, est à souligner.

Le travail de thèse permet de mieux comprendre la problématique d'insertion professionnelle de la population carcérale et les effets d'un accompagnement au projet professionnel auprès de ce public. Un constat saillant concerne la présentation de soi des participants, à l'entrée sur le dispositif d'orientation. À ce stade, les positionnements initiaux discordaient des réalités objectives des situations. La valorisation de soi à l'excès, des uns, est visiblement le fait d'une stratégie d'auto-présentation visant à montrer une bonne image de soi, dans un contexte probablement perçu comme évaluatif. La dépréciation de soi, des autres, peut être comprise comme une conscience des nombreux obstacles à surmonter pour retrouver une stabilité professionnelle à l'issue de la peine. Dans les 2 cas, les présentations de soi des participants s'avéraient fragiles en situation de recherche d'emploi. Ces observations renvoient à la question suivante : comment se présenter au monde professionnel après une période de détention ? L'épisode de détention est déstructurant. Ces postures reflètent la vulnérabilité (de Beaurepaire, 2012) et le stigmate carcéral (Chantraine, 2003) éprouvés par les personnes détenues. En prison, rares sont les espaces où la personne détenue peut exprimer librement ses faiblesses, sans craindre d'être jugée. La cadre du conseil en orientation professionnelle l'autorise. À cet endroit, le statut de demandeur d'emploi prime sur celui de détenu. Comme l'indique François et Botteman (2002), la mise en place par le psychologue de « *conditions environnementales protectrices* » (Bandura, 1980), « *dépourvues de menace ou de défi à la conception que le sujet se fait de lui-même* » (Rogers & Kinget, 1971), peut aider le bénéficiaire à s'accepter tel qu'il est et à engager un changement.

Le repérage de ces positionnements initiaux a orienté notre hypothèse de recherche. L'efficacité de l'intervention ne pouvait reposer sur la seule observation d'une augmentation des scores sur les variables psychologiques liées aux perceptions de soi, comme il est d'usage dans différents travaux (Gaudron & Betz, 2005). Les changements attendus, auprès de notre population, étaient alors différenciés. D'ailleurs, les participants n'ont pas bénéficié de l'intervention de la même manière. Cette mise en évidence de résultats distincts de ceux observés dans la littérature traitant de l'efficacité des interventions en orientation constitue une implication théorique de notre recherche.

La démarche de recherche-action, mobilisée pour notre recherche, présente l'intérêt de mener l'expérimentation au plus près de l'accompagnement, dans le contexte carcéral, habituellement difficilement accessible aux chercheurs. Par cette mise en œuvre in-situ, nous avons été en mesure de recueillir des informations qualitatives et quantitatives et d'étayer les résultats de la

recherche. Nous nous sommes appuyés sur 2 sources de données : le contenu du premier entretien et les auto-présentations des participants. Cette double évaluation se révèle adéquate pour apprécier finement la situation initiale des participants et les changements au cours de l'intervention. Dans la pratique du conseil, les parcours et connaissances liées au projet sont habituellement investigués. Or, dans les études portant sur l'accompagnement et les dispositifs d'insertion, ces caractéristiques sont rarement prises en compte ou se limitent aux critères sociodémographiques, tels que l'âge, le sexe ou le niveau de formation (Guénolé, Bernaud & Guilbert, 2012). Au terme de notre étude, il apparaît pertinent de prendre en compte ces caractéristiques initiales, qui jouent, en partie, sur les présentations de soi et sur les changements au cours de l'intervention. Distinguer les profils des participants, en situation d'accompagnement en orientation professionnelle, présenterait l'intérêt majeur d'individualiser et d'ajuster les méthodes d'intervention, en apportant des réponses distinctes.

À un niveau plus pratique, cette thèse apporte quelques contributions qui pourraient être utiles à l'accompagnement en orientation des PPSMJ. Les spécificités du contexte carcéral compliquent le déroulement des accompagnements. En détention, les professionnels de l'orientation souffrent parfois d'isolement dans leurs pratiques qui se distinguent du milieu ordinaire. En ce sens, nous avons été sollicités par un psychologue du travail, qui cherchait à se documenter, afin de soutenir sa pratique du conseil auprès des PPSMJ. L'éclairage théorique sur la problématique d'insertion et d'orientation professionnelle du public carcéral intéressera, possiblement, le praticien intervenant auprès de la population carcérale. Notre étude montre, par ailleurs, l'intérêt de disposer de données objectives dans l'évaluation et de ne pas se fier uniquement à l'implicite dans les accompagnements. La grille d'analyse des profils et le questionnaire d'auto-évaluation, pourraient être utiles aux intervenants, cherchant à situer les positionnements des personnes détenues, au cours du conseil. Comme l'indiquent Gaudron et al. (2001), le praticien est amené, à différents temps de l'accompagnement, à évaluer l'efficacité de l'intervention auprès du bénéficiaire, de manière intuitive et spontanée. Des repères scientifiques permettent d'éviter certains biais ou déformations inconscientes (ibid.) et de dépasser les ressentis de l'interaction. De manière complémentaire, il serait souhaitable de développer un travail partenarial avec le psychologue PEP, afin d'inscrire le travail sur le projet professionnel dans le cadre plus global de l'exécution de la peine et de la préparation à la sortie. Cette collaboration présenterait l'avantage de limiter l'isolement des psychologues du travail et de garantir une meilleure articulation des actions mises en œuvre en vue de la réinsertion des PPSMJ.

Sur le plan méthodologique, les contraintes contextuelles ont orienté certains choix, dont nous pouvons identifier plusieurs limites.

Le double positionnement intervenant-chercheur, imposé par le protocole, peut induire une certaine forme de subjectivité. Afin de limiter cet effet et de ne pas influencer le déroulement de l'accompagnement en orientation, différentes précautions ont été prises : les participants ont complété le questionnaire pré-bilan avant leur première rencontre avec le psychologue du travail ; les évaluations relatives au protocole de recherche n'ont pas été restituées aux participants et les entretiens ont été enregistrés. Les différentes étapes de la recherche (entretiens, retranscription des entretiens, analyses des données) ont été assurées par la même personne. Une mesure inter-juge, menée par un autre professionnel de l'emploi, aurait pu limiter l'influence subjective des analyses. Par ailleurs, nous n'avons pas eu recours dans notre protocole à un groupe contrôle, communément utilisé, dans les sciences sociales (Cook & Campbell, 1979). Cette configuration permet de limiter l'effet Hawthorne, soit le fait que les participants à un dispositif de recherche, sensibles au fait que l'on s'intéresse à eux, tendent à agir comme attendu (Adair, Sharpe et Huynh, 1989). Au regard des fortes attentes des détenus en matière d'orientation professionnelle, ce plan ne paraissait pas applicable dans notre expérimentation. Notre étude est l'objet d'une expérience portant sur un échantillon restreint. De ce fait, les résultats présentés appellent à une grande prudence dans la généralisation. Pour confirmer les résultats, il conviendrait de répliquer ce protocole auprès d'un échantillon élargi. Ce cadre présenterait l'intérêt d'affiner et de valider scientifiquement les outils créés pour les besoins de notre recherche. Concernant le choix des dimensions, notre attention s'est centrée sur l'évolution de variables liées à la perception de soi. Dans de futures recherches, il conviendrait de s'assurer que seules ces variables sont affectées par l'intervention. D'autres dimensions pourraient être considérées telles que la dynamisation (e.i., la mise en œuvre de conduites actives), les attentes des participants en amont de l'accompagnement et leur satisfaction en fin d'intervention. Nous n'avons pas pris en compte les troubles de santé mentale, dont la prévalence est manifeste chez le public carcéral par rapport à la population générale. Pourtant, ces problématiques ont pu influencer les positionnements des participants. Un autre point, lié aux critères de prescription, n'a pas été investigué. Il serait intéressant d'identifier ce qui guide le choix des CPIP lorsqu'ils orientent une personne détenue vers ce type de prestation.

Ce travail de thèse, destiné à examiner les effets d'une pratique, mériterait d'être approfondi. Nous percevons différentes perspectives à cette recherche.

### ***Validation des outils et données de la recherche***

En premier lieu, un nouveau protocole, auprès d'un plus grand nombre de détenus, permettrait d'affiner et de valider les résultats et outils d'évaluation. Dans cette perspective, d'autres psychologues, intervenant sur des dispositifs d'orientation professionnelle, dans différents établissements pénitentiaires, seraient impliqués. Soulignons, à ce propos, la pertinence, voire la nécessité, de confier aux psychologues du travail la mission d'orientation professionnelle des PPSMJ. Au regard de la complexité des problématiques d'insertion des PPSMJ, leur expertise, liée à des connaissances théoriques et pratiques, est requise. Au niveau méthodologique, cette configuration présenterait l'avantage de circonscrire certaines limites de notre recherche, liées au statut d'intervenant-chercheur. Une adaptation de la démarche expérimentale serait cependant nécessaire. L'enregistrement des entretiens-diagnostic et la retranscription intégrale des verbatims, coûteuse en temps, apparaissent difficilement reproductibles à grande échelle. À défaut, la grille d'analyse des contenus pourrait être complétée par le psychologue du travail, à l'issu du premier entretien.

Ce protocole pourrait être étendu auprès de publics non-détenus, accompagnés par des psychologues du travail, au sein des agences Pôle emploi. Cet élargissement permettrait d'observer si d'autres publics présentent des positionnements et des évolutions similaires au public carcéral, au cours de l'intervention en orientation. Cela pourrait possiblement être le cas chez les demandeurs d'emploi de longue durée et/ou stigmatisés. La confirmation de tels résultats intéresserait certainement l'établissement, soucieux de « faire le plus pour ceux qui en ont le plus besoin ». Il s'agirait alors d'engager une réflexion concernant la diagnostic, l'accompagnement et l'évaluation des changements au cours du conseil en orientation, délivré aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

### ***Modélisation d'un dispositif d'orientation professionnelle pour les PPSMJ***

L'accompagnement en orientation professionnelle, tel que proposé aux détenus, tend à se rapprocher de celui proposé en milieu ordinaire, malgré les contraintes imposées par

l'environnement. Pourtant, l'incidence du contexte carcéral et de la situation des détenus sur la démarche d'orientation et d'insertion professionnelle est manifeste. Les pratiques contemporaines en orientation professionnelle visent à développer l'autonomie à s'orienter. Différents auteurs (Castel, 1995 ; Benarrosh, 2000 ; Burgi, 2002 ; Castra, 2003 ; Lévy, 2003 ; Salognon, 2004) critiquent cette injonction d'autonomie, parfois paradoxale, qui auprès des chômeurs, « *consiste à exiger des personnes démunies, au moment où elles ne sont plus autonomes, qu'elles agissent néanmoins comme si elles l'étaient* » (Burgi, 2006, p.75). En portant son attention sur les publics en difficulté, Castra (2003) dénonce une dérive psychologisante des interventions en accompagnement professionnel. Les dispositifs d'insertion sont « *trop centrés sur la personne, pas assez sur les contextes et situation où elles évoluent* » (ibid., p.230). La question de la « *justice sociale* » en matière d'orientation professionnelle se pose pour le public carcéral. Particulièrement vulnérable sur le marché de l'emploi, le développement de la capacité d'agir des personnes détenues n'apparaît pas suffisante pour aboutir à des solutions d'emploi. Chez les plus précaires, des ressources et des possibilités effectives sont nécessaires pour pouvoir agir (Gouédard & Rabardel, 2012 ; Rabardel, 2012). Ces réflexions sont particulièrement reliées à la question de l'orientation professionnelle et de l'accès à l'emploi de la population carcérale. Aussi, une question déterminante se pose : comment accompagner efficacement le travail sur le projet professionnel des PPSMJ ?

