Plant, P. Green Guidance. In G. Arulmani, A. G. Watts (eds). Handbook of Career Developmet: International Perspectives.

Londres: Springer.

Federico Durante (traduction de l'anglais)

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5454>

DOI : 10.4000/osp.5454

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 12 juin 2017

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Federico Durante (traduction de l'anglais), « Plant, P. Green Guidance. In G. Arulmani, A. G. Watts (eds). Handbook of Career Developmet: International Perspectives. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 46/2 | 2017, mis en ligne le 01 juin 2019, consulté le 24 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5454> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5454>

Ce document a été généré automatiquement le 24 septembre 2020.

© Tous droits réservés

Plant, P. Green Guidance. In G. Arulmani, A. G. Watts (eds). Handbook of Career Development: International Perspectives.

Londres: Springer.

Federico Durante (traduction de l'anglais)

RÉFÉRENCE

P. Plant

Londres: Springer.

- 1 Le docteur Peter Plant a travaillé dans le domaine du conseil et de l'éducation de carrière depuis 1974 dans des établissements scolaires et d'enseignement supérieur, ainsi qu'au service de l'emploi au Danemark. Il a participé en tant que chercheur à différents projets européens sur l'orientation et d'autres sujets avoisinants, et a enseigné en tant que professeur invité au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Norvège, en Finlande, en Suède, en Islande, en Lettonie, en Estonie, en Slovaquie, en Autriche, en Bulgarie, au Kirghizistan, au Canada, en Australie et aux États-Unis.
- 2 Actuellement, il est Professeur à la Danish School of Education (DPU) de l'Université d'Aarhus à Copenhague. Il est également consultant auprès de la European Lifelong Guidance Policy Network¹ (ELGPN). Il dirige avec sa femme une ferme écologique ainsi qu'une petite librairie d'occasion dans la région rurale dans laquelle ils vivent.

Résumé

- 3 Avec le réchauffement global et les problématiques environnementales, de nouveaux concepts en orientation sont nécessaires pour revisiter les théories et les pratiques traditionnelles individualistes du développement de carrière. Les enjeux sont nombreux.
- 4 L'Orientation verte propose d'élargir la perspective du choix de carrière : quel est l'impact environnemental d'un parcours professionnel individuel ? L'orientation a besoin d'un remaniement, d'une nouvelle approche. De la même manière qu'il y a cent ans, aux États-Unis, Frank Parsons construisit une vision utopiste de l'orientation et du conseil comme moteur d'une société équilibrée, juste et pacifique, les philosophies de l'orientation de notre époque doivent envisager une transition vers un futur plus vert.

mots-clés

- 5 vert, orientation professionnelle, croissance économique, politiques de l'orientation

Introduction

- 6 Beaucoup de modèles théoriques réputés du développement de carrière mettent l'accent sur le parcours individuel. Nous connaissons celui du développement du parcours professionnel tout au long de la vie de Super (1957), qu'il imagea ensuite par « l'arc-en-ciel » de la carrière avec ses réussites et ses échecs selon l'individu (Super, 1980). Holland (1997) utilisa la métaphore de l'hexagone pour illustrer son modèle prédominant de l'appariement personnalité-environnement professionnel : une autre approche individualiste. Gottfredson (2002), dans sa théorie de la circonscription et du compromis, se centre également sur le parcours professionnel individuel. Gelatt (1989), en introduisant le concept d'incertitude positive, et Krumboltz, Levin, & Mitchell (1999), ainsi que Krumboltz & Levin (2004), avec leur idée bipolarisée et dialogique de *planned happenstance*², en font de même. Ces théories nord-américaines, majoritairement élaborées sur les classes moyennes, relèvent conjointement d'une culture individualiste dominante et d'une culture occidentalisée. Les approches constructivistes connaissent elles aussi ce biais quand elles abordent les questions morales et éthiques dans le développement de carrière : « Chaque préoccupation et problème, petit ou grand, qu'une personne peut expérimenter contient une dimension éthique et morale. Demander quel parcours professionnel choisir revient à interroger *comment vivre sa propre vie* » (Peavy, 2002, p. 12).
- 7 Avec la carrière « sans barrière » (Arthur & Rousseau, 1996), le paradigme reste identique : le regard est porté sur le parcours individuel. Il n'est pas réellement étonnant que les praticiens de l'orientation professionnelle se concentrent sur l'individu : ils reçoivent principalement des personnes seules, et l'approche centrée sur le client (Rogers, 1951) reste l'une de leurs références théoriques les plus ancrées. Max Weber (1958), fondateur du concept d'éthique protestante du travail et analyste des valeurs professionnelles individualistes occidentalisées, a relié prospérité, croissance économique, assiduité au travail et capitalisme, relevant ainsi les liens complexes entre culture, religion et pensée économique. De telles notions et valeurs se retrouvent donc

