HAL
open science

Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul van Esbroeck, Annelies E. M. van Vianen, Christine Bigeon

▶ To cite this version:

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, et al.. Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. L'Orientation scolaire et professionnelle, 2010, S'orienter : construire sa vie, 39 (1), pp.5-39. 10.4000/osp.2401 . hal-03234825

HAL Id: hal-03234825

https://cnam.hal.science/hal-03234825v1

Submitted on 25 May 2021

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

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

O.S.P.

L'orientation scolaire et professionnelle

39/1 (2010)
S'orienter : construire sa vie

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E. M. van Vianen et Christine Bigeon

Construire sa vie (*Life designing*) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle

Avertissement
Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.
Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.
Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique
Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E. M. van Vianen et Christine Bigeon, « **Construire sa vie (*Life designing*) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle** », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 39/1 | 2010, mis en ligne le 15 mars 2013, consulté le 02 janvier 2014. URL : http://osp.revues.org/2401 ; DOI : 10.4000/osp.2401

Éditeur : Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)
http://osp.revues.org
http://www.revues.org

Document accessible en ligne sur :
http://osp.revues.org/2401
Document généré automatiquement le 02 janvier 2014. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.
© Tous droits réservés

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E. M. van Vianen et Christine Bigeon

Construire sa vie (*Life designing*) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle

Pagination de l'édition papier : p. 5-39

1 L'orientation étant devenue internationale, les spécialistes de ce domaine ont commencé, un peu partout dans le monde, à s'interroger sur la validité transnationale de leurs théories et de leurs techniques. Cette réflexion s'est effectuée dans les contextes de la mondialisation de l'économie et de progrès rapides des technologies de l'information. L'interrogation sur les modèles et méthodes utilisés en orientation au 20e siècle a mis en évidence le fait que de nouvelles approches s'avéraient nécessaires pour répondre aux besoins des personnes vivant dans les sociétés du savoir du 21e siècle. Il n'apparaissait cependant guère imaginable de développer des modèles et méthodes dans un pays donné, pour tenter de les exporter ensuite vers d'autres pays où il faudrait les adapter pour pouvoir les utiliser : un débat international semblait mieux à même de faire naître des approches potentiellement innovantes. C'est en vue de s'engager dans un tel processus que nous avons formé le Groupe international de recherche sur la construction de sa vie, avec des chercheurs venant de Belgique, France, Italie, Portugal, Suisse, Pays-Bas et USA. Soutenu et hébergé par la Vrije Universiteit Brussel (Belgique), ce groupe s'est réuni régulièrement pendant 3 ans en vue de concevoir de nouvelles approches en matière d'orientation. Au commencement, de nombreuses discussions furent nécessaires pour parvenir à une compréhension partagée et formuler des objectifs communs. Ainsi, il nous fallut d'abord nous mettre d'accord sur une base commune de concepts et de définitions, pour adopter ensuite une position épistémique commune. Pour concrétiser ce processus, nous nous sommes fixés comme premier objectif d'écrire ensemble la présente prise de position en vue de structurer et soutenir notre travail en commun.

Introduction

2 La prolifération des métiers et la diversification des emplois salariés a sans doute été l'une des conséquences les plus caractéristiques de l'industrialisation au début du 20e siècle. Avec cette nouvelle organisation sociale du travail, il devint nécessaire d'aider les personnes à trouver et à négocier un emploi salarié. Les premières pratiques d'orientation professionnelle, alors considérée comme « un micro-instrument au service de l'État Industriel » (Arthur, Inkson & Pringle, 1999, p. 163) promouvaient les idées de dépendance hiérarchique et de relations stables. De ce fait, le travailleur loyal et dévoué pouvait espérer avoir un travail jusqu'à la fin de sa vie, l'organisation lui offrant en retour la sécurité de l'emploi. Au cours du 20e siècle, les normes sociales et les aspirations circonscrivaient les carrières, en ce sens que l'ordre social fournissait des trajectoires prédéterminées dans lesquels les individus faisaient les choix qui leur convenaient.

3 Notes sur la traduction française

4 Life-designing a été traduit par « construire sa vie ». To design en anglais signifie en effet « concevoir dans son esprit », « inventer », « former un plan ou un projet », « avoir un but ou une intention » (American Heritage Dictionary). Une traduction possible aurait été « projeter sa vie » ou « faire des projets de vie ». Le suffixe « ing », qui désigne l'action en train de se faire, a été rendu par l'infinitif. Nous avons opté pour « construire » afin d'évoquer, dès le titre, les épistémologies constructivistes et sociales constructionnistes qui sont au principe de la thèse développée dans l'article. Par ailleurs, life designing trouve son sens dans sa prise de position par rapport à career development (voir ci-dessous : career).

5 Career a généralement été traduit par « parcours professionnel ». L'article insiste en effet sur le fait que, dans le contexte de l'organisation actuelle du travail, les salariés ont de

moins en moins souvent une carrière, entendue au sens « d'un métier, d'une profession qui présente des étapes, une progression » (Le Robert). L'expression « parcours professionnel » semblait par conséquent mieux adaptée pour rendre compte du caractère aléatoire des vies professionnelles de chacun. Ceci dit, tant en anglais qu'en français, career ou carrière désigne au sens premier la voie où l'on s'engage (initialement : le chemin pour les courses de char). Ces termes sont donc plus larges que leur connotation dominante, qui renvoie à l'idée de la réussite dans un itinéraire professionnel et qui tend à effacer l'idée de la carrière en tant que chemin de la vie. Career est devenu en Amérique du Nord, dans le deuxième tiers du 20e siècle, le prédicat majeur, remplaçant celui de « vocation » dans les expressions désignant l'orientation professionnelle. C'est ainsi qu'en 1986, la revue de la National vocational guidance association (devenue National career development association), qui s'intitulait depuis 1952, The Vocational Guidance Quarterly (son titre original, lors de sa création en 1911, était : Vocational Guidance Newsletter), est devenue The Career Development Quaterly. Ce que nous appelons en France « le conseil en orientation scolaire et professionnelle », et qui était initialement nommé en Amérique du Nord vocational guidance, est ainsi devenu career counseling, en référence à l'idée du développement d'une carrière professionnelle tout au long de la vie (carreer development). Le life designing se propose de redéfinir l'objet même de l'accompagnement en orientation, comme le fit Donald Super lorsqu'il le redéfinit comme un life long, life span, career developement. Dans les cas où l'article faisait référence à l'approche de Super ou à des théories comme celle de Hall (protean career), ou encore à l'idée d'une progression professionnelle relativement linéaire, nous avons utilisé le terme « carrière ». En revanche, nous avons traduit la théorie (de Savickas) de la career construction par « la théorie de la construction des parcours professionnels ».

6 Client a été traduit par le « bénéficiaire » (de la relation de conseil). En effet, « client » désigne primordialement en français « celui qui se place sous la protection de quelqu'un » et « celui qui requiert des services moyennant rétribution » (Le Robert). On peut donc être « client » d'un médecin, d'un avocat, et aussi... d'un conseiller d'orientation du début du 20e siècle, c'est-à-dire d'un conseiller pratiquant une consultation experte visant à aider un bénéficiaire considéré comme incapable de trouver sa voie sans cette expertise externe. Le modèle du life designing insiste, au contraire, sur le fait que « construire sa vie » est une activité de la personne, le conseiller lui fournissant tout au plus un cadre pour sa réflexion. Dans l'interaction dialogique de conseil pour construire sa vie (life design counseling interview), l'activité de réflexion du bénéficiaire est donc l'élément central. Par analogie avec les psychanalystes qui ont choisi de nommer « analysant » la personne faisant une cure, on pourrait appeler ce bénéficiaire le « s'orientant » et parler d'une relation du conseiller et du « s'orientant ». Nous n'avons pas osé nous risquer à utiliser ce dernier terme.

7 La nouvelle organisation sociale du travail du début du 21e siècle pose une série de questions et lance des défis aux spécialistes de l'accompagnement en orientation professionnelle. Les processus de globalisation à l'œuvre dans de nombreuses parties du monde et les progrès rapides des technologies de l'information apparaissent en effet induire un nouveau contrat social entre employeurs et salariés. Les perspectives en matière de travail semblent désormais beaucoup moins prévisibles, alors que les transitions entre emplois deviennent plus fréquentes et plus difficiles. De tels changements demandent aux travailleurs de développer des habiletés et des compétences différant considérablement des savoirs et savoir-faire requis par les métiers du 20e siècle. Les travailleurs précaires de l'âge de l'information doivent ainsi devenir des apprenants tout au long de leur vie, sachant utiliser des technologies sophistiquées, relevant le défi des attentes de flexibilité plutôt que de stabilité, sachant maintenir leur employabilité et pouvant créer leurs propres opportunités. Dans cette nouvelle perspective, le parcours professionnel est conçu comme dépendant de la personne et non de l'organisation (Duarte, 2004). Pris dans leur ensemble, tous ces éléments concomitants de la nouvelle organisation sociale du travail ont produit une crise chez ceux qui en sont restés aux théories modernes de l'orientation.

Crise des modèles et méthodes de l'orientation tout au long de la vie

8 Les concepts centraux des théories et techniques de l'orientation scolaire et professionnelle du 20e siècle doivent être reformulés afin de les adapter à l'économie postmoderne. Les approches actuelles sont insuffisantes. En premier lieu, elles se fondent sur le présupposé de la stabilité, d'une part, des caractéristiques personnelles et, d'autre part, des emplois dans des organisations bien structurées. En deuxième lieu, elles conçoivent les parcours professionnels comme une succession invariable d'étapes. Pour prédire l'adaptation des personnes à leur environnement professionnel, elles mettent en œuvre des concepts qui présupposent une stabilité relativement importante des environnements et des conduites individuelles (par exemple ceux d'identité professionnelle, de planification de carrière, de son développement et de ses étapes). Cependant, au sein même du paradigme positiviste, il s'avère que des facteurs individuels tels que les intérêts professionnels sont beaucoup moins stables que ne le supposaient les théories des personnalités professionnelles, telles celle de Holland (1973). Les rares études relatives à l'éventuelle stabilité des intérêts professionnels ont été conduites dans des contextes d'environnements relativement stables (Rottinghaus, Coon, Gaffey & Zytowski, 2007). Il n'est alors guère surprenant de trouver des relations significatives, entre des caractéristiques individuelles mesurées à l'adolescence et des conduites d'orientation ultérieures, dans un tel contexte sociétal stable favorisant des trajectoires linéaires. En outre, plutôt que de considérer les parcours professionnels dans la perspective d'un méta-récit décrivant des étapes, il semble que les théories du 21e siècle doivent les envisager comme des scénarios individuels. Les étapes des parcours professionnels, telles que les conceptualisent les théories existantes (Super, 1957) sont en grande partie façonnées par les besoins d'une société donnée. Un marché du travail stable et peu actif comprend l'idée d'un parcours professionnel marqué par des étapes. Cette notion n'est en revanche plus pertinente avec un marché du travail tendu et changeant.

