



Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21^e siècle : bienvenu !

A new paradigm for career construction in the 21st century: Welcome!

Annamaria Di Fabio et Jean-Luc Bernaud



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2485>

DOI : [10.4000/osp.2485](https://doi.org/10.4000/osp.2485)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2010

Pagination : 111-118

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Annamaria Di Fabio et Jean-Luc Bernaud, « Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21^e siècle : bienvenu ! », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 39/1 | 2010, mis en ligne le 15 mars 2013, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2485> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2485>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21^e siècle : bienvenu !

A new paradigm for career construction in the 21st century: Welcome!

Annamaria Di Fabio et Jean-Luc Bernaud

- 1 Un nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21^e siècle peut être considéré comme une référence centrale et une exigence incontournable de systématisation théorique. Un tel essai a déjà été amorcé à partir des recherches empiriques issues de la littérature internationale récente et résulte des changements sur le marché du travail consécutifs à la mondialisation (Guichard, 2009 ; Bujold, 1989).
- 2 La configuration du travail à l'échelle mondiale a évolué progressivement d'une perspective linéaire et prévisible, caractérisée par des parcours de carrière traditionnellement prédéfinis, vers une perspective dominée par l'incertitude et caractérisée par la souplesse et le changement. Travailler dans l'économie globale postmoderne comporte donc un niveau de risque plus élevé, puisque les emplois ont évolué et les organisations elles-mêmes tendent vers des réseaux d'organisation (Savickas, 2007). Si les organisations servaient, au cours du 20^e siècle, de « cadres de confinement » pour les travailleurs, au cours de l'ère postmoderne, les travailleurs doivent non seulement construire leur histoire professionnelle, mais aussi être les protagonistes de l'action de construction de soi et de leur vie, pour réussir à les maintenir ensemble quand elles se heurtent, parfois très fréquemment, aux discontinuités.
- 3 Sur le plan de l'orientation et pour l'individu d'aujourd'hui, la problématique ne peut se définir que dans les termes d'une construction continue de soi, l'individu contemporain pouvant être également décrit comme un être pluriel, qui se construit selon une pluralité de formes. La question peut donc se poser dans ces termes : qu'est-ce qui est plus important dans sa propre vie ? L'engagement professionnel ou l'investissement

dans la famille ? Se réaliser soi-même dans un projet professionnel ou collectif ?, et ainsi de suite (Guichard, 2008).

- 4 Le nouveau paradigme apparaît donc comme incontournable et il se manifeste avec des caractéristiques particulières : tout d'abord, la possibilité réelle d'unifier de nombreuses antinomies dans un cadre théorique et pratique unifié. Il suffit d'évoquer pour cela l'association d'une perspective de construction de la carrière et de celle de la gestion de la carrière, le lien entre les pratiques d'orientation des jeunes et celles des adultes, ou encore les différents problèmes et défis de l'orientation au 21^e siècle. Ces derniers, en effet, se traduisent en termes de transitions volontaires ou plus fréquemment involontaires, concernent des travailleurs « centraux » ou « périphériques » (Guichard, 2008), qui sont confrontés à des cibles de carrière traditionnelles et stéréotypées *versus* méconnues. Les défis de l'orientation, ce sont aussi les espaces d'intervention qui dépassent le statut, la race et le genre des publics accompagnés, avec une vision globale du travail dans la vie des personnes (Blustein, 2006).
- 5 Par ailleurs, le nouveau paradigme – dont le titre permet d'appréhender efficacement l'importance d'une perspective tout au long de la vie, holistique, contextuelle, et de ce fait intrinsèquement liée à une possibilité d'intervention dans le sens préventif – permet de favoriser la réalisation concrète de la neuvième métaphore d'Inkson (2004), formée par l'histoire. Il s'agit de la métaphore développée le plus récemment : les carrières se construisent par le biais de biographies et d'autobiographies, de manière à ce que le caractère épisodique et ponctuel des événements puisse apparaître en termes de signification rétrospective, qui est en mesure d'interpréter, de donner un sens et de reconstruire une trajectoire personnelle en tant qu'outil pour orienter son propre avenir.
- 6 Au plan théorique, on remarquera l'attention portée aux transformations qui se sont produites dans le domaine de la psychologie vocationnelle et qui ont donné lieu à des justifications relatives à un nouveau stade de son histoire, ayant pour conséquence l'exigence d'une approche plus holistique et contextualisée de l'individu. En particulier, si nous suivons la réflexion de Richardson, Constantine et Washburn (2005), il y a trois contextes qui sont actuellement concernés par ces évolutions : le contexte socioculturel contemporain, la perspective épistémologique postmoderne et le contextualisme.
- 7 En ce qui concerne le contexte socioculturel, nous remarquons des changements massifs dans le monde postindustriel, qui ont érodé la séparation nette entre les sphères publique et privée ; par conséquent, la modernité postindustrielle oblige l'individu à revoir ses propres parcours dans un cadre où cohabitent de nombreuses options, ou interviennent des changements rapides et une interaction continue entre soi et un système social en évolution continue, sans les lignes directrices d'une approche culturelle plus traditionnelle où les perspectives de vie étaient dictées par des règles et des attentes ; d'où la nécessité du processus de prise de conscience de soi au cours de la vie, en tant que projet de réflexion sur soi, qui est en mesure de permettre la « reconstruction de la confusion » et le dépassement qui en résulte (Giddens, 1991).
- 8 En ce qui concerne la perspective épistémologique postmoderne, le socioconstructivisme en assume un aspect central. Selon ce courant de pensée, le concept de réalité objective fait apparaître une prise de conscience que les êtres humains participent et bâtissent activement leurs réalités par le biais de constructions imprégnées du contexte social et culturel de référence.