logiquement dans les pratiques et théories actuelles (occidentalisées) du conseil en orientation.

- 8 Par ailleurs, l'Union européenne a émis plusieurs importants documents stratégiques tels que la European Union Resolution on Lifelong Guidance ³ (European Commission, 2004, p. 7), mettant l'accent essentiellement sur le parcours professionnel individuel, en soulignant (...) « que les services d'orientation jouent un rôle préventif en encourageant l'achèvement des études secondaires et qu'ils contribuent à donner à chacun les moyens de gérer lui-même sa formation et sa carrière et à réintégrer les jeunes en décrochage scolaire dans les programmes appropriés d'éducation et de formation ».
- 9 Des modèles théoriques influents qui rendent compte d'éléments d'apprentissage en orientation sont également construits sur une approche individualiste. Nous pouvons par exemple citer le modèle DOTS qui a été utilisé pour formuler de tels objectifs (Law & Watts, 1977, p. 8) : D : prise de Décision, O : sensibilisation aux Opportunités, T : apprentissage de la Transition, S : conscience de Soi. Même dans ces termes génériques, le O pour sensibilisation aux opportunités est associé à l'évolution individuelle : « La sensibilisation aux opportunités se réfère également à l'exploration des différentes possibilités et stratégies qui s'offrent (ou non) à chaque personne pour avancer. À un niveau individuel, nous la définissons comme la combinaison des exigences, des propositions et des stratégies qui conviennent (ou tout au moins qui ne disconviennent pas) aux caractéristiques de chaque personne. » (*ibid.*).
- 10 Pour résumer, il y a ici clairement un angle mort. Certains des principaux ancrages des théories individualistes proviennent d'une pensée axée sur l'économie de marché, ce qui implique que les choix individuels, aussi égocentrés soient-ils, se résument à un bien collectif piloté par la « main invisible » du marché, pour reprendre la fameuse phrase d'Adam Smith (Smith, 1776). Il a été écrit (Watts, 2003, p. 12) que :
- 11 « Le développement de carrière peut être considéré (et pas uniquement par les défenseurs de l'économie libérale) comme une illustration classique de la fameuse maxime d'Adam Smith selon laquelle les individus encouragés à poursuivre leurs propres intérêts sont guidés par « une main invisible » vers une finalité qui ne fait pas partie de leurs intentions – l'intérêt public – et font cela plus efficacement que s'ils avaient conscience de le favoriser. Dans ce sens, les services d'orientation représenteraient l'incarnation de la « main invisible » de Smith ».

