

Dans le doute, en faveur de l'orientation professionnelle dite "classique"

In dubio pro ... "classic" vocational guidance

Jean-Jacques Ruppert et Francis Danvers

Career Guidance & Development Practices around the World

*International Career Guidance Conference
Cape Town, South Africa, 19-21 October 2011*

Avant-propos

Dir Dammen an dir Hären, léif Kollegen,

Et ass mer eng grouss Freed haut de Nomëtten hei ennert Iech ze sinn a mech a mengem an am Numm vum Professer Danvers un Iech riichten ze dürfen.

Mesdames et Messieurs, chers collègues,

Il m'est un grand plaisir d'être parmi vous cet après-midi et de pouvoir m'adresser à vous en mon nom et celui du Professeur Danvers.

Ces quelques mots en luxembourgeois trahissent un élément très important de mon identité à savoir une langue bien à moi. Officiellement le Luxembourg est trilingue: la langue nationale, le 'Lëtzebuergesch', est la langue vernaculaire pour toute la population luxembourgeoise. Comme elle n'est essentiellement parlée que par les Luxembourgeois, le luxembourgeois est encore de nos jours ce qu'il a historiquement toujours été, c'est-à-dire une langue 'secrète' des autochtones.

Les deux autres langues sont le français et l'allemand qui servent de langues véhiculaires dans l'administration. Malheureusement, même au Luxembourg, la langue de Goethe est d'une certaine façon toujours victime innocente de l'histoire de l'Allemagne alors qu'elle fut déjà introduite à côté du français dans la loi scolaire de 1843. Or, nous ferions bien au Luxembourg de ne jamais oublier que l'influence de notre pays se fonde surtout dans son potentiel de communication entre deux sphères culturelles. Une réduction, purement théorique bien sûr, au seul luxembourgeois, nous conduirait immédiatement dans une profonde isolation alors qu'une limitation au luxembourgeois et français, pousserait le Luxembourg du cœur de l'Europe à la périphérie de la francophonie. Enfin, si l'allemand est la langue parlée par le plus grand nombre d'Européens, il constitue également un véritable pont vers l'Europe de l'Est, où l'allemand est derrière l'anglais la 2^e langue étrangère. Et si le multilinguisme est vital à un petit pays comme le Luxembourg afin qu'il ne sombre pas dans un provincialisme profond, il reste un atout formidable et malheureusement trop souvent sous-évalué même dans les grands pays européens comme la France.

Introduction

Venons-en maintenant au sujet proprement dit de cette communication.

Les bons conseils d'orientation ont besoin de bases théoriques solides car afin d'interagir avec le monde réel d'une façon efficace, on a besoin d'outils conceptuels bien définis qui nous permettent de le faire de manière systématique. Or, la plupart des concepts théoriques sur lesquels les conseillers d'orientation ont pu s'appuyer de par le passé, ont une chose en

commun, c'est-à-dire ils sont en grande partie basés sur un modèle rationnel normatif-prescriptif de prise de décision, qui est de plus en plus étranger à nos réalités et qui, par conséquent, ne peut fréquemment fournir ni au conseiller de carrière ni à son client, les outils conceptuels dont ils ont tous les deux besoin dans le monde d'aujourd'hui.

Ces dernières années quelques chercheurs ont commencé à développer de nouvelles avenues théoriques, et «Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century», traduit en français en «Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle», est probablement parmi les plus prometteuses de ces nouvelles approches. Les changements résultant dans les paradigmes sont pourtant de nature à se heurter à l'opposition à la fois des conseillers et de leurs clients, vu que leurs rôles traditionnels respectifs seront fortement contestés. En outre, une approche qui prétend aider les personnes non seulement dans leurs carrières professionnelles, mais dans la conception même de leur vie, court inévitablement le risque de se voir approprier par toutes sortes de charlatans psycho-sociaux. Un troisième problème résulte de l'importance de l'accent mis sur les transitions - les gens ne veulent pas simplement 'passer par' leurs vies, ils veulent également et surtout arriver à destination.

Qu'est-ce que réellement le «Life designing» ?

Comme nous ne disposons que de peu de temps, tout ce que je peux vous dire ici et maintenant, est que le concept du «Life designing», du «construire sa vie» est une tentative de combiner la théorie de Jean Guichard de l'auto-construction et celle de Mark Savickas de la construction de carrière.

Que pensent les conseillers d'orientation professionnelle du «Life designing» ?