9 Les théories et techniques actuelles de l'orientation sont en crise car leur postulat central de prévisibilité – se fondant sur les notions de stabilité et d'étapes des parcours professionnels – paraît non seulement discutable, mais surtout comme ayant perdu de sa pertinence. En effet, les conduites humaines ne sont pas seulement fonction de la personne, mais aussi de l'environnement. Alors quel que soit le degré de stabilité des caractéristiques individuelles, l'environnement change rapidement. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin de modèles théoriques mettant l'accent sur la flexibilité humaine, l'adaptabilité et la formation tout au long de la vie. Par ailleurs, de nouvelles méthodes d'accompagnement en orientation devraient adopter une approche dynamique en stimulant chez les personnes la pensée créatrice et l'exploration de « soi » possibles (Oyserman, Bybee & Terry, 2006).

10 La psychologie appliquée contemporaine, en tant que discipline scientifique, et le corps professionnel des conseillers d'orientation sont ainsi mis au défi de produire un modèle de l'orientation et de la vie professionnelle – testé empiriquement et méthodiquement amélioré – qui corresponde à la nouvelle société mondialisée et puisse servir de point d'appui pour des interventions pertinentes. De tels modèles et méthodes doivent permettre aux individus de s'engager dans un processus continu d'intégration dans leurs divers contextes. En même temps, certaines contributions majeures des théories et techniques de l'accompagnement en orientation au 20e siècle restent pertinentes dans cette ère nouvelle et nous ne devons pas les perdre de vue. Il nous faut donc, au cours de notre progression, gérer et faire fructifier l'important héritage des dernières décennies du 20e siècle.

Un processus de construction de sa vie

11 Les individus des sociétés du savoir du début du 21e siècle doivent prendre conscience que leurs préoccupations d'orientation et de vie professionnelles ne sont que des éléments d'un ensemble beaucoup plus vaste d'interrogations relatives à la manière de vivre sa vie dans un monde postmoderne dominé par une économie globalisée, et s'appuyant sur les technologies de l'information. Par exemple, la question de l'équilibre entre les activités et les relations

de travail, d'un côté, et celles de la vie familiale, de l'autre, devient un élément important dans la réflexion des personnes qui s'interrogent sur leurs compétences et leurs aspirations. Les nombreux travailleurs périphériques (dont l'emploi est aléatoire, indépendant, temporaire, externe, à temps partiel ou occasionnel) se trouvent de plus en plus souvent confrontés à une préoccupation majeure : articuler leurs différents domaines de vie.

12 Une des conséquences majeures des interrelations entre les différents domaines de la vie est que nous ne pouvons plus parler avec assurance d'orientation professionnelle ou de conseil en orientation scolaire ou professionnelle. Il nous faut plutôt envisager des « parcours de vie » au cours desquels les individus projettent et construisent progressivement leur vie en y incluant leur parcours professionnel. Ce ne sont plus seulement les adolescents qui sont confrontés à la question majeure : « Que vais-je faire de ma vie ? ». Celle-ci se pose désormais à toute personne devant faire face à une série de transitions majeures dans son existence, qu'il s'agisse de changements en matière de santé, d'emploi ou dans les relations intimes.

13 Répondre à la question de la construction de sa vie conduit à des considérations éthiques sur les principes fournissant des repères pour s'orienter dans l'existence et pour identifier ce qui rend une vie digne d'être vécue (Taylor, 1989). Comme l'a observé Parker (2007) :

> Derrière chaque acte autobiographique se trouve un « soi » pour qui certaines choses ont de l'importance et sont prioritaires par rapport à d'autres. Certaines de ces choses ne sont pas seulement des objets de désir ou d'intérêt, mais elles commandent l'admiration ou le respect de celui qui écrit. Ce sont les « biens-clés » qui l'animent et façonnent ses choix et ses délibérations éthiques. Ceux-ci peuvent comprendre des idéaux de réalisation de soi, de justice sociale, d'égalité de respect, ou d'attention à autrui... Ce sont aussi ces biens qui, inévitablement, façonnent les histoires qu'il raconte quand il se projette dans le futur ou construit son passé ou son présent. En bref, ces biens se trouvent au cœur des récits de vie, ils en sont des constituants nécessaires. (p. 1)

14 De telles considérations éthiques ne constituent pas une nouveauté dans l'activité de réfléchir sur sa vie et de la construire. Au début du siècle dernier, elles étaient probablement présentes dans les réflexions des jeunes qui se préoccupaient de leur choix d'orientation. Cependant, dans notre société actuelle, les considérations éthiques ont une plus grande prégnance psychologique. En premier lieu, les individus sont maintenant obligés de réfléchir à ce qui a le plus d'importance pour eux, parce que, comme l'a noté Giddens (1991, pp. 33-34) : « l'individu se sent dépossédé et isolé dans un monde dans lequel manquent les soutiens psychologiques et le sentiment de sécurité que procuraient des environnements plus traditionnels. » Cette perte des repères établis rend nécessaire la réflexion sur la direction à donner à sa vie. En second lieu, les personnes sont de plus en plus conscientes des risques nouveaux que notre mode de vie actuel nous fait courir (Giddens, 1991). Compte-tenu de ces deux phénomènes, il semble crucial que les spécialistes de l'orientation essaient de construire des modèles prenant en compte les caractéristiques des contextes. Leur utilisation par les individus engagés dans le projet de construire leur vie devrait leur permettre de comprendre leur propre contexte et d'y faire face.

Recentrer les objectifs des interventions d'accompagnement en orientation

15 Les nouveaux rapports entre le travailleur et le monde du travail conduisent à développer et à mettre en œuvre de nouveaux dispositifs visant au développement des personnes. Plus précisément, ces interventions d'orientation devraient aider les individus à réfléchir à leurs « biens-clés » (Parker, 2007) en lien avec le contexte dans lequel ils vivent. L'objectif d'une telle réflexion serait de les aider à résoudre les problèmes qui peuvent se poser quand ils construisent leur vie, en faisant correspondre leurs besoins avec les exigences des contextes, notamment celui du travail.

16 Pour mettre au point de telles interventions d'accompagnement en orientation, il nous semble nécessaire que le problème de l'interaction entre le pouvoir d'agir de la personne et les structures sociales soit transformé en questionnements scientifiques. Ces nouvelles

questions doivent s'appuyer sur les connaissances déjà élaborées. Au début du 20e siècle, la question sociétale fondamentale en matière d'orientation portait sur la manière dont les individus pouvaient trouver des métiers ou des professions qui leur convenaient et auxquels ils étaient capables de se former (Parsons, 1900). La question essentielle qui guidait – et guide encore parfois – les investigations scientifiques dans le domaine de l'orientation était alors celle-ci : comment apparier individus et métiers ? Au milieu du 20e siècle, de nouveaux problèmes d'orientation sont apparus, en relation avec l'émergence d'organisations du travail hiérarchisées et bureaucratisées. Le problème qui se posait alors était celui de savoir comment les individus pouvaient faire le bilan de leurs diverses expériences pour progresser professionnellement et développer leur parcours professionnel. C'est ce problème que Super (1957) transforma en une question de recherche : quels sont les facteurs, étapes et processus du développement des parcours professionnels tout au long de la vie ?

17 Les problèmes d'orientation contemporains, relatifs à la manière dont les individus construisent leur vie, conduisent à une question de recherche différente de celles précédemment formulées sur l'appariement et le développement (Guichard, 2005) : quels sont les facteurs et les processus de la construction de soi d'une personne ? Même s'il est toujours important de comprendre comment les personnes choisissent leur métier et comment les parcours professionnels se développent au cours du temps, il nous faut désormais mieux comprendre comment, à travers leur travail, les individus construisent leur vie. Nous devons chercher à répondre à la question : comment les individus peuvent-ils construire au mieux leur vie dans la société humaine dans laquelle ils vivent ? Une telle question de recherche souligne immédiatement la nécessité de prendre en compte les activités dans les différents domaines de vie, plutôt que de se limiter au seul travail. En s'engageant dans des activités correspondant à différents rôles, les individus identifient celles qui sont en résonance avec ce qui est central pour eux. C'est par leurs activités, en lien avec leurs discours sur leurs expériences, que les personnes se construisent.

18 Pour mettre au point un programme de recherche, il convient d'établir une distinction entre les salariés centraux, les employés périphériques et ceux qui sont marginalisés. Les salariés « centraux » travaillent pour une organisation sur une base relativement permanente. Pour eux, l'enjeu est d'apprendre à investir au mieux leurs compétences actuelles pour s'adapter et en développer de nouvelles, afin de survivre sur un marché de travail sans barrière. Pour ce type de salariés, nos recherches doivent porter sur les facteurs et les processus qui favorisent et déterminent le développement des compétences. Pour leur part, les travailleurs périphériques doivent apprendre à faire face aux multiples transitions auxquelles ils sont confrontés au cours de leur parcours professionnel. Celui-ci est constitué de séquences de mini-cycles professionnels (Super, Savickas & Super, 1996) dont chacun comprend des activités d'exploration et de développement que la personne effectue en pouvant ou non tirer parti de certaines de ses expériences de travail antérieures. En conséquence, les décisions d'orientation professionnelle des travailleurs périphériques sont fréquentes, centrées sur le court terme, et déterminées par leur employabilité. Pour leur part, les travailleurs marginaux tendent à rencontrer tant d'obstacles et de contraintes en matière d'activité professionnelle qu'ils n'ont souvent d'autres solutions que de se focaliser sur leur emploi au jour le jour.