Des vérités qui dérangent : croissance et bonheur

- 12 Les idées derrière la pensée d'Adam Smith représentaient sans aucun doute des réponses à des questions sociétales de son époque. Il semble toutefois juste de considérer que Smith et ses disciples du néolibéralisme économique n'apportent plus la solution aux problèmes de notre époque (post-)moderne, ainsi que le révèle la crise financière et environnementale mondiale. Peut-être qu'en fin de compte la recherche d'un intérêt personnel propre, au sens strict, ne servirait pas la cause publique. Dans son film *Une vérité qui dérange*, Al Gore déclare que « l'Humanité est assise sur une bombe à retardement. Nous avons au maximum dix ans pour prévenir une catastrophe majeure qui pourrait entraîner notre planète entière dans une destruction massive, impliquant climats extrêmes, inondations, sécheresses, épidémies et vagues de chaleur meurtrières au-delà de ce que nous avons déjà vécu ». Al Gore

argumente de manière convaincante que nous ne pouvons plus nous permettre de considérer le réchauffement global comme un problème politique – au contraire, il s'agit du plus grand défi de notre civilisation mondialisée. L'ex-candidat à la présidence nord-américaine n'est pas seul : d'autres hommes politiques influents ont soulevé ces problèmes. Le célèbre journaliste français Nicolas Hulot (2006), par exemple, a proposé cinq actions concrètes de politique environnementale comprenant une taxation du CO₂, une agriculture durable et une éducation à l'écologie. Le Britannique Stern (2006) relie dans son rapport conséquent les problèmes de croissance économique avec le changement climatique. L'essayiste nord-américain Jeremy Rifkin (2010) déclare encore plus radicalement que la transition vers la « conscience de la biosphère » a déjà commencé : la jeune génération est en train de réaliser que la consommation quotidienne d'énergie et des ressources des uns a un impact sur les vies des autres habitants de la Terre, qu'ils soient humains ou non. Dans une projection sur les 40 prochaines années, Randers (2012) estime que l'attention se focalisera plutôt sur le bien-être humain que sur la croissance du revenu par habitant.

- 13 Malgré cela, le rôle actuel de l'orientation professionnelle reste tourné vers la promotion de la croissance économique, elle-même engendrée par les aspirations individuelles. Par exemple, dans des rapports politiques stratégiques, tels que le European Union Resolution on Lifelong Guidance (European Commission, 2004) cité auparavant, l'orientation est évoquée comme un moteur pour la croissance économique dans une course mondiale à la compétitivité. Ironiquement, la croissance mentionnée consiste très souvent en ce que l'on appelle une « croissance sans emploi ». Une préoccupation pour l'impact environnemental manque éminemment à cette approche. Une croissance économique sans impact écologique est sûrement possible, mais cela a été très peu pris en considération jusqu'à maintenant. Le controversé Global Green Growth Institute ⁴, par exemple, a été fondé « sur la conviction que croissance économique et développement durable ne constituent plus des objectifs compatibles ; leur intégration est essentielle pour l'humanité... nous nous dédions à diffuser un nouveau modèle avant-gardiste de croissance économique, appelé "croissance verte", qui vise simultanément des aspects clés de performance économique, tels que réduction de la pauvreté, création d'emploi et cohésion sociale, mais également de développement durable, au travers de la réduction des changements climatiques et de la dégradation de la biodiversité, ainsi que d'un accès sécurisé à une énergie et une eau propre. »
- 14 L'Union européenne (UE), dans ses objectifs pour 2020, a réalisé le besoin d'affiner sa réflexion sur ces questions. La croissance en elle-même n'apporte plus la réponse aux défis futurs : une nouvelle conception s'oriente vers une croissance intelligente, durable et visant la cohésion (European Commission, 2011). Même si une telle vision relève fortement d'une pensée traditionaliste englobant une croissance unidimensionnée, elle instaure une avancée dans une direction plus verte et plus globale. Ceci aura un impact sur les objectifs sociétaux de l'orientation qui, jusqu'à maintenant, dans de nombreux pays, n'ont concerné que les parcours individuels, au travers, par exemple, de la baisse de l'abandon scolaire, de l'augmentation de l'employabilité, de la compétitivité internationale ou du plein-emploi. Ces objectifs, bien que louables, sont orientés par une vision individualiste étroite et par une adhésion à la croissance économique, sous couvert de cohésion sociale.

