

---

## Pourquoi les praticiens disent-ils que « la théorie n'est pas utile à la pratique » ? une proposition pour adapter la pratique aux exigences du 21<sup>ème</sup> siècle

*Theory is no use to practice: why practitioners say this, and a response to take practice into the 21st century*

Alison J. Fielding

Traducteur : Denis Bonora

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/12998>

DOI : [10.4000/osp.12998](https://doi.org/10.4000/osp.12998)

ISSN : 2104-3795

### Éditeur

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

### Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2000

Pagination : 79-90

ISSN : 0249-6739

### Référence électronique

Alison J. Fielding, « Pourquoi les praticiens disent-ils que « la théorie n'est pas utile à la pratique » ? une proposition pour adapter la pratique aux exigences du 21<sup>ème</sup> siècle », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 29/1 | 2000, mis en ligne le 15 mars 2002, consulté le 12 novembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/12998> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.12998>

---

Ce document a été généré automatiquement le 12 novembre 2020.

© Tous droits réservés

---

# Pourquoi les praticiens disent-ils que « la théorie n'est pas utile à la pratique » ? une proposition pour adapter la pratique aux exigences du 21<sup>ème</sup> siècle

*Theory is no use to practice: why practitioners say this, and a response to take practice into the 21st century*

**Alison J. Fielding**

Traduction : Denis Bonora

---

## NOTE DE L'AUTEUR

Cet article reprend le contenu d'un séminaire organisé dans le cadre du Congrès de l'Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle d'août 1999, Warwick, England, intitulé « L'Orientation professionnelle tout au long de la vie : pour un développement de carrière sur toute la durée de la vie » (Lifelong careers Guidance for Lifetime Career Development).

## Introduction

- 1 Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles une exploration des relations entre théorie et pratique se justifie à l'heure actuelle. Parmi celles-ci, l'attitude critique des étudiants comme des praticiens arrive en bonne place. Ceux d'entre nous qui se préoccupent de la formation des futurs praticiens savent bien que nos étudiants ont le sentiment qu'il existe un abîme entre la théorie et la pratique, et que ceux-ci considèrent la théorie comme « dépassée » car elle ne prend pas en compte les

évolutions actuelles en matière d'orientation. L'avènement imminent du 21<sup>e</sup> siècle nous fournit l'occasion de reconsidérer la théorie existante et de manifester le vif espoir de nouvelles approches, mieux adaptées au prochain millénaire.

## 1. Critiques de la théorie

- 2 À partir de discussions menées avec les étudiants et avec les praticiens, un petit nombre de critiques à l'égard de la théorie s'expriment fréquemment, qui pourront servir de base à la discussion :
  - la théorie est déconnectée de la « vie réelle » : l'opinion généralement répandue semble être que la théorie ne porte pas sur ce qui arrive réellement dans les pratiques d'orientation, et particulièrement dans l'entretien,
  - la recherche universitaire se déroule dans un monde à part : une « tour d'ivoire », que la plupart des universitaires et théoriciens ne reconnaîtront pas comme leur milieu de vie quotidienne !
  - les modèles théoriques sont trop contraignants : les praticiens font état d'un souhait de flexibilité, qui puisse répondre aux besoins individuels de leurs consultants,
  - les modèles catégorisent les gens de façon simpliste, et ne prennent pas en compte les différences individuelles, ce qui fait écho à une opinion selon laquelle la théorie « classique » se base sur des échantillons d'individus blancs, de sexe masculin, et appartenant à la classe moyenne américaine des années 50,
  - les modèles ne sont que le simple reflet du sens commun : ce commentaire, qui constitue peut-être la base de toutes ces critiques, transparaîtra dans toute la suite de cet article.
- 3 Ces critiques se trouvent, dans une certaine mesure, confirmées par les recherches menées au Royaume-Uni sur un échantillon de praticiens du conseil. La Gro et Cavadino (1992) ont trouvé que « une proportion significative de conseillers d'orientation utilisent dans leurs techniques d'entretien, des modèles ou des théories, alors même qu'ils se réclament d'une flexibilité dans leur pratique. Ils tendent à adapter les théories en fonction des besoins de leurs consultants, en se basant sur l'expérience qu'ils ont acquise dans le domaine ». Il semble que de nombreux praticiens ne soient pas même conscients du fait que leur pratique répond à une théorie, et qu'ils ne puissent probablement pas identifier les modèles sous-jacents, peut-être parce que ceux-ci sont profondément enfouis.
- 4 « La plupart des conseillers d'orientation ne veulent pas reconnaître qu'ils utilisent un modèle particulier d'entretien. Le terme même de modèle est rejeté par certains car il semble suggérer l'absence de flexibilité... » (Kidd, Killeen, Jarvis, & Offer, 1993). Les praticiens sont souvent peu au fait des théories, et commettent souvent la confusion, commune au Royaume-Uni, entre la théorie de la carrière professionnelle (en anglais : *career*) et la théorie de l'orientation (en anglais : *guidance*), probablement en raison du fait qu'historiquement, les services d'orientation officiels ont quasi-invariablement été associés à la notion de carrière professionnelle.
- 5 La théorie de la carrière professionnelle, qui vise à expliquer comment les personnes parviennent à une décision quant à leurs choix professionnels, peut être envisagée comme un point de départ : il est indispensable de comprendre et de décrire les démarches et les situations qui amènent différentes personnes à sélectionner ou à éliminer les diverses ouvertures de carrière qui leur sont accessibles.

