

Transition psychosociale dans le monde du travail

Abdelilah Charyate, PhD
Université Ibn Tofail, Morocco

[Doi: 10.19044/esipreprint.6.2024.p226](https://doi.org/10.19044/esipreprint.6.2024.p226)

Approved: 05 May 2024
Posted: 10 June 2024

Copyright 2024 Author(s)
Under Creative Commons CC-BY 4.0
OPEN ACCESS

Cite As:

Charyate A. (2024). *Transition psychosociale dans le monde du travail*. ESI Preprints.
<https://doi.org/10.19044/esipreprint.6.2024.p226>

Résumé

Les trajectoires professionnelles et institutionnelles s'entremêlent dans un processus de socialisation identitaire, qui se manifeste par des tensions entre les attentes individuelles et les multiples dimensions du métier. Les transitions psychosociales peuvent engendrer diverses répercussions sur le bien-être psychologique et social des individus.

Dans ce travail de réflexion, nous pencherons sur la transition psychosociale comme un événement professionnel, et sur son importance dans le monde du travail ainsi que les facteurs qui influençant cette situation.

Nous explorerons également les effets sur la carrière et le bien-être global des individus, en mettant en évidence les interventions où les accompagnements nécessaires qui pourraient assurer la réussite de cette transition.

Mots clés : Transition psychosociale, socialisation, ajustement, identité professionnelle

Psychosocial transition in the world of work

Abdelilah Charyate, PhD
Université Ibn Tofail, Morocco

Abstract

Professional and institutional trajectories intertwine in a process of identity socialization, which manifests itself in tensions between individual expectations and the multiple dimensions of the profession. Psychosocial transitions can have various impacts on the psychological and social well-being of individuals.

In this work of reflection, we will look at the psychosocial transition as a professional event, and at its importance in the world of work as well as the factors which influence this situation.

We will also explore the effects on the career and overall well-being of individuals, highlighting the interventions or necessary support that could ensure the success of this transition.

Keywords: Psychosocial transition, socialization, adjustment, professional identity

Introduction

Les trajectoires professionnelles et institutionnelles s'entremêlent dans un processus de socialisation, qui se manifeste par des tensions entre les attentes individuelles et les multiples dimensions du métier. Ils se démarquent aussi par l'établissement, d'une perpétuelle négociation entre la reconnaissance de l'identité professionnelle par autrui et le sens que l'individu veut donner à son appartenance.

Les transitions impliquent donc le plus souvent des transformations identitaires lorsque la personne quitte une certaine position dans un champ professionnel pour se trouver dans une nouvelle position. Ces repositionnements amènent certaines dynamiques de reconnaissance ou de non-reconnaissance aussi bien par les anciens que par nouveaux pairs. Ceci est parfois désigné par la notion d'identité sociale, ou d'identité pour autrui (Masdonati, J. & Zittoun, T. 2012).

L'identité professionnelle joue un rôle majeur dans l'équilibre psychosocial de la personne, dans son inscription sociale et symbolique. Les transitions professionnelles se passent dans une sphère circonscrite de l'activité des personnes, qui va certainement affecter d'autres sphères d'expérience, comme la vie de famille ou la vie relationnelle des personnes,

leur situation économique et leurs loisirs (Baubion-Broye, A. & Hajjar, V. 1998).

La transition psychosociale dans le monde du travail fait référence aux changements et ajustements que les individus peuvent rencontrer lorsqu'ils passent d'un emploi, d'une entreprise ou d'un environnement de travail à un autre. Cette transition peut engendrer diverses répercussions sur leur bien-être psychologique et social.

Dans ce travail de réflexion, nous nous pencherons sur la transition psychosociale comme un évènement professionnel, et sur son importance dans le monde professionnel ainsi que les facteurs qui influencent cette situation. Nous explorerons également les effets sur la carrière et le bien-être global des individus, en mettant en évidence les interventions où les soutiens supplémentaires qui pourraient être nécessaires pour la réussite de cette transition.

Les périodes de transition professionnelle ne sont parfois ni voulues ni souhaitées par les acteurs concernés, mais peuvent dans beaucoup de cas être imposées par les responsables administratifs et soutenues par des cadres législatifs. Les contraintes économiques et le marché du travail imposent aussi des trajectoires, des mouvements et des déplacements qui ne sont pas toujours désirés. Faire face à cette mobilité souvent contrainte, désignée en tant que demande des ajustements et des capacités d'adaptation sociales et professionnelles.