19 Ces conceptions postmodernes des parcours professionnels et des prises de décisions d'orientation professionnelle soulignent la nécessité pour l'individu de s'engager dans des réflexions régulières sur soi et sur son environnement, ainsi que l'importance d'une réceptivité aux *feed-back* et de l'imagination de « soi » possibles. Les parcours professionnels des personnes se construisent quand elles font des choix qui expriment leurs concepts de soi. Le concept de soi se construit également à l'occasion des expériences spécifiques que les personnes font dans les divers environnements qu'elles fréquentent. Les approches narratives du conseil en orientation s'appuient sur ces expériences en tant que ressources significatives pour les projets et constructions de vie ultérieurs. Le concept de soi des personnes peut être modifié par de nouvelles expériences ou même, parfois, simplement par l'observation de la conduite des autres. Leurs intérêts ne sont jamais complètement fixés et le soi est en reconstruction permanente.

Cinq présupposés du conseil pour accompagner les individus dans la construction de leur vie

20 Développer un modèle et des méthodes d'intervention visant à accompagner l'individu dans la construction de sa vie requiert un changement fondamental de paradigme. Pour élaborer des interventions d'accompagnement en orientation qui atteignent les objectifs qui viennent d'être formulés, ce paradigme doit mettre l'accent sur la coévolution permanente des individus, de l'économie et de la société. Il doit permettre de produire les connaissances et les habiletés spécifiques requises pour analyser les contextes écologiques, les dynamiques complexes, les causalités non linéaires, les multiples réalités subjectives, les modelages dynamiques et pour agir en conséquence. Dans la perspective de développer un nouveau paradigme pour accompagner le projet et la construction de sa vie au 21e siècle, les cinq changements suivants nous ont paru nécessaires.

1. Des traits et états au contexte

21 Influencés par les sciences naturelles, les psychologues du 20e siècle recherchèrent des lois universelles susceptibles de gouverner la conduite humaine. La recherche se focalisa donc sur des traits de personnalité et des facteurs d'aptitudes – stables – afin de caractériser tant les personnes que les métiers. Ces psychologues utilisèrent ensuite des profils de personnes et de métiers afin de diagnostiquer la meilleure correspondance personne-environnement (Holland, 1973) et la prescrire à ceux qui les consultaient. Pour raffiner ces diagnostics et ces décisions en matière d'orientation ou d'employabilité, ils introduisirent les habiletés techniques et les compétences sociales, qu'il s'agisse de compétences clés, transférables ou spécifiques (Watts & Sultana, 2004). Le paradoxe fondamental de toutes ces approches est qu'elles conduisent les conseillers à rechercher la meilleure correspondance possible entre les projets de vie de ceux qui les consultent et les conditions de l'environnement en utilisant des outils et des méthodes qui éliminent précisément les informations contextuelles.

22 Les conseillers utilisent souvent des mesures soi-disant objectives et des profils standardisés. De telles méthodes sont néanmoins insuffisantes pour caractériser les personnes qui, en tant qu'êtres vivants, interagissent dans des contextes multiples et s'y adaptent. Les identités professionnelles devraient être vues comme des configurations changeantes issues des histoires de vie de la personne, plutôt que comme des profils de résultats – statiques, abstraits et hyper-simplifiés – à des tests. La personne individuelle et son écosystème forment une entité complexe et dynamique qui résulte d'une auto-organisation d'adaptation mutuelle au cours du temps. L'identité professionnelle est façonnée par l'auto-organisation des multiples expériences de la vie quotidienne. Notre premier présupposé, en matière de changement dans les modèles et méthodologies de l'accompagnement en orientation, consiste par conséquent à reconnaître que l'accompagnement en orientation s'effectue dans des conditions fort éloignées de celles des situations contrôlées.

2. De la prescription au processus

23 Une étude longitudinale récente du Bureau Américain de Statistiques du Travail (2002) montre qu'en moyenne, les jeunes gens de moins de 36 ans ont changé 9,6 fois d'emploi depuis l'âge de 16 ans. Si les gens changent en moyenne de travail pratiquement tous les deux ans, alors le choix unique d'un seul métier pour la vie constitue plus un mythe qu'une réalité. Certes, il est sans doute vrai qu'au 20e siècle de nombreuses personnes furent recrutées pour des contrats de travail à long terme ayant pour fondements une loyauté et une sécurité réciproques. Néanmoins, l'emploi d'aujourd'hui se fait de plus en plus sur la base de situations mutuellement considérées comme « gagnant-gagnant », d'objectifs à court terme et d'obligations mutuelles restreintes. Le paradoxe actuel est que les conseillers continuent à analyser la situation en termes de carrière, alors que les personnes changent continuellement de travail. Pour la majorité des personnes qui s'adressent au conseiller d'orientation, l'enjeu n'est plus d'effectuer un choix professionnel unique, mais de prendre la responsabilité de la construction de leur parcours professionnel et de la formation de leur identité.

24 De plus, les conseillers se voient de plus en plus souvent confrontés au fait que l'information sur les trajectoires traditionnelles de carrière est de plus en plus discutable et douteuse. Le conseiller d'orientation doit cependant rester informé de toutes les spécificités requises par les emplois offerts sur l'actuel marché du travail afin de proposer à ceux qui le consultent ce qui est susceptible de leur convenir au mieux. Néanmoins, à l'ère d'Internet, ces derniers se plaignent plutôt d'une surcharge d'informations que d'un manque. Ils cherchent une aide pour faire face aux exigences – qui changent rapidement – concernant leur employabilité, pour accroître leurs compétences sociales, pour affronter les pièges psychologiques tels que leur « rationalité limitée » dans leur prise de décision (Kahnemann, 2003), et pour se débrouiller avec les contraintes complexes de leurs écosystèmes personnels, professionnels, sociaux et familiaux.

25 Notre second présupposé, en matière de changement dans les modèles et méthodologies de l'accompagnement en orientation, consiste, par conséquent, à affirmer qu'il est préférable de se focaliser sur les stratégies de survie et les dynamiques du faire face (*coping*) plutôt que d'ajouter encore de l'information ou des contenus. Les conseillers doivent débattre avec ceux qui les consultent du « comment faire ? » et non du « que faire ? ».

26 Le point de vue idéal d'un conseiller indépendant est celui d'une méta-perspective incluant toutes les compétences spécifiques requises (a) pour conduire des analyses systémiques de processus complexes, interactifs et dynamiques avec leurs multiples conséquences, (b) pour identifier les paramètres de contrôle pertinents, (c) pour instaurer une communication synthétique et simple avec les bénéficiaires et avec ceux qui comptent pour eux, et cela en vue de les aider à développer des stratégies efficaces de résolution de problèmes, de planification de l'action et, au total, de construction de leur vie dans son entièreté.

3. D'une causalité linéaire à des dynamiques non linéaires

27 Le raisonnement scientifique traditionnel est linéaire et déductif. Ce qui peut être vraiment utile et efficace quand il s'agit d'appliquer une loi générale (par exemple, tous les humains sont mortels) à un cas particulier (par exemple, X est un être humain) et d'en déduire une conséquence prévisible (par exemple : X est mortel). En raisonnant de la même façon, de nombreux conseillers d'orientation traditionnels croient en une loi générale et fondent leur pratique sur le postulat que les aptitudes et les intérêts d'une personne leur permettront de prédire les développements ultérieurs de son parcours professionnel. Si c'était exact, nous serions actuellement capables de présenter un grand nombre de résultats montrant la validité prédictive d'évaluations précises de psychologie différentielle pour la majorité des parcours professionnel qui ont pu être observés. Ce n'est, malheureusement, pas le cas : les résultats obtenus ne montrent, au mieux, qu'un pouvoir prédictif limité pour certaines des dimensions considérées dans le conseil en orientation (Brown & Krane, 2000).

28 Il est vraiment paradoxal que les conseillers continuent de croire en des explications causales linéaires alors que leurs expériences quotidiennes ne les valident pas. Le présupposé selon lequel les aptitudes et les intérêts suffisent pour réussir dans un emploi ou une formation donnés ne semble plus vrai. Il en va de même de la croyance selon laquelle de telles exigences sont stables et prévisibles. Certes, il est exact que certaines aptitudes telles que l'intelligence générale ou certaines valeurs fondamentales des personnes sont relativement stables. Néanmoins, le point essentiel ici, c'est que, quand les personnes construisent et vivent leur vie, elles ne devraient pas considérer leurs aptitudes et leurs intérêts comme immuables.

29 Par ailleurs, dans des situations d'interaction comme le conseil en orientation, l'un des agents ne peut être sûr que l'autre aura un comportement rationnel. Même au cours d'une simple interaction de résolution de problème, les prémisses et les définitions changent continuellement, le plus souvent de façon non linéaire. Des chaînes de décision nombreuses, variables et complexes – compliquées encore par des causalités en interrelation : donc non linéaires – sont la règle. Les causalités linéaires simples sont l'exception.

30 Notre troisième présupposé en matière de changement dans les modèles et méthodologies de l'accompagnement en orientation, est, par conséquent, d'élargir la perspective pour passer du simple conseil relatif à une décision d'orientation à une expertise dans la co-construction et

l'accompagnement des personnes dans une construction holistique de leur vie. La séquence traditionnelle, simple, du diagnostic différentiel, des indications et de la prescription, héritée de la pratique médicale, doit être remplacée. Pour résoudre les problèmes et acquérir une expertise polyvalente, les conseillers doivent adopter des stratégies itératives et utiliser des outils et méthodes nombreux et différents (tels que « savoir tirer parti d'événements fortuits », Krumboltz, 2003). Pour accompagner cette tâche complexe de construire sa vie, une seule rencontre sera rarement suffisante : accompagner sérieusement demande du temps. En collaboration avec le bénéficiaire et avec ceux qui comptent pour lui, il conviendra d'identifier les paramètres contrôlés des dynamiques potentielles de leur écosystème complexe, de formuler des hypothèses de travail pour ensuite les tester et les évaluer. Ce processus devra être répété de façon itérative pour parvenir à des solutions satisfaisantes et viables.

