

# Evolution des théories et pratiques de l'orientation

## Nouveaux paradigmes et nouvelles techniques d'accompagnement

FRÉDÉRIC NILS - UCLOUVAIN

COLLOQUE DE L'ASSOCIATION ORIENTATION À 12  
LES SENS DE L'ORIENTATION – VERS DE NOUVEAUX MODÈLES  
VENDREDI 15 JUIN 2018

# Evolution des théories et pratiques de l'orientation

- ▶ Critères d'évolution pris en compte
- ▶ Repérage historique
  - ▶ Période 1900 – 1925 : la psychotechnique des aptitudes physiques et des attitudes
  - ▶ Période 1925 – 1950 : la psychotechnique des intérêts et valeurs
  - ▶ Période 1950 – 1980 : le développement de soi par le travail
  - ▶ Période 1980 – 2000 : l'orientation par l'accompagnement et l'éducation
  - ▶ Période 2000 - ... : l'employabilité et l'adaptabilité
- ▶ Deux définitions contemporaines de l'orientation

## Critères d'évolution pris en compte

- ▶ Le focus : Qu'est-ce qui est au centre des pratiques d'orientation?
- ▶ Le public : A qui s'adressent principalement les dispositifs d'orientation?
- ▶ Les pratiques : Quels sont les dispositifs, méthodes et pratiques dominants?
- ▶ Logique dominante : Quels sont les enjeux dominant les conceptions et les pratiques d'orientation?
- ▶ Contexte : Quels sont les éléments du contexte économique, social, culturel et/ou technologique qui président à l'évolution de l'orientation?

## Repérage historique : Période 1900 - 1925

### Focus

- Aptitudes physiques
- Attitudes au travail

### Public

- Jeunes garçons à la sortie de l'école élémentaire

### Pratiques

- Testing des aptitudes physiques et de la « moralité »
- Entretien strictement directif

### Logique dominante

- Economique
- Sociale

### Contexte

- Industrialisation
- Exode vers les centres industriels
- OST
- Niveau d'éducation bas
- Logique métier

## Repérage historique : Période 1925 - 1950

### Focus

- Aptitudes physiques et cognitives
- Intérêts, valeurs

### Public

- Jeunes (garçons et filles) en fin de scolarité (à l'école et hors école)
- Public précaire

### Pratiques

- Testing des aptitudes physiques et cognitives, des intérêts et valeurs

### Logique dominante

- Economique
- Sociale

### Contexte

- Economie industrielle, crise financière
- OST
- Augmentation du niveau d'éducation
- Logique emploi

## Repérage historique : Période 1950 - 1980

### Focus

- Intérêts, valeur, personnalité, développement, approche holistique

### Public

- Jeunes (à l'école) + public en insertion

### Pratiques

- Information
- Testing des intérêts, valeurs, personnalité
- Entretien non directif, centré sur la personne

### Logique dominante

- Logique individuelle
- Logique éducative

### Contexte

- Reconstruction post WWII, guerre froide, chocs pétroliers
- Allongement de la scolarité
- Mouvements sociaux
- Logique fonction

## Repérage historique : Période 1980 - 2000

### Focus

- Choix en tant que processus

### Public

- Jeunes (à l'école) + adultes (début du lifelong vocational guidance)

### Pratiques

- Information
- Entretien non directif, centré sur la personne
- Formation
- Accompagnement

### Logique dominante

- Logique individuelle
- Logique éducative

### Contexte

- Fin de la guerre froide, mondialisation, informatisation
- Allongement de la scolarité + massification de l'accès à l'enseignement supérieur
- Hyperspécialisation
- Logique compétences

## Repérage historique : Période 2000 - ...

### Focus

- Processus, adaptabilité, flexibilité, approche holistique et décloisonnée

### Public

- Lifelong + pratiques spécifiques pour publics spécifiques

### Pratiques

- Information
- Entretien non directif, centré sur la personne
- Approche biographique
- Formation, notamment approche orientante
- Accompagnement

### Logique dominante

- Logique individuelle (élective)
- Logique éducative
- Logique sociale

### Contexte

- Mondialisation, ère digitale
- Dévalorisation progressive du diplôme au privilège de l'expérience et du réseau
- Hyperspécialisation vs polyvalence
- Logique carrière

## Définition « Bisounours » de l'orientation

« L'orientation, en tant que processus continu, permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière.»