Du fait de la diversité des besoins parmi la population carcérale, les réponses en termes d'intervention ne devraient-elles pas être différenciées ? Le prolongement de notre recherche pourrait donner lieu à la modélisation d'un dispositif d'orientation professionnelle, adapté aux PPSMJ. Dans une démarche d'ingénierie psychosociale, il s'agirait de cibler et d'individualiser les méthodes d'intervention, en fonction des profils des personnes détenues. À ce titre, la thèse de Guénolé (2013), portant sur la formalisation d'un dispositif d'accompagnement différencié auprès de demandeurs d'emploi, inspiré du modèle du conseil adaptatif (Bernaud, 2013), offre de solides repères, tant sur le plan théorique que méthodologique. Dans sa proposition, l'auteur adapte l'accompagnement aux problématiques vocationnelles et personnelles des individus. Nous relevons, dans ce travail, plusieurs modèles et approches qui pourraient servir la formalisation d'un dispositif d'orientation professionnelle à destination de la population carcérale. Cette élaboration nécessiterait plusieurs étapes visant à :

- Définir, tout d'abord, une typologie de profils des PPSMJ. La grille d'analyse des profils et le questionnaire d'auto-évaluation, conçus pour notre étude, permettraient de collecter un

ensemble de données liées aux caractéristiques initiales (i.e., les parcours et connaissances relatives au projet) et aux caractéristiques psychologiques.

- Différencier des méthodologies différenciées selon les profils. Cette étape implique une compréhension fine des processus en jeu et l'identification des composantes sur lesquelles les bénéficiaires sont appelés à travailler (Guénolé, Bernaud & Guilbert, 2012).
- Préciser des contenus et modalités afin de formaliser les différentes interventions.
- Mettre en œuvre le dispositif à titre expérimental et en évaluer les effets.
- Formaliser un « guide pour agir », à destination des professionnels de l'emploi, intervenant en milieu carcéral. Ce guide contiendrait les outils d'évaluation, le détail des profils et des interventions adaptées.

Concernant les interventions en orientation et l'accès à l'emploi des détenus, un point majeur reste à améliorer : les relations avec l'environnement professionnel. Au cours de l'accompagnement au projet, des enquêtes ou des stages professionnels peuvent être prescrits afin de découvrir un métier ou confirmer un choix d'orientation. Ces actions liées à l'emploi sont souvent exigées par les organismes de formation. Dans les faits, ces démarches sont complexes à organiser en prison et, en conséquence, peu réalisées. Le bénéficiaire est difficilement en mesure de prendre contact directement avec les entreprises. Et, quand bien même il le pourrait, ces démarches requièrent une assurance suffisante pour oser se présenter et solliciter des demandes auprès d'entreprises. Le réseau du psychologue du travail n'est pas suffisamment étendu pour répondre aux différents besoins. Pour combler cet écueil, des solutions, impliquant des professionnels, devraient être étudiées. Plusieurs pistes seraient à explorer.

La première piste à étudier serait la possibilité de proposer aux PPSMJ des mises en situation, de courtes durées, sur les dispositifs de formation ou de travail, au sein de l'établissement pénitentiaire. L'enjeu de cette immersion ne serait pas d'évaluer le stagiaire, mais de lui permettre de tester un métier et d'échanger avec un professionnel du secteur visé. Dans le cadre des accompagnements en orientation, ces périodes seraient particulièrement profitables aux détenus n'ayant pas accès aux permissions et/ou éloignés de l'emploi. Cette proposition, bien que simple en apparence, nécessiterait d'être accompagnée et dirigée pour être opérationnelle et effective en détention.

Une seconde piste, plus ambitieuse, consisterait à construire un réseau, composé de professionnels, prêts à accueillir les détenus, sur les territoires. Certaines entreprises ne sont pas insensibles à l'enjeu social de l'insertion professionnelle des sortants de détention. Leur présence lors des forums d'emploi, organisés en milieu carcéral, le confirme. Un plan de communication et de sensibilisation, auprès des entreprises, pourrait être envisagé afin de proposer une labellisation d'entreprises accueillantes. Plusieurs niveaux d'engagement pourraient être proposés : enquêtes professionnelles, stages, recrutements. Pôle emploi, fort de ses relations avec les entreprises, serait en mesure de participer à cette démarche. Les acteurs de l'emploi, intervenant en détention, bénéficieraient alors d'un annuaire d'entreprises investies dans l'accueil des détenus ou anciens détenus.

Cette dernière piste nous conduit, pour aller plus loin, à évoquer la méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD), pour faciliter le placement dans l'emploi de la population carcérale. Cette méthode renvoie à un changement de politique d'insertion, en passant d'une logique adaptative (basée sur la responsabilité du chômeur) à une logique intrusive (basée sur la responsabilité de l'entreprise (Salognon, 2006). Il s'agit d'« *obtenir qu'un candidat jugé « inemployable » devienne, selon une autre façon d'évaluer, le candidat qui convient au poste proposé* » (ibid., p.2). Le bénéficiaire est mis en relation avec l'emploi, en dépassant les difficultés imposées par le processus de recrutement (Castrà, 2003). Dans cette perspective, le chargé d'insertion apporte les moyens requis pour répondre à la demande d'emploi du bénéficiaire. Cela passe par l'engagement de l'entreprise d'accueil qui engage un processus d'intégration du bénéficiaire. Cette démarche novatrice présente l'avantage de répondre aux problématiques d'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce travail de thèse a été soutenu et accompagné, tout au long de sa mise en œuvre, par Pôle emploi et l'administration pénitentiaire. Ces 2 institutions ont manifesté leur volonté d'opérationnaliser les résultats issus de la recherche. Au cours du processus de recherche, plusieurs présentations, auprès de scientifiques<sup>29</sup>, d'institutionnels et d'acteurs de l'insertion des PPSMJ ont nourri notre réflexion. Les différents interlocuteurs témoignaient de leur intérêt pour ce travail et ses possibles implications.

Le laboratoire de recherche et d'innovation de la DAP et Pôle emploi ont engagé des échanges afin d'aboutir à des applications concrètes des travaux, à destination des professionnels chargés de l'insertion des PPSMJ. Les pistes évoquées concernent l'appropriation et l'usage des outils d'évaluation (la grille d'analyse des profils et le questionnaire de perception de soi) par les acteurs de terrain et le développement d'une dynamique interdisciplinaire dans le but de renforcer les liens entre les acteurs « justice » et « emploi ». Ces projets s'inscrivent dans des axes prioritaires de la convention cadre nationale de collaboration 2020-2022, établie entre la DAP et Pôle emploi, visant, d'une part, à renforcer la coopération entre les deux institutions sur le champ de l'orientation professionnelle et, d'autre part, à développer une approche pluridisciplinaire coordonnée de l'accompagnement des PPSMJ.

En 2018, l'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle (ATIGIP), au sein du ministère de la justice, a été créée. Ce nouvel opérateur est aujourd'hui en charge des politiques d'insertion des personnes confiées à l'administration pénitentiaire par l'autorité judiciaire. L'ATIGIP a pour projet de « *donner du sens à la peine en préparant la réinsertion* »<sup>30</sup>. Plusieurs missions lui ont été assignées, dont l'accompagnement vers l'emploi des PPSMJ. Le Garde des Sceaux, dans un discours prononcé le 30 septembre 2020<sup>31</sup>, a livré différentes lignes directrices afin de « *créer les conditions d'une meilleure insertion professionnelle du public placé sous main de justice* ». Parmi elles, la mise en place « *d'un bilan et une orientation systématique pour les personnes incarcérées* » et « *la mobilisation plus*

---

<sup>29</sup> Conseil scientifique de Pôle emploi et Laboratoire de Recherche et d'Innovation de la DAP

<sup>30</sup> <https://www.atigip-justice.fr/actions>

<sup>31</sup> Discours d'Éric Dupond-Moretti, Garde des Sceaux, ministre de la Justice, prononcé à l'occasion de l'inauguration du Label Pep's, le 30 septembre 2020.

*cohérente des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi* ». Ces perspectives, fortement liées à ce travail de recherche, laissent entrevoir de possibles collaborations avec l'ATIGIP.

En soutenant ce projet de thèse, Pôle Emploi a porté le projet ambitieux d'observer les effets d'une intervention en orientation professionnelle, auprès d'un public particulièrement éloigné de l'emploi. Au-delà du regard porté sur une pratique et sa généralisation, cette production scientifique permettra d'envisager des logiques de développement. Par son engagement dans la recherche, l'établissement affirme sa volonté de renforcer et d'enrichir ses liens avec le monde scientifique et se donne les moyens de tenir un rôle d'expert dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

### A

---

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E.P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74. doi: 10.1037/0021-843X.87.1.49
- Adair, J. G., Sharpe, D., & Huynh, C. L. (1989). Hawthorne control procedures in educational experiments: A reconsideration of their use and effectiveness. *Review of Educational Research*, 59(2), 215-228. doi: 10.2307/1170415
- Albrecht, P. A. (1977). *Zur Socialen Situation entlassen Lebenslanglichen*. Stuttgart, Enke.
- Andrews D. A., & Bonta, J. (2010). *The psychology of criminal conduct* (5th ed.). New Providence, NJ : LexisNexis. doi: 10.1111/j.2044-8295.2011.02057.x
- Aubret, J. (1996). Bilan de compétences, orientation des adultes et trajectoires de vie. *Spirale-Revue de recherches en éducation*, 18(1), 27-39. doi: 10.3406/spira.1996.1658
- Aubret, J. & Blanchard, S. (2005). *Pratique du bilan personnalisé*. Paris: Dunod. doi : 10.3917/dunod.aubret.2010.01

### B

---

- Bagozzi, R. P., Bergami, M., & Leone, L. (2003). Hierarchical representation of motives in goal setting. *Journal of applied psychology*, 88(5), 915-943. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.915
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1016/0146-6402(78)90002-4
- Bandura, A. (1980). *L'apprentissage social*. Bruxelles: Mardaga.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Processes*, 50(2), 248-287. doi: 10.1016/0749-5978(91)90022-L

- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman. doi: 10.1891/0889-8391.13.2.158
- Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris, Bruxelles: De Boeck.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814. doi: 10.1037/0022-3514.56.5.805
- Barak, A., & LaCrosse, M. B. (1975). Multidimensional perception of counselor behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 22(6), 471-476. doi: 10.1037/0022-0167.22.6.471
- Baudin, N. (2009). Le noyau de l'évaluation de soi: revue de question. *Pratiques psychologiques*, 15(1), 137-150. doi: 10.1016/j.prps.2007.12.010
- Baumeister, R. F. (1998). The self. In DT. Gilbert, ST. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (p. 680–740). NY: McGraw-Hill.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497-529. doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497
- Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Beauvois, J.-L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie française*, 40(4), 375-387.
- Beauvois, J.L., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 299-316.
- Beauvois, J.L., & Dubois, N. (2008). Deux dimensions du jugement personologique : Approche évaluative vs approche psychologique. *Psychologia Sociala*, 21, 105-119.
- Bellier, J.P., & Osbert, G. (1994). Organisme de bilans de compétences. Activités 1993. *Actualité de la Formation Permanente*, 132, 68-72.

