

Life designing

L'orientation du 21e siècle

Pour être pertinent dans le contexte actuel, le conseil en orientation doit tenir compte des multiples identités de l'individu et de la complexité de son parcours de vie. Un nouveau modèle d'accompagnement de personnes est né dans l'objectif de répondre à ces exigences.

Par Magdalena Burba et Jean-Pierre Dauwalder. Magdalena Burba est assistante doctorante et Jean-Pierre Dauwalder professeur ordinaire à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne.

— L'ère actuelle est marquée par l'incertitude de l'avenir. La plupart du temps, les entreprises ne peuvent plus garantir la stabilité et la sécurité de l'emploi. Pour leur propre survie, elles doivent anticiper les changements liés à la mondialisation de l'économie et aux progrès des technologies de l'information. Ainsi, les trajectoires professionnelles des travailleurs ne sont plus prédéterminées par leur métier comme auparavant. L'engagement sur des projets limités dans le temps et l'acquisition de compétences spécifiques déterminent de plus en plus les parcours

professionnels. Plus que d'un choix préalable rationnel, la «carrière» résulte du sens que nous attribuons après coup à ces trajectoires. A l'instar de la vie individuelle, familiale et sociale, le devenir professionnel est donc souvent le résultat d'aléas. Vu cette évolution, les conseillers en orientation doivent composer avec le changement professionnel permanent et adapter leur façon de travailler. En Europe et aux Etats-Unis, plusieurs spécialistes se sont penchés sur les méthodes d'accompagnement de personnes. Le présent article résume le fruit de leur réflexion: un nouveau paradigme pour l'orientation professionnelle adapté au 21e siècle, le «Life designing».

Les défis actuels de l'orientation

Une intervention unique, avant tout diagnostique, et basée sur l'idée d'une trajectoire professionnelle linéaire n'est plus satisfaisante face au vécu des consultants. Prédire les étapes d'un parcours professionnel présuppose une notion de stabilité qui ne correspond pas à l'environnement actuel. A ce jour, les transitions se multiplient tout comme les difficultés qui y sont liées. Pour aborder de manière efficace des projets professionnels qui s'insèrent dans la construction d'une vie, le conseil en orientation doit être reconsidéré comme une «discipline de changement», en offrant avant tout un cadre de réflexion. De ce point de vue, le conseiller adopte une position d'agent de changement face à des consultants considérés comme experts de leur existence. Il ne se limite pas au domaine professionnel pour ne pas négliger les différentes identités subjectives de l'individu

et favorise un travail multidisciplinaire en réseau, notamment avec les familles et les enseignants.

L'enjeu commence dès la formation des conseillers, où l'accent doit être mis sur la pratique réflexive, alliant la recherche et une intervention active dans les contextes de vie actuels. Aussi, une évaluation finale davantage axée sur les compétences des conseillers permet de s'assurer de leur autonomie. En tant que professionnels crédibles, ces derniers doivent développer eux-mêmes une identité claire et des bonnes capacités d'adaptation afin de donner l'exemple durant l'accompagnement de leurs clients.

Les présupposés de base

Le modèle «Life designing» met l'accent sur cinq présupposés:

- 1) Les tests psychométriques utilisés jusqu'à présent pour faire correspondre la personnalité et les aptitudes d'un individu à un métier ne permettent pas de tenir compte des caractéristiques contextuelles et des expériences vécues. Face à une identité professionnelle en changement permanent et à des motivations multiples, il s'agit désormais de faire émerger davantage une palette d'opportunités, à savoir des possibilités liées au contexte de vie du consultant.
- 2) Le choix unique d'une profession étant devenu relativement illusoire dans un environnement incertain, les demandes concernent davantage un accompagnement de processus dynamiques, comme le maintien et l'augmentation de son employabilité, le développement de compétences sociales et l'optimisation des prises de décision. Ainsi, plus que donner



Définir son identité, évoluer... L'orientation du 21e siècle suit de nouveaux modèles.

des informations, les conseillers doivent accompagner les consultants dans leurs stratégies d'adaptation.

3) De même, les causalités ne peuvent plus être considérées comme linéaires. Le simple conseil doit être remplacé par l'élaboration conjointe de la vie du consultant, touchant à d'autres identités que la seule identité professionnelle et sur le long terme, vu que l'individu évolue de manière non linéaire et complexe dans son parcours existentiel.