Définition adoptée par la résolution du 21 novembre 2008 du conseil de l'union européenne

## Définition « Worldcom » de l'orientation

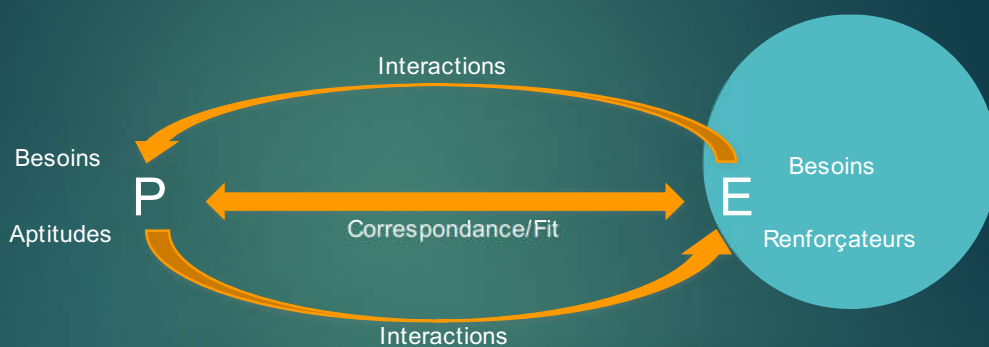
« Bien que fréquente, la distinction entre l'orientation et la sélection est toute relative, même si le premier terme, avec ses connotations positives lorsqu'elle n'est pas imposée, évoque la liberté et le second, généralement connoté négativement, la contrainte. Si les sujets émettent bien des choix d'orientation, l'institution qui les valide procède à une sélection qui peut être plus ou moins sévère. La population scolaire étant répartie entre des filières d'inégale valeur quant aux bénéfices que l'on peut escompter tirer de leur fréquentation, les processus d'orientation peuvent être décrits comme des processus de sélection »

M. Huteau (2010)

# Nouveaux paradigmes et nouvelles techniques d'accompagnement



# Approche adéquationniste



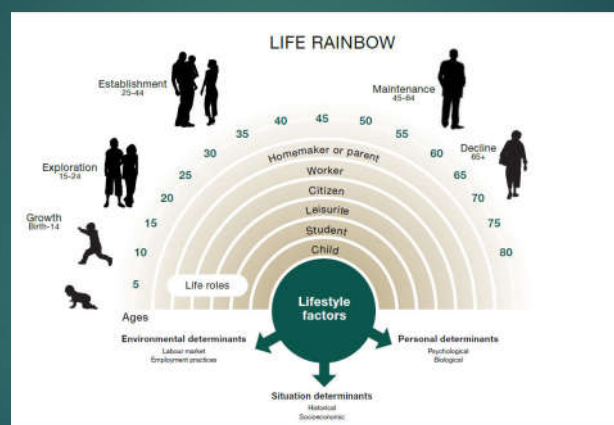
Davis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis : University of Mineapolis Press.

## Approche adéquationniste



Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

## Approche développementale



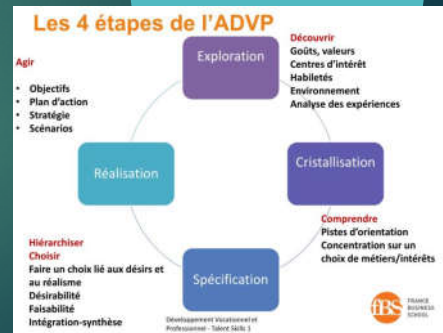
Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16(3), 282-298.

# Approche développementale

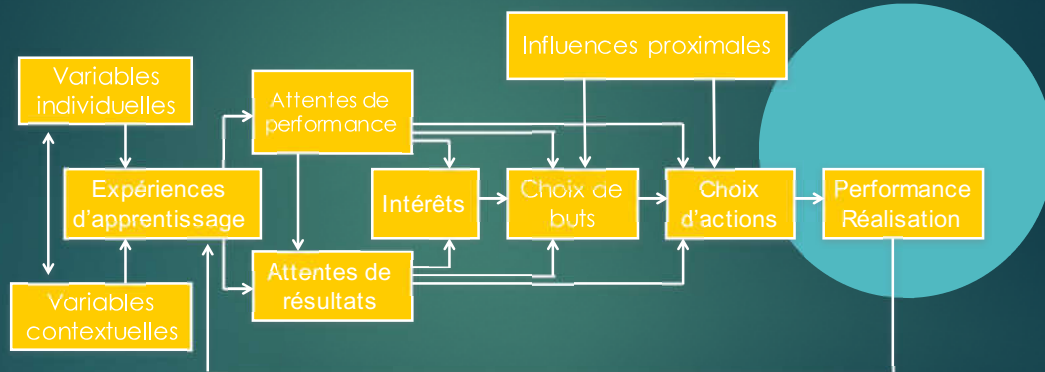
Favoriser le processus de maturation vocationnelle