- Benarrosh, Y. (2000). Tri des chômeurs et consensus des acteurs de l'emploi. Vers une approche des «trappes d'inemployabilité». *Travail et emploi*, 81, 9-26. [https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue\\_Travail-et-Emploi/pdf/81\\_1106.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/81_1106.pdf)
- Benedetto, P. (2008). Chapitre 4. Le soi. Dans P. Benedetto, *Psychologie de la personnalité* (p. 51-60). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Bérard, J., & Chantraine, G. (2012). Espoirs suscités, espoirs étouffés? Sur un projet d'accompagnement vers l'insertion. *Insertion et désistance des personnes placées sous main de Justice*. Paris: L'Harmattan.
- Bernaud, J.L. (2013). Adaptive counseling theory : a new perspective for career counseling. In K. Maree & A. Di Fabio (Eds.), *Psychology of Counseling* (p. 171–183). New-York: Nova Science Publishers.
- Bernaud, J.L., Cohen-Scali, V., & Guichard, J. (2007). Counseling Psychology in France: A Paradoxical Situation. *Applied Psychology*, 56(1), 131-151. doi : 10.1111/j.1464-0597.2007.00281.x
- Bernaud, J.L., Di Fabio, A., & Saint-Denis, C. (2010). Effets subjectifs du conseil en orientation et satisfaction des usagers : une analyse des processus et des déterminants. *Canadian Journal of Counseling*, 44(3), 307-325. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/59277>
- Betz, N. (1992). Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 22-26. doi: 10.1002/j.2161-0045.1992.tb00352.x
- Betz, N. (2000). Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222. doi: 10.1177/106907270000800301
- Betz, N. (2001). Career self-efficacy. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow* (p. 55–77). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Blanchard, S. (2000). Le conseil en orientation: introduction. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29(1), 3-26. doi:10.4000/osp.12827
- Blanchard, S., Lallemand, N., & Steinbruckner M.-L. (2009). L'évolution des sentiments d'efficacité scolaires et professionnels de lycéens français entre 1994 et 2006. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 38(4), 417-449. doi : 10.4000/osp.2312
- Blanchard, S., Sontag, J. C., & Leskow, S. (1999). L'utilisation d'épreuves conatives dans le cadre du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28(2), 275-297.

- Blanchard, S. & Vrignaud, P. (1994). Intérêts professionnels et sentiment de compétences. *Questions d'orientation*, 4, 31-44.
- Bonta, J. L., & Andrews, D. A. (2007). *Modèle d'évaluation et de réadaptation des délinquants fondé sur les principes du risque, des besoins et de la réceptivité*. Ottawa: Sécurité publique Canada. <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/rsk-nd-rspnsvty/rsk-nd-rspnsvty-fra.pdf>
- Borzycki, M. (2005). *Interventions for prisoners returning to the community*. Archive. Canberra: Australian Institute of Criminology. <https://www.aic.gov.au/publications/archive/archive-123>
- Boutinet, J.P. (1998). *L'immaturité de la vie adulte* (Le Sociologue). Paris: Presses universitaires de France.
- Boutinet, J.P. (2005). *Anthropologie du projet*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Boy, T. (2007). Conseil en orientation et autonomie des personnes. In *Éthique et pratique psychologique* (p. 189-203). Mardaga. <https://www-cairn-info.distant.bu.univ-rennes2.fr/ethique-et-pratique-psychologique--9782870099674-page-189.htm>
- Braithwaite, J. (1989). *Crime, Shame and Reintegration*. Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1163/002071590X00448
- Brown, S., & Lent, R. (1996). A Social Cognitive Framework for Career Choice Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x
- Bugental, J.F., & Zelen, S.L. (1950). Investigation into the self-concept: the WAY technique. *Journal of Personality*, 18(4), 483-498. doi: 10.1111/j.1467-6494.1950.tb01264.x
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière théories et recherches* (2e ed.). Montréal (Québec) Paris: G. Morin.
- Burgi, N. (2002). Exiler, désœuvrer les femmes licenciées. *Travail, genre et sociétés*, 8(2), 105-122. doi: 10.3917/tgs.008.0105
- Burgi, N. (2006). Du RMI au RMA. Et l'(in) employabilité des chômeurs ? *La Revue de l'IRES*, 50(1), 63-101. doi: 10.3917/rdli.050.0063
- Burnett, R., & McNeill, F. (2005). The place of the officer-offender relationship in assisting offenders to desist from crime. *Probation journal*, 52(3), 221-242. doi: 10.1177/0264550505055112

## C

---

- Cambon, L. (2006). Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 19(3), 125-151.
- Campbell, V. L. (2000). A framework for using tests in counseling. *Testing and assessment in counseling practice*, 3-11. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Carré, P. (2004). Bandura: une psychologie pour le XXI<sup>e</sup> siècle?. *Savoirs*, (5), 9-50. doi:10.3917/savo.hs01.0009
- Carrein, C. (2011). *L'entrée en consultation d'accompagnement en orientation scolaire et professionnelle : analyse des déterminants, modélisation et aide au changement*. Thèse de doctorat en psychologie, Université de Rouen, Rouen.
- Caruana, S., Lefeuvre, R., & Mollaret, P. (2014). Looking for performance in personality inventories: The primacy of evaluative information over descriptive traits. *European Journal of Social Psychology*, 44(6), 622–635. doi: 10.1002/ejsp.2034
- Casoni, D. (2010). L'étude du processus de changement chez des hommes condamnés à de longues peines. *Criminologie*, 43(2), 351-372. doi:10.7202/1001781ar
- Cassignol-Bertrand, F., Baldet, S., Louche, C., & Papet, J. (2006). Norme de motivation intrinsèque et utilité sociale: recherches dans le champ organisationnel. *Psychologie du travail et des organisations*, 12(4), 339-349. doi:10.1016/j.pto.2006.09.001
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale qu'est-ce qu'être protégé ?* (La République des idées). Paris: Seuil.
- Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris: Presses universitaires de France.
- Castra, D., & Pascual, A. (2003). L'insertion professionnelle des publics précaires: une alternative au recrutement concurrentiel. *European review of applied psychology*, 53(3/4), 167-178.
- Castra, D., & Valls, F. (1997). Employabilité et vie professionnelle. In: Brangier, E., Dubois, N., Tarquinio, C. (Eds.), *Compétences et contexte professionnels. Perspectives psychosociales* (p.99-104). Metz, France: Université de Metz.

- Chamond, J., Moreira, V., Decocq, F., & Leroy-Viemon, B. (2014). La dénaturation carcérale. Pour une psychologie et une phénoménologie du corps en prison. *L'information Psychiatrique*, 90(8), 673-682. doi: 0.1684/ipe.2014.1252
- Chantraine, G. (2000). La sociologie carcérale : approches et débats théoriques en France, *Déviance et Société*, 24(3), 297-318. [http://www.persee.fr/doc/ds\\_0378-7931\\_2000\\_num\\_24\\_3\\_1732](http://www.persee.fr/doc/ds_0378-7931_2000_num_24_3_1732)
- Chantraine, G. (2003). Prison, désaffiliation, stigmates: L'engrenage carcéral de l'« inutile au monde » contemporain. *Déviance Et Société*, 27(4), 363-387. doi: 10.3917/ds.274.0363
- Chantraine, G. (2004). *Par-delà les murs*. Paris: Presses universitaires de France.
- Chartier, P. (2013a). Conseil et évaluation des personnes : les outils d'évaluation standardisés. Dans I. Olry-Louis, V. Guillon et E. Loarer (Eds.). *Psychologie du conseil en orientation* (p.175-193). Bruxelles : De Boeck.
- Chauvet, V. (2003). Construction d'une échelle de mesure de la capacité d'absorption. In *XIIIème Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique, les Côtes de Carthage*, 3-6. <http://www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2018/01/Chauvet-2003.pdf>
- C.I.B.C. (1997). *Bilan des compétences : actes du 10 anniversaire des C.LB.C.*, Lille, 20-21 juin 1996. Béthune : C.I.B.C
- Clemmer, D. (1940). *The prison community*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Combessie, P. (1996). *Prisons des villes et des campagnes*. Paris: Éditions Ouvrières.
- Combessie, P. (2000). Quand on enferme les pauvres, quand on appauvrit les enfermés... *Panoramiques*, (45), 30-35.
- Combessie, P. (2001). *Sociologie de la prison*. Paris: La Découverte.
- Combessie, P. (2004). Intégration sociale des anciens détenus. Analyse des logiques de la justice pénale et de leurs effets. In J. Poupart (Ed.), *Au-delà du système pénal. L'intégration sociale et professionnelle des groupes judiciairisés et marginalisés* (p.231-248). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Cooke, D. J., Baldwin, P., & Howison J. (1990). *Psychology in prisons*. Londres et New York : Routledge.

- Cook, T. & Campbell, D. (1979). *Quasi-Experimentation. Design and Analysis Issues for Field Settings*. Houghton Mifflin Company : Boston.
- Corrigan, J. D., & Schmidt, L. D. (1983). Development and validation of revisions in the counselor rating from. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 64-75. doi: 10.1037/0022-0167.30.1.64
- Cosnefroy, L. (2011). *L'apprentissage autorégulé : entre cognition et motivation : déontologie et identité*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Creed, P. A. (1998). Improving the mental and physical health of unemployed people: why and how? *Medical Journal of Australia*, 168(4), 177-178. doi:10.5694/j.1326-5377.1998.tb126775
- Croizet, J.C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.C. Croizet et J.P. Leyens (Eds.) *Mauvaises réputations : réalité et enjeux de la stigmatisation sociale* (p. 25-59). Paris: Armand Colin
- Cullen, F. T., & Gendreau, P. (2001). From nothing works to what works: Changing professional ideology in the 21st century. *The Prison Journal*, 81(3), 313-338. doi : 10.1177/0032885501081003002

## **D**

---

- Dandurand, Y., Christian, J., Murdoch, D., Brown, R.E. & Chin, V. (2008). *Failed social reentry : Factors behind Conditional Release Violence, Suspensions and Revocations*. Vancouver: International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy. [http://www.icclr.law.ubc.ca/files:books:Conditional%20Release%20Violations%20Final\\_English.pdf](http://www.icclr.law.ubc.ca/files:books:Conditional%20Release%20Violations%20Final_English.pdf)
- Danvers, F., Solaux, G., & Saint-Fleur, J. (2009). *S'orienter dans la vie une valeur suprême ? essai d'anthropologie de la formation* (Métiers et pratiques de formation 1126). Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion.
- de Beaurepaire, C. (2012). La vulnérabilité sociale et psychique des détenus et des sortants de prison. *Revue du MAUSS*, 40(2), 125-146. doi:10.3917/rdm.040.0125.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. Plenum Press. New York, NY. doi: 10.1007/978-1-4613-4446-9
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1024-1037. doi: 10.1037//0022-3514.53.6.1024
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: integration in personality. In: R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation*, 38, 237-288. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 24–34. doi: 10.1037/0708-5591.49.1.24
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Needs Satisfaction, Motivation, and Well-being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930-942. doi: 10.1177/0146167201278002
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and individual differences*, 8(3), 165-183. doi: 10.1016/S1041-6080(96)90013-8
- Denamiel, I. (2006). *La responsabilisation du détenu dans la vie carcérale*. Editions L'Harmattan.
- De Vogel, V., De Vries Robbé, M., De Ruiters, C., & Bouman, Y. (2011). Assessing Protective Factors in Forensic Psychiatric Practice: Introducing the SAPROF. *International Journal of Forensic Mental Health*, 10(3), 171-177. doi:10.1080/14999013.2011.600230
- Dompnier, B., & Pansu, P. (2007). L'intervention des explications causales internes en termes d'effort dans les stratégies d'autoprésentation et le jugement social: Perspectives sociocognitives. *Psychologie française*, 52(4), 459-478. doi: 10.1016/j.psfr.2007.03.001
- Doutre, E. (2003). Améliorer l'investissement personnel : lien entre pratique du bilan de compétence et internalité. N. Delobbe, G. Karnas, & C. Vandenberghe, (Eds),

*Evaluation et développement des compétences au travail* (p.307-319). Louvain: Presses Universitaires de Louvain.

Dubar, C. (2000). *La crise des identités*. Paris: Presses Universitaires de France. doi: 10.3917/puf.dubar.2010.01

Dubois, N. (1994). *La norme d'intériorité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Dubois, N. (2003). *A sociocognitive approach to social norms* (Routledge research international series in social psychology 5). London New York: Routledge.

Dubois, N., & Aubert, E. (2010). Valeur sociale des personnes : Deux informations valent-elles mieux qu'une ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23(1), 57-92.