Nous avons organisé trois ateliers sur le concept du «Life designing», deux avec des conseillers d'orientation professionnelle travaillant dans les Services Publics de l'Emploi au Luxembourg, et un atelier avec un groupe international de conseillers d'orientation scolaire. Comme il fallait bien s'y attendre, les réactions des participants au document de synthèse sur le «Life designing» étaient plutôt mixtes.

Premièrement, bon nombre se sont demandé ce qui, à part un plus grand accent mis sur la nécessité de prendre en considération tous les contextes de la vie de leurs clients, était tellement radicalement 'nouveau' dans le concept du «Life designing». Plusieurs conseillers ont argumenté que dans le monde réel de leurs environnements de travail, ils ne pourraient de toute façon pas faire autrement que de procéder de cette manière.

Deuxièmement, et malgré le fait que seulement un des auteurs soit originaire des Etats-Unis d'Amérique, le concept du «Life designing» a été perçu comme très 'américain'. Nous supposons que cette impression pourrait être due aux différences culturelles concernant l'éducation entre 'la vieille' Europe et les Etats-Unis. En effet, contrairement aux Etats-Unis, il est bien plus probable que les jeunes en Europe et surtout en Europe continentale, vont acquérir, alors qu'ils sont toujours dans l'éducation ou la formation à plein temps, des qualifications en relation avec des professions spécifiques, des aspirations professionnelles spécifiques, et même des identités professionnelles spécifiques.

Enfin, une autre raison est éventuellement à chercher dans une certaine méfiance européenne à l'égard de toute approche 'thérapeutisante' en orientation.

L'insistance sur la nécessité de rendre les personnes plus flexibles dans leur vie professionnelle, a également rencontré beaucoup de scepticisme. En effet, les participants à nos ateliers s'opposaient avec véhémence à l'idée d'individus, surtout de travailleurs périphériques, condamnés à une course perpétuelle et sans merci sur le marché de l'emploi.

En outre, si le «Life designing» venait à long terme vraiment à se substituer au conseil d'orientation professionnelle dit 'classique', les conseillers craignaient un risque de

manipulation des clients plus élevé, notamment en fonction des besoins du marché du travail. Comme le «Life designing» implique également un certain degré de contrôle, les clients pourraient devenir dépendants des conseillers et cette approche ne réaliserait alors certainement point son ambition de les émanciper. Enfin, une autre question délicate et laissée sans réponse par les auteurs du «Life designing» était de savoir qui est censé assumer la responsabilité pour un client qui construit mal sa vie ?

Et que faire de toutes ces personnes, qui pour diverses raisons, par exemple des capacités cognitives limitées, ne sont tout simplement pas capables de construire leurs vies eux-mêmes ?

Il n'était donc guère surprenant que la plupart des conseillers aient perçu le «Life designing» davantage comme un outil pour aider des clients concernés par des questions de mode de vie que pour accompagner des individus dans les orientations professionnelles de leur vie. Ces conseillers s'inquiétaient également qu'une mise en pratique du «Life designing» finisse par dérober au conseil d'orientation professionnelle 'classique' des ressources essentielles, conduisant à une situation dans laquelle seulement les individus possédant de bonnes qualifications professionnelles et des compétences sociales adéquates, tireraient bénéfice du «Life designing», les moins chanceux devant se contenter de services d'orientation sous-ressourcés en moyens financiers et humains.

Ainsi, tous les participants à nos ateliers soulignaient l'importance du conseil d'orientation professionnelle dit 'classique', argumentant que l'occupation professionnelle d'une personne constituera toujours un rôle pivot dans la vie d'un individu et continuera à donner une signification essentielle à cette vie.

Enfin, une partie des réactions négatives des conseillers peut probablement également être attribuée à leur impression de se sentir attaqués dans leur identité professionnelle de conseillers d'orientation professionnelle, un sentiment reflété dans des déclarations comme celles de ne pas vouloir être des assistants sociaux, des éducateurs, des 'life-coaches' voire des gourous de mode de vie.

Quel est maintenant l'avis des clients ?

Permettez-moi tout d'abord de vous faire part de mon profond malaise quant au terme de 'client'. Ce mot suggère par référence au 'client-roi' de nos jours que la personne ainsi désignée possède un certain pouvoir, voire même un pouvoir certain. En réalité, il n'en est rien dans le contexte du conseil car l'individu qui vient consulter un conseiller d'orientation, se trouve d'habitude perdu dans un chaos 'vocationnel' et est en quête d'assistance.