Ecole orientante



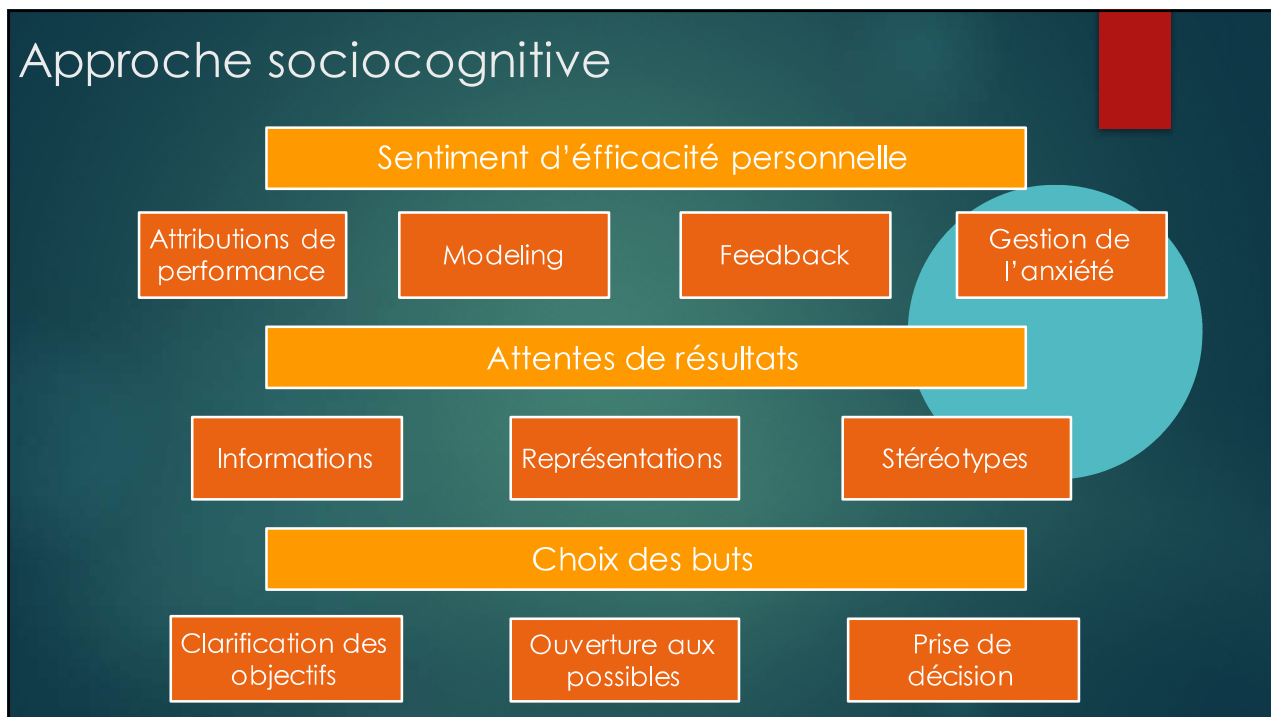
# Approche sociocognitive



Lent, R. W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory Of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45(1), 79-122