Dubois, N., & Beauvois, J. L. (2001). Désirabilité et utilité: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30(3), 391-405. doi: 10.4000/osp.5151

## **E**

---

Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360. doi: 10.1037/0021-9010.78.3.352

## **F**

---

Farral, S. (2002). *Rethinking What Works with Offenders : Probation, Social, Context and Desistance from Crime*. Willan Publishing, Cullompton.

Farral, S. (2004a). Supervision, Motivation and Social Context: What Matters Most When Probationers Desist?. in G. Mair (ed.) *What Matters in Probation*. Cullompton: Willan Publishing.

Farral, S. (2004b). Social Capital and Offender Re-integration: Making Probation Desistance Focused, in S. Maruna and R. Immarigeon (Eds), *After Crime and Punishment: Pathways to Offender Reintegration*, (p. 57–84). Cullompton, Devon: Willan.

Farral, S. (2012). Brève histoire de la recherche sur la fin des carrières délinquantes. Dans Marwan, M. (dir.), *Les sorties de délinquance : Théories, méthodes, enquêtes* (p. 13-19). Paris: La Découverte. doi: 10.3917/dec.moham.2012.01.0013

- Farrington, D. P. (2007). Childhood risk factors and risk-focused prevention. *The Oxford handbook of criminology*, 4, 602-640. doi:10.1.1.329.7432
- Ferrieux, D., & Carayon, D., (1998). Évaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences en terme d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée. *Revue européenne de psychologie Appliquée*, 48 (4), 251–259.
- Finn, P. (1998). Job Placement for Offenders in Relation to Recidivism. *Journal of Offender Rehabilitation*, 28(1-2), 89-106. doi: 10.1300/J076v28n01\_06
- Fishbach, A., & Ferguson, M. J. (2007). The goal construct in social psychology. In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (p. 490–515). The Guilford Press. doi: 10.1007/BF02333407
- Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P., & Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. doi: 10.1037/0022-3514.82.6.878
- Fiske, S., Taylor, S., & Renard, S. (2011). *Cognition sociale: Des neurones à la culture*. Wavre, Belgique: Mardaga.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir*. Paris : Gallimard.
- François, P.H. (2004). La norme de motivation intrinsèque. In *Actes du colloque « Normes sociales et processus cognitifs »* organisé par l'équipe SACO, Poitiers 18-20 juin 2003, p.75- 78.
- François, P.H. (2012). Orientation, vie professionnelle et conseil individuel. In J.-L. Bernaud & C. Lemoine (Eds.), *Traité de psychologie du travail et des organisations* (3rd ed., p. 15-99). Paris: Dunod. doi: 10.3917/dunod.berna.2012.01.0015
- François, P. H., & Botteman, A. (1996). Pertinence du modèle de l'auto-efficacité de Bandura pour le bilan. *Carrièreologie*, 2, 85-108.
- François, P. H., & Botteman, A. (2002). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences: applications, recherches et perspectives critiques. *Carrièreologie*, 8(3), 519-543.
- François P.H., & Langelier B., (2000). L'agentivité comme "variable de sortie" du bilan. *Les Compétences professionnelles : descriptif, mesure et développement*, 175-187. Paris: L'Harmattan.

## G

---

- Gaudron, J. P., Bernaud, J. L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: Les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30(4), 485-510. doi: 10.4000/osp.4929
- Gaudron, J., & Croity-Belz, S. (2005). Bilan de compétences (BC) : états des recherches sur les processus psychologiques en jeu. *Psychologie Du Travail Et Des Organisations*, 11(2), 101-114. doi: 10.1016/j.pto.2005.04.002
- Gelpe, D. (2004). Hiérarchie emploi-formation dans les stratégies d'insertion de sujets au chômage. In A. Lancry & C. Lemoine (éd.), *La personne et ses rapports au travail* (p. 231-237). Paris: L'Harmattan.
- Gelpe, D. (2009). Processus d'autorégulation chez des sujets engagés dans un dispositif d'aide à la recherche d'emploi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 38(4), 499-520. doi: 10.4000/osp.2337
- Gelpe, D. & Blanchard, S. (2009). Motivation et orientation scolaire et professionnelle. Dans : Philippe Carré éd., *Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques*, 167-186. Paris: Dunod. 10.3917/dunod.carre.2009.01.0167
- Gelpe, D., & Desbuquois, J. (2008). Un conseil psychologique contextualisé en orientation professionnelle des adultes : Entre processus subjectifs et démarche d'objectivation. *Pratiques Psychologiques*, 14(2), 199-212. doi: 10.1016/j.prps.2007.11.009
- Gendreau, P., Little, T., & Goggin, C. (1996). A meta-analysis of the predictors of adult offender recidivism: What works. *Criminology*, 34(4), 575-608. doi: 10.1111/j.1745-9125.1996.tb01220.x
- Gergen, K. G. (2001). *Le constructionnisme social*. Lonay : Delachaux et Niestlé.
- Gilibert, D., & Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. *A Sociocognitive Approach to Social Norms*, 38-69. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00589147>
- Gillet, N., Berjot, S., & Paty, B. (2009). Profil motivationnel et performance sportive. *Psychologie Française*, 54(2), 173-190. doi: 10.1016/j.psfr.2009.01.004
- Gingras, M. (2005). L'orientation tout au long de la vie : Une réalité incontournable du développement de carrière des adultes. *Psychologie Du Travail Et Des Organisations*, 11(2), 115-128. doi: 10.1016/j.pto.2005.04.001

- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. NY: Columbus University Press.
- Giordano, P. C., Cernkovich, S. A., & Rudolph, J. L. (2002). Gender, crime, and desistance: Toward a theory of cognitive transformation. *American journal of sociology*, 107(4), 990-1064. doi: 10.1086/343191
- Giordano, P. C., Schroeder, R. D., & Cernkovich, S. A. (2007). Emotions and crime over the life course: A neo-Meadian perspective on criminal continuity and change. *American Journal of Sociology*, 112(6), 1603-1661. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/512710>
- Glueck S., & Glueck E. (1950). *Unravelling Juvenile Delinquency*. New-York: The Commonwealth Fund.
- Goffman, E. (1968). *Asiles: études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Paris: Éditions de minuit.
- Goggin, C., & Gendreau, P. (2006). The implementation and maintenance of quality services in offender rehabilitation programmes. In C. R. Hollin, & E. J. Palmer (eds), *Offending behaviour programmes : Development, application, and controversies*.(p.209-246). Chichester, UK: Wiley & Sons. doi: 10.1002/9780470713341.ch7
- Gordon, C. (1968). Self-conceptions; Configurations of content. *The self in social interaction: Classic and contemporary perspectives*, 1, 115-136.
- Gouédard, C., & Rabardel, P. (2012). Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique? Illustration dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 14(2). doi: 10.4000/pistes.2808
- Guérolé, N. (2013). *Conseil adaptatif et accompagnement des demandeurs d'emploi*. Thèse de doctorat en psychologie, INETOP-CNAM, Paris, France.
- Guérolé, N., Bernaud, J. L., & Guilbert, L. (2012). L'accompagnement à la recherche d'un emploi: enjeux, modèles, et perspectives de recherche. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(3), 193-214. doi: 10.1016/S1420-2530(16)30080-2
- Guichard, J. (2002). Problématiques et finalités du conseil en orientation. *Formation professionnelle*, 26(2), 5-20.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33(4), 499-534. doi: 10.4000/osp.226

- Guichard, J. (2005). Life-Long Self-Construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 111-124. doi: 10.1007/s10775-005-8789-y
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(3), 413-440. doi: 10.4000/osp.1748
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 251-258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Guichard, J. (2016). Une comparaison des apports des modèles de la construction de la carrière et de la construction de soi au life designing counseling. *Psychologie française*, 61(1), 15-29. doi: 10.1016/j.psfr.2013.03.002
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation* (2<sup>e</sup> éd. augmentée). Paris: Dunod.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : soixante-quinze concepts-clés*. Paris : Dunod.
- Gysbers, N., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2000). Conseil et développement de carrière tout au long de la vie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29(1), 91-115. doi: 10.4000/osp.13032

## **H**

---

- Hagell, A. Newburn, T. & Rowlingson, K. (1995). *Financial Difficulties on Release from Prison*. London: Policy Studies Institute.
- Hanson, R.K. (2002). Recidivism and age. Follow-up data from 4,673 sexual offenders. *Journal of Interpersonal Violence*, 17(10), 1046-1062. doi: 10.1177/08862605-0201710-02
- Harris, E., Lum, J., Rose, V., Morrow, M., Comino, E., & Harris, M. (2002). Are CBT interventions effective with disadvantaged job-seekers who are long-term unemployed? *Psychology, Health & Medicine*, 7, 401-410. doi: 10.1080/1354850021000015221
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered. Toward a Developmental Model. *Human Development, Contents*, 21(1), 34-64. doi: 10.1159/000271574
- Harter, S. (1988). *Manual for the Self-Perception Profile for Adolescents*. Denver, CO: University of Denver. <https://www.jstor.org/stable/26764380>

- Harvey, J., & Liebling, A. (2001). Suicide et tentatives de suicide en prison: vulnérabilité, ostracisme et soutien social. *Criminologie*, 34(2), 57-83. doi: 10.7202/027505ar
- Hazan, A. (2019). Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté, *Rapport d'activité 2018*, Paris, Éditions Dalloz. [http://www.cglpl.fr/wp-content/uploads/2019/05/CGLPL\\_Rapport-annuel-2018\\_web.pdf](http://www.cglpl.fr/wp-content/uploads/2019/05/CGLPL_Rapport-annuel-2018_web.pdf)
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Heppner, M., & Heppner, P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 429-452. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00053-2
- Heutte, J. (2011). *La part du collectif dans la motivation et son impact sur le bien-être comme médiateur de la réussite des étudiants: Complémentarités et contributions entre l'autodétermination, l'auto-efficacité et l'autotélisme*. Thèse de doctorat en psychologie, Université Paris-Nanterre.
- Hill, C.E., & Corbett, M.M. (1996). La recherche sur les processus et l'efficacité de la relation d'aide en psychologie du conseil : Histoire et perspectives. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 25(2), 217-265.
- Horvath, A. O., & Symonds, B. D. (1991). Relation between working alliance and outcome in psychotherapy: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 139-149. doi: 10.1037/0022-0167.38.2.139
- Huteau, M. (2006). *Psychologie différentielle* (3<sup>e</sup> éd.). *Cours et exercices*. Paris : Dunod.

## I

---

- I.G.A.S. : Inspection Générale des Affaires Sociales. (1997). *Évaluation de la mise en œuvre du droit des salariés au bilan de compétences. Note de synthèse*. Paris.

## J

---

- Jellison, J., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), 643-649. doi: 10.1037/0022-3514.40.4.643
- Jones, R. S. (2003). Ex-con: Managing a spoiled identity. In *Convict Criminology* (pp. 191-208). Belmont, CA: Wadsworth.