1.1. Transition psychosociale en tant que processus complexe

Qu'elles soient qualifiées de normatives, d'évènementielles, d'écologiques ou de psychosociales, les transitions professionnelles sont analysées à partir du processus réactionnel qu'elles déclenchent chez le sujet. Ce processus reflète une perspective plus dynamique qu'adaptative ou réactionnelle, ce qui pousse à l'envisager comme « des espaces temps de co-construction du changement individuel et social » (Dupuy, R. & Le Blanc, A. 2001)

La thématique de transition permet d'analyser les interactions du sujet dans les divers systèmes d'activités dans lesquels il agit ; elle va soutenir également l'analyse des liens entre les différents espaces professionnels du même sujet.

La transition psychosociale est donc un processus complexe et profond par lequel une personne traverse des changements significatifs dans son environnement de travail et s'adapte non seulement à de nouvelles situations professionnelles, mais aussi à de nouveaux défis personnels et émotionnels. Cela peut inclure le passage d'un poste à un autre au sein de la même entreprise, le changement des cultures organisationnelles différentes ou même la transition vers la retraite pour certains individus.

Ce type de transition implique des ajustements psychologiques, émotionnels et sociaux importants, qui peuvent être à la fois stimulants et sûrement stressants. L'individu doit non seulement s'adapter à de nouvelles responsabilités et tâches professionnelles, mais aussi se familiariser avec un nouveau environnement de travail, de nouvelles normes et des attentes différentes. De plus, il doit confronter des relations professionnelles en constante évolution, et avec des collègues potentiellement différents. Tout cela peut entraîner des pressions, un sentiment d'incertitude et de l'anxiété.

Afin de comprendre cette transition, il est déterminant d'analyser les divers aspects de ce processus. En comprenant les défis auxquels les individus peuvent être confrontés pendant cette période de changement, il est possible de fournir un soutien adéquat et de développer des stratégies d'adaptation efficaces. Les organisations peuvent jouer un rôle clé en offrant des ressources et des programmes de formation qui aident les employés à s'acclimater avec ces transitions et à développer leurs compétences professionnelles. De plus, les individus eux-mêmes peuvent prendre des mesures pour faciliter leur transition psychosociale. Cela peut inclure la recherche de conseils auprès de l'établissement, des réseaux professionnels solides, des mentors, et même à travers la participation à des activités de développement personnel.

En développant une approche proactive, en reconnaissant les sentiments de stress et en cherchant activement des solutions, il est possible de tirer le meilleur parti de cette période de transition et de se développer sur le plan personnel et professionnel. Bref, la transition psychosociale dans le milieu du travail est un processus complexe qui nécessitant une attention particulière et un soutien adéquat. En comprenant les différents aspects de cette transition et en fournissant des ressources et des stratégies d'adaptation appropriées, il est possible d'aider les individus à traverser ces périodes de changement de manière positive et à se développer tant sur le plan personnel que professionnel (Carvallo, S. 2023).

1.2. Perspectives de la transition psychosociale dans le monde du travail

La transition psychosociale revêt une grande importance dans le monde du travail puisqu'elle a un impact direct et significatif sur la productivité, la satisfaction professionnelle et la santé physique et mentale des individus. Lorsque les employés sont face à des transitions majeures, telles que celles liées à une promotion, une mutation, une réorientation de carrière ou un licenciement inattendu, ils doivent non seulement s'adapter à de nouvelles responsabilités, tâches et exigences, mais aussi à un environnement de travail différent et à des relations professionnelles modifiées.

La manière d'appréhender les transitions s'inscrit dans deux perspectives « concurrentes » :

- Une perspective développementale : représentée par le paradigme du cours de vie elle décrit les transitions comme des périodes de passage fondamentales et normales dans le cycle de vie (Elder, G.H Jr. 1994). Ces périodes relativement condensées dans le temps, enchâssées dans des trajectoires plus longues, sont considérées comme des phases de co-construction entre individu et environnement passant par des moments d'épreuve ou de crise.
- Une perspective interactionniste dans laquelle l'individu est considéré comme participant de façon active au changement social : il utilise donc la transition pour faire des choix dans un environnement qui se transforme. Saisissant contraintes et opportunités du contexte, il décide, s'engage, et se met en projet. La transition est alors envisagée comme une chance de développement de la carrière ou comme moyen de renforcer/retrouver ses valeurs, comme une « phase de reconstruction active des valeurs et des normes fondant la reconnaissance et la valorisation de soi et d'autrui » (Dupuy, R. et Le Blanc, A. 2001).