- 15 Il est intéressant de constater que la mesure bien ancrée de prospérité et de croissance économique, le PNB (Produit national brut), est actuellement remise en question également par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) qui, jusqu'à maintenant, était focalisée sur une vision rigide de la croissance. L'OCDE (2011) a donc introduit *l'initiative pour une vie meilleure* qui mesure le bien-être et le progrès. L'indice permet de comparer le mode de vie de 34 pays en se basant sur 11 dimensions : le logement, les salaires, le travail, l'action communautaire, l'éducation, l'environnement, la gouvernance, la santé, la satisfaction personnelle, la sécurité et l'équilibre vie privée-professionnelle. L'orientation n'est pas (encore) dans la liste. Au sein de l'UE, la France a demandé le rapport Stiglitz (Stiglitz, Sen, & Fitoussi, 2009) qui a analysé la mesure du PNB en relation avec le progrès social et produit une série de recommandations pour affiner cette notion. D'autres institutions de recherche, telles que la Wuppertal Institute for Climate, Environment and Energy ⁵ en Allemagne, cherchent de nouvelles stratégies pour promouvoir le développement durable. Cette institution analyse et soutient les innovations technologiques et sociales qui dissocient le développement basé sur la croissance économique de l'utilisation des ressources naturelles, en s'appuyant sur le modèle de cycles de vie pour révéler l'empreinte écologique de certains produits.
- 16 Finalement, sur un plan mondial, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) a publié un certain nombre de *rapports sur le développement humain*. Le premier a ouvert une voie en 1990 qui allait orienter les textes suivants, en déclarant simplement : « La population constitue la réelle richesse d'une nation. » En utilisant un indice de développement humain, un rapport récent (PNUD, 2011) a mis en évidence le potentiel de synergies positives dans la recherche d'une plus grande équité et durabilité. Ce rapport défend le droit humain à un environnement sain, l'importance d'intégrer l'équité sociale dans les politiques environnementales et la valeur décisive de la participation publique et de la responsabilité politique. Le PNUD prône de nouvelles approches audacieuses pour la réglementation du développement mondial financier et environnemental, argumentant sur la nécessité et la faisabilité de telles mesures. L'une de ces approches pourrait être l'Orientation verte qui n'est pas (encore) au programme du PNUD.

Inspiration au-delà de l'Occident ⁶

- 17 Il est intéressant de noter que certains éléments d'inspiration viennent de cultures non occidentales, contrebalançant ainsi les concepts et les valeurs qui sous-tendent les théories actuelles, mentionnées auparavant, sur le développement de carrière individualiste. Cela ne veut pas dire que l'individu, dans une vision non occidentale, n'a pas sa volonté propre. L'équilibre et les points de vue se font différemment. La carrière, sous l'angle d'une telle épistémologie, est considérée dans une perspective plus large. Nous pouvons nous inspirer de l'approche du développement de carrière en Inde ancienne par exemple. La vie et la carrière sont entremêlées et se jouent sur quatre étapes (*ashramas*) qui n'ont pas toutes une portée individuelle : *Brahmacharya Ashrama* (apprentissage), *Grahashta Ashrama* (famille, carrière personnelle, mais envisagée en lien avec la communauté, comme un tout), *Vanaprastha Ashrama* (développement de carrière, dans un objectif ne visant pas le bénéfice personnel) et *Sanyasa Ashrama* (être au service de l'humanité). « Servir l'humanité » ne figure que rarement dans les