## Approche sociocognitive



## Approche constructiviste

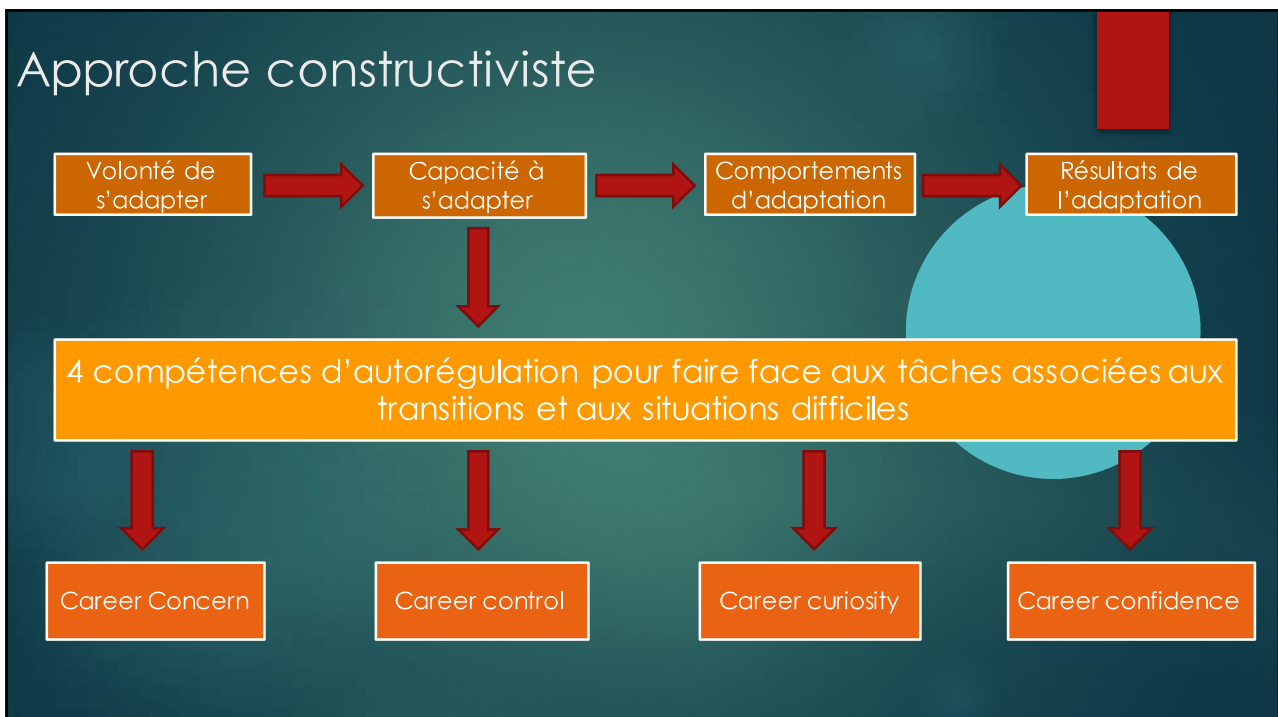
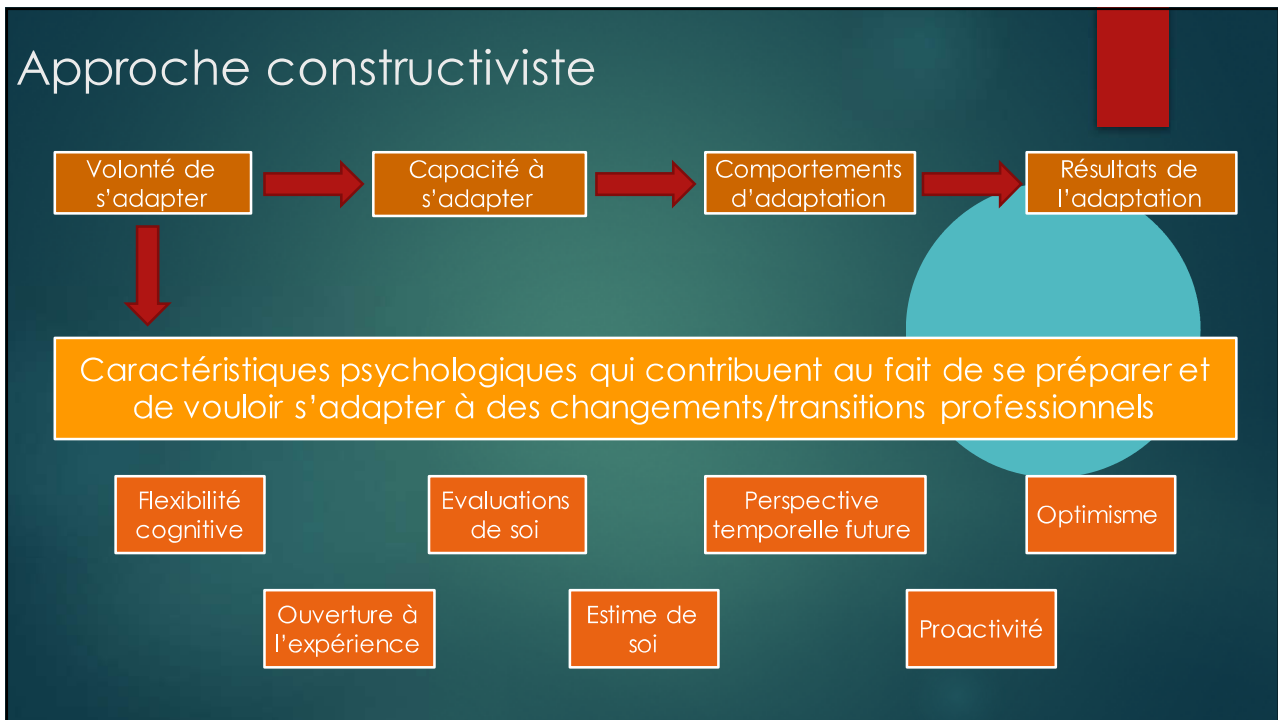
Les gens construisent leur carrière en gérant les attentes/injonctions liées aux différents rôles qu'ils endossent (élève, étudiant, travailleur,...)