D'une part une transition mal gérée peut générer du stress, de l'anxiété et même des conflits inhérents à l'incertitude engendrée. Les individus peuvent se sentir déstabilisés dans leur routine quotidienne et ressentir une perte de contrôle sur leur vie professionnelle, ce qui peut nuire à leur performance et à leur bien-être en général. Les problèmes de santé mentale tels que la dépression et l'épuisement professionnel sont également des conséquences possibles d'une transition psychosociale mal accompagnée. D'autre part, une transition psychosociale bien gérée peut être une occasion de croissance personnelle et professionnelle. En comprenant et en soutenant les individus pendant cette période de changement, les organisations peuvent favoriser un environnement de travail sain et épanouissant. Cela peut se traduire par une amélioration de la satisfaction au travail, une augmentation de la motivation et de l'engagement des employés, ainsi qu'une meilleure fidélisation des compétences. Pour soutenir efficacement la transition psychosociale, il est important que les organisations offrent des ressources et des programmes de soutien adaptés aux besoins individuels de leurs employés. Cela peut inclure des séances de coaching professionnel, des formations et des ateliers sur la gestion du changement, ainsi que des dispositifs de soutien médical et psychologique. Il est également essentiel d'encourager une communication ouverte et transparente lors de la mise en place de nouvelles politiques ou de modifications organisationnelles, afin de réduire l'incertitude et de faciliter l'adaptation des employés.

2. Facteurs d'influence durant le processus de la transition psychosociale

La transition psychosociale au travail peut être impactée par une multitude de facteurs qui peuvent avoir une forte influence sur la façon dont les individus vivent et s'adaptent aux changements dans leur environnement professionnel. Parmi les facteurs clés qui peuvent avoir un impact significatif, on peut trouver les changements organisationnels, les changements de rôles et de responsabilités, ainsi que les relations interpersonnelles. Chacun de ces facteurs joue un rôle crucial dans la manière dont les individus abordent la transition psychosociale et peut entraîner des conséquences majeures sur leur bien-être psychologique et social. Il est donc essentiel de prendre en compte tous ces aspects lors de toute transition au sein d'un contexte de travail. En comprenant et en étudiant ces facteurs, nous pouvons améliorer les stratégies de gestion des transitions, favoriser une meilleure adaptation des employés et garantir leur épanouissement tant sur le plan personnel que professionnel. (Pelletier, M. E. & Bareil, C. 2024)

2.1. Changements organisationnels

Les changements organisationnels, tels que les réorganisations, les fusions d'entreprises ou les changements de direction, peuvent avoir un impact significatif et profond sur la transition psychosociale des employés. Ces changements, s'ils sont à une grande échelle, peuvent entraîner une instabilité sans précédent au sein de l'organisation, exigeant ainsi des ajustements psychosociaux majeurs. Ils peuvent induire également des modifications profondes de la culture et des valeurs de l'entreprise, ce qui peut créer un sentiment d'étrangeté et de perte de repères pour les employés. Ainsi, les modes de fonctionnement sont souvent bouleversés, obligeant les employés à s'adapter rapidement à de nouvelles façons de travailler. Cela peut engendrer une pression considérable sur ces derniers, qui peuvent ressentir une incertitude profonde quant à leur position dans l'entreprise, leur sécurité d'emploi et les attentes qui leur sont imposées. L'ambiance de travail peut également se trouver affectée, avec des relations professionnelles fragilisées et des collaborateurs qui peuvent se retrouver en conflit ou en compétition les uns envers les autres. Dans ces moments de transition organisationnelle, il est essentiel d'offrir un soutien et des ressources adéquates aux employés afin de les accompagner dans leur adaptation et leur réajustement psychosocial. Des programmes de formation et de développement professionnel peuvent être mis en place pour aider les individus à acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter aux nouveaux défis et aux nouveaux rôles qui peuvent leur être confiés. Des mesures spécifiques peuvent également être prises pour maintenir un climat

de confiance et de cohésion, afin de favoriser une transition en douceur et d'atténuer les effets négatifs du changement.