parcours professionnels traditionnels en Occident (Arulmani & Nag-Arulmani, 2004, p. 9). Sans entrer plus loin dans la philosophie du système *Ashrama* dont découlent les quatre étapes de vie mentionnées ci-dessus, il semble juste d'observer que les facteurs culturels prennent la première place quand il s'agit d'objectifs économiques ou sociaux. De telles valeurs sont bien éloignées de la plupart des considérations du monde occidentalisé. Elles préconisent la responsabilité mutuelle – sur une base durable. Le Bhoutan, par exemple, a introduit le concept de bonheur national brut (BNB), élaboré à partir de quatre piliers : (1) un développement socio-économique durable et équitable, (2) la défense de l'environnement, (3) la préservation et la promotion de l'héritage culturel et (4) une bonne gouvernance (voir <http://www.grossnationalhappiness.com> ; Plant, 2007a). Trente-trois indicateurs constituent une grille d'évaluation pour mesurer le BNB, regroupés dans les domaines suivants : bien-être psychologique, santé, éducation, culture, utilisation du temps, bonne gouvernance, dynamisme communautaire, diversité écologique et résilience. Même à partir de cette petite liste de facteurs, il apparaît clairement qu'une approche verte est privilégiée, plutôt que laissée dans l'oubli comme dans le cas du PNB, le produit national brut, qui se réduit à de seuls facteurs économiques, sans aucune vision sur leur impact environnemental.

- 18 De façon similaire, le concept d'« économie suffisante » est essentiel pour comprendre les objectifs politiques, économiques et sociaux de la Thaïlande. L'économie suffisante cherche la voie médiane à atteindre pour que la modération soit utilisée comme un principe de vie. Vivre ensemble en paix et en harmonie avec la nature et l'environnement en constitue le concept central : *Yuyen Bhensuk* : une vie heureuse et saine, voilà la ligne politique.
- 19 De telles approches ont une énorme importance sur les politiques publiques en orientation qui, dans cette perspective, ne chercheront pas à privilégier la croissance économique aux dépens du développement durable, par exemple. Les choix individuels de carrière ont, dans ce sens, un plus grand impact que la seule poursuite d'objectifs personnels. L'orientation professionnelle va devoir prendre position face à de pareilles questions. Actuellement, elle fait le lien entre la finalité de la croissance économique, aux dépens peut-être d'autres objectifs, et les valeurs essentiellement individualistes qui ont étayé de nombreuses théories de développement de carrière durant ces dernières générations dans les cultures occidentalisées. Cela ne veut pas dire que l'individu ne peut plus chercher l'accomplissement et le bonheur au travers de son parcours professionnel. Clairement, l'Orientation verte sera un élément central dans l'actuelle remise en question du concept de carrière (Barham & Hall, 1996 ; NCGE, 2009 ; Plant, 1996, 1999, 2003, 2007b, 2008). Les choix professionnels, aussi individuels qu'ils puissent être, ont des implications au-delà de la personne, spécialement quand ils sont reliés à des objectifs plus globaux d'égalité sociale, tels que l'ont relevé Irving & Malik (2005). Il est grand temps que ces éléments soient pris en considération.

Orientation verte : économie et écologie

- 20 Une nouvelle approche est en marche, et elle est verte. En opposition à la pensée économique souvent unidimensionnelle et ses principes orientés marché, une nouvelle vague avec des préoccupations écologiques arrive. Il n'y a aucun avantage à penser uniquement en objectifs économiques à court terme. Clairement, l'analyse du rapport coût-bénéfice n'est pas viable face à de nombreuses questions écologiques. De grandes

sociétés comme la General Electric ont réalisé cela et inventé la stratégie d'Ecomagination qui cherche à produire avec moins d'énergie et de pollution. D'autres entreprises telles que Walmart, Tesco, BP et Virgin ont également pris le tournant et ont introduit le concept de CR, c'est-à-dire de *corporate responsibility*⁷, et certaines banques ont développé ce qu'elles nomment *conscious banking*⁸. Le crédit vert inclut des facteurs supplémentaires aux seules performances économiques, tels que l'émission de carbone, le traitement des déchets et d'autres indicateurs d'empreinte écologique (Schaltegger & Burritt, 2000).

