



**Vicky Prévost,**  
Ph.D., c.o., Collège Saint-Paul



**Réginald Savard,**  
Ph.D., c.o., psychothérapeute,  
professeur, UQAM



**Liette Goyer,**  
Ph.D., c.o., psychothérapeute,  
professeure, Université Laval

# L'omniprésence de l'émotion en orientation

Les personnes qui consultent en orientation vivent différentes émotions qu'elles partagent tout au long du processus d'orientation. Toutefois, la présence des émotions au cours du processus décisionnel de carrière demeure un sujet peu documenté dans la littérature scientifique. Pourtant, les émotions sont des sources d'informations qui s'avèrent importantes à prendre en considération dans le contexte de counseling de carrière<sup>1</sup>. L'expérience émotionnelle au cours d'un processus de décision de carrière gagne à être approfondie. À partir des résultats de notre recherche, cet article propose de situer les émotions au sein du processus décisionnel de carrière et d'examiner comment elles guident les actions favorisant la clarification du choix de carrière.

Les émotions font partie intégrante de la vie des gens, que ce soit par leurs dimensions biologique, psychologique ou sociologique. Elles permettent à la personne de percevoir une réalité, guident sa prise de décision<sup>2</sup> et peuvent teinter ses décisions. Il est d'ailleurs démontré, par des études en neuroscience, que les émotions interviennent dans le processus décisionnel<sup>3,4</sup>.

En ce qui concerne les décisions liées à la carrière, peu d'études offrent un éclairage sur la contribution des émotions comparativement à celle de la rationalité. Il est pourtant soulevé qu'une approche rationnelle, logique et objective ne peut pas tenir compte de la complexité du processus décisionnel dans un monde où le marché du travail est en constante évolution<sup>5</sup>. Les mécanismes rationnels à eux seuls ne peuvent prendre en compte toutes les informations nécessaires au traitement de l'information lors d'une décision de carrière<sup>6</sup>. Si les émotions constituent une composante fondamentale de la vie des gens, devrait-on également leur porter attention au moment de l'évaluation en orientation en développant et en favorisant le maintien de stratégies actives d'adaptation? Dans notre recherche, menée auprès de 674 élèves de 5<sup>e</sup> secondaire, les élèves ont été interrogés sur leur perception du choix de carrière<sup>7</sup>. La moitié (50 %) indique que le choix de carrière représente une décision qui est autant émotive que rationnelle. Ces résultats viennent appuyer l'importance de se soucier des émotions dans le développement et le counseling de carrière tout comme l'ont relevé Young et ses collaborateurs<sup>8</sup>. De plus, au cours d'un atelier offert au dernier colloque de l'OCCOQ portant sur les émotions inhérentes aux décisions de carrière, les 50 c.o. participants à l'atelier ont également été sondés sur leur perception du choix de carrière. Ces derniers ont répondu dans la même proportion précisant que 50 % d'entre eux considèrent que le choix de carrière est une décision autant émotive que rationnelle. Ils étaient même plus nombreux que les adolescents à percevoir que cette décision pouvait être surtout émotive.

Des entrevues semi-dirigées ont été effectuées auprès de 12 élèves provenant de l'échantillon des 674 élèves afin d'analyser leur expérience émotionnelle au cours du processus décisionnel de carrière. Les élèves ont été invités à relever les actions posées qui les ont aidés à clarifier leur choix de carrière, les émotions associées à ce moment ainsi que leur interprétation de celles-ci. Une analyse thématique réalisée à partir des transcriptions des entrevues concernant spécifiquement les actions posées révèle que les émotions sont présentes tout au long du choix de carrière et qu'elles y occupent une place importante. On peut les repérer par différentes actions des élèves afin de clarifier leur choix : 1) s'intéresser, 2) s'informer, 3) constater, 4) réfléchir, 5) consulter, et 6) choisir. Celles-ci ne sont pas organisées de façon séquentielle puisqu'elles surviennent à des moments différents dans le processus décisionnel de l'élève. D'ailleurs, ces actions peuvent même se produire à plusieurs reprises. Ainsi, chaque action est décrite, expliquée à l'égard de la recherche réalisée et soutenue par des liens théoriques afin d'en offrir une compréhension.

