F. Danvers, N. Demouge, I. Havet & G. Olivier (éd.).
Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes

Lille : Septentrion

Cornelia Butaroiu

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1420>

DOI : 10.4000/osp.1420

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2007

Pagination : 273-274

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Cornelia Butaroiu, « F. Danvers, N. Demouge, I. Havet & G. Olivier (éd.). *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 36/2 | 2007, mis en ligne le 08 décembre 2009, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/1420> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.1420>

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.

© Tous droits réservés

F. Danvers, N. Demouge, I. Havet & G. Olivier (éd.). *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*

Lille : Septentrion

Cornelia Butaroiu

RÉFÉRENCE

Lille : Septentrion

- 1 *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes* apporte un éclairage sur les changements intervenus dans le domaine de l'orientation des adultes au sein d'une société en pleine mutation. Pour l'essentiel, l'évolution de l'orientation professionnelle en France a obéi aux changements intervenus dans les rapports formation-emploi, consécutifs à l'évolution technologique, aux mutations sociales et aux transformations de l'organisation du travail.
- 2 Les deux premiers chapitres – écrits par Francis Danvers et Guy Olivier – décrivent et analysent l'instauration du mouvement d'orientation professionnelle, son évolution et son développement au fil des transformations économiques et du monde du travail. De Platon jusqu'au 19^e siècle, l'idée de vocation s'inscrivait dans un modèle socio-familial. Avec l'environnement conflictuel du début du 20^e siècle et l'avènement de la grande industrie, l'orientation professionnelle se situe au niveau de la formation et la qualification en liaison avec l'évolution démographique du pays et les pressions des milieux économiques. C'est dans la 2^e moitié du 20^e siècle, avec la croissance économique, que le choix du métier s'impose, obéissant par là à une recherche d'un niveau et d'un style de vie comme modalités de réalisation de soi. Aujourd'hui, le travail est la question centrale dans les processus identitaires en relation étroite avec la formation. Les auteurs observent que, désormais, l'orientation professionnelle

s'effectue tout au long du cycle de l'existence. Elle ne peut plus se limiter au choix d'une profession pour toute une vie.

- 3 L'orientation professionnelle est marquée par les changements rapides caractéristiques de notre époque (politiques, institutionnels, technologiques, économiques, etc.) auxquels l'entreprise, notamment, se trouve confrontée. Pour survivre, celle-ci doit faire face à une série de défis auxquels il lui faut répondre. Les principaux acteurs des entreprises doivent modifier leur comportement et adopter des stratégies innovantes, aussi bien en termes d'organisation que de management des hommes au travail. Auparavant, l'entreprise était responsable des compétences de ses salariés. Désormais, chaque salarié devient responsable de l'acquisition et de l'entretien de ses propres compétences. C'est dans cette perspective qu'a été instauré le bilan de compétences en 1991.
- 4 L'individualisation des parcours de formation postule que chaque individu est en mesure de devenir l'entrepreneur de sa formation tout au long de sa vie, pour maintenir son employabilité, à travers les aléas de parcours professionnels incluant de plus en plus fréquemment des périodes de travail, de chômage, de formation, d'activités associatives, civiques ou bénévoles, etc. Ceci implique de pouvoir gérer ses transitions professionnelles, ce qui constitue le grand défi qui se présente aux individus dans nos époques. Par ailleurs, l'évolution des métiers, des contextes de travail et des organisations doit être prise en compte. Actuellement, les métiers apparaissent comme des construits humains contingents. Ils ne sont plus des faits sociaux définissables de l'extérieur. Ils ne se réduisent pas à de simples « systèmes d'action concrets » que caractériseraient un certain nombre d'indicateurs faisant abstraction de la culture, des aspirations et des projets des acteurs eux-mêmes. Dans ce contexte, l'orientation professionnelle ne peut plus être un processus d'expertise permettant d'ajuster des candidats à l'embauche à des emplois techniquement déterminés et prévisibles. On passe ainsi d'un strict ajustement au poste de travail à une idée plus large d'adaptation à la situation professionnelle mais aussi une adaptation à l'évolution et une transformation.
- 5 L'approche par les compétences ne se résume donc plus à la seule qualification. Les contenus des activités professionnelles sont devenus plus abstraits, plus informels, plus relationnels et les statuts professionnels laissent plus d'autonomie. Le schéma classique d'un emploi salarié à vie semble laisser la place à d'autres formes de mise sur le marché du travail : la création d'entreprise, le travail indépendant, les employeurs multiples, le télétravail, le travail domestique, bénévole, à temps partagé, etc. Actuellement et dans les prochaines années, c'est l'alternance, la construction de dispositifs modulaires individualisés, le bilan d'orientation, la validation des acquis expérientiels, qui devraient s'inscrire dans la réussite d'un parcours personnalisé d'insertion sociale et professionnelle des adultes.
- 6 L'orientation des adultes est ainsi confrontée à un changement de paradigme : puisque les sociétés postindustrielles sont marquées par des évolutions permanentes, la question se pose de savoir comment aider les individus à vivre des remises en cause, à assumer des transitions de manière positive dans leur vie personnelle et professionnelle. Les auteurs proposent d'élargir les méthodes actuelles dans l'orientation professionnelle au projet de vie qui prend en compte la dimension historico-culturelle du développement de chacun, mais dans le cadre d'une médiation sociale. Pour Isabelle Havet, la notion de « médiation » est située par rapport à d'autres

modes d'accompagnement – comme le coaching, le mentorat, le *counselling*, etc. – représentatifs des nouvelles pratiques de conseil en orientation. L'orientation est au carrefour de l'individu et du social. Elle suppose de prendre en compte les grandes étapes du développement psychosocial de l'âge adulte, l'expression de soi et la chronologie de l'histoire de l'individu pour comprendre son mode de fonctionnement, sa manière de s'approprier les événements de son histoire et de les intégrer à la dynamique de son parcours en vue de préserver une cohérence, une continuité et un sens. C'est pourquoi aborder les transitions participe de la médiation.

- 7 L'outil de médiation par excellence est le « récit de vie » qui permet d'accompagner la personne en partant de son histoire, de son expérience, de son vécu, des liens qu'elle construit lors des ruptures qui marquent sa vie. Ce récit constitue une approche dynamique du parcours et des transitions qui rend possible l'articulation de l'objectif et du subjectif. La dynamique du récit de vie permet aussi d'étudier les stratégies et les facteurs qui ont amené l'individu à effectuer ses choix et à prendre ses décisions. Ces stratégies ont pour objet la régulation des conduites, des attitudes et des actions en regard d'une ligne directrice : celle de la personne, de sa subjectivité, de son histoire visant à préserver son identité face aux événements. De plus, Nicole Demouge souligne l'importance des valeurs sur la conduite et le choix des acteurs dans le processus d'orientation ou en situation de choix de carrière.
- 8 Dans la postface de l'ouvrage, Jacques Aubret remarque qu'il faut se méfier des présupposés qui rendent compte d'une approche réductrice de l'orientation, car elle prend en compte comme seule référence le fait que l'évaluation des individus (lors de leur orientation, comme de leur recrutement) réponde aux exigences du monde du travail. Ces présupposés relèvent d'idéologies, de croyances et de représentations. Difficile de dire si ces idéologies sont causes ou effets des événements qui leurs sont contemporains. Dans tous les cas, il faut garder à l'esprit que l'homme est un gestionnaire de soi, agent et interprète de ses propres actions et de ses transformations au cours du temps dans un univers contingent et un système complexe d'interactions sociales.
- 9 « L'orientation construit cette compétence dans le temps. Tel est le sens profond des actions d'orientation des adultes. »