- 21 L'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSEP) a adopté, déjà en 1995, un code de déontologie qui reconnaît les tensions entre croissance économique et questions environnementales – et donc écologie. En 1995, ce texte se terminait par un point d'interrogation. « Comment les services d'orientation scolaire et professionnelle devraient-ils réagir, sur le plan éthique, aux tensions globales entre économie et questions environnementales dans la vie professionnelle et le milieu de travail des clients ? » (voir <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=1&menu=1&submenu=2>). À l'heure actuelle, un point d'exclamation achèverait probablement cette phrase ! En bref, de nouveaux concepts sont en voie de défier les paradigmes actuels de croissance aveugle. L'Orientation verte fait partie de cette mouvance. Qu'est-ce que cela signifie ?
- 22 On pourrait définir l'orientation, et plus particulièrement le choix de carrière, en termes d'écologie plutôt qu'uniquement en termes d'économie. La préoccupation environnementale serait en première ligne des activités quotidiennes, notamment dans le conseil en orientation, et les praticiens auraient la tâche difficile d'appliquer ce concept dans les activités de terrain – en envisageant une perspective mondialisée. Ce que les gens font de leur vie professionnelle compte maintenant peut-être plus que jamais : produisent-ils des armes à feu ou des pompes à eau pour l'irrigation ? La nécessité de suivre cette direction est globalement évidente : pollution, surconsommation dans certaines régions et manque de denrées essentielles dans d'autres, pression due à la raréfaction de l'accès à l'eau, pêche excessive, réchauffement global, trous dans la couche d'ozone – la liste est sans fin.
- 23 Certains économistes et politiciens sont conscients de l'opposition entre croissance économique sans limites et conscience environnementale. Les guerres se sont déjà déroulées pour le pétrole, et les prochaines se feront sans aucun doute autour des ressources en eau. Là où la croissance économique apportait des solutions, elle semble être maintenant plutôt la source des problèmes. L'augmentation du chômage et la détérioration des ressources naturelles : voilà quelques-unes des situations difficiles actuelles. Face à cela, l'orientation doit apporter des réponses plutôt que d'être la cause des complications. Une nouvelle approche, un changement de perspective à 180° (Scharmer, 2007) est nécessaire, en se basant sur certains principes de l'Orientation verte :
- 24 – l'orientation devrait prendre en compte et développer la conscience de l'impact environnemental des choix professionnels ;
- 25 – l'orientation devrait jouer un rôle actif dans le développement de programmes d'éducation et de formation avec un apport positif en termes environnementaux ;
- 26 – le matériel d'information professionnelle devrait inclure des aspects environnementaux ;

- 27 – l'orientation devrait se mesurer non seulement sur un critère économique, mais également sur des normes vertes (c'est-à-dire en liant les objectifs environnementaux aux activités d'orientation) ;
- 28 – les théories et les pratiques de l'orientation devraient aborder des questions de développement de carrières collectif en plus des approches individualistes – avec une attention portant sur les impacts environnementaux des choix professionnels ;
- 29 – sur une plus petite échelle, les praticiens de l'orientation eux-mêmes devraient considérer leurs propres comportements : mes habitudes sont-elles vertes dans le recyclage des déchets, l'économie d'énergie, etc. ? Comment l'usage des TIC ⁹ peut-il être réduit durant les déplacements par exemple ?
- 30 La liste n'est pas exhaustive. On pourrait également proposer une série d'idées pour des métiers ou des activités vertes, comme :
- 31 – militant vert pour des jardins écologiques communautaires ;
- 32 – agent d'entretien de terrains de sports vert travaillant avec des produits sans pesticide ;
- 33 – avocat vert s'occupant de causes environnementales ;
- 34 – ingénieur dans les transports verts, utilisant des véhicules non polluants ;
- 35 – fermier vert avec une pratique écologique de l'agriculture et de l'élevage ;
- 36 – peintres verts utilisant des produits non toxiques et biodégradables ;
- 37 – entrepreneurs verts travaillant avec des matériaux d'isolation naturels ;
- 38 – pêcheurs verts, soucieux de la préservation de leurs matières premières ;
- 39 – coiffeurs verts... En bref, la plupart des carrières peuvent être envisagées sous l'angle de l'écologie.