Il est important de reconnaître que chaque individu réagit différemment au changement, et que certaines personnes peuvent éprouver plus de difficultés que d'autres. En conséquence, il est *sine qua non* de mettre en place un suivi personnalisé et des mesures de soutien supplémentaires pour ceux qui en ont besoin. Cela peut inclure des séances de coaching individuelles, des groupes de soutien ou des initiatives de bien-être et de ressourcement. Les changements organisationnels peuvent créer, aussi, une période de turbulence et de remise en question pour les employés. Cependant, avec le soutien adéquat, il est possible de surmonter ces défis et de favoriser une transition souple et réussie vers une nouvelle réalité organisationnelle. En investissant dans le bien-être psychosocial des employés, les organisations peuvent créer un environnement propice à l'adaptation, à la croissance et à la réussite à long terme (Colin, R. 2022).

2.2. Changements de rôles et de responsabilités

Lorsqu'un employé voit ses responsabilités évoluer, il peut ressentir des attentes accrues envers lui, ainsi qu'une pression supplémentaire pour réussir dans ses nouvelles fonctions. Ce genre de transition peut nécessiter une acquisition de compétences supplémentaires et un ajustement de l'identité professionnelle qui peut demander du temps et des efforts considérables. Les individus peuvent également se sentir déstabilisés lorsque le changement de rôle implique l'abandon de tâches et de responsabilités auxquelles ils étaient habitués depuis longtemps. Il est essentiel de reconnaître que ces changements ne sont pas seulement des adaptations superficielles, mais qu'ils peuvent également représenter des défis profonds et complexes pour la transition psychosociale des individus. Lorsqu'un employé est confronté à de tels changements de rôles et de responsabilités, il peut être nécessaire de lui fournir un soutien approprié pour l'aider à dépasser cette période de transition. Cela peut inclure des programmes de formation et de développement professionnel pour acquérir les compétences nécessaires, ainsi que des ressources pour aider à renforcer l'identité professionnelle. Il est également important de mettre en place des mécanismes de communication et de feedback ouverts afin de permettre aux individus de s'exprimer et d'exprimer leurs préoccupations ou leurs besoins pendant cette période de transition. Une approche proactive pour gérer ces changements peut contribuer à faciliter la transition psychosociale des employés et à atténuer les défis auxquels ils pourraient être confrontés. Les changements de rôles et de responsabilités au sein de l'entreprise ne doivent pas être sous-estimés en termes de leur impact sur la transition psychosociale

des employés (Carvalho, S. 2023). Ils peuvent représenter des défis importants, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel.

2.3. Relations interpersonnelles

Les interactions et les échanges quotidiens avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques et les subordonnés peuvent grandement influencer la façon dont les employés perçoivent, abordent et vivent cette période de transition. Il est certain que des relations de soutien, de bienveillance et de coopération sont nécessaires pour faciliter l'adaptation des individus au sein de leur environnement professionnel en constante évolution. Lorsqu'il existe des liens interpersonnels solides, basés sur la confiance, l'écoute active, le respect mutuel et la compréhension, les employés se sentent soutenus, compris et encouragés à exprimer leurs besoins, leurs préoccupations et leurs idées. Ces relations positives sont extrêmement bénéfiques, car elles permettent aux individus de naviguer plus aisément dans cette période de changement, de s'adapter aux nouvelles attentes et de développer des compétences nécessaires pour relever les défis professionnels. En revanche, des relations conflictuelles, marquées par des tensions, des malentendus et une mauvaise communication, peuvent engendrer des complications supplémentaires et entraver la transition psychosociale des individus. Ces situations conflictuelles peuvent créer un climat de stress, d'anxiété et de méfiance, rendant difficile voire impossible l'adaptation aux nouvelles conditions de travail. Il est donc primordial de cultiver des relations interpersonnelles saines, en favorisant la communication constructive, la résolution de conflits et le soutien mutuel.

Pour garantir une transition réussie sur le plan psychosocial dans le monde du travail, il est essentiel de reconnaître l'importance des relations interpersonnelles positives et de mettre en place des initiatives visant à les favoriser. Cela peut inclure le renforcement de la collaboration, de l'esprit d'équipe et du respect entre les membres, ainsi que la mise en œuvre de programmes de développement collectif des compétences relationnelles et de formation en communication. En investissant dans ces aspects, les organisations et les individus sont en mesure de bénéficier d'un environnement de travail propice au bien-être, à l'épanouissement personnel et à la réussite professionnelle.