4. Des faits scientifiques aux réalités narratives

31 Pendant la majeure partie du 20e siècle, les parcours des individus se sont ordonnés en fonction des normes sociétales en vigueur : d'abord la formation, puis le travail et, enfin, la famille. L'intégration et la reconnaissance sociales se fondaient alors essentiellement sur ces systèmes de référence. De nos jours, au moins dans les sociétés occidentales, nous sommes les témoins d'une diversité grandissante des réalités individuelles, bien éloignées des trajectoires traditionnelles. À tout âge, les gens retournent à l'école, se forment, perdent leur travail, divorcent, sans perdre nécessairement leur reconnaissance sociale. Ces évolutions sociétales semblent avoir comme conséquence naturelle la coexistence d'identités – et de réalités subjectives – multiples.

32 Là encore, la formation traditionnelle des conseillers d'orientation se fonde massivement sur des méthodes scientifiques développées dans les universités dans des conditions contrôlées et selon les critères psychométriques les plus stricts. Ces tests standardisés, dont les normes sont des dérivées de calculs statistiques, peuvent aujourd'hui donner une fausse impression de sécurité et conduire à des prophéties auto-réalisatrices qui rendent plus difficiles encore la vérification de leur validité effective dans les conditions de la vie réelle. De plus, ces instruments obligent les conseillers à traduire les réalités et vérités subjectives des personnes qui les consultent en des termes incompréhensibles pour certaines d'entre elles. Paradoxalement, les conseillers essaient de comprendre les personnes en utilisant un langage (des normes et des termes techniques) qui n'appartient pas à leur vocabulaire. Dans une recherche récente, Savickas (2005) a montré qu'une compréhension des interprétations que les personnes donnent à leurs multiples réalités subjectives – se fondant sur l'analyse de leurs récits – offre l'avantage de rester au plus près de leur propre langage, tout en permettant de comprendre non seulement leur situation actuelle, mais aussi ses origines. Au lieu de normes sociétales ou statistiques abstraites et invariantes, se révèlent alors les références propres de la personne, celles qu'elle met en œuvre dans la construction de sa vie personnelle pour lui donner du sens.

33 En conséquence, notre quatrième présupposé en matière de changement dans les modèles et méthodes de l'accompagnement en orientation pose qu'il convient de se centrer sur les processus de construction (et de reconstruction) toujours en cours, par les personnes, de leurs multiples réalités subjectives. Plutôt que de s'appuyer sur des normes de groupe et des termes abstraits, le bénéficiaire de l'interaction de conseil s'engage dans des activités et des recherches de sens qui lui permettent de se voir sous de nouveaux angles. L'avantage est évident : s'il existe de multiples façons d'interpréter ses diverses expériences de vie, alors il est aussi possible d'envisager différentes perspectives et projets pour construire sa vie. Le rôle des conseillers est de favoriser l'augmentation du pouvoir d'agir de la personne et son adaptation flexible à son écosystème propre, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives d'auto-organisation ou de coévolution.

5. De la description aux modélisations

34 Il nous faut enfin traiter des questions de l'évaluation des résultats et de la manière de nous assurer de la qualité de l'interaction de conseil en orientation. Les recherches traditionnelles

comparent deux groupes de sujets répartis au hasard ; le premier est soumis à un traitement spécifique, et le second sert de groupe contrôle. Si le premier groupe obtient de meilleurs résultats – statistiquement significatifs – sur des variables préalablement définies, on affirme que le traitement a réussi. Une fois encore, ce dispositif expérimental convient rarement aux recherches dans le domaine de l'accompagnement en orientation. Les projets professionnels des personnes sont, par définition, individuels et donc différents. C'est la raison pour laquelle une interaction efficace de conseil en orientation ne peut que s'adapter au bénéficiaire : la réduire à un traitement standardisé diminue sa substance. On se retrouve face à des difficultés analogues quand on tente de définir les résultats d'une interaction de conseil par une seule variable dépendante, même quand on utilise de nouvelles variables telles que la satisfaction relative à la décision, l'adaptation à de nouvelles situations, l'acceptation de sa situation personnelle ou, encore, le sentiment d'en avoir terminé. Compter sur de simples statistiques descriptives ne peut conduire qu'à un succès limité, parce que l'accompagnement psychologique aborde de nombreuses réalités subjectives, dont les origines diffèrent selon les personnes, et dont les causalités sont multiples et non linéaires, compte tenu des changements de présupposés et de définitions des problèmes au cours de l'interaction.

35 Malgré la complexité de la tâche, une évaluation des effets du conseil en orientation semble cependant nécessaire. D'autres disciplines scientifiques – parmi lesquelles les mathématiques, la météorologie, la biologie, la génétique et l'économie – ont exploré différentes approches dans lesquelles des configurations complexes de variables interactives sont systématiquement modélisées – et des simulations mises en œuvre – pour prédire les fonctionnements probables de systèmes complexes (Thomas & D'Ari, 1990). Ces procédures de modélisation, qui comprennent les ensembles flous et les systèmes chaotiques, font preuve de validités prédictives de plus en plus fortes.

36 Notre cinquième présupposé en matière de changement de modèles et de méthodes pour l'accompagnement en orientation est que, pour évaluer de telles interventions, il conviendrait de modéliser des structures fractales, en vue de prévoir l'émergence de configurations stables de variables, plutôt que de ne considérer les résultats que sous l'angle d'une seule variable (Dauwalder, 2003). Ceci donnerait bon espoir de mettre fin une fois pour toutes à l'une des plus importantes critiques portées au conseil en orientation, à savoir le manque de preuves empiriques de son efficacité.

Un cadre général pour des interventions d'accompagnement à la construction de sa vie

37 Les interventions se référant au modèle de projet et de construction de sa vie doivent souscrire aux cinq présupposés précédents relatifs aux personnes et à leur vie de travail : des possibilités liées aux contextes, des processus dynamiques, une progression non linéaire, des réalités multiples et des configurations individuelles. En partant de ces cinq présupposés, nous avons construit un modèle en contexte fondé sur l'épistémologie du constructionnisme social, qui reconnaît notamment que : (a) le savoir et l'identité d'un individu sont le produit de processus sociaux et cognitifs qui se déroulent dans un contexte d'interactions et de négociations entre individus et groupes (Gasper, 1999), et (b) que le sens qu'un individu donne à la réalité est co-construit dans un contexte social, historique et culturel par la médiation des discours et dialogues par lesquels nous nous relions à autrui (Young & Collin, 2004). Ce cadre pour des interventions d'accompagnement dans l'orientation de sa vie met en œuvre les théories de la construction de soi (Guichard, 2005) et de la construction de son parcours professionnelle (Savickas, 2005) qui décrivent les conduites d'orientation professionnelle et leur développement. Ce cadre s'organise d'une telle manière qu'il soit : tout au long de la vie, holistique, en contexte et préventif.

Tout au long de la vie

38 Dans les sociétés du savoir, la vie prend la forme d'un parcours qu'on ne peut plus prédire. Chaque vie est devenue encore davantage un processus individuel, certes influencé par des facteurs environnementaux, mais aussi construite, pour une large part, par les individus.

Cependant, la construction de soi est conditionnée par la possibilité de disposer des savoirs et savoir-faire nécessaires. C'est précisément là que l'accompagnement en orientation commence à jouer son rôle. Un accompagnement au développement et à la construction de sa vie doit faire plus que d'aider les personnes à acquérir les savoir-faire nécessaires pour faire face aux changements en cours et à des problèmes de développement. Il se doit de les aider à déterminer par elles-mêmes les savoirs et savoir-faire qu'elles valorisent dans leur développement au long de leur vie et à déterminer aussi « comment » (la méthode dont elles ont besoin), « avec qui » (la personne ou le spécialiste qui peut les soutenir), « où » (l'environnement dans lequel ce développement pourrait se situer) et « quand » (le meilleur moment pour l'intervention) elles pourraient acquérir de tels savoirs et savoir-faire.

Holistique

39 Le développement tout au long de la vie ne peut être séparé d'une approche holistique de la construction de sa vie. Cela signifie que, même si les aspects vocationnels relatifs aux rôles de travailleur ou d'étudiant restent au centre de l'attention, d'autres rôles importants de la vie – être membre d'une famille, citoyen, passionné de... – doivent être pris en compte (Super, 1990). Les personnes qui s'engagent dans un processus de réflexion sur la construction de leur vie doivent être encouragées, quand elles envisagent la construction de leur parcours professionnel, à considérer simultanément tous leurs rôles de vie importants. Ainsi, l'accompagnement dans la construction de sa vie n'inclut pas seulement la construction d'un parcours professionnel, mais, bien au-delà, porte sur la construction de soi dans tous les rôles de la vie, notamment parce que, pour certains, le travail ne correspond pas forcément au rôle majeur.

Contextuel

40 Dans l'approche sociale-constructionniste de la construction de la vie individuelle, l'importance de l'environnement doit être soulignée. Les environnements passés et présents y trouvent leur place, de même que l'interaction de la personne avec ces environnements, ainsi que la façon dont elle les a observés et interprétés (Young, Valach & Collin, 2002). La personne doit être encouragée à explorer tous les théâtres de la vie où elle peut jouer différents rôles et à utiliser les résultats de cette exploration dans le processus de construction de soi. Sous cet angle, l'intervention d'accompagnement dans la construction de sa vie se doit d'être inclusive. Tous les rôles et environnements qui font sens pour la personne trouvent leur place dans cette intervention où s'élaborent des récits de parcours professionnels et où des vies se construisent.

Préventif

41 Le conseil en orientation ne peut pas se contenter d'intervenir lors de transitions, ni de faire des prédictions ou des suggestions en ne se fondant que sur le seul bilan de la situation actuelle. Il doit aussi avoir un rôle préventif affirmé. Il est nécessaire d'agir sur les arrières-plans en y recherchant des alliances et des collaborations protectrices précoces. Dans le cadre de l'accompagnement de la personne dans la construction de sa vie, cela signifie s'intéresser à son avenir – bien avant le moment où elle doit faire face aux difficultés des transitions – d'une manière telle que ses possibilités effectives de choix s'en trouvent accrues, tout en portant une attention particulière aux situations à risques. L'efficacité du conseil en orientation pourrait sans doute être mesurée par ses capacités, d'une part, à produire des changements significatifs dans les « conclusions » des histoires de vie de nombreux individus (Soresi, Nota, Ferrari & Solberg, 2008), et, d'autre part, à accroître leur adaptabilité, leur narrativité (en anglais : *narrability*, entendue comme une habileté à mettre sa vie en récits), leur activité et leur intentionnalité.