- 9 En ce qui concerne le contextualisme, ce qui saute aux yeux, c'est non seulement l'importance du dépassement d'une conception dualistique de la personne et de son contexte, au profit d'une vision unifiée de chaque individu dans le contexte en question, mais aussi la perspective fondée sur le concept de changement potentiellement constant.
- 10 À partir de là et conformément à la nouvelle vision de la psychologie vocationnelle de Richardson, Constantine et Washburn (2005), le but à atteindre, c'est d'aider les personnes à vivre des vies favorables et productives, notamment par le biais du travail et des relations dans lesquelles elles se sont engagées, le travail et les relations étant conçus à l'instar de domaines socioculturels significatifs et de contextes par lesquels et à l'intérieur desquels sont construites des configurations de vie épanouissantes.
- 11 Le nouveau paradigme, selon ses fondements et son cadre de référence, apparaît particulièrement intriqué et va de pair avec les récentes lignes directrices sur la prévention (Hage *et al.*, 2007), lancées par la section *ad hoc* qui s'est formée au sein de la division 17 de l'APA. Ces recommandations encouragent les psychologues à adopter des pratiques non seulement préventives, mais également ajustées à la culture des personnes et adaptées au contexte spécifique dans lequel elles sont appliquées. De plus, l'accent est mis sur les approches compréhensives qui prennent en considération une gamme de comportements et coordonnent une gamme de services et d'activités dans de nombreux contextes (tels que la famille, l'école et la communauté sociale), considérés plus pertinents qu'une série de programmes isolés et non coordonnés qui se concentreraient sur des comportements de nature individuelle. Ainsi, les psychologues de l'orientation sont explicitement encouragés à favoriser les interventions visant à réduire les risques et à promouvoir les ressources et le bien-être au cours de la vie.
- 12 Enfin, les lignes directrices du paradigme encouragent explicitement les psychologues de l'orientation à prendre en considération, dans le cadre de la prévention, les conséquences de la recherche sur la justice sociale. En effet, la réduction de l'injustice sociale est considérée comme essentielle pour prévenir la myriade de problèmes engendrés par l'iniquité. Par conséquent, les chercheurs qui travaillent dans le cadre de la prévention peuvent promouvoir la justice sociale en identifiant les causes et les effets de l'oppression dans les sociétés, tout en explorant en même temps la manière de pouvoir prévenir leurs conséquences.
- 13 Par ailleurs, sur le plan des méthodes d'intervention, le nouveau paradigme esquisse avec détermination les principes de l'orientation narrative et dialogique : en effet, celle-ci encourage les individus à utiliser également leurs rôles au travail pour réussir à devenir ce qu'ils sont véritablement et pour vivre de la manière qu'ils désirent (Savickas, 2005). D'où l'importance du soi dans la perspective de l'histoire de vie et de l'auto-construction, puisque l'histoire est le sens fondamental de l'enregistrement de l'expérience personnelle et de la poursuite d'un but. Grâce à la potentialité du récit, il est possible d'encadrer le problème dans le schéma plus ample du sens vécu, au point que la narration se construit sur des schémas de vie et des constellations de choix : les histoires donnent un sens aux situations et elles permettent d'augmenter les capacités de décision en clarifiant nos choix : d'une part, en développant nos identités en racontant des récits, d'autre part, en changeant nos identités en changeant nos histoires de vie (Savickas, 2008). Il est clair que les individus ne se rappellent pas leur passé, mais ils le reconstruisent en fonction également du pouvoir de reconstruction de la mémoire. Par ailleurs, la vérité narrative n'a pas la prétention de coïncider avec la

réalité historique, mais c'est la narration qui guide le comportement : en effet, la personne peut, par exemple, modifier son passé pour préserver le sens de continuité et de cohérence en fonction du changement qu'elle doit gérer, et l'affronter avec confiance et souplesse, en reconstruisant en tous cas le passé pour que ces événements étayent ses choix actuels et puissent préparer ses actions futures (Savickas, 2008).