4) L'idée d'une trajectoire traditionnelle, à savoir la succession d'une formation, d'un travail et d'une famille, est actuellement trop limitée pour décrire les réalités individuelles en Occident. Plutôt que de s'appuyer sur des normes auxquelles le consultant ne s'identifie pas, il s'agit de lui offrir des perceptions possibles de sa vie lui permettant de se centrer sur les processus continuels de construction de ses multiples réalités subjectives. Autrement dit, il s'agit de s'appuyer sur le cadre de référence du consultant pour faire émerger en lui différentes interprétations de ses expériences et ainsi augmenter tant perspectives que projets de vie.

5) Finalement, l'évaluation de l'efficacité du conseil et de l'orientation s'est fondée sur des mesures standardisées et des variables préalablement définies. Or, ce dispositif expérimental ne permet pas de tenir compte de l'unicité des parcours de vie et des réalités subjectives propres à chacun de nous. Au lieu de ne prendre en considération qu'une seule variable pour analyser les résultats, il s'agirait de faire émerger des configurations individuelles stables de variables.

Un nouveau modèle adaptatif

L'élaboration traditionnelle d'un unique plan d'action après avoir défini et clarifié la problématique du consultant n'est plus suffisante. A partir des présupposés susmentionnés, une intervention du conseiller en six étapes modulables est proposée par les auteurs. Il s'agit en pre-

mier lieu de définir et de contextualiser les problèmes tout en identifiant les attentes. Cette étape amène le consultant à prendre conscience des différents domaines dans sa vie. Selon le sens qu'il leur donne, il définit aussi leur importance. Le client sera ensuite amené à explorer ses différentes formes identitaires. En articulant ses différentes expériences, le client fera émerger son identité subjective principale. A partir de là, le conseiller pourra ouvrir des perspectives d'évolution. Les pratiques discursives permettent d'objectiver l'expérience et de l'analyser avec davantage de recul, et ainsi de la percevoir sous différents angles. Le

L'orientation doit être vue comme une «discipline de changement».

consultant pourra ainsi envisager une ou plusieurs nouvelles identités. La quatrième étape consiste à situer son choix dans la nouvelle «histoire de vie» de l'individu. Afin de mettre à l'essai cette nouvelle perception, il s'agira dans la cinquième phase de sélectionner des activités pouvant mettre à l'épreuve cette nouvelle identité. Finalement, un suivi tant à court terme qu'à long terme devrait être mis en place.

Le modèle proposé, basé sur l'épistémologie du constructionnisme social, adopte deux prémisses. La manière de percevoir et de traiter l'information, influencée par l'entourage, fonde le savoir et l'identité de l'individu. Aussi, mettre des mots sur son vécu en le racontant à travers un positionnement face à autrui, dans un contexte social, historique et culturel donné permet à l'individu de donner un sens à sa réalité. Ce cadre s'appuie donc non seulement sur la construction du parcours professionnel, mais également sur la construction de soi à travers le récit subjectif et l'expérimentation d'activités concrètes par l'individu. En ne négligeant pas les différents

rôles qu'adopte le consultant dans sa vie, ce modèle est global. Cela est d'autant plus important pour une personne qui ne considère pas son identité professionnelle comme identité primordiale. Aussi, l'approche sociale-constructionniste insiste sur l'importance de l'environnement, qui diffère selon les identités adoptées. Dans ce sens, l'accompagnement doit tenir compte des différents contextes dans lesquels l'individu évolue. Par ailleurs, le conseiller en orientation ne peut plus se contenter d'aider le consultant à acquérir les savoir-faire nécessaires pour rebondir face aux éventuelles difficultés. Il doit également aider l'individu à planifier tout au long de sa vie le développement de ses ressources en fonction de ses besoins personnels. Ainsi, le modèle se veut préventif, parce qu'il ne se limite pas aux transitions ou à la situation actuelle, mais inclut les ressources déjà acquises et augmente l'adaptabilité des consultants en projection dans leur avenir.

Points forts et limites

Le dispositif d'aide préconisé s'adapte à l'imprévisibilité du lendemain. Il amène l'individu à s'orienter dans son existence de manière à optimiser son développement tant professionnel que personnel. Cela dit, l'ambition d'accompagner les consultants sur le long terme, à l'exemple d'un coaching de vie, est peut-être démesurée. De même, la responsabilité excessive donnée à l'individu pour réussir sa vie dans une société qui prône la performance augmente les risques de maladies psychosociales. Par ailleurs, ce modèle pourrait se limiter aux sociétés occidentales: bien que respectant les vérités personnelles de chacun, il est conforme à l'individualisme de nos sociétés et risque de ne pas convenir à des sociétés collectivistes ou à celles qui tolèrent moins l'incertitude. —