Objectifs des interventions d'accompagnement à la construction de sa vie

42 Le cadre général d'intervention d'accompagnement ainsi défini (tout le long de la vie, holistique, en contexte et préventif) vise à aider les personnes à accroître leur adaptabilité, leur

narrativité et leur activité. Alors que l'adaptabilité est relative au changement, la narrativité concerne la continuité. Ensemble, adaptabilité et narrativité donnent aux individus la flexibilité et la fidélité à soi qui leur permettent d'entreprendre des activités ayant du sens pour eux et de se développer dans les sociétés du savoir.

Adaptabilité

43 Le modèle « construire sa vie » vise à aider les individus à articuler et à mettre en œuvre un récit de parcours professionnel servant de base à des réponses adaptatives et flexibles à des tâches de développement, à des traumas professionnels et à des transitions en matière d'emploi. Il les aide à développer leur capacité à anticiper les changements et leur avenir dans des contextes changeants. Il les aide aussi à trouver des voies pour réaliser leurs attentes en s'engageant dans différentes activités. En conséquence, les interventions d'accompagnement en orientation pour construire sa vie visent à accroître l'adaptabilité professionnelle. Par exemple, elles cherchent à augmenter les cinq « c » de la théorie de la construction de carrière : le souci (*concern*) de son orientation, le contrôle, la curiosité, la confiance et l'engagement (*commitment*). Le souci fait référence à une tendance à considérer la vie dans une perspective temporelle marquée par le sentiment d'avoir ses chances et par l'optimisme. Le contrôle repose sur la conviction qu'il est avantageux, non seulement d'être capable de mettre en œuvre des stratégies d'autorégulation pour s'adapter aux exigences des différents environnements, mais aussi d'exercer une certaine influence et un certain contrôle sur le contexte. La curiosité relative à différents « soi » possibles, ainsi qu'aux opportunités sociales, accroît les conduites d'exploration active. La confiance désigne la capacité de maintenir ses aspirations et ses objectifs, en dépit des obstacles et des barrières. L'engagement dans ses projets de vie, plutôt que dans un emploi particulier, a pour conséquence que l'indécision en matière de choix professionnel ne doit pas nécessairement être combattue, dans la mesure où elle peut être source de nouvelles possibilités et d'expérimentations permettant aux individus d'être actifs, même dans des situations incertaines.

Narrativité

44 Toutes les interventions d'accompagnement en orientation reposent sur un dialogue entre un conseiller et un bénéficiaire en vue d'aider ce dernier à raconter une histoire décrivant son parcours professionnel et sa vie d'une manière cohérente et comme formant une continuité. Cette histoire devrait permettre aux bénéficiaires de mieux comprendre leurs thèmes de vie, leur personnalité professionnelle et leurs ressources en matière d'adaptabilité (Savickas, 2005). Une partie de ce processus est relative à la construction de formes identitaires subjectives et des cadres cognitifs sous-jacents (Guichard, 2004, 2005 ; Guichard & Dumora, 2008). Le rôle du conseiller est d'aider le bénéficiaire à formuler son identité avec ses propres mots, afin de parvenir à cartographier son système de formes identitaires subjectives. Une forme identitaire subjective désigne la manière dont un individu donné se représente lui-même dans un contexte particulier et se rapporte aux autres et aux objets dans ce contexte. En fonction des contextes dans lesquels l'individu interagit et communique, il se construit dans des formes identitaires subjectives différentes (par exemple : étudiant, sportif, passionné de...). On peut ainsi définir l'identité d'un individu comme le système dynamique des formes identitaires subjectives dans lequel il se construit (Guichard, 2005 ; Guichard & Dumora, 2008). Cartographier ce système nécessite des capacités cognitives, telles que, par exemple, des processus de réflexions comparatives et probabilistes (Dumora, 1990, 2000). Ce processus de cartographie n'est pas linéaire, mais sinueux. Il implique des séries de mini-cycles d'activités de choix comprenant des phases récurrentes – et dans un ordre aléatoire – de sensibilisation, d'exploration de soi, d'exploration de l'environnement, d'exploration de la relation entre soi et l'environnement, de spécification et de décision (Van Esbroeck, Tibos & Zaman, 2005). Effectuer les activités de ces mini-cycles – en particulier l'exploration de soi et de la relation soi/environnement – contribue à la construction de soi.

45 Les interventions d'accompagnement en orientation pour construire sa vie aident les individus à identifier l'ensemble de leurs formes identitaires subjectives ou de leurs rôles de vie (ainsi

que leurs relations), puis à réfléchir à la centralité ou au caractère périphérique de certaines d'entre elles. À un moment donné de la vie d'une personne, un ou deux domaines de vie peuvent avoir une très grande importance et lui offrir des perspectives majeures pour se construire et construire sa vie. Ce sont ces rôles saillants qui déterminent ce qui fait sens et compte pour elle, dans des domaines correspondant généralement à des espérances majeures. En jouant un rôle dans un contexte donné, la personne s'aperçoit qu'elle met en œuvre des scripts d'action particuliers, qu'elle y reçoit des *feed-back* spécifiques, qu'elle développe des représentations de soi et des autres, et aussi qu'elle forme certaines attentes relatives à son avenir dans ce genre de contexte. Ainsi, le conseil pour accompagner à la construction de sa vie inclut bien la construction des parcours professionnels qui correspondent aux rôles professionnels, mais il est plus général : il vise à aider les personnes à prendre pleinement conscience de la manière dont elles articulent leurs rôles et leurs domaines de vie les plus importants (y compris ceux qui le furent dans le passé) en relation avec des intentions d'avenir majeures concernant un ou plusieurs rôles. Il les encourage, par conséquent, à trouver des manières d'accroître leurs chances d'atteindre de tels objectifs : en définissant des priorités, en identifiant des soutiens possibles, en améliorant leurs ressources et en s'engageant dans des activités.

Activité

46 Les activités effectives dans les différents domaines de la vie sont des éléments fondamentaux dans les processus de projection et de construction de sa vie. Chaque personne construit son monde en le verbalisant dans un discours, cependant ses actes constituent un composant majeur de l'évolution de ce discours. En s'engageant dans diverses activités, les individus découvrent quelles capacités et intérêts ils préfèrent mettre en œuvre. À l'occasion de ces activités, ils construisent de nouvelles dimensions de représentation de soi, par exemple des sentiments d'efficacité personnelle. Ils interagissent avec d'autres qui leur apportent des *feed-back*, et avec lesquelles ils construisent des systèmes de représentations collectives. Ces activités et interactions produisent une somme de nouvelles manières de voir et de représentations qui transforment les concepts de soi et peuvent initier une réinterprétation de certains des thèmes de vie. Les activités doivent être prises en compte si nous souhaitons produire des changements significatifs dans les « conclusions » des histoires de vie des personnes, en particulier de celles qui semblent déjà écrites ou apparaissent trop facilement prévisibles. Les ateliers de « Découverte des activités professionnelles et projets personnels (DAPP) » (Guichard & Dumora, 2008) constituent un exemple d'intervention en orientation mettant l'accent sur l'activité : les jeunes qui participent à ces ateliers sont incités à s'engager dans des activités qu'ils perçoivent comme ayant un lien avec leurs intentions d'avenir.

Intentionnalité

47 L'action est centrale à nos yeux, dans la mesure où elle implique conduite et sens (Malrieu, 2003). Le sens peut émaner de l'intention prospective ou de la réflexion rétrospective (Vallacher & Wegner, 1987). Richardson *et al.* (2009) a souligné que le processus intentionnel est au centre de la tâche majeure de construire sa vie. La recherche positiviste sur les parcours professionnels s'est focalisée sur les processus de prise de décision et de formulation d'un choix. Les processus comparables, dans la perspective du constructionnisme social, sont ceux de l'articulation des intentions et des anticipations relatives à des « soi » – et à une vie – possibles dans l'avenir. S'agissant du rôle de travail, Young, Valach et Collin (1996) ont relevé que le parcours professionnel (la *carrière*) pouvait être considéré comme une construction interprétative élaborée par le travailleur. Le parcours professionnel lui-même se construit en s'engageant dans des activités, puis par une réflexion sur ce qui en résulte. À cet égard, Krieshok (2003) a suggéré de remplacer le concept « d'être décidé à » (*decidedness*) par celui « de s'engager dans » (*engagement*) le monde du travail en dépit de l'incertitude. Aussi bien Richardson que Kreishok suggèrent que les conseillers et ceux qui les consultent ne devraient pas se focaliser sur le choix dans un monde ou il y a tant d'incertitude et de moins en moins de choix. Ils devraient plutôt se centrer sur l'élaboration du sens, par la médiation de processus

intentionnels, dans la construction continuée de la vie. Dans les sociétés du savoir, le soi et l'identité sont des construits élaborés par la personne par la médiation, d'une réflexion et d'une révision continues.

48 La théorie de la construction des parcours professionnels affirme que les individus construisent ce parcours en donnant un sens à leur conduite d'orientation professionnelle (Savickas, 2005). D'un point de vue constructionniste, la notion de carrière ou de parcours professionnel désigne une perspective mouvante qui donne un sens personnel aux souvenirs passés, aux expériences présentes et aux aspirations futures en les assemblant afin de former un thème de vie. C'est le sens contenu dans ces thèmes biographiques qui donne aux individus les pré-requis nécessaires pour s'adapter aux changements sociaux qu'ils vivent dans leurs vies de travail. Ce sens personnel remplace aujourd'hui la fonction de soutien que les entreprises et les organisations offraient précédemment à leurs salariés – en se souciant d'eux, en les protégeant et en leurs fournissant des schèmes pour interpréter leurs expériences – leur permettant ainsi d'effectuer une intégration de soi. De nos jours, ce sont les récits de vie qui permettent cette synthèse de soi et qui fournissent les ponts biographiques permettant de passer d'un emploi à un autre. Aider les individus à construire leur vie et leurs parcours professionnels dans les sociétés du savoir nécessite d'élaborer de nouvelles méthodes d'intervention.