[https://www.researchgate.net/publication/277597374\\_Ex-con\\_Managing\\_a\\_Spoiled\\_Identity](https://www.researchgate.net/publication/277597374_Ex-con_Managing_a_Spoiled_Identity)

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Judge, T., Bono, J., & Locke, E. (2000). Personality and job satisfaction : The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249. doi: 10.1037//0021-9010.85.2.237
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of personality and social psychology*, 83(3), 693-710. doi: 10.1037//0022-3514.83.3.693
- Judge, T., Locke, E., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction : The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. doi: 10.1037//0021-9010.83.1.17

## **K**

---

- Kazemian, L. (2007). Desistance from crime: Theoretical, empirical, methodological, and policy considerations. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 23(1), 5-27. doi: 10.1177/1043986206298940
- Kazemian, L., & LeBel, T. (2012). Réinsertion et sorties de délinquance. *Les sorties de délinquance. Théories, méthodes, enquêtes.* (p. 229-254). Paris: La Découverte.
- Kelley, H. H., & Michela, J. L. (1980). Attribution theory and research. *Annual review of psychology*, 31(1), 457-501. doi: 10.1146/annurev.ps.31.020180.002325
- Kop, J.-L., Dickes, P., Desprez, W., Bachacou, H., Danton, G., & Moriconi, T. (1997). L'évaluation des effets du bilan de compétences par les bénéficiaires. Résultats d'une enquête nationale. *Connexion*, 70, 95-108.
- Kubrin, C., & Stewart, E. (2006). Predicting who reoffends : the neglected role of neighborhood context in recidivism studies. *Criminology*, 44 (1), 165-197. doi: 10.1111/j.1745-9125.2006.00046.x
- Kuhn, M.H., & McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociological Review*, 19(1), 68-76. doi: 10.2307/2088175

## L

---

- Langan, P., & Levin, D. (2002). Recidivism of Prisoners Released in 1994. *Federal Sentencing Reporter*, 15(1), 58-65. doi: 10.1525/fsr.2002.15.1.58
- Laub, J. H., & Sampson, R. J. (2001). Understanding desistance from crime. *Crime and justice*, 28, 1-69. <https://dash.harvard.edu/handle/1/3226958>
- La Vigne, N. G., Brooks, L. E., & Shollenberger, T. L. (2007). *Returning home: Exploring the challenges and successes of recently released prisoners Texas prisoners*, The Urban Institute, Washington DC. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/43031/311471-Returning-Home-Exploring-the-Challenges-and-Successes-of-Recently-Released-Texas-Prisoners.PDF>
- La Vigne, N. G., Visher, C., & Castro, J. (2004). *Chicago prisoners' experiences returning home*. The Urban Institute, Washington DC. [http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/311115\\_ChicagoPrisoners.pdf](http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/311115_ChicagoPrisoners.pdf)
- Laws, D. R., & Ward, T. (2011). *Desistance from sex offending: Alternatives to throwing away the keys*. The Guilford Press.
- LeBel, T.P. (2014). *Le poids du stigmat*. OIP. [https://oip.org/analyse/le-poids du stigmat](https://oip.org/analyse/le-poids-du-stigmat)
- LeBel, T.P., Burnett, R., Maruna, S., & Bushway, S. (2008). The 'chicken and egg' of subjective and social factors in desistance from crime. *European Journal of Criminology*, 5(2), 131–159. doi: 10.1177/1477370807087640
- Lecigne, A., & Tolve, R. (2010). Normativité et mesure de l'estime de soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(2), 219-240. doi: 10.4000/osp.2555
- Lecomte, C., & Guillon, V. (2000). Counseling personnel, counseling de carrière et psychothérapie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29 (1), 117-140. doi: 10.4000/osp.13082
- Le Corff, Y., & Gingras, M. (2011). L'Inventaire des préoccupations de carrière: une mesure de l'adaptabilité à la carrière. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 40(1), 2-11. doi:10.4000/osp.3011
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et concept de soi*. Sillery, Québec : Presses de l'Université du Québec.

- Lemoine, C., (1998). Qu'est-ce qu'un bilan de compétences? *Revue européenne de psychologie appliquée*, 48, 243–249.
- Lemoine, C. (2002). *Se former au bilan de compétences*. Dunod, Paris.
- Lemoine, C. (2005). *Se former au bilan de compétences. Comprendre et pratiquer cette démarche*. Paris: Dunod.
- Lent, R. W. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle : Considérations théoriques et pratiques. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(1), 1–21. doi : 10.4000/osp.1597
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The career development quarterly*, 44(4), 310-321. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006a). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14, 12-35. doi: 10.1177/1069072705281364
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49. doi: 10.1037/0022-0167.47.1.36
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In *International handbook of career guidance* (p. 115-132). Springer, Dordrecht. doi: 10.1007/978-1-4020-6230-8\_6
- Lévy, C. (2003). *Vivre au minimum. Enquête dans l'Europe de la précarité*. Paris : La Dispute.
- Lévy-Leboyer, C. (1993). *Le bilan de compétences*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- Lévy-Leboyer, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Lhotellier, A. (2000). L'acte de tenir conseil. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29(1), 27-50. doi: 10.4000/osp.12898
- Lhotellier, A. (2001). *Tenir conseil délibérer pour agir*. Paris: S. Arslan.
- Lieury, A., & Fenouillet, F. (2006). *Motivation et réussite scolaire* (2e édition). Paris: Dunod.

- Liwerant, O. (2001). La sortie de prison des jeunes majeurs : Quel lien dedans/dehors ? *Archives De Politique Criminelle*, 23(1), 93-105. doi: 10.3917/apc.023.0093
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Lucas, A. M. (1991). Bilans de compétences. Etat des pratiques, axes de développement. *Cahiers internationaux de sociologie*, (108), 129-135.

## M

---

- Mahoney, M. J. (2002). Constructivism and positive psychology. *Handbook of positive psychology* (p. 745- 750). Oxford: Oxford University Press.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of personality and social psychology*, 35(2), 63-78. doi: 10.1037/0022-3514.35.2.63
- Martinot, D. (1995). *Le soi les approches psychosociales* (La psychologie en plus). Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Martinot, D. (2016). Le soi en psychologie sociale. Dans : Catherine Halpern éd., *Identité(s): L'individu, le groupe, la société* (p. 37-45). Auxerre, France: Éditions Sciences Humaines. doi: 10.3917/sh.halpe.2016.01.0037
- Martinot, D., & Nurra, C. (2013). Le soi et la connaissance de soi. *Traité de psychologie sociale*, 101-127.
- Martinson R. (1974). « What Works? Questions and Answers about Prison Reform ». *Public Interest*, 35, 22-54.
- Maruna, S. (1997). Going straight: Desistance from crime and life narratives of reform. In A. Lieblich & R. Josselson (Eds.), *The narrative study of lives*, 5, 59–93.
- Maruna, S. (2001). *Making good : how ex-convicts reform and rebuild their lives*, American Psychological Association Books, Washington. 10.1177/136248060200600206
- Maruna S., & LeBel T.P. (2010) Les apports de l'étude de la désistance à la réinsertion, *Actualité Juridique Pénal*, 9, 367-371.
- Maruna, S., & Lebel, T.P. (2012). Approche sociopsychologique des sorties de délinquance. *Les sorties de délinquance. Théories, méthodes, enquêtes*. (p. 44-60). Paris: La Découverte.

- Maruna, S., Lebel, T.P., Mitchell, N. & Naples, M. (2004). Pygmalion in the Reintegration Process: Desistance from Crime through the Looking Glass. *Psychology, Crime & Law*, 10(3), 271-281. 10.1080/10683160410001662762
- Maruna, S., & Roy, K. (2007). Amputation or Reconstruction? Notes on the Concept of “Knifing Off” and Desistance From Crime. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 23(1), 104–124. doi. 10.1177/1043986206298951
- Mary, G. (2012). *La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnel*. Thèse de doctorat en psychologie sociale et du travail, Université Paul Valéry, Montpellier, France. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00719248/document>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 41(2). doi: 10.4000/osp.3776
- McNeill, F. (2002) *Beyond what works : how and why do people stop offending?*. Criminal Justice Social Work Development Centre, Edinburgh. [https://strathprints.strath.ac.uk/39655/1/Briefing\\_20Paper\\_205\\_final.pdf](https://strathprints.strath.ac.uk/39655/1/Briefing_20Paper_205_final.pdf)
- McNeill, F. (2009a). Towards Effective Practice in Offender Supervision. Discussion Paper. *Scottish Centre for Crime and Justice Research*, University of Glasgow, Glasgow. <http://www.sccjr.ac.uk/pubs/Towards-Effective-Practice-in-Offender-Supervision/79>
- McNeill, F. (2009b). What works and what's just?. *European Journal of Probation*, 1(1), 21-40. doi.org/10.1177/206622030900100103
- McNeill, F. (2012). Probation et sortie de délinquance: qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui est équitable. *Les sorties de délinquance. Théories, méthodes, enquêtes*. (p. 255-278). Paris: La Découverte.
- McNeill, F., & Maruna, S. (2007). Giving up and giving back: Desistance, generativity and social work with offenders. *Developments in social work with offenders*, 48, 224-339.
- McNeill, F., & Weaver, B. (2010). Changing Lives? Desistance Research and Offender Management. *SCCJR Project Report*; No.03/2010. doi: 10.15496/publikation-23362
- Meara, N. M., & Patton, M. J. (1994). Contributions of the working alliance in the practice of career counseling. *The Career Development Quarterly*, 43(2), 161-177. doi:10.1002/j.2161-0045.1994.tb00855.x
- Mears, D. P. (2001). Critical Challenges in Addressing the Mental Health Needs of Juvenile Offenders. *Justice Policy Journal: Analyzing Criminal and Juvenile Justice Issues and*

*Policies*, 1(1), 40-59. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/critical-challenges-addressing-mental-health-needs-juvenile>

Meisenhelder, T. (1982). Becoming normal: Certification as a stage in exiting from crime. *Deviant Behavior*, 3(2), 137-153. doi: 10.1080/01639625.1982.9967580

Mento, A. J., Steel, R. P., & Karren, R. J. (1987). A meta-analytic study of the effects of goal setting on task performance: 1966–1984. *Organizational behavior and human decision processes*, 39(1), 52-83. doi: 10.1016/0749-5978(87)90045-8

Mercure, D. (2001). Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible. *L'incessante évolution des formes d'emploi et la stagnation des lois du travail*, 5-20.

Mercure, D., & Spurk, J. (2003). *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*. Presses Université Laval.

Metraux, S., & Culhane, D. P. (2004). Homeless shelter use and reincarceration following prison release. *Criminology & Public Policy*, 3(2), 139-160. 10.1111/j.1745-9133.2004.tb00031.x

Monteil, J. (1993). *Soi et le contexte constructions autobiographiques, insertions sociales, performances cognitives* (U Série Psychologie). Paris: A. Colin.

Monteil, J. M., & Martinot, D. (1991). Le soi et ses propriétés: analyse critique. *Psychologie française*, 36(1), 55-66.

## N

---

Nagin, D., & Waldfogel, J. (1998). The effect of conviction on income through the life cycle. *International Review of Law and Economics*, 18(1), 25-40. doi: 10.1016/S0144-8188(97)00055-0

Nelson, M., & Trone, J. (2000). *Why planning for release matters*. *Issues in Brief*, Vera Institute of Justice, New York.

Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, 2<sup>ème</sup> éd., New-York, McGraw-Hill.

Noali, L. (2016). La peine après la peine. Le syndrome du sorti de prison. *Champ pénal/ Penal field*, 13. doi: 10.4000/champpenal.9314

## O

---

- O'Brien, K. M., & Heppner, M. J. (1996). Applying social cognitive career theory to training career counselors. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 367-377. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00452.x
- Observatoire international des prisons. (2005). *Les conditions de détention en France: rapport 2005*. Paris: La Découverte.
- Observatoire international des prisons. (2011). *Les conditions de détention en France: rapport 2011*. Paris: La Découverte.
- Observatoire international des prisons. (2017). *Rapport annuel*. <http://www.justice.gouv.fr/publications-10047/rapports-thematiques-10049/rapport-annuel-de-lobservatoire-de-la-recidive-et-desistance-31100.html>
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462. doi: 10.1037/0022-0167.35.4.447
- Osgood, C.E. (1962). Studies on the generality of affective meaning systems. *American Psychologist*, 17, 10-28.

## P

---

- Palmade, J. (éd.). (2003). *L'incertitude comme norme*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Pansu, P. (1997). Norme d'internalité et appréciation de la valeur professionnelle: l'effet des explications internes dans l'appréciation du personnel. *Le travail humain*, 60, 205-222.
- Pansu, P., & Gilibert, D. (2002). Effect of Causal Explanations on Work-related Judgments. *Applied Psychology*, 51(4), 505-526. doi: 10.1111/1464-0597.00105
- Pansu, P., & Sarrazin, M. (2010). Les théories de l'attribution appliquées à l'éducation: L'efficacité des programmes de reconversion attributionnelle à l'université. *La Psychologie Sociale: applicabilité et applications*, 237-266. 10.4000/books.pur.60683.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin. <https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog/page/n18/mode/2up>
- Pelletier, L. G., & Vallerand, R. J. (1993). Une perspective humaniste de la motivation: Les théories de la compétence et de l'autodétermination. In R. J. Vallerand et E. Thill (Ed.),

*Introduction à la psychologie de la motivation* (pp. 233-281). Montréal: Éditions Études Vivantes.