- 14 Si cette priorité de construction narrative est appréhendée sur le plan de l'efficacité, elle apparaît également comme particulièrement utile pour les stimulations qu'elle est en mesure de fournir, même en ce qui concerne la pratique de l'administration de tests au cours de l'orientation et du développement de la carrière. En effet, le nouveau paradigme pourra permettre d'approfondir également les modalités d'utilisation des outils psychométriques et de l'administration de tests ; il exigera certainement une révision et une vérification des pratiques traditionnelles en promouvant non seulement une utilisation des outils plutôt que les pratiques traditionnelles d'utilisation. À ce propos, une réflexion déjà introduite et problématisée sous d'autres contours par Savickas (2000), est certainement intéressante : il s'agit du passage de l'évaluation des caractéristiques de la personne, à l'aide d'outils, à la facilitation de l'auto-réflexion de la personne et d'une auto-attention focalisée, tant pendant l'administration des outils qu'au moment de la présentation des résultats pour réaliser le processus d'appropriation (Lemoine, 2007). La proposition est d'éviter que les résultats ne soient perçus comme une évaluation fournie par un expert, générant un verdict et, dans certains cas, une prophétie qui s'autodétermine : il faut tenter de motiver la personne en la faisant participer dès le début à la découverte des informations qui la concernent, en s'appuyant sur les dimensions du test pour engendrer une auto-attention focalisée, en mesure d'aboutir à une contextualisation et une explicitation même des items par le client. Si l'outil est utilisé avec des modalités narratives différentes et appropriées, il peut se transformer en support au cours d'une interaction, où la personne est aidée à expliciter ses réponses, à s'auto-décrire et à concentrer son attention, tout en enrichissant le niveau de description de soi et en augmentant le sentiment d'appropriation des aspects de soi focalisés.
- 15 Dans le cadre du nouveau paradigme de l'orientation au 21^e siècle, s'intéresser aux effets sociaux des pratiques implique, entre autres réflexions, de se demander à quelles conditions la pratique recommandée est susceptible de réduire les écarts sociaux en matière d'orientation. Cette question exige également de s'interroger sur l'éventuel rôle des techniques et des technologies du développement de la carrière à la lumière du nouveau paradigme (Di Fabio, 2009) et de se confronter au thème des coûts et bénéfices des interventions, ainsi que l'injustice sociale, l'importance d'utiliser différentes interventions de développement de carrière pour améliorer l'accès aux services et équilibrer le rapport entre accès et efficacité des services dans la diffusion de ces interventions (Di Fabio, 2010 ; Sampson, 2009 ; Watts, 2009). Si les TIC peuvent devenir des agents de changement stratégique, ceci sera d'autant plus vrai dans la mesure où l'on tiendra compte justement de leurs risques potentiels, où l'on renforcera la recherche empirique sur l'utilisation des TIC dans les interventions d'orientation tout au long de la vie. Dans une optique de justice sociale, il s'agit principalement de renforcer la diffusion, l'utilisation et l'efficacité des services en question (Di Fabio, 2010). Dans ce contexte de justice sociale également, étant donné que le nouveau paradigme met en cause la réflexion sur l'importance de l'existence de formes d'interaction conseiller-client dans une optique de reconstruction narrative des expériences, il pose encore plus d'interrogations dans la perspective du conseil

adaptatif (Bernaud & Coutard, 2009), afin de rechercher des équilibres entre les interventions traditionnelles et les interactions conseiller-client qui peuvent être non seulement avantageuses au plan économique, mais aussi efficaces, en fonction des caractéristiques des clients.

- 16 En conclusion, le nouveau paradigme éclairé, de manière savante, ordonnée et synthétique, les constellations de complexités qui caractérisent l'ère actuelle, et de ce fait justement, il apporte une occasion réelle de contribution et de progrès en vue de la réalisation d'interventions, qui seront en mesure de faciliter une meilleure qualité de la vie personnelle et sociale, tout en encourageant l'explicitation harmonieuse de la complexité inhérente aux personnes. En ce sens, et pour toutes ces raisons, nous souhaitons à ce nouveau paradigme la bienvenue.