Modèle d'intervention

49 Le modèle d'intervention pour accompagner la personne dans la construction de sa vie se fonde sur des récits et des activités, plutôt que sur des scores aux tests et des interprétations de profils. On peut décrire schématiquement ce modèle en distinguant six grandes étapes, même si celles-ci sont en réalité déterminées en fonction de l'expérience des bénéficiaires. Premièrement, le bénéficiaire et le conseiller définissent le problème et identifient les attentes du premier, relatives à cette intervention. La définition de l'objectif de cette interaction de conseil va de pair avec l'établissement d'une alliance de travail. Dans cette interaction, le conseiller encourage le bénéficiaire à décrire – dans ses récits – l'histoire des problèmes à aborder. Le conseiller incite le bénéficiaire à réfléchir sur les thèmes et sur le sens des récits qu'il lui raconte. Au cours de ce dialogue, ils repèrent ensemble les principaux contextes de chaque problème. Ils évitent de se centrer de manière étroite sur un seul contexte : le dialogue doit aider le bénéficiaire à prendre conscience des principaux domaines de sa vie. De plus, il leur faut considérer, parmi les rôles centraux et périphériques du bénéficiaire, ceux qui sont actuellement saillants pour cette activité de conseil.

50 Après l'identification du problème et de son principal contexte, la seconde étape porte sur l'exploration du système actuel des formes identitaires subjectives du bénéficiaire. Celui-ci et le conseiller cherchent à comprendre comment le premier se perçoit actuellement, comment il organise son « soi » et fonctionne dans le rôle/domaine saillant. Le conseiller aide le consultant à réfléchir et à structurer son récit en l'amenant à articuler ses expériences et espérances, ses actions et interactions, ses relations aux autres et ses anticipations.

51 Le but de la troisième étape est d'ouvrir des perspectives. Le seul fait de raconter ces récits transforme l'implicite en explicite en le rendant plus objectif et plus clair. Objectiver les histoires les rend plus consistantes et plus réelles, et permet en retour au bénéficiaire de prendre, avec son récit, une distance telle qu'elle lui permet de l'étudier. Cette lecture attentive de ses récits lui permet de les considérer sous des angles nouveaux et de les relire de manière critique. Le conseiller s'enquiert auprès du bénéficiaire de l'éventuel abandon de certaines options, de rêves détruits ou de choix empêchés. Ce peut alors être le moment de raconter à nouveau et de vivre, une fois encore, l'expérience de ces histoires empêchées. Par cette découverte commune et par cette réappropriation, les récits peuvent être ainsi réorganisés, revus et revitalisés.

52 Après cette révision du récit, la quatrième étape d'une intervention pour accompagner la personne dans la construction de sa vie consiste à situer le problème dans cette nouvelle histoire. Le moment clé de ce processus est celui où le problème est vu de cette nouvelle perspective. Cela permet au bénéficiaire d'avoir une nouvelle vision de soi en partant du point de vue de certaines formes identitaires nouvelles ou espérées. La résolution du problème et une

modification du bénéficiaire adviennent quand ce dernier cristallise de nouvelles anticipations et énonce un soi possible qui n'était que vaguement pressenti avant l'intervention. L'étape semble toucher à sa fin quand le bénéficiaire produit une synthèse de l'ancien et du nouveau en sélectionnant un rôle et une identité et en s'y engageant à l'essai.

53 Au cours de la cinquième étape, le bénéficiaire sélectionne des activités lui permettant de mettre cette identité à l'épreuve et de la réaliser. Il lui faut s'engager dans des activités en rapport avec le soi possible dont il a fait le récit. Afin d'être concret quant à ces activités et à leur signification, le bénéficiaire doit esquisser un projet. Celui-ci décrit comment s'engager dans de nouvelles expériences. Il liste des activités susceptibles de faire passer l'individu de ce qu'il expérimente actuellement à ce qu'il désire actuellement, un mouvement que Tiedeman (1964) appelle une action intentionnelle (*purposeful action*). Ce projet doit aussi préciser les manières de faire face à des obstacles (actuels ou éventuels) et préparer le bénéficiaire à faire le nouveau récit de sa vie à des auditoires importants pour lui. Ce projet doit aussi s'assurer du concours des parents, partenaires, amis, et de toutes personnes qui – pouvant former un bon auditoire – peuvent aider à donner davantage de clarté et de cohérence au récit. Le conseiller doit aussi s'assurer auprès du bénéficiaire que ce plan d'actions intentionnelles répond bien au problème qui l'a amené. Il peut être utile de lui donner un résumé écrit du plan, ainsi qu'une profession de foi identitaire cristallisant ses points forts durables et lui donnant une « formule de succès ».

54 La sixième étape est celle du suivi à court et à long terme. L'assurance qualité requiert du conseiller qu'il étudie les résultats de la consultation et, si nécessaire, qu'il propose un ou des rendez-vous supplémentaires.

Former des praticiens à accompagner la personne dans la construction de sa vie

55 Il conviendrait de considérer le conseil en orientation comme une « discipline de changement » et les conseillers comme des agents de changement, plutôt que comme des professionnels faisant essentiellement des diagnostics ou des prédictions plus ou moins exactes. L'organisation des activités de formation des conseillers qui se proposent d'accompagner les personnes dans la construction de leur vie devrait prévoir la réalisation d'interactions du même type que celles, qu'à notre avis, ces conseillers devraient mettre en œuvre avec les personnes qui les consulteront ensuite. Il conviendrait de mettre l'accent sur : (a) une participation active des futurs conseillers pendant leur formation, (b) une réduction du fossé qui existe souvent entre les mondes de la recherche, d'une part, et de la formation et de l'application, de l'autre, (c) l'impératif pour les conseillers qualifiés d'agir conformément à ce qu'ils préconisent, (d) la préparation des conseillers à des projets de collaboration avec d'autres acteurs.

Participation active

56 Nous sommes convaincus qu'une réception passive ne garantit pas un apprentissage de grande portée. C'est la raison pour laquelle la plus grande partie du temps de formation sera consacrée à des exercices, au travail en groupe et à la pratique. Il pourrait être utile de proposer des stages pratiques (Roschelle, Turpin & Elias, 2000), dans lesquels les étudiants sont placés dans des contextes du monde réel (pouvant être adaptés pour que les thèmes de la construction de sa vie y soient abordés) [Savin-Baden, 2000]. La présentation bien structurée des problèmes complexes de la vie réelle ne peut que renforcer les connaissances et les savoir-faire appris en cours.

Le fossé entre recherche et pratique

57 Pour éliminer le fossé entre le monde de la recherche et celui de la formation et de la pratique, la formation pourrait être organisée ainsi : (a) une présentation, à partir de la littérature scientifique actuelle, des points cruciaux relatifs aux modèles, méthodes et outils de l'accompagnement à la construction de sa vie ; (b) des démonstrations d'interventions d'accompagnement permettant aux étudiants de se former par observation ; (c) une évaluation

rigoureuse de travaux faits chez soi conduisant les étudiants à appliquer les théories et à s'approprier les techniques ; (d) une analyse systématique de la formation pratique des étudiants, de leur stages de terrain et un bilan de leurs périodes de stages en situation ; et (e) un diplôme final fondé sur l'évaluation de leurs compétences.

Modèles

58 La formation devrait avoir pour objectif que les conseillers fassent eux-mêmes preuve d'une identité claire et d'une bonne adaptabilité. À un premier niveau, les conseillers, au terme de leur formation, devraient être des professionnels autonomes, proactifs et ayant de forts sentiments d'efficacité personnelle dans le domaine de leurs activités professionnelles. Une formation et une supervision rigoureuses devraient permettre d'atteindre de tels objectifs. À un second niveau, en tant que modèles, ils devraient aussi savoir mettre en récit leurs propres histoires et s'investir dans la réalisation de leurs identités en s'engageant dans des activités ayant du sens et comptant pour eux. Ces caractéristiques devraient faire l'objet d'un suivi dans le temps pour vérifier si elles aident vraiment les conseillers à s'ajuster à la réalité changeante dans laquelle ils vivent : une réalité partagée avec ceux qui s'adressent à eux. La volonté et la capacité à collaborer constituent l'une des conduites professionnelles essentielles que les conseillers devraient maîtriser et dont ils devraient donner l'exemple.

Collaboration

59 Compte tenu de la nature protéiforme des problèmes des personnes, les interventions d'accompagnement à la construction de leur vie nécessitent des collaborations variées, des regards multidisciplinaires et l'implication de différents professionnels et services. Les interconnexions entre les différents rôles de la vie, qu'on vient d'évoquer, conduisent à observer que le conseil en orientation scolaire et professionnelle ne peut pas être séparé d'autres types de conseil. Toutes les spécialités de l'accompagnement devraient être considérées ensemble comme des parties d'un dispositif d'aide plus englobant destiné à des individus élaborant des projets et construisant leur vie. Un tel modèle holistique de l'individu, qui concerne sa vie entière et souligne l'entrelacement entre les différents cadres et formes identitaires, fournit une base à tous ceux qui s'engagent dans le domaine du conseil au sens large, pour rencontrer leurs collègues sur un pied d'égalité.

60 En plus de leur collaboration avec toutes les professions du conseil, les conseillers qui accompagnent les personnes dans la construction de leur vie, doivent – en tant que membres de la société du savoir – avoir le souci de diffuser leurs savoirs et de faire connaître leurs services. Ils peuvent commencer à le faire en travaillant avec les parents et les professeurs. Après une formation, et en travaillant en équipe, ceux-ci peuvent être à même d'analyser de manière tout à fait correcte la situation de leurs élèves. Ils pourraient ainsi repérer aussi tôt que possible ceux qui risquent de faire des choix d'orientation scolaire ou professionnelle irréalistes ou impulsifs. Les professeurs pourraient aussi recevoir l'appui d'intervenants collaborant avec eux pour faire face aux inadaptations et à l'abandon scolaires (Nota, Soresi, Ferrari & Solberg, 2005). S'agissant des parents, il conviendrait de promouvoir des débats ou des comptes rendus dans les medias soulignant l'importance de la construction de projets relatifs à sa vie ainsi que le rôle qu'y jouent les parents ; il conviendrait aussi de fournir à ces derniers des publications utiles relatives à cette construction en tant que projet familial (Young, Ball, Valach, Turkel & Wong, 2003). De telles interventions pourraient faire partie de programmes de formation destinés aux parents, qui auraient lieu avant ou pendant celles, destinées à leurs enfants, relatives à la construction de leur vie. De tels programmes pourraient faciliter l'usage d'un même langage et permettre l'élaboration d'une représentation commune de la construction des parcours professionnels. Dans ce domaine, « The partners program » (un programme de formation destiné aux parents afin de les préparer à aider leurs enfants dans leur orientation) apparaît avoir eu des conséquences significatives quant à l'aide que les parents qui l'ont suivi apportèrent à leurs enfants (Palmer & Cochran, 1988). Une fois mis à jour et adapté afin d'y inclure des matériaux on-line, ce programme pourrait donner lieu à des versions nationales et locales tenant compte des spécificités culturelles et sociales des parents.