Perrin, S., & Testé, B. (2010). Impact of the locus of causality and internal control on the social utility of causal explanations. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie*, 69(3), 173.

Pollak, M.(1990). *L'Expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale*, Paris, Métailié.

Pratto, F., Cidam, A., Stewart, A. L., Zeineddine, F. B., Aranda, M., Aiello, A., ... & Henkel, K. E. (2013). Social dominance in context and in individuals: Contextual moderation of robust effects of social dominance orientation in 15 languages and 20 countries. *Social Psychological and Personality Science*, 4(5), 587-599.

Prost, A. (1996). Des professions à l'école: jalons pour une histoire de l'orientation en France. *Vie sociale*, 5, 11-24.

Py, J., & Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance : leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule, & J.-M. Monteil (Éds.), *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales 3*. Fribourg: Delval.

## **R**

---

Rabardel, P. (2005). Instrument subjectif et développement du pouvoir d'agir. *Modèles du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement*, 11-29.

Reuchlin, M. (1990). *Les différences individuelles dans le développement conatif de l'enfant* (Psychologie d'aujourd'hui). Paris: Presses universitaires de France.

Ricœur, P. (1985). *Temps et récit. Tome III. Le temps raconté*. Paris : éditions du Seuil.

Robins, R.W., Tracy, J.D., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S.D., (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 35(4), 463-482. doi: 10.1006/jrpe.2001.2324

Rogers, C., & Kinget, M. (1971). *Psychothérapie et relations humaines, théorie et pratique de la thérapie non-directive*. Paris : Éditions Béatrice-Nauwelaerts.

Roman, C., & Travis, J. (2004). *Taking Stock: Housing, Homelessness, and Prisoner Re-entry*. Washington, DC: The Urban Institute. [https://shnny.org/uploads/Taking\\_Stock.pdf](https://shnny.org/uploads/Taking_Stock.pdf)

- Rosenberg, S., & Sedlak, A. (1972). Structural representations of implicit personality theory. In *Advances in experimental social psychology*, 6, 235-297. Academic Press. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60029-5
- Rosenfeld, R., Wallman, J., & Fornango, R. (2005). The contribution of ex-prisoners to crime rates. *Prisoner reentry and crime in America*, 80, 102-03. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/23398/1/260.pdf.pdf#page=92>
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1992). *Pygmalion in the classroom*. Irvington, New York.
- Rossman, S. B., & Roman C.G. (2003). Case-managed reentry and employment: Lessons from the opportunity to succeed program. *Justice Research and Policy*, 5(2), 75-100. doi: 10.3818/JRP.5.2.2003.75
- Rostaing, C. (1997). *La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*. Paris: Presses universitaire de France.
- Rostaing, C. (2001). Pertinence et actualité du concept d'institutions totales : à propos des prisons. In *Erving Goffman et les institutions totales* (pp. 137-153). Paris: L'Harmattan. (halshs-00976892)
- Rostaing, C. (2006). La compréhension sociologique de l'expérience carcérale. *Cahiers Vilfredo Pareto*, 44(135), 29-43. doi: 0.4000/ress.249
- Rostaing, C. (2019). De la reconnaissance en prison? Vulnérabilité des ordres de reconnaissance et du mépris. In *Presses universitaires du Septentrion*. doi: 10.4000/books.septentrion.38694
- Rotter, J.B. (1954). *Social Learning and Clinical Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of personality*, 63(3), 397-427. doi: 10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of personality and social psychology*, 57(5), 749-761. doi: 10.1037/0022-3514.57.5.749
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (p. 7-26). New York: The Guilford Press.

## S

---

- Salognon, M. (2006). Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD. In *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale* (p. 163-179). Éditions du CNRS. (halshs-00429789)
- Sampson, R., & Laub, J. (1990). Crime and Deviance over the Life Course: The Salience of Adult Social Bonds. *American Sociological Review*, 55(5), 609-627. doi: 10.2307/2095859
- Sampson, R., & Laub, J. (1992). Crime and Deviance in the Life Course. *Annual Review of Sociology*, 18(1), 63-84. doi: 10.1146/annurev.so.18.080192.000431
- Sampson, R., Laub, J. (1993). *Crime in the Making: Pathways and Turning Points Through Life*. *Crime & Delinquency*, 39(3), 396. doi: 10.1177/0011128793039003010
- Sampson, R., & Laub, J. (2003). Life-course desisters? Trajectories of crime among delinquent boys followed to age 70. *Criminology*, 41(3), 555-592. doi: 10.1111/j.1745-9125.2003.tb00997.x
- Sarrazin, P., Pelletier, L., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieux de vie: les apports de la théorie de l'autodétermination. *Traité de psychologie positive*, 273-312. Bruxelles: De Boeck.
- Savickas, M. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M.L. (2002). Career construction. A developmental theory of vocational behavior. In D.Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (p.149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington DC: American Psychological Association.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21ème siècle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(1), 5-39. doi: 10.4000/osp.2401
- Sen A. (2000). *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*. Paris: Odile Jacob.
- Sénat., (2000). *Rapport de la commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France*. <http://www.senat.fr/rap/199-449/199-44916.html>
- Sexton, T. L. (1996). The relevance of counseling outcome research: Current trends and practical implications. *Journal of Counseling & Development*, 74(6), 590-600.
- Shover, N. (1983). The later stages of ordinary property offender careers. *Social problems*, 31(2), 208-218.
- Shover, N. (1996). *Great pretenders : Pursuits and careers of persistent thieves*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Soidet, I. (2014). Analyse de l'activité réflexive au cours d'un débat en orientation et étude du rôle de l'animateur. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 43(2). doi: 10.4000/osp.4368
- Soidet, I., Blanchard, S., & Olry-Louis, I. (2018). S'orienter tout au long de la vie : Bilan et perspectives de recherches. *Savoirs : Revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes*, 48(3), 13-51. doi: 10.3917/savo.048.0013
- Solomon, A.L., Johnson, K.D., Travis, J., & McBride, E.C. (2004). *From prison to work : The employment dimensions of prisoner re-entry*. Washington, DC : Urbane Institute. [http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/411097\\_From\\_Prison\\_to\\_Work.pdf](http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/411097_From_Prison_to_Work.pdf)
- Steinbruckner, M. L. (2009). Comment des filles et des garçons de terminales littéraires ou scientifiques évaluent-ils et justifient-ils leurs sentiments d'efficacité personnelle?. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 38(4), 451-474. doi: 10.4000/osp.2320
- Stickels, J. W. (2007). A study of probation revocations for technical violations in Hays County, Texas, USA. *Probation Journal*, 54(1), 52-61. doi: 10.1177/0264550507073328
- Super, D. E. (1963). Toward making self-concept theory operational. *Career development: Self-concept theory*, 17-32.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.

Super, D. E. (1983). Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562. doi: 10.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x

Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks, *The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (p. 197–261). Jossey-Bass.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. *Career choice and development*, 3, 121-178.

Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 4, 443-462. doi: 10.1177/106907279700500405

Sykes, G. M. (1958). *The society of captives: A study of a maximum security prison*. Princeton University Press.

## **T**

---

Taïeb, D. (2005). Utilisation du Strong en bilan de compétences. P. Vrignaud, J.-L. Bernaud (éd.). *L'Évaluation des intérêts professionnels*, 238-244.

Travis J. (2005). *But They All Come Back : Facing the Challenges of Prisoner Re-entry*. The Urban Institute Press, Washington DC.

## **U**

---

Uggen, C. (2000). Work as a turning point in the life course of criminals: A duration model of age, employment, and recidivism. *American sociological review*, 529-546. doi: 10.2307/2657381

## **V**

---

Vallerand, R.J. (1993). « La motivation intrinsèque et extrinsèque en contexte naturel : implications pour les secteurs de l'éducation, du travail, des relations interpersonnelles et des loisirs », in R. Vallerand, Thill E. (éd.), *Introduction à la psychologie de la motivation*. Paris, Vigot, 533-581.

- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in experimental social psychology*, 29, 271-360.
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., & Guay, F. (1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: toward a motivational model of high school dropout. *Journal of Personality and Social psychology*, 72(5), 1161-1176.
- Vallerand, R. J., & Thill, E. E. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Études vivantes, Vigot. doi: 10.7202/031733ar
- Vasil, L. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 259-269.
- Vaughan, B. (2012). Subjectivité, récit et abandon de la délinquance. *Les sorties de délinquance. Théories, méthodes, enquêtes* (p. 89-111). Paris: La Découverte.
- Villerbu, L., Somat, A., Bouchard, C., & Université Rennes 2 Haute Bretagne UFR Sciences humaines. (2009). *Temps psychiques, temps judiciaires études anthropologiques et juridiques* (Sciences criminelles). Paris: L'Harmattan.
- Visher, C.A., & Courtney S. (2007). *One year out : Experiences of prisoners returning to Cleveland*, The Urban Institute, Washington DC. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/43021/311445-One-Year-Out-Experiences-of-Prisoners-Returning-to-Cleveland.PDF>
- Vogelvang, B., & Tigges, L. (2010). Qu'est-ce qui " marche" et " ne marche" pas pour prévenir la récidive dans le cadre de la probation. *Insertion et désistance des personnes placées sous main de justice*, 199-248. doi:10.13140/2.1.2689.3441

## W

---

- Ward, T. (2002). Good lives and the rehabilitation of offenders. Promise and problems. *Agression and Violent Behavior*, 7, 513-528. doi: 10.1016/S1359-1789(01)00076-3
- Ward, T., & Gannon, T.A. (2006). Rehabilitation, etiology, and self regulation: The comprehensive good lives model of treatment for sexual offenders. *Agression and Violent Behavior*, 11, 77-94. doi: 10.1016/j.avb.2005.06.001
- Ward, T., & Marshall, W.L. (2004). Good lives, aetiology and the rehabilitaion of sex offenders: A bridging theory. *Journal of Sexual Agression*, 10(2), 153-169. doi: 10.1080/13552600412331290102

- Ward, T., & Maruna, S. (2007). Key ideas in criminology. *Rehabilitation: Beyond the risk paradigm*. New York: Routledge. doi: 10.1007/s10611-007-9100-6
- Ward, T., & Stewart, C. (2003a). Criminogenic needs and human needs: A theoretical model. *Psychology, Crime and Law*, 9(2), 125-143. doi: 10.1080/1068316031000116247
- Weaver, B., & McNeill, F. (2015). Lifelines: Desistance, social relations, and reciprocity. *Criminal justice and behavior*, 42(1), 95-107. doi:10.1177/0093854814550031
- Weiman, D. F. (2007). Barriers to prisoners' reentry into the labor market and the social costs of recidivism. *Social Research*, 74(2), 575-611. <https://web-s-ebSCOhost-com.distant.bu.univ-rennes2.fr/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=74b30c01-f75d-403a-8981-ec8f1a645a4b%40redis>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion, *Psychological Review*, 92(4), 548-573. doi: 10.1037/0033-295X.92.4.548
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of achievement motivation and emotion*. New York : Springer Verlag.
- Weiner, B. (1988). Attribution theory and attributional therapy: Some theoretical observations and suggestions. *British Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 99-104. doi: 10.1111/j.2044-8260.1988.tb00757.x
- Weiner, B. (1992). Attributional theories of human motivation. *Human Motivation: Metaphors, Theories, and Research*, Sage, Newbury Park, CA, Sage.
- Weiner, B. (2005). Motivation from an attribution perspective and the social psychology of perceived competence. *Handbook of competence and motivation*, 73-84.
- Wodahl, E.J. (2006). The challenges of prisoner reentry from a rural perspective, *Western Criminology Review*, 7(2), 32-47. <http://www.westerncriminology.org/documents/WCR/v07n2/wodahl.pdf>
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person- and self-perception. *European Review of Social Psychology*, 16(1), 155-188. doi: 10.1080/10463280500229619
- Wood, R., & Bandura, A., (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384. doi: 10.5465/amr.1989.4279067

## Z

---

Zunker, V. G. (1990). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Belmont, California: Brooks.