Une bonne adaptation à ces rôles résultent de la bonne intégration entre les besoins personnels et les attentes/injonctions de rôle

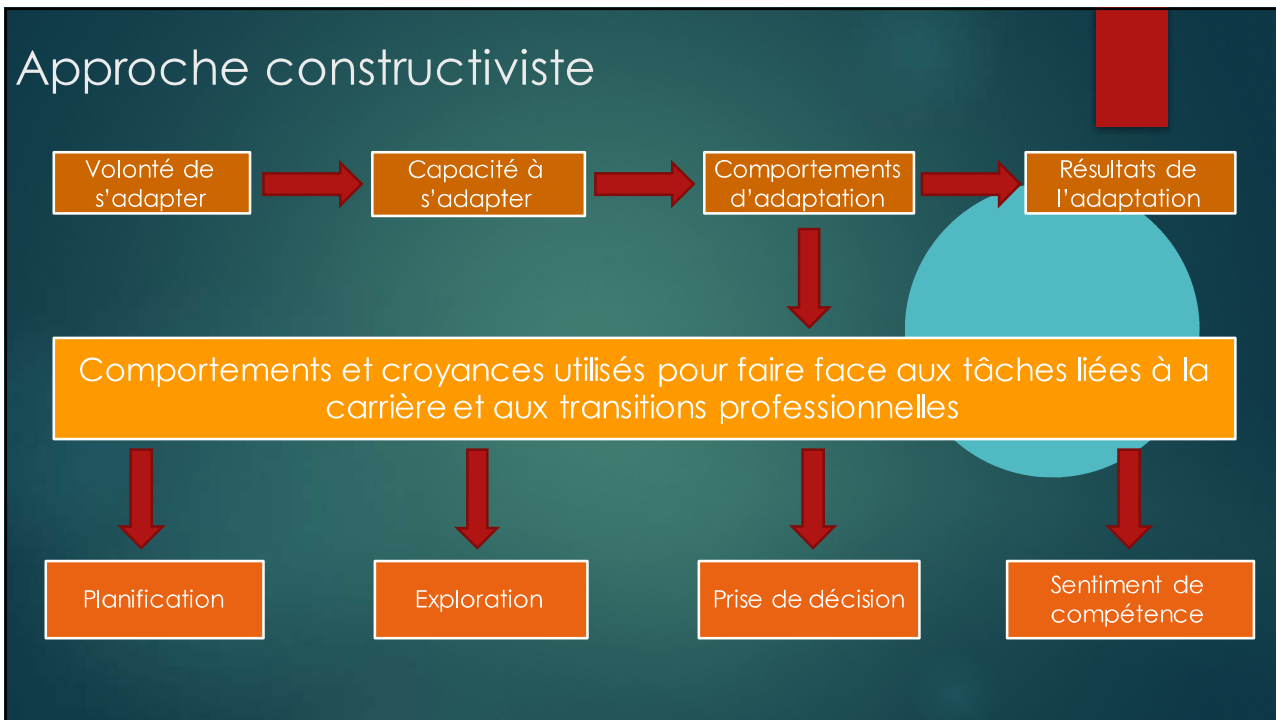
Les gens varient au niveau de leur **volonté de s'adapter**, de leurs **capacités à s'adapter**, de leurs **croyances** et **comportements** par rapport aux changements de rôles et de contextes, ce qui mène (ou pas) à une bonne **adaptation** aux changements et aux rôles