Élaboration d'un programme de recherche pour des interventions d'accompagnement à la construction de sa vie

61 Les perspectives développées ici peuvent conduire à des recherches dans deux directions complémentaires : l'une, que l'on peut appeler « de haut en bas », se fonde sur la théorie, alors que l'autre – « de bas en haut » – est basée sur une analyse des pratiques. Concernant l'approche « de haut en bas », différents concepts centraux paraissent d'un grand intérêt pour comprendre la construction des parcours professionnels comme une gestion de possibilités. Cela peut inclure une analyse des interactions entre des caractéristiques individuelles (telles que l'adaptation, l'anticipation, les représentations ou la réflexivité) et des caractéristiques contextuelles comme l'environnement culturel proximal et distal. Il faut cependant souligner que la perception subjective de ce que signifie vraiment l'adaptation peut varier considérablement d'un individu à un autre. Néanmoins, tous les concepts relatifs à cette notion centrale qu'est l'adaptabilité semblent prometteurs en matière de recherches futures. C'est, par exemple, le cas de la notion d'employabilité qui, de manière typique, combine des caractéristiques individuelles et contextuelles, et pour cette raison, mériterait davantage d'attention. Ce type de recherche pourrait aider à identifier des configurations à risques et à développer de nouvelles interventions préventives.

62 En matière de recherches « de bas en haut », on pourrait étudier la variabilité intra-individuelle, les changements à court terme, les effets modérateurs et médiateurs en vue de saisir les aspects dynamiques de la construction des parcours professionnels (Holmbeck, 1997). En même temps, on pourrait aussi s'intéresser aux effets à long terme des interventions (Bernaud, Gaudron & Lemoine, 2006). Concernant la variabilité intra-individuelle, une stratégie de recherche prometteuse pourrait consister à s'appuyer sur des études de cas, plus particulièrement explicatives, plutôt qu'exploratoires ou descriptives (Yin, 2003). En effet, l'un des points forts des études de cas est qu'elles permettent de repérer des phénomènes – tout particulièrement des processus non linéaires ou dynamiques – qui peuvent rester invisibles quand on compare des moyennes de groupes. De plus, une telle stratégie de recherche permet de prendre en compte une grande quantité d'informations variées obtenues, par exemple, par entretiens ou observations. Plus encore, les études de cas peuvent aider à analyser l'influence de variables contextuelles qui sont habituellement difficiles à évaluer ou à prendre en compte de manière expérimentale ou quantitative.

63 Le monde contemporain se caractérise par une mondialisation générale et par d'importants flux migratoires (Duarte & Rossier, 2008). Afin de ne pas négliger les changements effectifs de nos sociétés, il apparaît donc nécessaire d'accroître les recherches sur ces aspects culturels. Donner une définition empirique au concept de culture constitue une tâche très difficile : un véritable défi. Cette tâche est cependant cruciale si l'on veut déterminer l'impact des facteurs culturels sur les processus qui en dépendent. Ce type d'analyse peut certainement aider à comprendre l'influence du contexte culturel sur les processus sous-jacents à la construction des parcours professionnels. Une combinaison d'approches interculturelles et ethnographiques, ou des observations participantes, pourraient aider à décrire plus précisément l'influence de la culture, ou de certains de ses aspects, sur les problèmes d'accompagnement en orientation.

64 La majorité des orientations et stratégies de recherche présentées ci-dessus sont dérivées de la théorie. Cependant, dans le but de développer de nouveaux savoirs sur les processus et les aspects dynamiques des trajectoires individuelles, des recherches « de bas en haut », analysant les pratiques dans le domaine des interventions d'accompagnement en orientation, apparaissent avoir une importance primordiale. De telles approches peuvent permettre de comprendre comment et à quelles conditions des interventions d'accompagnement à la construction des projets de vie peuvent conduire à une redéfinition, par exemple, de l'identité professionnelle, en fonction des processus sociaux d'une culture donnée. Une telle perspective repose généralement sur l'observation de pratiques concrètes. De telles approches peuvent aider à comprendre les cadres de références des bénéficiaires, tels que les conseillers se les représentent en fonction de leurs propres cadres de référence. Les méthodologies alors mises

en œuvre peuvent être des analyses de récits ou de discours ou des analyses ethnographiques. Ce type de recherche est particulièrement recommandé pour des questions ou des aspects qui n'ont été que peu étudiés.

65 Des recherches devraient s'attacher à identifier et à décrire les processus sous-jacents aux interventions d'accompagnement à la construction des projets de vie, en particulier ceux relatifs au rôle professionnel. Cependant, les processus sont parfois difficiles à étudier directement, soit parce qu'ils n'agissent que de manière momentanée, soit parce qu'ils sont inconnus ou inaccessibles. Dans ce contexte, des études combinant plusieurs méthodes pourraient constituer une stratégie de recherche adaptée pour rassembler des informations issues de sources multiples. Une telle stratégie pourrait prendre en compte en même temps plusieurs paradigmes et, sans doute, aboutir à une vue d'ensemble des résultats dans toute leur complexité (Creswell & Plano Clark, 2007). Une telle combinaison permettait non seulement d'augmenter la validité externe, en confirmant que différentes approches aboutissent à des résultats analogues, mais elle augmenterait aussi la diversité des informations disponibles et permettrait une description et une compréhension plus articulées de l'ensemble du phénomène. De tels travaux, mettant en œuvre une diversité de perspectives, de techniques et de méthodes, pourraient contribuer à une meilleure description et compréhension de la construction des parcours professionnels et, d'une manière générale, des projets de vie dans leurs aspects dynamiques et dépendants des contextes.

Prochaines étapes

66 Pour poursuivre son travail de développement de modèles, méthodes et outils d'intervention à l'accompagnement à la construction de sa vie, le Groupe international de recherche sur la construction de sa vie a conçu plusieurs projets. Au niveau conceptuel, la prochaine étape visera à expliciter et à définir opérationnellement des concepts centraux tels que ceux d'« adaptabilité », de « narrativité », de « biographicité » et de « formes identitaires ». Sous la direction de Jean Guichard, une équipe française a commencé ce travail en faisant une revue de la littérature sur l'adaptabilité. Celle-ci a conclu que le terme adaptabilité est utilisé dans des acceptions multiples, pour décrire, tantôt un trait de personnalité, tantôt une compétence sociale, et tantôt des conduites. Partant de là, le Groupe international de recherche sur la construction de sa vie a organisé un symposium à Berlin en 2008 sur l'adaptabilité des parcours professionnels. Il s'agit là d'une première étape dans l'établissement d'une collaboration en matière de recherche avec des collègues de Chine, d'Angleterre, d'Allemagne, d'Islande, d'Israël, du Japon, d'Afrique du Sud et de Corée du Sud. Les participants à ce symposium ont formulé, ensemble, la première ébauche d'un modèle d'adaptabilité des parcours professionnels visant à une large validité interculturelle. Ces différents collègues peaufinent actuellement ce modèle afin de préciser, le moment venu, les modalités de son utilisation dans des interventions d'accompagnement à la construction de sa vie.

67 Le concept de récit est central dans les interventions d'accompagnement à la construction de sa vie, à la fois comme processus et comme résultat. Le processus d'intervention implique que le bénéficiaire raconte ses histoires, puis qu'il réfléchisse sur ces récits en vue d'en trouver le sens, de formuler de nouvelles intentions et de planifier des activités exploratoires. Les bénéficiaires devraient pouvoir utiliser le développement de leurs propres récits pour enrichir leur « biographicité » (Alheit & Daussien, 1999), c'est-à-dire pour devenir capable d'utiliser leur pouvoir d'agir biographique afin de faire face aux transitions. Pour aider ceux qui les consultent à donner une nouvelle vitalité à leur récit – en les révisant pour arriver à leur donner davantage de cohérence, de continuité et pour les compléter le mieux possible – les conseillers qui les accompagnent dans la construction de leur vie ont besoin d'une compétence en matière de narration. Cette compétence correspond à un ensemble de savoirs techniques permettant d'entrer dans les récits des personnes et de les comprendre (Charon, 2004). Quand les conseillers mettent en œuvre cette compétence, les bénéficiaires apparaissent mieux à même, au terme de l'intervention, de raconter leurs récits à des auditoires comme ceux que forment leurs pairs, les membres de leur famille ou leurs collègues. Nous avons donc le projet d'étudier la manière d'améliorer tant la compétence des conseillers en matière de narration

que la « biographicité » de ceux qui les consultent. Nous souhaitons aussi conduire des études évaluant les effets de cette compétence sur le pouvoir d'agir biographique. De plus, les concepts d'intention et d'action intentionnelle méritent une attention analogue, afin d'en élaborer les définitions conceptuelles et opérationnelles.

68 Dans le calendrier des prochaines étapes, le développement de méthodes et outils d'accompagnement individuel et en groupe tient une place importante. Dans la mesure où la pratique précède la théorie, il existe déjà un petit nombre de techniques et d'outils spécifiquement adaptés à l'accompagnement à la construction de sa vie. Parmi ceux-ci, on trouve des outils traditionnels, revus dans la perspective du constructionnisme social (tels des épreuves de classement de cartes, des génogrammes, des souvenirs de la prime enfance et des phrases à compléter) et mis en œuvre d'une manière telle qu'ils conduisent à la production et à l'élaboration de récits relatifs aux parcours professionnels. Nous sommes en train de développer un site internet pour faire connaître ces méthodes et outils et diffuser des mini-conférences sur la théorie de la construction des parcours professionnels et sur l'accompagnement à la construction de sa vie. Nous envisageons d'y ajouter un recueil d'études de cas pour illustrer cette approche. Chacun des cas, proposés par des praticiens utilisant différentes stratégies, sera unique. Mais ils seront présentés de manière uniforme en suivant le schéma présenté ici de l'accompagnement à la construction de sa vie.