## ANNEXES

Annexe 1 - Formulaire de consentement de la recherche .....	291
Annexe 2 - Grille d'analyse des profils .....	292
Annexe 3 - Questionnaire d'auto-évaluation.....	295
Annexe 4 - Portraits pré et post-bilan des participants .....	300
Annexe 5 - Répartition des portraits par questionnaire .....	304
Annexe 6 - Extrait d'un questionnaire de jugement des portraits .....	305



Je certifie avoir donné mon accord pour participer à une étude qui m'a été proposée par Mme Lise BONNET. J'accepte volontairement de participer à cette étude et je comprends que ma participation n'est pas obligatoire et que je peux stopper ma participation à tout moment sans avoir à me justifier ni encourir aucune responsabilité.

Au cours de cette expérience, j'accepte que soient recueillies des données sur mes réponses, y compris des enregistrements audio. Je comprends que les informations recueillies sont strictement confidentielles et à usage exclusif de l'étude de Mme Bonnet.

J'ai été informé que mon identité n'apparaîtra dans aucun rapport ou publication et que toute information me concernant sera traitée de façon confidentielle. J'accepte que les données enregistrées à l'occasion de cette étude puissent être conservées dans une base de données et faire l'objet d'un traitement informatisé non nominatif par Mme Bonnet. J'ai bien noté que le droit d'accès prévu par la loi « informatique et libertés » s'exerce à tout moment auprès de l'Université de Rennes 2.

Date : .....

Nom du volontaire : .....

Signature du volontaire (précédée de la mention « lu et approuvé ») :

Nom de l'expérimentateur : Lise BONNET

Signature de l'expérimentateur : .....

Nom de l'expérience : Impact de l'accompagnement au projet professionnel des Personnes Placées Sous Main de Justice.

Annexe 2 - Grille d'analyse des profils

**NOM Prénom**

Né le ...

Né à ...

Établissement pénitentiaire :

Incarcéré depuis :

Fin de peine :

Duré de peine :

Permissionnable :

THÈME 1 – Le parcours professionnel et scolaire					
	<i>1-Nul 2-faible 3-Moyen 4-Important</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Parcours professionnels					
<b>1-Expériences professionnelles</b> <i>compétences acquises par la pratique d'une activité professionnelle</i>		1	2	3	4
<b>2-Stabilité dans l'emploi</b> <i>Continuité de périodes de travail au cours du parcours professionnel</i>		1	2	3	4
<b>3- Satisfaction dans l'emploi</b> <i>Satisfaction exprimée par rapport aux expériences d'emploi</i>		1	2	3	4
<b>4- Centralité du travail</b> <i>Importance accordée au travail en terme de préoccupations au cours du parcours professionnel</i>		1	2	3	4
<b>5- Employabilité</b> <i>Compétences nécessaires et suffisantes pour accéder à un emploi dans des délais raisonnables</i>		1	2	3	4
<b>6- Investissement dans la recherche d'emploi</b> <i>Niveau d'effort engagé pour accéder à l'emploi</i>		1	2	3	4
<b>7- Mobilisation du réseau</b> <i>Sollicitation du réseau professionnel et des dispositifs d'insertion dans les démarches</i>		1	2	3	4
Parcours de formation initiale et continue					
<b>8-Qualification et transférabilité des compétences</b>		Q- C+	Q+ C-	Q- C+	Q+ C+

<i>Rapport entre l'obtention d'un diplôme et la transférabilité des compétences en lien</i>						
<b>9- Niveau de formation</b> <i>Niveau de formation le plus élevé suivi, avec ou sans l'obtention d'un diplôme</i>		VI	V	IV	III	
<b>THÈME 2 – Le parcours judiciaire et carcéral</b>						
	<b>1-Nul 2-faible 3-Moyen 4-Important</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
Délits et incarcération						
<b>10- Fréquence des délits</b> <i>Niveau de récurrence des délits au cours du parcours</i>		1	2	3	4	
<b>11- Précocité des délits</b> <i>Délits commis dès l'adolescence ou en tant que jeune adulte</i>		1	2	3	4	
<b>12- Nombre d'incarcération</b> <i>Rang de l'incarcération en cours</i>		1	2	3	4	5+
<b>13- Durée max. des peines</b> <i>Durée de peine la plus longue parmi les peines prononcées</i>		0-1	1-2	2-5	5-10	+10
Précédentes sorties de détention						
<b>14- Préparation à la sortie</b> <i>Niveau d'accompagnement à la préparation à la sortie lors des précédentes détentions</i>		1	2	3	4	
<b>15- Obstacles post-détention</b> <i>Difficultés rencontrées lors des précédentes sorties de détention</i>		1	2	3	4	
Habitudes avant l'incarcération						
<b>16- Inscription dans un réseau délinquant</b> <i>Appartenance passée à un réseau délinquant</i>		1	2	3	4	
<b>17- Ressources liées aux délits</b> <i>Part des ressources issues des délits</i>		1	2	3	4	
<b>18- Consommation d'alcool/stupéfiants</b> <i>Habitudes de consommation d'alcool et/ou de stupéfiant par le passé</i>		1	2	3	4	
<b>THÈME 3 – Les connaissances liées au projet professionnel</b>						
	<b>1-Nul 2-faible 3-Moyen 4-Important</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
Connaissances de soi						
<b>19- Intérêts professionnels</b> <i>Expression d'intérêts et/ou de désintérêts pour des activités professionnelles</i>		1	2	3	4	
<b>20- Atouts professionnels</b> <i>Expression d'atouts favorisant l'accès à l'emploi</i>		1	2	3	4	
<b>21- Freins d'accès à l'emploi</b>		1	2	3	4	

<i>Expression par le sujet de freins compromettant l'accès à l'emploi</i>					
Connaissances de l'environnement professionnel					
<b>22- Environnement professionnel</b> <i>Connaissance des métiers, des entreprises et des employeurs</i>		1	2	3	4
<b>23- Dispositifs mobilisables</b> <i>Connaissance des dispositifs mobilisables (organismes d'insertion, de formation, etc.)</i>		1	2	3	4
<b>24- Modalités d'accès aux dispositifs</b> <i>Connaissance des modalités d'accès (financement des formations, prérequis à la formation, programmation, etc.)</i>		1	2	3	4
Capacités dans les démarches liées à l'emploi					
<b>25- Recherche d'information</b> <i>Capacité à chercher des informations relatives au projet et à l'emploi</i>		1	2	3	4
<b>26- Utilisation de l'informatique</b> <i>Maîtrise de l'informatique pour effectuer ses démarches d'emploi</i>		1	2	3	4
<b>27- Candidature à l'emploi</b> <i>Expériences de candidature à des offres d'emploi (lettres de motivation, CV, entretien d'embauche, etc.)</i>		1	2	3	4
Projets professionnels post-détention					
<b>28- Niveau initial du projet</b> <i>Précision et opérationnalité du projet professionnel à l'état initial</i>		1	2	3	4
<b>29- Étapes et modalités du projet</b> <i>Connaissances relatives à la mise en œuvre du projet professionnel</i>		1	2	3	4

## QUESTIONNAIRE – PROJET PROFESSIONNEL

NOM : .....

PRENOM : .....

DATE : .....



**Document à compléter et à remettre à Mme BONNET lors de votre premier entretien**

Ce questionnaire s'intéresse à votre situation par rapport à votre projet professionnel. Veuillez prendre le temps de lire attentivement chaque phrase et de répondre à toutes les questions. A noter :

- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses,
- Répondez sincèrement, pour que vos réponses vous correspondent vraiment.
- Ce questionnaire est confidentiel, destiné exclusivement à Mme BONNET.

Lisez attentivement chaque phrase ci-dessous. Entourez le chiffre vous correspondant sur une échelle de 1 à 7 :

**Exemple** : Je connais les métiers qui recrutent le plus

Pas du tout    1    2    3    4    5    6    7    Tout à fait

1 signifie « pas du tout » à 7 : « tout à fait ».



---

**Je me sens inquiet par rapport à ma situation professionnelle future.**

Pas du tout    1    2    3    4    5    6    7    Tout à fait

---

**J'ai une idée précise de mes motivations pour choisir mon futur métier.**

Pas du tout    1    2    3    4    5    6    7    Tout à fait

---

**Je peux construire mon projet professionnel à partir de mes compétences (ce que je sais faire).**

Pas du tout    1    2    3    4    5    6    7    Tout à fait

---

**J'ai en tête les actions et les étapes pour réaliser mon projet professionnel.**

Pas du tout    1    2    3    4    5    6    7    Tout à fait

---

1 signifie « pas du tout vrai » à 7 : « tout à fait vrai »



---

**Je travaille sur mon projet professionnel mais je ne sais pas trop pourquoi.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon SPIP me demande de le faire.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je travaille sur mon projet professionnel parce qu'il faut bien se préparer pour la sortie.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je travaille sur mon projet parce que je sais que cela va m'aider dans mon avenir professionnel.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je travaille sur mon projet professionnel parce que mon projet est important dans ma vie.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je travaille sur mon projet professionnel parce que je souhaite m'engager dans une vraie vie professionnelle.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

## **Vous pensez que votre avenir professionnel dépend...**

---

### **... de la chance**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... de l'aide des autres**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... du marché de l'emploi**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... des employeurs**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... de votre état d'esprit du moment**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... de vos efforts**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... de votre personnalité**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

### **... de ce que vous avez appris à faire**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Avez-vous déjà été inscrit à Pôle Emploi ?**

OUI

NON

---

**Pôle Emploi peut aider les gens à retrouver un emploi.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Pôle Emploi permet de rencontrer un conseiller.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Pôle Emploi permet d'avoir des formations proposées aux demandeurs d'emploi.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

Si vous pensez à vous-même, quelles sont les caractéristiques qui vous semblent importantes ? N'hésitez pas à écrire toutes les idées qui vous viennent en tête sur vous-même.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.  
Répondez à autant de points que vous le pouvez, sans donner 2 fois la même réponse.

- 1 – Je suis.....
- 2 – Je suis.....
- 3 – Je suis.....
- 4 – Je suis.....
- 5 – Je suis.....
- 6 – Je suis.....
- 7 – Je suis.....
- 8 – Je suis.....
- 9 – Je suis.....
- 10- Je suis.....