Conclusion

- 40 Certains professionnels de l'orientation vont sans doute considérer l'approche présentée comme dangereusement *directive* : elle questionne en effet les pratiques actuelles, et peut-être même la traditionnelle pensée rogérienne centrée sur le client. Il est clair que chaque nouveau modèle menace les plus anciens et qu'une nouvelle philosophie a besoin de temps pour percer. Même Frank Parsons (1909) – un célèbre révolutionnaire de l'orientation considéré comme le père du conseil de carrière moderne – avait des vues qui dépassaient de loin l'orientation professionnelle elle-même. Il envisageait une société équilibrée, juste et pacifique. Il fit le lien entre les parcours professionnels et une société qui ferait la meilleure utilisation possible de ses ressources humaines au travers du conseil en orientation, au bénéfice de tous. À son époque, croissance économique et justice sociale allaient main dans la main. Se basant sur « l'amour fraternel », il nomma son projet de société « mutualisme » (Parsons, 1894), et aujourd'hui il aurait sûrement rajouté une dimension Orientation verte à sa philosophie. C'était un prophète et un utopiste pragmatique (Gummere, 1988). Nous avons besoin de nouveaux utopistes aujourd'hui. Des utopistes verts.
- 41 Dans l'idéal, l'Orientation verte pourrait être proactive, questionnante, amenant à réfléchir et à agir, orientée sur le client dans le sens réel : laissant les décisions au client, mais peut-être avec un niveau d'engagement plus élevé. De plus, et

spécifiquement en lien avec la mondialisation, elle place l'orientation dans une position centrale : les questions et préoccupations environnementales ne connaissent pas de frontière (Monbiot, 2006). Voilà pourquoi il est urgent que les praticiens de l'orientation apportent leur contribution à des changements verts. Avec cette approche, la carrière individuelle passe au second plan et les objectifs communs viennent au premier, en incluant des questions de justice sociale. Voilà ce qu'est l'Orientation verte.

BIBLIOGRAPHIE

- Arulmani, G., & Nag-Arulmani, S. (2004). *Career Counselling. A handbook*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Barham, L., & Hall, R. (1996). Global guidance goes green. *Career Guidance Today*, 4(1), 26-27.
- European Commission (2004). *Resolution on Lifelong Guidance*. Bruxelles: European Commission. Retrieved from: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf.
- European Commission (2011). *EU's 2020 Growth Strategy*. Bruxelles: European Commission. Retrieved from: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.
- Gelatt, H. B (1989). Positive uncertainty: a new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology* 36, 252-256.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation (in) D. Brown (ed.) (2002). *Career Choice and Development* (4th ed). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gummere, R. M. (1988). The counselor as prophet: Frank Parsons, 1854-1908. *Journal of Counseling and Development*, 66(9), 402-05.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: PAR.
- Hulot, N. (2006). *Pour un pacte écologique*. Paris : Éditions Calman-Lévy.
- Irving, B. A., & Malik, B. (2005) (eds). *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Justice within a Global Economy*. London: Routledge Falmer.
- Krumboltz, J. D., Levin, A. L., & Mitchell, K.E. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of counselling & development*, 77, 115-124.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck Is no Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*. N.Y.: Impact Publishers.
- Law, B., & Watts, A. G. (1977). *Schools. Careers and Community. A Study of Some Approaches to Careers Education in Schools*. London: Church Information Office.
- Monbiot, G. (2006). *Heat – How we stop the planet burning*. London: Penguin.