## S'intéresser

L'action de **s'intéresser** renvoie à la manifestation de préférences, d'intérêts vifs ou de passions envers une activité, un loisir, une profession, etc. Les résultats de l'analyse qualitative mettent en perspective que, lorsque les élèves sont intéressés, des émotions positives sont ressenties avec plus d'intensité. Ces émotions leur procurent un bonheur et deviennent un élément déclencheur qui les met sur la piste d'un domaine professionnel. Ils se sentent spontanément attirés vers des activités ou des domaines. On y distingue deux caractéristiques importantes des émotions qui sont l'intensité et la valence. D'une part, dans la vie quotidienne, nous éprouvons de nombreuses émotions à des niveaux différents. Plusieurs d'entre elles surviennent et passent sans que l'on y porte attention. L'intensité de ces émotions est faible ou moyenne. Cependant, certaines émotions ont une intensité plus élevée et semblent plus marquantes<sup>9</sup>. D'autre part, de nombreux auteurs qualifient les émotions selon leur valence ou leur polarité positive ou négative. Les émotions positives correspondent à des émotions agréables, alors que

78h

accréditées par  
l'OCCOQ, l'OPQ,  
l'OTSTCFO

20%

de réduction à l'achat  
du programme complet  
en un seul versement

Un programme qui ajoute  
de l'impact, de l'efficacité  
et du plaisir à votre  
quotidien!



Académie  
**IMPACT**  
PSYCHOLOGIE & PÉDAGOGIE

[www.academieimpact.com](http://www.academieimpact.com)  
[info@academieimpact.com](mailto:info@academieimpact.com)  
1 888 848-3747



- Techniques d'impact pour intervention en individuel
- Techniques d'Impact pour intervention en groupe-couple-famille
- Techniques d'Impact en employabilité et orientation
- Thérapie d'Impact
- L'Art de semer
- Primate, automate ou diplomate?
- Le deuil et ses issues
- Bye Bye anxiété
- Le burnout et la dépression; gravir les échelons vers la guérison
- Capsules éducatives d'Impact
- Relations interpersonnelles: gérer ses différends et ses différences
- Développer l'intelligence émotionnelle des petits et des grands

Danië Beaulieu, Ph. D.

les émotions négatives renvoient à des émotions désagréables<sup>10,11</sup>. D'ailleurs, les intérêts seraient en quelque sorte les réponses à des émotions de plaisir<sup>12</sup>. Le fait de s'intéresser invite la personne à se mobiliser vers ce qui lui semble intéressant, pouvant même mener à une implication de sa part (ex. : suivre des cours de dessin, se joindre à un comité ou faire du bénévolat). C'est entre autres en ressentant avec intensité une émotion positive que la personne réalise l'action de s'intéresser.

## S'informer

L'action de **s'informer** renvoie essentiellement au fait de recueillir des informations relatives au sujet du monde scolaire et du monde du travail, et d'en prendre connaissance. Les sources d'information sont nombreuses : Internet, événements spéciaux (salon de la formation, journées portes ouvertes, stage d'exploration professionnelle), discussion avec des travailleurs, présentation en classe, livres, journaux, etc. On constate que les élèves utilisent également leurs émotions lorsqu'ils effectuent l'action de s'informer. Selon les émotions ressenties, ils sélectionnent l'information qu'ils décident de consulter ou de ne pas consulter. Ils utilisent leurs émotions pour filtrer l'information qu'ils souhaitent recueillir, conserver et approfondir. Les émotions positives plus intenses sont perçues comme une source de motivation. D'ailleurs, il est soulevé dans la littérature que les émotions sont motivationnelles<sup>13,14</sup>. Elles motivent une personne vers l'atteinte potentielle de ses objectifs, de son bien-être et de sa quête de sens<sup>11</sup>. Lorsque les élèves se sentent accrochés émotionnellement, ils sont portés à exercer l'action de s'informer.

## Constater

L'action de **constater** concerne le fait de tenir compte, de découvrir et de prendre connaissance de certains éléments qui ont du sens pour les élèves et qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leur processus décisionnel de carrière. L'analyse des résultats indique que, menant diverses actions, les élèves réalisent certains constats qui les aident à se reconnaître et à voir plus clair dans leur démarche. Ils utilisent leurs émotions en déterminant ce qui est significatif ou non pour eux. On remarque que les émotions sont des expériences subjectives<sup>10,15</sup> et que la compréhension des émotions est tout aussi subjective. Les émotions fournissent à la personne des informations concernant sa relation avec lui-même<sup>16</sup> ainsi que sa relation avec les autres<sup>17</sup>. C'est en effectuant une interprétation à partir du choix de certaines informa-

tions, de leurs expériences personnelles et de leur vécu émotionnel que les élèves en arrivent à des conclusions en accomplissant l'action de constater.