1 signifie « pas du tout vrai » à 7 : « tout à fait vrai »



---

**Je pense faire ce qu'il faut pour trouver un emploi.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**J'estime que je saurai convaincre un employeur.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je pense être en mesure de me former à un nouveau métier.**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

**Je pense que je suis facilement apprécié dans le milieu professionnel**

*Pas du tout*    1    2    3    4    5    6    7    *Tout à fait*

---

***Fin du questionnaire.***

***Merci de vérifier que vous avez répondu à toutes les questions.***

Tableau de données Image de Soi

	Pré-bilan		Post-bilan
CD1	Conscientieux	1	Assidu
	Sociable	2	Ponctuel
	Mobile	3	Dynamique
	Motivé	4	Sérieux
	Dynamique	5	Serviable
	Ponctuel	6	Patient
		7	Attentif
		8	Sociable
		9	Motivé
		10	Déterminé
CD4	Motivé à retrouver un emploi	1	Motivé à reprendre une activité professionnelle
	Prêt à être réintégré dans la société	2	Sociable en général
	Calme	3	Calme et patient dans un apprentissage
	Respectueux	4	Entreprenant quand il maîtrise une connaissance
CD6	Motivé	1	Enthousiaste
	Ouvert d'esprit	2	Entreprenant
	Rigoureux	3	A l'écoute
	Entreprenant	4	Sociable
	Assidu	5	Indépendant
	Sociable	6	Motivé
		7	Sûr de sa motivation
		8	Conquérant
CD7	Conscientieux	1	Perspicace
	Méticuleux dans le travail	2	Très motivé
	Ponctuel	3	Ponctuel
	Disponible jour et nuit	4	Matinal
	Polyvalent	5	Gentil
	Quelqu'un qui apprend vite	6	Serviable
	Quelqu'un qui travaille en individuel ou en collectif	7	Toujours de bonne humeur
	Respectueux de la hiérarchie (ancien militaire)	8	Carré
	Plutôt travailleur à l'extérieur qu'à l'intérieur	9	Bosseur

	Plus bâtiment-espaces verts qu'agroalimentaire	10	Méthodique
CD8	Volontaire	1	Efficace
	Organisé	2	Motivé
	Respectueux	3	Poli
	Ponctuel	4	Organisé
	Timide	5	Attentif
	Efficace	6	
	Fiable	7	
CD9	Sérieux	1	Beau
	Courtois	2	Grand
	Assidu	3	Fort
	Poli	4	Intelligent
	Motivé	5	Sportif
	Débrouillard	6	Ambitieux
	Grand	7	Courageux
	Beau	8	Déterminé
	Fort	9	Travailleur
	Papa	10	Motivé
CD10	Compétent	1	Polyvalent
	Intelligent	2	Ponctuel
	Sûr de moi	3	Motivé
	Professionnel	4	Assidu
	Passionné de l'ordinateur et par le domaine cinématographique	5	Une tête brûlée
		6	Une tête de mule ou borné (il ne lâche jamais avant d'arriver à ses fins)
		7	Insatiable
		8	Toujours en quête d'amélioration
		9	Passionné
		10	Un geek (culture, cinéma, informatique, console, multimédia, etc.)
CD11	À la recherche d'emploi pour se réinsérer dans la vie future	1	Simple
		2	Dynamique
		3	Ponctuelle
		4	Honnête
CD12	Polyvalent	1	Motivé
	Autonome	2	Organisé
	Têtu	3	Dynamique
	Motivé	4	Ponctuel
	Discret	5	Réaliste

CD15	Un homme	1	Un homme
	Handicapé	2	Handicapé
	Pas méchant	3	Père
	Timide	4	Timide
	Papa	5	Solitaire
	Solitaire	6	Grognon
	Grand	7	Un peu bordélique
	Respectueux	8	Grand
	Un peu gueulard	9	Gourmand de chocolat
	Protecteur	10	Protecteur
CD16	Ponctuel	1	Motivé
	Courageux	2	Ponctuel
	Quelqu'un qui comprend vite	3	Ordonné
	Manuel	4	Pas instruit mais intelligent
CD17	Travailleur	1	Ponctuel
	Lève-tôt	2	Respectueux
	Pas difficile	3	Disponible
		4	A l'écoute
CD18	Courageux	1	Sociable
	Ponctuel	2	Maniaque
	Assidu	3	Ponctuel
	Sociable	4	Gentil
	Calme	5	Serviable
	Honnête	6	Assidu
	Souriant	7	Patient
MA3	Dynamique	1	Motivé
	Polyvalent	2	Dynamique
	Autonome	3	Déterminé
	Créatif	4	Ambitieux
	Responsable	5	Ponctuel
	Organisé	6	Inventif
	Méthodique	7	A l'écoute
	Inventif	8	Précis
	Habile	9	
	Innovateur	10	
MA4	Sérieux	1	Manuel
	Ponctuel	2	Ponctuel
	Propre	3	Patient
	Manuel	4	Propre
MA5	Sérieux	1	Motivé
	Motivé	2	A l'écoute
	Ponctuel	3	Pas tout à fait prêt

	A l'écoute	4	Ponctuel
	Ordonné	5	Jeune
		6	Père d'un garçon
MA7	Entreprenant	1	Soigneux
	Autonome	2	Méticuleux
	Méticuleux	3	Autonome
	Père de famille et	4	Expérimenté
	Quelqu'un qui privilégie sa vie de famille	5	Curieux
	à sa carrière professionnelle		
	Électricien	6	Bon gestionnaire
	Mécanicien	7	Père
	Dépanneur	8	Efficace
	Metteur au point	9	Déterminé
	Régleur	10	
	Titulaire du permis B	11	
	Passionné d'aéromodélisme	12	
	Pilote et concepteur d'avion et d'hélico	13	
	radiocommandé et de drone		
	Concepteur et réalisateur d'un longboard	14	
	et d'un vtt électrique		
	Amateur des sports de glisse	15	
QPA1	Jeune	1	Rigoureux
	Performant	2	Toujours à l'heure
	Discipliné	3	Propre
	Travailleur	4	Respectueux
	Motivé	5	
QPA2	Intentionné	1	Poli
	Spontané	2	Attentif
	Motivé	3	Respectueux
	Stable	4	Assidu
	Discret	5	Courageux
	Réservé	6	Dynamique
	Aimable	7	Persévérant
	Sérieux	8	
	Attentif	9	
	Disponible	10	
QPA3	Motivé	1	Respectueux
	Respectueux	2	Honnête
		3	Ponctuel
		4	Courageux

Annexe 5 - Répartition des portraits par questionnaire

	Pré-bilan		Post-bilan	
	Auteur du portrait	Rang dans le questionnaire	Auteur du portrait	Rang dans le questionnaire
Questionnaire 1	CD1	1	MA5	6
	CD4	2	MA7	7
	CD6	3	QPA1	8
	CD7	4	QPA2	9
	CD8	5	QPA3	10
Questionnaire 2	CD9	1	CD16	6
	CD10	2	CD17	7
	CD11	3	CD18	8
	CD12	4	MA3	9
	CD15	5	MA4	10
Questionnaire 3	CD16	1	CD1	6
	CD17	2	CD4	7
	CD18	3	CD6	8
	MA3	4	CD7	9
	MA4	5	CD8	10
Questionnaire 4	MA5	1	CD9	6
	MA7	2	CD10	7
	QPA1	3	CD11	8
	QPA2	4	CD12	9
	QPA3	5	CD15	10

## Présentation des personnes en recherche d'emploi

Nous menons actuellement une étude en psychologie sociale sur la manière dont les personnes en recherche d'emploi se présentent.  
Nous souhaitons avoir votre avis sur 10 portraits. Pour chaque portrait, en fonction des termes que la personne emploie pour se décrire, vous devrez répondre à plusieurs questions.  
Ce questionnaire est anonyme. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, vous devez juste répondre avec sincérité.  
Le temps de passation est estimé à 10 minutes.

 **bonnetlise@gmail.com** (non partagé) [Changer de compte](#) 

[Suivant](#) [Effacer le formulaire](#)

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. [Signaler un cas d'utilisation abusive](#) - [Conditions d'utilisation](#) - [Règles de confidentialité](#)

Google Forms

## PORTRAIT 1

Monsieur [REDACTED] est actuellement en recherche d'emploi.  
Il se décrit comme :

**Conscientieux**  
**Sociable**  
**Mobile**  
**Motivé**  
**Dynamique**  
**Ponctuel**

Selon vous quelle est la probabilité, pour cette personne, de retrouver un emploi en se décrivant de cette manière? Notez votre réponse entre 0 et 100 \*

Votre réponse \_\_\_\_\_

Retour

Suivant

Effacer le formulaire

## PORTRAIT 1

Monsieur [REDACTED] est actuellement en recherche d'emploi.  
Il se décrit comme :

**Conscientieux**  
**Sociable**  
**Mobile**  
**Motivé**  
**Dynamique**  
**Ponctuel**

Pour chacune des questions suivantes, veuillez donner votre avis, en cochant sur l'échelle allant de 1 "Pas du tout" à 7 "Tout à fait".

Pensez-vous que cette personne soit tenace dans sa recherche d'emploi ? \* \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

Pensez-vous que cette personne soit isolée au sein de son équipe de travail? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

Pensez-vous que cette personne soit intègre dans la rédaction de son CV? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

Pensez-vous que cette personne soit indifférente à son évolution professionnelle? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

[Retour](#)

[Suivant](#)

[Effacer le formulaire](#)

## PORTRAIT 1

Monsieur [REDACTED] est actuellement en recherche d'emploi.  
Il se décrit comme :

**Conscientieux**  
**Sociable**  
**Mobile**  
**Motivé**  
**Dynamique**  
**Ponctuel**

Pensez-vous que cette personne soit dissimulatrice en cas d'erreur professionnelle? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

Pensez-vous que cette personne soit un futur collègue agréable? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

Pensez-vous que cette personne soit instable dans son investissement professionnel? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

Pensez-vous que cette personne soit un leader en entreprise? \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Pas du tout	<input type="radio"/>	Tout à fait						

[Retour](#)

[Suivant](#)

[Effacer le formulaire](#)

---

**Titre :** Orientation professionnelle des personnes placées sous main de justice

**Mots clés :** Orientation professionnelle, insertion, PPSMJ, désistance, intervention

**Résumé :** L'objectif général de la thèse vise à examiner les effets d'une pratique de conseil en orientation professionnelle auprès de personnes placées sous main de justice. L'emploi est reconnu comme un levier du processus de désistance, mais les sortants de détention peinent à y accéder. Des dispositifs d'orientation sont déployés en prison afin de favoriser l'insertion professionnelle à l'issue de la peine. Au-delà de la recherche de solutions concrètes, les pratiques actuelles de conseil en orientation ont pour finalité de développer l'autonomie, la construction de soi et la capacité à construire sa vie. Ces perspectives renvoient à l'ambition de favoriser le changement de trajectoire des personnes incarcérées. Une étude est menée auprès de 32 hommes, inscrits sur un dispositif d'orientation, durant leur incarcération.

Les changements sont évalués à partir de deux types de données : d'une part, les caractéristiques initiales liées aux parcours et aux connaissances relatives au projet, et d'autre part, les auto-présentations pré et post-bilan sur des dimensions psychologiques liées aux perceptions de soi, soit le sentiment d'efficacité personnelle, l'autodétermination, les attributions causales, l'estime de soi et l'image de soi. Initialement, les présentations de soi des participants ne semblaient pas fonctionnelles pour accéder à l'emploi ou à la formation. Les résultats suggèrent que l'intervention amène à une posture plus réaliste et plus adaptative en vue de la réinsertion future. Au terme de la recherche, des perspectives sont émises afin d'accompagner plus efficacement l'insertion professionnelle de la population carcérale.

---

**Title :** Vocational guidance for incarcerated people

**Keywords :** Vocational guidance, professional integration, incarcerated individuals, desistance,

**Abstract :** This study examines the impact of a vocational guidance program on incarcerated individuals. Access to employment is recognized as a lever in the desistance process. However, people leaving detention have difficulty finding employment. Guidance programs are deployed in detention centers in order to define and implement professional projects. Beyond the search for concrete solutions, current guidance practices aim to develop autonomy, self-construction and the ability to rebuild one's life. Ambition is used to help shift the incarcerated people's trajectory. A study was conducted with 32 men who were enrolled in a guidance program during their incarceration.

The findings are evaluated on the basis of two types of data: first, background and knowledge related to the goals of the project, and second, the pre- and post-test results that measured psychological dimensions related to self-perceptions, i.e., the feeling of self-efficacy, self-determination, causal attributions, self-esteem and self-image. Before the program, participants' self-presentations did not appear to be functional for accessing employment or training. The results suggest that the intervention leads to a more realistic and adaptive self-presentation for future reintegration. Prospects are put forward to more effectively support the professional integration of the prison population.