Les relations interpersonnelles au travail revêtent une importance primordiale dans la transition psychosociale des individus (Christine, R. L. 2023). Puisque les relations positives et soutenantes favorisent l'adaptation, le bien-être et la réussite professionnelle, tandis que des relations conflictuelles peuvent engendrer du stress et entraver la transition, il est donc essentiel de promouvoir des relations interpersonnelles saines, basées sur la

confiance, la communication et la coopération, afin de favoriser une transition réussie sur le plan psychosocial dans le monde du travail.

3. Conséquences de la transition psychosociale

La transition psychosociale peut avoir diverses conséquences significatives sur les individus dans le monde du travail. Ces conséquences peuvent inclure des changements profonds dans les niveaux de stress et d'anxiété, l'adaptation à un nouvel environnement de travail, ainsi que l'impact puissant et durable sur la santé mentale et physique. Les répercussions et effets indésirables de cette transition peuvent être très variables et dépendent de plusieurs facteurs, notamment la nature et l'importance du changement, les ressources disponibles pour soutenir les individus et les stratégies d'adaptation mises en œuvre face à cette situation complexe. Par conséquent, il est primordial de bien comprendre et d'évaluer attentivement ces conséquences afin de prendre des mesures appropriées et efficaces pour aider les individus à faire face aux défis considérables de la situation transitionnelle. En fournissant un soutien adéquat et en mettant en place des ressources et des programmes d'accompagnement, il est possible de favoriser une transition plus harmonieuse et réussie, permettant aux individus de surmonter les obstacles et de s'épanouir dans leur nouvelle réalité. En outre, il est fondamental de mettre l'accent sur le développement et l'amélioration des compétences en matière de gestion du stress, de stratégies d'adaptation positive et de renforcement de la résilience, afin de fournir aux individus les outils nécessaires pour accepter correctement cette transformation.

En reconnaissant pleinement les conséquences de la transition psychosociale, en adoptant une approche holistique et en veillant à un soutien continu, nous pouvons véritablement améliorer le bien-être et la satisfaction des individus dans leur démarche professionnelle. (Rhirhay, H. & Rafiq, S 2022).

3.1. Stress et l'anxiété

La transition psychosociale peut entraîner un niveau élevé de stress et d'anxiété chez les individus. Les changements importants dans les responsabilités, les attentes et les relations de travail peuvent créer un sentiment d'incertitude et d'insécurité, ce qui peut augmenter le niveau de stress. De plus, la pression pour s'adapter rapidement à un nouvel environnement de travail peut également contribuer à l'anxiété. Il est essentiel de reconnaître et de gérer ces réactions émotionnelles afin de prévenir les effets néfastes sur le bien-être et les performances des individus. Pour surmonter ces défis, il est important de créer un environnement de soutien. Offrir des ressources et des outils d'adaptation peut aider les

individus à faire face aux changements et à réduire leur niveau de stress. En outre, encourager la communication ouverte et transparente peut permettre aux employés de partager leurs préoccupations et de trouver des solutions collectives. De plus, il est crucial de fournir des opportunités de développement personnel et professionnel. Cela peut inclure des formations, des séminaires ou des programmes de mentorat qui aident les individus à acquérir de nouvelles compétences et à se sentir plus confiants dans leur rôle. En favorisant la croissance individuelle, les entreprises peuvent contribuer à atténuer l'anxiété liée à la transition psychosociale. Il est également important de souligner l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Encourager des pratiques saines telles que l'exercice, la méditation et le temps de qualité en dehors du travail peut aider à réduire le stress et l'anxiété. De plus, offrir des avantages tels que des horaires de travail flexibles ou des congés payés peut permettre aux individus de trouver un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et personnelles. La transition psychosociale peut être une période difficile pour les individus, mais en mettant en place des mesures de soutien appropriées, il est possible de réduire le stress et l'anxiété qui en découlent. Reconnaître et gérer ces réactions émotionnelles est essentiel pour maintenir le bien-être et les performances des individus dans un nouvel environnement de travail (Lemay, C. 2023 ; Béland, M. 2022).