BIBLIOGRAPHIE

- Bernaud, J.-L., & Coutard, F. (2009, 20 novembre). *Individualiser l'accompagnement en orientation professionnelle : enjeux et méthodes*. Conférence invitée à la Deuxième journée d'études de l'Association française de psychologie du travail et des organisations, Dijon, France.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counselling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches*. Boucherville : Morin.
- Di Fabio, A. (2009). *Manuale di psicologia dell'orientamento e career counseling nel XXI secolo (Manuel de psychologie de l'orientation et conseil en orientation au XXI^e siècle)*. Firenze : Giunti.
- Di Fabio, A. (2010, June). *Techniques and technologies for career development: A specific focus on the European and Italian situations*. Invited paper at IAEVG-NCDA-SVP International symposium "Bridging international perspectives of career development", San Francisco, California, USA.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Guichard, J. (2008). *Problemi e interessi dell'orientamento nelle società industrializzate globalizzate all'inizio del XXI secolo*. Communication présentée au 10^e Congresso nazionale orientamento alla scelta : ricerca formazione applicazioni, Florence, Italie.
- Guichard, J. (2009). *Problematiche e sfide nell'ambito dell'orientamento nelle società industriali mondializzate all'inizio del XXI secolo*. In A. Di Fabio (ed.), *Career counseling e bilancio di competenze. Esperienze italiane e prospettive internazionali*. Firenze : Giunti.
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., & Waldo, M. (2007). *Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists*. *The Counseling Psychologist*, 35, 493-566.
- Inkson, K. (2004). *Protean and boundaryless careers as metaphors*. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63.

- Lemoine, C. (2007). Organizzare l'auto-attenzione durante i test e i questionari. *Risorsa Uomo*, 13, 443-454.
- Richardson, M. S., Constantine, K., & Washburn M. (2005). New directions for theory development in vocational psychology. In B. Walsh, & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology. Theory, research and practice* (pp. 51-83). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Sampson, J. P., Jr. (2009, June). *Translating career theory to practice: The risk of unintentional social injustice*. Keynote presentation at International association of educational and vocational guidance conference, Jyväskylä, Finland.
- Savickas, M. L. (2000). Assessing career decision making. In E. Watkins & V. Campbell (Eds.), *Testing and assessment in counseling practice* (2nd ed., pp. 429-477). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2007). Prologue: Reshaping the story of career counseling. In K. Maree (Ed.), *Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counselling* (pp. 1-3). Pretoria, South Africa: Van Schaik Publishers.
- Savickas, M. L. (2008, 15-17 Maggio). *Career as story*. Magistral lecture at the Plenary Session del 10 Congresso internazionale orientamento alla scelta : ricerche, formazione, applicazioni, Firenze, Italia.
- 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. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Watts, A. G. (2009, September). *Policy issues relating to the use of ICT in lifelong guidance*. Paper presented at the Sixth european conference on e-guidance, Riga, Latvia.

RÉSUMÉS

Cet article analyse et débat le nouveau paradigme pour la construction de la carrière au 21^e siècle. Ainsi, sont étudiés, dans cette perspective : l'évolution du travail, la question du conseil en orientation, la conception de la personne humaine, le rôle de la prévention, le choix des méthodes et les effets sociaux des interventions.

This article analyzes and debates the new paradigm of career construction in the 21st century. Thus, are studied, in this perspective: Work evolution, the career counselling question, the human person conception, the role of prevention, the choice of methods and the social effects of interventions.

INDEX

Keywords : Career counseling, Career development, Life construction, Test interpretation

Mots-clés : Conseil en orientation, Développement vocationnel, Histoire de vie, Restitution des tests

AUTEURS

ANNAMARIA DI FABIO

Annamaria Di Fabio est maître de conférences en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Florence, et responsable du Laboratoire pour la recherche sur l'orientation et le conseil (Département de Psychologie, Université de Florence). Thèmes de recherche : variables individuelles et modélisation du conseil psychologique, prévention et développement de carrière, intelligence émotionnelle d'aptitude et intelligence émotionnelle auto-évaluée dans le conseil en orientation, prise de décision et succès de carrière. Contact : Dipartimento di Psicologia – Università degli studi di Firenze – via di San Salvi, 12 – Complesso di San Salvi, Padiglione 26 – 50135 Firenze – Italia. Courriel : adifabio@psico.unifi.it

JEAN-LUC BERNAUD

Jean-Luc Bernaud est professeur de psychologie du travail et membre du Laboratoire PSY-NCA (EA 4306) à l'Université de Rouen. Thèmes de recherche : la modélisation du conseil psychologique, l'étude du changement vocationnel.