## Réfléchir

L'action de **réfléchir** fait référence à une activité cognitive d'évaluation, de comparaison, de questionnement et de raisonnement. Les résultats obtenus révèlent qu'il s'agit d'une action intrapersonnelle qui laisse place à la réflexion et à l'introspection. En réfléchissant, les élèves tiennent compte de leurs émotions puisqu'elles accompagnent leurs expériences subjectives et leur perception de leur réalité. Les élèves rencontrés ont indiqué réfléchir en évaluant différentes informations à partir de la connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes, ainsi que des avantages et des inconvénients pour eux. Les émotions sont impliquées dans le raisonnement puisqu'elles marquent les souvenirs d'une personne lorsqu'elle réfléchit<sup>18</sup>. Elles ne perturbent pas le raisonnement puisqu'elles en font partie<sup>19</sup>. De plus, les émotions sont porteuses de sens pour la personne qui les ressent<sup>20</sup>, ce qui fait en sorte qu'elles orientent ses réflexions. Le raisonnement des élèves est empreint d'émotions, et ils approfondissent certains aspects parce qu'ils sentent que cela les interpelle davantage en commettant l'action de réfléchir.

## Consulter

L'action de **consulter** implique des rencontres avec des spécialistes du développement de carrière, que ce soit dans le cadre d'activités en classe, de rencontres d'information scolaire et professionnelle ou de séances de counseling d'orientation (individuelle ou groupale). Les élèves sont libres de bénéficier d'un accompagnement plus personnalisé afin d'évaluer les enjeux et les conséquences de leur choix, d'intégrer et d'adapter l'information à leur situation ainsi que de progresser dans leur processus décisionnel de carrière. Les émotions sont présentes au cours de ces rencontres, étant même souvent la source de la consultation. D'ailleurs, la recherche réalisée a permis de mettre en relief le fait que les élèves sont enclins à consulter en orientation lorsqu'ils ressentent des émotions négatives comme le stress, l'angoisse, la peur, la confusion et l'incertitude. En consultant, ils cherchent à se dégager de ces émotions sans nécessairement les exprimer clairement au c.o. Elles sont sous-jacentes à la demande d'aide ou aux questions posées. La consultation en orientation permet aux élèves de se sentir plus confiants, apaisés, rassurés. Pour certains, l'émotion est implicite, voire cachée, alors que

d'autres sont plus à l'aise de l'exprimer. La reconnaissance des émotions facilite leur partage, qui fait partie des interactions et de la communication avec autrui<sup>14</sup>. En recevant un service professionnel qui les aide à clarifier les émotions sous-jacentes à leur choix de carrière, les élèves peuvent ainsi bénéficier d'un soutien émotionnel lorsqu'ils réalisent l'action de consulter.

## Choisir

L'action de **choisir** se rapporte à faire un choix entre différentes options, à prendre une décision qui semble la plus appropriée. Le choix de carrière comporte plusieurs décisions (choix de cours, de programme, d'établissement, de métier ou de profession, etc.). Les résultats de l'analyse qualitative soulèvent le fait que les élèves se basent sur leurs émotions lorsqu'ils effectuent des choix menant vers leur choix de carrière puisqu'elles peuvent les guider dans leur décision. Elles leur permettent de sentir qu'ils sont en accord ou non avec une décision, compte tenu de leur niveau de confort ou d'inconfort ressenti en fonction des objectifs qu'ils poursuivent. Il est également démontré par une étude menée auprès d'étudiants universitaires que le bien-être émotionnel est lié à la décision de carrière<sup>21</sup>. Les émotions contribuent également à la prise de décision en signalant à une personne ce qui est important pour elle<sup>22</sup>. La capacité de ressentir et d'exprimer des émotions indique à la personne la bonne direction à prendre<sup>19</sup>. Les émotions aident également à fixer les priorités d'action<sup>23</sup>. Les élèves recherchent des émotions positives et tiennent compte du sentiment de bien-être et du bonheur escompté en exerçant l'action de choisir.