3.2. Adaptation au nouvel environnement de travail

L'adaptation à un nouvel environnement de travail est une conséquence courante et inévitable de la transition psychosociale, qui implique des changements significatifs au niveau des relations sociales, des tâches à accomplir, des outils et technologies utilisés, ainsi que des valeurs et de la culture d'entreprise. Les individus se retrouvent souvent face à une multitude de défis, parmi lesquels l'intégration et l'ajustement à de nouveaux collègues, de nouvelles méthodes de travail, procédures, normes et attentes. S'habituer à ces changements peut prendre du temps et demande souvent des ajustements psychologiques et comportementaux importants. Il est nécessaire pour les individus de faire preuve d'une ouverture d'esprit, d'une flexibilité et d'une capacité à apprendre rapidement, afin de s'adapter efficacement aux nouvelles situations. Ils doivent être prêts à sortir de leur zone de confort et à s'engager activement dans le processus de la transition. Une adaptation réussie repose également sur la volonté de se remettre en question et de développer de nouvelles compétences pour répondre aux nouvelles attentes et exigences de performance. Il est essentiel de faire preuve d'une grande adaptabilité et de fournir des efforts supplémentaires pour maintenir un haut niveau de productivité, tout en s'adaptant à l'évolution constante du contexte de travail. La transition psychosociale peut représenter un défi de taille, tant

sur le plan professionnel que personnel, mais elle offre également des opportunités de croissance et de développement. En surmontant les obstacles et en se concentrant sur les avantages de cette période de transition, les individus peuvent renforcer leurs compétences et leur résilience, ainsi que leur capacité à s'adapter à l'incertitude et aux changements futurs. L'adaptation à un nouvel environnement de travail nécessite un investissement personnel important, mais cela peut également être une expérience enrichissante et formatrice. Il est crucial de rester ouvert, flexible et prêt à relever les défis, afin de réussir cette transition psychosociale et de favoriser sa propre croissance professionnelle et personnelle (Scott, C. 2023 ; Dubuc, M. 2022).

3.3. Impact de la transition psychosociale sur la santé mentale et physique

La, qu'elle soit d'ordre personnel ou professionnel, peut avoir un impact extrêmement significatif sur la santé mentale et physique des individus qui la vivent. En effet, le stress prolongé et l'anxiété constante qui accompagnent souvent cette période de changement peuvent grandement affecter le bien-être émotionnel des personnes concernées, et même augmenter considérablement leur risque de développer des problèmes de santé mentale tels que la dépression ou l'épuisement professionnel. Mais ce n'est pas tout, car la transition psychosociale peut également engendrer des changements importants dans les habitudes de travail, l'environnement physique ou les exigences de performance auxquels les individus doivent faire face. Ces changements peuvent, à leur tour, avoir un impact notable sur la santé physique de ces mêmes individus. C'est pourquoi, il est absolument essentiel, voire indispensable, de mettre en place des mesures efficaces visant à soutenir la santé mentale et physique de ces individus pendant cette période de transition psychosociale. Parmi ces mesures, figurent notamment la sensibilisation aux enjeux spécifiques de la transition, le soutien psychologique et émotionnel adapté aux besoins individuels, ainsi que l'accès facilité à des ressources appropriées en matière de santé mentale et physique.

Parallèlement, le soutien psychologique et émotionnel adapté aux besoins individuels offrent un précieux soutien aux personnes en transition, leur permettant de mieux gérer leur stress et leur anxiété, mais aussi de développer leur résilience et leur bien-être émotionnel. Les ressources telles que des thérapies, des programmes de formation, des conseils en matière de nutrition ou de conditionnement physique peuvent s'avérer extrêmement bénéfiques pour soutenir la santé globale des individus pendant cette transition.

En conclusion, la transition psychosociale est une période potentiellement difficile et éprouvante pour de nombreux individus. Cependant, en mettant en place des mesures adéquates pour soutenir leur santé mentale et physique, telles que la sensibilisation, le soutien psychologique et émotionnel, ainsi que l'accès à des ressources appropriées.

Ces mesures peuvent être conçues comme des stratégies de soutien social pour aider les employés à gérer les défis liés à la transition psychosociale. Cela peut être réalisé en encourageant la collaboration et en favorisant un environnement de travail inclusif où les individus se sentent soutenus et compris. De plus, leur offrir des opportunités de la formation et du développement des compétences nécessaires pour réussir dans leur nouvel environnement de travail. En fin de compte, une transition psychosociale réussie peut conduire à une meilleure productivité et à des employés épanouis et engagés dans leur travail (Carvalho, C. 2023 ; Schaffner, D. et al., 2022 ; Bangali, M. et al.2020).