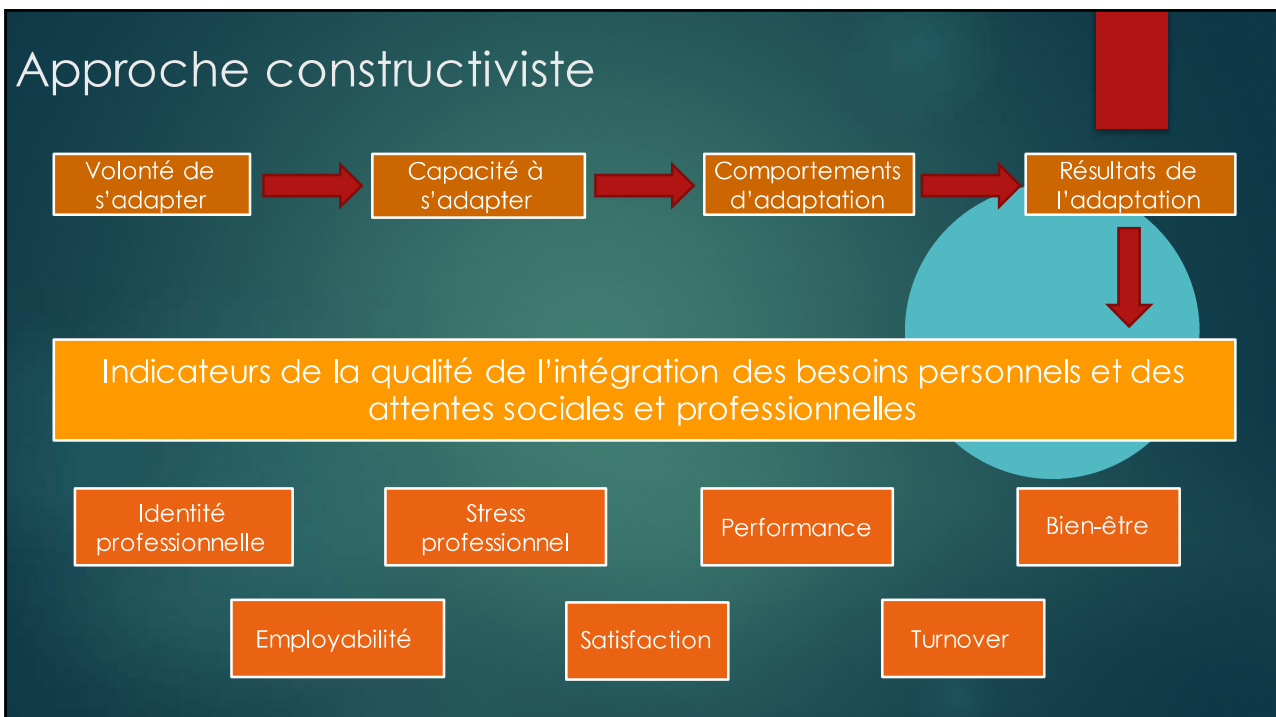
Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012; Hirschi et al., 2015; Tolentino et al., 2014



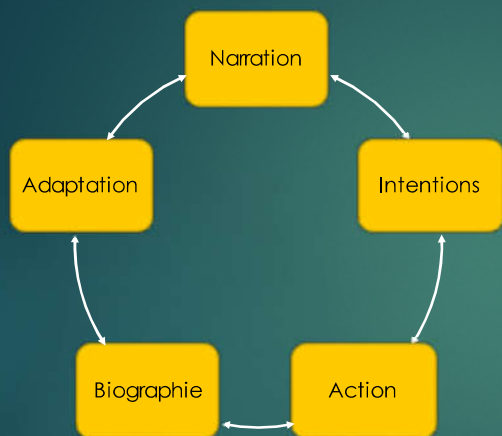
## Approche constructiviste



## Approche constructiviste



# Approche constructiviste



Savickas, M. L. (2012). Life design : A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19.

Génogramme de carrière

Le pot d'adieu

Méthode des scénarios



Les lignes de la vie

Le schéma actanciel