## Conclusion

Les six actions relevées par les élèves dans le cadre de cette recherche témoignent de l'omniprésence des émotions au cours du processus décisionnel de carrière. La prise en compte des émotions au moment du choix de carrière gagne à être considérée avec plus d'attention puisque le degré d'écoute et le degré de compréhension des émotions sont également liés au degré de certitude du choix de carrière des élèves<sup>7</sup>.

Cet article a relevé que les émotions ressenties par les élèves avec plus d'intensité guident les élèves dans les six actions et contribuent à leurs décisions relatives à la carrière. Elles leur permettent de distinguer ce qui est important pour eux et habitent leurs réflexions et décisions. Il semble opportun, comme c.o., de se questionner sur notre sensibilité aux émotions au cours des consultations en orientation. Laisse-t-on suffisamment la possibilité aux personnes qui nous consultent

d'exprimer leurs émotions? Accorde-t-on suffisamment d'importance aux émotions dans notre travail auprès des personnes qui nous consultent? Bien que la recherche ait été effectuée auprès d'élèves du secondaire, on peut constater que l'état des connaissances montre que les émotions font partie de l'expérience humaine. Alors, quel que soit l'enjeu (orientation, insertion ou adaptation), les émotions sont une partie intégrante de l'expérience pluridimensionnelle de la personne à prendre en considération en counseling de carrière<sup>24</sup>. De plus, il est possible de croire qu'elles sont encore plus présentes lorsque les personnes vivent des difficultés liées à leur santé mentale ou physique au cours de leur développement de carrière.

L'étude des émotions offre un éclairage pour la pratique de l'orientation de carrière. La compréhension de l'expérience émotionnelle permet de saisir des nuances dans le fonctionnement psychologique d'une personne, dans les ressources personnelles qu'elle mobilise ou non, ainsi que dans son expérience des enjeux liés aux conditions de son milieu. Les émotions offrent des indications de l'état de la personne concernant sa situation du moment. Elles peuvent être mises à contribution au cours de l'élaboration de l'intervention en orientation. Notamment, elles peuvent s'intégrer aux contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP), où on peut inviter les élèves à être attentifs à leurs émotions afin qu'ils explorent et comprennent ce qui s'en dégage. Les émotions pourraient constituer un levier en counseling de carrière, considérant qu'elles permettent à la personne qui les ressent d'effectuer une lecture rapide, condensée et économique de la situation<sup>16</sup>. Par ailleurs, la mise en dialogue de l'émotivité et de la rationalité d'une personne gagne à être prise en considération par les c.o., tout en tenant compte de la complexité et de la singularité de la personne. On constate donc que la prise en compte des émotions dans le processus décisionnel de carrière offre une occasion d'actualiser trois compétences générales des c.o., soit 1) évaluer la situation de manière rigoureuse; 2) concevoir l'intervention en orientation; et 3) intervenir directement<sup>25</sup>. Il est possible que notre intervention permette à la personne d'apprendre à réguler ses émotions tout en prenant conscience de leur influence tout au long du processus décisionnel de carrière ainsi que dans sa quête de bien-être, d'une qualité de vie et du bonheur pour un épanouissement personnel et professionnel. ■