4.1. Favoriser la collaboration et la compréhension par le biais de d'une communication transparente

La communication et la transparence jouent un rôle essentiel dans la facilitation de la transition psychosociale. Il est primordial d'établir un flux de communication ouvert et transparent entre les employés et la direction, afin de fournir des informations détaillées sur les changements à venir, les attentes et les objectifs de la transition. Cette communication bidirectionnelle permet aux employés de poser des questions, de partager leurs préoccupations et de faire part de leurs suggestions, favorisant ainsi un environnement de travail collaboratif et inclusif. La transparence renforce également la compréhension mutuelle et instaure une confiance solide entre les différentes parties prenantes impliquées dans la transition. Ces éléments clés, la communication et la transparence, sont donc indispensables pour une transition psychosociale réussie et harmonieuse. (Graffigna, G. & Barelo, S., 2022)

4.2. Renforcer le soutien social et l'accompagnement

De plus, il est important d'offrir des ressources supplémentaires telles que des ateliers de développement personnel, des séminaires sur la gestion du stress, et des formations sur la communication et les compétences interpersonnelles. En mettant en place un système de soutien et d'accompagnement solide, les employés pourront mieux faire face aux défis liés à la transition psychosociale. Ils se sentiront soutenus émotionnellement et auront les outils nécessaires pour gérer efficacement les changements qui se produisent dans leur vie professionnelle. Les programmes de mentorat et de coaching offriront un espace sécurisant pour les employés afin de partager

leurs préoccupations et leurs questions, recevoir des conseils d'experts, et renforcer leur confiance en eux-mêmes. En outre, encourager les interactions sociales positives entre collègues est une autre stratégie essentielle pour faciliter la transition psychosociale. Organiser des événements d'équipe, des activités de team building, et des déjeuners collaboratifs favorisera un esprit d'équipe solidaire et renforcera les liens entre les employés. Ces interactions sociales positives offriront un sentiment d'appartenance et de camaraderie, créant ainsi un environnement de travail plus favorable à la transition. Finalement, il ne faut pas sous-estimer l'importance de l'écoute active et de la reconnaissance. Les employés doivent se sentir entendus, compris, et valorisés pour leur contribution pendant la transition psychosociale. En reconnaissant leurs efforts et en offrant des encouragements sincères, les employés se sentiront motivés et soutenus dans leur processus d'adaptation. En somme, en mettant en place un soutien social adéquat, des programmes de mentorat, des opportunités de formation, et en favorisant les interactions sociales positives, les employés seront mieux équipés pour faire face aux défis de la transition psychosociale. Cette approche globale permettra non seulement une adaptation plus facile, mais également une meilleure satisfaction et un bien-être psychologique durable au sein de l'organisation (Porat, T. et al. 2020 ; Hennel, T. & Rosenkranz, C. 2021).

Nous rappelons vers la fin de cette réflexion que la transition psychosociale dans le monde du travail évoque un processus de développement de l'identité professionnelle, vecteur essentiel de changement, qui suppose de prendre en compte des temporalités professionnelles. L'adaptation des individus au nouvel environnement implique la transformation de certaines valeurs, l'appropriation de nouveaux rôles et à travers eux une modification de l'image de soi, l'acquisition de nouvelles compétences, voire un changement de style de vie. Car la transition professionnelle questionne les logiques de gestion de carrière chez les professionnels, et conduit à des formes de nouvelles orientations individuelles et collectives en amenant de nouvelles nécessités et contraintes, et en poussant les individus et les groupes à développer des stratégies de régulation et d'adaptation. L'identité professionnelle qui est un parcours inachevé et un montage composite des représentations sociales des pratiques professionnelles, des attitudes envers le métier et des satisfactions vis-à-vis de la formation (Charyate, A. 2019). Ce qui reflète un construit social, relativement stable qui rassemble des normes définissant une profession qui se distingue des autres (Tardif, M. et Lessard, C. 1999). Celle-ci est le résultat d'une création collective d'un groupe de professionnels qui pour se faire reconnaître socialement, définissent les caractéristiques de leur profession... (Barbier, J. M. 1996).