Nous avons l'intention de demander leur avis aux personnes venant au Service d'Orientation Professionnelle de l'Administration de l'Emploi, mais nous avons dû abandonner ce projet pour plusieurs raisons: en effet, interroger un individu sur ses attentes du processus d'orientation soulève certaines considérations d'ordre éthique. En résumé, les sentiments sous-jacents aux objections des conseillers du Service d'Orientation de l'Administration de l'Emploi ainsi que nos propres réticences sont bien illustrés par les mots suivants de Michel Houellebecq dans son dernier livre 'La carte et le territoire':

«Qu'est-ce qui définit un homme ? Quelle est la question que l'on pose en premier à un homme, lorsqu'on souhaite s'informer de son état ? Dans certaines sociétés, on lui demande d'abord s'il est marié, s'il a des enfants ; dans nos sociétés, on s'interroge en premier lieu sur sa profession. C'est sa place dans le processus de production, et non son statut de reproducteur, qui définit avant tout l'homme occidental.»

En effet, demander à une personne qui est parfois désespérément à la recherche, non pas de sa place, mais tout simplement d'une place dans ce processus de production, nous a semblé cruel, voire même obscène.

Quelle est maintenant notre opinion ?

Nous partageons beaucoup des soucis exprimés par les participants aux ateliers, surtout celui concernant l'importance cruciale d'une occupation professionnelle. Parsons avait déjà écrit en 1909, qu'il vaut mieux choisir une '*profession*' qu'obtenir juste un '*job*', un '*boulot*', et nous sommes convaincus que pour vivre une existence indépendante et auto-déterminée, on a besoin d'une personnalité professionnelle ancrée dans une occupation professionnelle conférant un certain statut. Malheureusement, en-dessous du niveau de qualification universitaire, le modèle modulaire de la formation professionnelle actuellement le plus favorisé en Europe est basé sur les '*National Vocational Qualifications*' britanniques. Or, cette approche ne permet nullement l'émergence d'une identité professionnelle, car elle préconise unilatéralement que les personnes s'orientent tout simplement en fonction des besoins du marché du travail.

Des recherches réalisées en Allemagne ont également montré que la fréquence des '*vrais*' changements de carrière a été excessivement surestimée, surtout parce qu'un changement dans la nature du travail a été incorrectement labellisé comme un changement de carrière. Par conséquent, les soi-disant carrières '*patchwork*' ne reflètent souvent rien d'autre qu'une mobilité professionnelle naturelle.

Peu importe, une tâche centrale du conseil d'orientation demeure celle d'aider les personnes dans toutes sortes de processus de transition.

Dans beaucoup de pays, c'est surtout la transition de l'éducation vers le marché du travail qui occasionne la plupart des difficultés. Or, l'acquisition de compétences liées à une activité professionnelle spécifique se fait, en-dessous du niveau de l'enseignement supérieur, communément sans qu'une idée professionnelle cohérente ne soit en place: nous considérons pourtant une telle idée comme préalable à un «*Life designing*» intégré.

Évidemment, il est irréaliste de s'attendre à ce que d'autres pays adoptent des qualifications au niveau de l'enseignement secondaire basées sur des concepts professionnels que vous trouveriez par exemple au Luxembourg ou en Allemagne. Par conséquent, nous proposons de nous focaliser sur une idée professionnelle qui dissocie les personnes des conditions d'un marché du travail en mutation permanente.

C'est pourquoi les exigences de la formation et de l'orientation tout au long de la vie ne devraient pas amener des conseillers d'orientation à encourager les individus à seulement adapter leurs qualifications à un niveau superficiel, mais au contraire, le conseil d'orientation doit permettre au client de développer une personnalité professionnelle globale qui lui soit propre.

Ainsi, la recherche dans le conseil du «*Life designing*» devrait se concentrer sur les connexions '*internes*' de compétences, sur des potentiels de substitution dans diverses professions aussi bien que sur les besoins du marché du travail de vraies '*personnalités professionnelles*'.

En outre, nous pensons que la recherche sur le conseil du «*Life designing*» devrait également examiner l'apport potentiel de la théorie heuristique de prise de décision comme base opérationnelle.