69 Enfin, nous envisageons de collaborer avec des collègues des ressources humaines et de la psychologie du travail et des organisations qui sont intéressés par le management des parcours professionnels et sont experts dans ce domaine. Ils ont développé des théories qui complètent et enrichissent à la fois le conseil en construction des parcours professionnel et l'accompagnement des personnes dans la construction de leur vie. Par exemple, la théorie de Hall (1996) sur la « carrière protéique » place en son centre les concepts d'identité et d'adaptabilité. Récemment, Briscoe et Hall (2006) ont combiné ces concepts avec ceux, élaborés par Sullivan and Arthur (2006), de forme d'esprit et de mobilité (l'une et l'autre) « sans barrière » pour produire huit scripts de parcours professionnels. Ceux qui s'intéressent en premier lieu à la construction des projets de vie doivent veiller à ce que leurs idées restent compatibles avec celles de ceux s'intéressant d'abord au management des parcours professionnels. Comme nous l'avons noté auparavant, la construction de sa vie et la construction d'un parcours processionnel constituent des processus itératifs qui marquent l'ensemble du cycle de vie. Ces processus étant parallèles, les spécialistes de la construction de sa vie doivent rester en interaction constante avec les spécialistes de la gestion des parcours professionnels pour offrir la meilleure aide possible aux citoyens lorsqu'ils construisent et jouent leur rôle de travailleur et leurs rôles familiaux.

Bibliographie

- Alheit, P., & Daussien, B. (1999, February). *Biographicity as a basic resource of lifelong learning*. Paper presented at the Second European Conference on Lifelong Learning, Bremen, Germany.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.
- Bernaud, J.-L., Gaudron, J.-P., & Lemoine, C. (2006). Effects of career counseling on French adults: An experimental study. *Career Development Quarterly*, *54*, 242-255.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, *69*, 4-18.
- Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740-766). New York: Wiley.
- Charon, R. (2004). Narrative and medicine. *New England Journal of Medicine*, *350*, 862-863.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

▪ Dauwalder, J. P. (2003). Quality in educational and vocational guidance at the beginning of the 21st century: Some introductory statements. In J. P. Dauwalder, R. Kunz & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training* (pp. 22-25). Zürich: SVB.

▪ Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

▪ Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização : Perspectivas de desenvolvimento (L'individu et l'organisation : perspectives de développement). *Psychologica* (Extra-Série), 549-557.

▪ Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross-and multi-cultural issues. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 489-510). Dordrecht: Springer Science.

▪ Dumora, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de collège. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 19*, 111-127.

▪ Dumora, B. (2000). Les intentions d'orientation. Aspects développementaux et psychosociaux (HDR). Paris : INETOP-CNAM.

▪ Gasper, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

▪ Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge, UK: Polity Press.

▪ Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, *33*, 499-534.

▪ Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.

▪ Guichard, J., & Dumora, B. (2008). A constructivist approach to ethically-grounded vocational development interventions for young people. In J. Athansou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 187-208). Dordrecht: Springer Science.

▪ Hall, D. T. (1996). *The career is dead – long live the career: A relational approach to careers*. Jossey-Bass: San Francisco.

▪ Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599-610.

▪ Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Prentice-Hall.

▪ Kahnemann, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *American Psychologist*, 58, 697-720.

▪ Krieshok, T. S. (2003, June). *Being decided at the expense of being adaptive. School and work: Contexts and transitions*. Symposium presented at the 6th bi-annual conference of the Society for Vocational Psychology, Coimbra, Portugal.

▪ Krumboltz, J. (2003). Creating and capitalizing on happenstance in educational and vocational guidance. In J. P. Dauwalder, R. Kunz & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training* (pp. 30-32). Zürich: SVB.

▪ Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Toulouse : Érès.

▪ Nota, L., Soresi, S., Solberg, S. V. H., & Ferrari, L. (2005). Promoting vocational development: Methods of intervention and techniques used in Italian context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 3*, 271-179.

▪ Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 188-204.

▪ Palmer, S., & Cochran, L. (1988). Parents as agents of career development. *Journal of Counseling Psychology, 35*, 71-76.

▪ Parker, D. (2007). *The self in moral space. Life narrative and the good*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

▪ Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.

▪ Richardson, M. S., Meade, P., Rosbruch, N., Vescio, C., Price, L., & Cordero, A. (2009). Intentional and identity processes: A social constructionist investigation using student journals. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 63-74.

▪ Roschelle, A. R., Turpin, J., & Elias, R. (2000). Who learns from service learning? *American Behavioral Scientist, 43*, 839-847.

▪ Rottinghaus, P. J., Coon, K. L., Gaffey, A. R., & Zytowski, D. G. (2007). Thirty-year stability and predictive validity of vocational interests. *Journal of Career Assessment, 15*, 5-22.

▪ Savin-Baden, M. (2000). *Problem-based learning in higher education: Untold stories*. Philadelphia: SHRE & Open University Press.

▪ Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.

▪ Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Solberg S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 405-417). Dordrecht: Springer Science.

▪ Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 19-29.

▪ Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: HarperCollins.

▪ Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

▪ Taylor, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

▪ Thomas, R., & D'Ari, R. (1990). *Biological feedback*. Boca Raton, FL: CRC Press.

▪ Tiedeman, D. V. (1964). *The cultivation of career in vocational development through guidance-in-education* (Harvard Studies in Career Development, No. 29). Cambridge, MA: Center for Research in Careers, Harvard University Graduate School of Education.

▪ U. S. Bureau of Labor Statistics (2002). *News Bulletin 27-08-2002*, http://www.bls.gov/ nls/ nlsy79r19.pdf, page consultée le 07/01/2010.

▪ Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review, 94*, 3-15.

▪ Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*, 5-18.

▪ Watts, A., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4*, 105-122.

▪ Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

▪ Young, R. A., Ball, J., Valach, L., Turkel, H., & Wong, Y. S. (2003). The family career development project in Chinese-Canadian Families. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 287-304.

▪ Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 373-388.

▪ Young, R., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice theory and development* (3rd ed., pp. 477-512). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Notes

1 Ce texte est la traduction française de l'article publié dans le *Journal of Vocational Behavior, 75*(3) : Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M., « Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century » (239-250), © 2009, avec la permission de Elsevier.

Pour citer cet article

Référence électronique

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E. M. van Vianen et Christine Bigeon, « **Construire sa vie (*Life designing*) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle** »,

L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], 39/1 | 2010, mis en ligne le 15 mars 2013, consulté le 02 janvier 2014. URL : http://osp.revues.org/2401 ; DOI : 10.4000/osp.2401

Référence papier

Mark L. Savickas, Laura Nota, Jérôme Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies E. M. van Vianen et Christine Bigeon, « **Construire sa vie (*Life designing*) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle** », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39/1 | 2010, 5-39.

À propos des auteurs

Mark L. Savickas
Universités Northeastern Ohio, Collège de Médecine
Laura Nota
Université de Padoue
Jérôme Rossier
Université de Lausanne
Jean-Pierre Dauwalder
Université de Lausanne
Maria Eduarda Duarte
Université de Lisbonne
Jean Guichard
INETOP/CNAM (Paris)
Salvatore Soresi
Université de Padoue
Raoul Van Esbroeck
Vrije Universiteit Brussel
Annelies E. M. van Vianen
Université d'Amsterdam
Christine Bigeon
INETOP/CNAM (Paris)

Droits d'auteur

© Tous droits réservés

Résumés

Ce texte est la traduction française de l'article publié dans le *Journal of Vocational Behavior*, 75(3) : Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M., « Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century » (239-250), © 2009, avec la permission de Elsevier. http://www.sciencedirect.com/science/journal/00018791
*****
La nouvelle organisation sociale du travail du début du 21e siècle pose une série de questions et lance de nombreux défis aux spécialistes de l'accompagnement en orientation professionnelle. Compte tenu de la mondialisation du conseil en orientation, c'est dans un cadre international que nous avons décidé d'aborder ces questions, puis de formuler des réponses potentiellement innovantes. Cette approche permet d'éviter les difficultés que soulève la création de modèles et de méthodes dans un pays donné en tentant ensuite de les exporter dans d'autres, où ils doivent être adaptés pour être utilisés. Cet article présente le premier résultat tangible de cette collaboration : un modèle et des méthodes d'accompagnement des personnes. Le modèle « Construire sa vie », destiné à des interventions d'accompagnement en orientation se fonde sur cinq présupposés concernant les personnes et leur vie professionnelle : des possibilités liées aux contextes, des processus dynamiques, une progression non linéaire, des perspectives

multiples et des configurations individuelles. En partant de ces présupposés, nous avons bâti un modèle en contexte, se réclamant de l'épistémologie du constructionnisme social, reconnaissant en particulier que les connaissances et l'identité d'un individu sont le produit d'interactions sociales et que le sens est co-construit, via la médiation du discours. Le cadre général « construire sa vie » s'appuie sur les théories de la construction de soi (Guichard, 2005) et de la construction des parcours professionnels (Savickas, 2005), qui décrivent les conduites d'orientation et leurs développements. Ce cadre concerne toute la vie, il est holiste, tient compte des contextes et est préventif.

Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century (French translation)

At the beginning of the 21st century, a new social arrangement of work poses a series of questions and challenges to scholars who aim to help people develop their working lives. Given the globalization of career counseling, we decided to address these issues and then to formulate potentially innovative responses in an international forum. We used this approach to avoid the difficulties of creating models and methods in one country and then trying to export them to other countries where they would be adapted for use. This article presents the initial outcome of this collaboration, a counseling model and methods. The life-designing model for career intervention endorses five presuppositions about people and their work lives: contextual possibilities, dynamic processes, non-linear progression, multiple perspectives, and personal patterns. Thinking from these five presuppositions, we have crafted a contextualized model based on the epistemology of social constructionism, particularly recognizing that an individual's knowledge and identity are the product of social interaction and that meaning is co-constructed through discourse. The life-design framework for counseling implements the theories of self-constructing (Guichard, 2005) and career construction (Savickas, 2005) that describe vocational behavior and its development. Thus, the framework is structured to be life-long, holistic, contextual, and preventive.

Entrées d'index

Mots-clés : Conseil en orientation, Construction de soi, Construction du parcours professionnel, Construire sa vie, Récit de vie
Keywords : Career construction, Career counseling, Life designing, Life narratives, Self-construction