La continuité de la recherche sur l'identité professionnelle et les transitions professionnelles guide la lecture que le professionnel fait de ses situations de travail et les lie avec les intentions sociales de la professionnalisation (Wittorski, R. 2008). Ce champ de recherche est orienté par des valeurs et une éthique, situées dans une ou plusieurs phases de vie professionnelle, Inscrites et contextualisées dans des projets (institutionnels, organisationnels, personnels...). Ce type de socialisation professionnelle se vit comme une négociation qui s'effectue au quotidien, à travers la reconnaissance par autrui et le sens donné pour soi.

Conflit d'intérêts : Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

Déclaration de financement : Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

References:

1. Bangali, M., Jacquin, P., Sovet, L., Guillemette, A., & Thiaw, M. L. (2020). Transitions psychosociales complexes et processus d'intervention en orientation : le cas de migrants travailleurs qualifiés au Québec. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (49/3) openedition.org
2. Barbier J. M. et al, (1996), Situations de travail et formation, Paris, L'Harmattan.
3. Baubion-Broye, A. et Hajjar, V. H. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baudion-Broye (dir.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 17-44). Saint-Agne, France : Éditions Érès
4. Béland, M. (2022). Le rôle de l'environnement social dans l'anxiété de performance chez les adolescents au secondaire. uqtr.ca
5. Carvallo, S. (2023). L'identité vocationnelle des jeunes adultes dans la transition études-emploi pendant la crise sanitaire : caractérisation et liens avec l'adaptabilité de carrière et le bien hal.science
6. Charyate, A. (2019) *L'identité professionnelle des futurs professeurs*, Editions universitaires européennes, ISBN-13 :978-613-9-51304-8
7. Christine, R. L. (2023). Apport de la psychologie du travail et des organisations pour la prévention des risques psychosociaux des marins pêcheurs. [HTML]

8. Colin, R. (2022). Effets de la multi-exposition aux facteurs de risque physiques et psychosociaux dans la survenue d'accident du travail. hal.science
9. Dubuc, M. (2022). L'expérience de la transition vers les études postsecondaires au Québec : points de vue des étudiants ayant un trouble de déficit de l'attention/hyperactivité uqtr.ca
10. Dupuy, R., Le Blanc A., (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles, Connexions, érès, n°76
11. Elder G.H Jr. (1994). « Trime, Human Agency and Social Change : perspectives on the Life Course », Social Psychology Quarterly, n° 57 (1).
12. Graffigna, G. & Barello, S. (2022). How does patient engagement work in a real-world setting ? Recommendations, caveats, and challenges from a psychosocial perspective. Patient education and counseling. [HTML]
13. Hennel, P. & Rosenkranz, C. (2021). Investigating the “socio” in socio-technical development: The case for psychological safety in agile information systems development. Project Management Journal. sagepub.com
14. Lemay, C. (2023). Le point de vue d'étudiants quant au stress et à l'anxiété vécus à l'université. uqac.ca
15. Masdonati, J. et Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation, in l'orientation scolaire et professionnelle, 41/2, <http://journals.openedition.org/osp/3776>
16. Pelletier, M. & Bareil, C. (2024). Cartes conceptuelles des facteurs critiques à la transition vers des espaces ouverts et flexibles sur la performance et le bien-être. Humain et Organisation. erudit.org
17. Porat, T., Nyrup, R., Calvo, R. A., Paudyal, P., & Ford, E. (2020). Public health and risk communication during COVID-19-enhancing psychological needs to promote sustainable behavior change. Frontiers in public health, 8, 573397. frontiersin.org
18. Rhirhay, H., & Rafiq, S. (2022). Les risques psychosociaux à l'ère de la covid-19. International Journal of Strategic Management and Economic Studies (IJSMES), 1(2), 621-633. ijsmes.com
19. Schaffner, D., Heeg, R., Chamakalayi, L., & Magadalene, S. (2022). Guide de développement des systèmes cantonaux de transition école-formation-marché du travail : axé sur les besoins de soutien des jeunes présentant des edudoc.ch

20. Scott, C. (2023). L'expérience de l'adaptation aux études universitaires en période de confinement : une étude qualitative conduite auprès d'étudiants inscrits en première année. uottawa.ca
21. Tardif, M. & Lessard, C. (1999). Le travail enseignant au quotidien : expérience, interactions humaines et dilemmes professionnels. Bruxelles : De Boeck.
22. Wittorski R. (2008). Professionnalisation et développement professionnel. Paris : L'Harmattan