Comme nous le savons tous, dans la pratique, des décisions existentielles tel le choix d'une profession ou d'une carrière, ne peuvent être traitées que de manière très restreinte dans les limites des modèles normatifs-prescriptifs de prise de décision. Et c'est justement là où se situe tout l'intérêt de l'approche descriptive: en effet, si les approches normatives-prescriptives se concentrent sur la façon dont les gens devraient prendre des décisions, une approche descriptive se concentre sur la façon dont les gens prennent vraiment des décisions

dans le monde réel.

Une telle approche descriptive implique le recours à des heuristiques soi-disant ‘simples’, c’est-à-dire des généralisations et des ‘*rules of thumb*’, des ‘règles d’or’ que nous employons à chaque fois que nous prenons des décisions dans un temps limité, avec des connaissances limitées et des capacités de traitement cognitif limitées.

Le vrai succès de ces heuristiques dits ‘simples’ se situe premièrement dans le fait qu’elles sont ‘*fast and frugal*’, ‘rapides et économes’, c’est-à-dire elles ‘nécessitent peu de temps, peu de connaissances et peu de computation’, et deuxièmement, dans leur adaptabilité aux arrangements avec le monde réel, donc leur soi-disant ‘rationalité écologique’.

Dans les années à venir, le rôle du conseiller devra également changer en celui d’un expert qui pèse et choisit l’information pour le client et qui fournit à celui-ci les connaissances spécialisées nécessaires pour contribuer au processus décisionnel de ce dernier. En même temps, le conseiller doit s’assurer que le client comprenne et détermine lui-même ce processus décisionnel: en effet, cette ‘*conditio sine qua non*’ constitue la garantie éthique nécessaire à ce que la décision finale soit bien celle du client. Ici, la capacité du conseiller de réaliser de ‘l’empathie cognitive’ c.-à-d. de se connecter dans les heuristiques qui guident le client et de les explorer avec lui, devient une compétence essentielle dans le conseil.

Finalelement, quel sera le sort du «Life designing» ? Ne sera-t-il qu’une mode passagère ou au contraire, un concept qui va perdurer ?

Nous pensons que le concept du «Life designing» a le potentiel de se développer en une nouvelle forme volontaire, transparente et émancipatrice de conseil d’orientation professionnelle à condition

- d’inclure l’importance essentielle des identités professionnelles, et
- en même temps, de réussir à incorporer les heuristiques soi-disant simples comme processus décisionnels.

En outre, il nous paraît urgent de commencer à réfléchir sur les conditions sociétales et économiques idéales dans lesquelles le «Life designing» pourrait éventuellement s’épanouir.

En guise de conclusion, nous terminerons avec une citation de Maxime Gorki qui décrit nos perspectives sur le «Life designing» d’une manière bien plus éloquente que nos mots:

‘Quand le travail est un plaisir, la vie est une joie.’

Merci de votre attention.

Références bibliographiques:

Baron, S. C. (2008). Das duale Ausbildungssystem unter dem Einfluss der EU-Bildungspolitik - Entwicklungsprozesse und Herausforderungen, Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Ertelt, B.-J. and Ruppert, J.-J. (2009). Heuristic theory of decision-making: Evidence and implications for career guidance. International Conference Professionalisation of Career Guidance: European mobility – Chance and Challenge. April 17-18, 2008.

Gigerenzer G., Todd P. and the ABC Research Group (Eds.) (1999). Simple heuristics that make us smart. Oxford University Press, Inc.: New York, NY, USA.

Gigerenzer G. (2000). Adaptive thinking: Rationality in the real world. Oxford University Press, Inc.: New York, NY, USA.

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

- Houllebecq, M. (2010).** La carte et le territoire. Flammarion, Paris, France.
- Krumboltz, J. (2003).** Creating and capitalizing on happenstance in educational and vocational guidance. In R. Kunz, J.P. Dauwalder & J. Renz (Eds.). *Quality development in vocational counseling and training* (pp. 30-32). Zürich, Switzerland:SVB
- Latour, B. (2005).** Reassembling the social. Oxford University Press, Inc.: New York, NY, USA.
- Savickas, M. L. (2005).** The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lents (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., et al. (2009).** Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational Behaviour*, Volume 75, Issue 3, December 2009, pp.239-250.
- Savickas, M. L., et al. (2010).** Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, Volume 39, N° 1, pp.5-39.
- Seibert, H. (2009).** Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, *IAB-Kurzbericht* 1/2007.