## Références

1. OLRYS-LOUIS, I. 2018. « Expression and management of emotions in career counseling interactions ». *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 46, n° 5, pp. 616-31.
2. MASMOUDI, S. 2010. « Percept-concept-décision : les secrets d'un cheminement émotif et motivé », dans S. MASMOUDI et A. NACEUR (réd.). *Du percept à la décision : intégration de la cognition, l'émotion et la motivation* (pp. 53-98). Bruxelles, De Boeck, 436 p.
3. BERTHOZ, A. 2012. « Bases neurales de la décision. Une approche de neurosciences cognitives ». *Annales Médico-Psychologiques*, vol. 170, pp. 115-19.
4. DAMASIO, A.R. 1999. *Le sentiment même de soi : corps, émotions, conscience*. Paris, Odile Jacob, 479 p.
5. PHILIPPS, S.D. 1997. « Toward an expanded definition of adaptive decision making ». *The Career Development Quarterly*, vol. 45, pp. 275-87.
6. KRISHOK, T.S., M.D. BLACK et R.A. MCKAY. 2009. « Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 75, pp. 275-90.
7. PRÉVOST, V. 2021. *Étude de l'expérience émotionnelle des élèves de la dernière année des études secondaires au cours du processus décisionnel de carrière*. (Thèse de doctorat). Université de Sherbrooke, 418 p.
8. YOUNG, R.A., L. VALACH et A. COLLIN. 1996. « A contextual explanation of career », dans D. BROWN et L. BROOKS (réd.) (3<sup>e</sup> éd.). *Career choice and development* (pp. 477-512). San Francisco, Jossey-Bass. (Ouvrage original publié en 1984).
9. PANKSEPP, J. 1994. « The clearest physiological distinctions between emotions will be found among the circuits of the brain », dans P. EKMAN et R.J. DAVIDSON (réd.). *The Nature of Emotion: Fundamental Questions* (pp. 258-60). New York, Oxford University Press, 496 p.
10. COTTRAUX, J. et F.M. DATTILIO. 2007. *Thérapies cognitives et émotions : la troisième vague*. Issy-les-Moulineaux, Elsevier Masson, 205 p.
11. FRIJDA, N.H. 1994. « Varieties of affects: Emotions and episodes, moods, and sentiments », dans P. EKMAN et R.J. DAVIDSON (réd.). *The Nature of Emotion: Fundamental Questions* (pp. 59-67). New York, Oxford University Press, 496 p.
12. SAVICKAS, M.L. 1999. « The psychology of interests », dans M.L. SAVICKAS et A.S. SPOKANE (réd.). *Vocational Interests* (pp. 19-56). Palo Alto, Davies-Black Publishing, 434 p.
13. IZARD, C.E. et B.P. ACKERMAN. 2000. « Motivational, organizational, and regulatory functions of discrete emotions », dans M. LEWIS et J.M. HAVILAND-JONES (réd.). *Handbook of Emotions* (pp. 253-64). New York, The Guilford Press.
14. KOTSOU, I. 2009. « La compréhension des émotions », dans M. MIKOLAJCZAK et coll. (réd.). *Les compétences émotionnelles* (pp. 117-32). Paris, Dunod.
15. BERKOWITZ, L. 2000. *Causes and Consequences of Feelings*. New York, Cambridge University Press, 255 p.
16. SAFRAN, J.D. et L.S. GREENBERG. 1991. *Emotion, Psychotherapy, and Change*. New York, Guilford Press, 372 p.
17. SHIOTA, M.N. et coll. 2004. « Positive emotion and the regulation of interpersonal relationships », dans P. PHILIPPOT et R.S. FELDMAN (réd.). *The Regulation of Emotion* (pp. 33-70). Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates, 415 p.
18. LEVIN, L.J. et D.A. PIZARRO. 2006. « Emotional valence, discrete emotions, and memory », dans B. UTTL, N. OHTA et N.A. SIEGENTHALER (réd.). *Memory and Emotion: Interdisciplinary Perspectives* (pp. 37-58). Malden, Blackwell Pub, 310 p.
19. DAMASIO, A.R. 1995. *L'erreur de Descartes : la raison des émotions* (M. Blanc, trad.). Paris, Odile Jacob, 396 p.
20. MIKOLAJCZAK, M. 2009. *Les compétences émotionnelles*. Paris, Dunod, 308 p.
21. ZHOU, M. et Y. XU. 2013. « University students career choice and emotional well-being ». *Journal of Educational and Social Research*, vol. 3, n° 7, pp. 243-48.
22. GREENBERG, L.S. et S.C. PAIVIO. 1997. *Working with Emotions in Psychotherapy*. New York, The Guilford Press, 303 p.
23. AVERILL, R. 1994. « In the eyes of the beholder », dans P. EKMAN et R.J. DAVIDSON (réd.). *The Nature of Emotion: Fundamental Questions* (pp. 7-14). New York, Oxford University Press, 496 p.
24. LECOMPTE, C. et R. SAVARD. 2004. « Entretien conseil et bilan de compétences », dans C. PELLOIS et coll. (réd.). *Bilan de compétences et mutations : l'accompagnement de la personne* (pp. 189-204). Actes du colloque de Caen, 18-19 octobre 2001, New York, Peter Lang.
25. Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. 2010. *Le profil des compétences générales des conseillers et conseillères d'orientation*. Montréal, OCCOQ.