- NCGE (2009). Creative Guidance in Challenging Times. Dublin: National Centre for Guidance in Education. Retrieved from <http://www.ncge.ie/reports/Creative%20Guidance%20FINAL.pdf>.
- OECD (2011). Better Life Initiative: Measuring Well-being and Progress. Paris : OECD. <http://www.oecd.org/dataoecd/61/26/48299306.pdf>
- Parsons, F. (1894). The Philosophy of Mutualism. Philadelphia: Bureau of Nationalist Literature.
- Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. Boston: Houghton Mifflin.
- Peavy, R. V. (2002). Wisdom-Based Helping Practice. Victoria, B.C.: Human Science Research.
- Plant, P. (1996). Economy & Ecology: towards a Change of Paradigms in Careers Guidance. Paper at the IRTAC/BCSCA/CGCA International Conference on Counselling: Enhancing Personal Issues in the Global Community, Vancouver, Canada.
- Plant, P. (1999). Fringe focus: informal economy & green career development. Journal of Employment Counseling, 36(3).
- Plant, P. (2003). Green guidance: fringe focus. Kalinowska, E. et al. (2003). Counsellor: Profession, Passion, Calling? Wroclaw: Dolnoslaska Szkoła Wyższa Edukacji
- Plant, P. (2007a). When Is enough enough? Economic and Social Goals in Career Guidance. Copenhagen: Gratisartikler. Retrieved from: <http://www.gratisartikler.com/articledetail.php?artid=241&catid=381&title=When+is+enough+enough?+Economic+and+social+goals+in+career+guidance>.
- Plant, P. (2007b). An inconvenient truth: green guidance. IAEVG Newsletter, 58, 1-3. Retrieved from <http://www.iaevg.org/crc/files/newsletters/Newlet58en.doc>.
- Plant, P. (2008). Green guidance. Career Edge 19, 4-6.
- Randers, J. (2012). 2052. A Global Forecast for the Next Forty Years. A Report to the Club of Rome Commemorating the 40th Anniversary of the Limits to Growth. New York: Chelsea Green.
- Rifkin, J. (2010). The Empathic Civilisation: the Race to Global Consciousness in a World in Crisis. New York: Tarcher/Penguin.
- Rogers, C. (1951). Client-Centered Therapy. Boston: Houghton Mifflin.
- Schaltegger, S., & Burritt, R. (2000). Contemporary Environmental Accounting: Issues, Concept and Practice. Sheffield: Greenleaf.
- Scharmer, C. O. (2007). Theory U: Leading from the Future as it Emerges. Cambridge, MA: Society for Organizational Learning.
- Smith, A. (1776). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Edinburgh: Nelson.
- Stern, N. (2006). The Economics of Climate Change: the Stern Review. London: H.M. Treasury.
- Stiglitz, J. E, Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Paris: French Government Retrieved from: www.stiglitz-sen-fitoussi.fr.
- Super, D. E. (1957). The pPsychology of Careers: an Introduction to Vocational Development. New York: Harper.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16(3), 282-298.

United Nations Development Programme (2011). Sustainability and Equity: a Better Future for All. New York: UNDP.

Watts, A. G. (2003). Presentation to “Working Connections: a Pan-Canadian Symposium on Career Development, Lifelong Learning and Workforce Development”, Toronto, 16-18 November 2003. Retrieved from: http://www.iaevg.org/crc/files/Watts-Toronto_Canada_2003719_2.pdf

Weber, M. (1958). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. New York: Charles Scribner's Sons.

NOTES

1. . Réseau européen pour la politique d'orientation tout au long de la vie (N.d.T.).
2. . Concept difficilement traduisible en français, dont la signification serait : la prévoyance de l'occurrence d'événements fortuits (N.d.T.)
3. . Résolution européenne sur l'orientation tout au long de la vie (N.d.T.).
4. . Institut pour une croissance mondiale verte (N.d.T.).
5. . Institut de Wuppertal pour le climat, l'environnement et l'énergie (N.d.T.).
6. . On peut remarquer que le mot orientation – la traduction française de l'anglais *guidance* – vient du mot Orient, de là où se lève le soleil. Le mot latin *oriens* en est la racine.
7. . Responsabilité sociale de l'entreprise (N.d.T.).
8. . Service bancaire responsable (N.d.T.).
9. . Technologies de l'information et de la communication (N.d.T.).