- 6 Ces descriptions constituent la base de modèles devant permettre aux praticiens d'appliquer les principes d'une approche théorique particulière. Il s'agit alors de théorie de l'orientation, qui explique les processus par lesquels on peut aider les individus à faire passer leurs choix dans les faits.
- 7 Comme le précise Killeen (1996) : « la théorie de la carrière professionnelle est une source d'information sur les stratégies et les techniques d'orientation... ». Au Royaume-Uni, la conscience de cette relation semble peu répandue : « la plupart sont familiers avec la théorie rogerienne du conseil non-directif, et avec la théorie du développement de carrière de Super. Le Plan en Sept Points de Rodger <sup>1</sup>est largement connu mais n'est pas considéré comme très pertinent par rapport à la pratique de l'entretien. Un peu plus de la moitié seulement des praticiens examinés étaient familiers avec l'approche "assistant-expert" d'Egan D'autres types de théories du conseil et de théories de la carrière apparaissent comme moins bien connus » (Kidd, Killeen, Jarvis, & Offer, 1993). Alors même que les praticiens rejettent parfois la théorie comme étant non pertinente par rapport à leur pratique, les faits suggèrent donc qu'en réalité ils utilisent au cours de leur pratique un ancrage théorique assez solide, sans toutefois en demeurer conscients du fait de son intégration progressive. De plus en plus, on convient que la situation est en fait plus complexe qu'elle n'apparaissait dans le passé, et que, en dépit de son ancrage dans la structure conceptuelle de la théorie de la carrière professionnelle, l'orientation se déroule toujours dans un contexte déterminé, aux plans économique, social, et technique (Guichard, 1999). C'est dans le contexte d'un monde sans cesse plus complexe que les praticiens entreprennent de satisfaire les besoins de leurs consultants.
- 8 Il est intéressant de constater que, dans le cadre de la formation continue destinée aux praticiens confirmés, la demande de formation sur les thèmes en rapport avec la théorie prend de l'ampleur (et cette demande émane des praticiens eux-mêmes !). On prend conscience, de plus en plus, de la place de la théorie comme fondement de la pratique, et on souhaite l'intégrer dans la démarche. Pourtant, si l'on veut qu'à l'avenir les modèles de guidance puissent satisfaire les besoins des conseillers comme de leurs consultants il faudra qu'ils donnent suite aux critiques dont ils sont l'objet, et qu'ils deviennent capables de répondre à la demande des praticiens. Bien que les bases théoriques de tout modèle soient nécessaires pour assurer sa légitimité et démontrer sa valeur, elles sont moins importantes pour les praticiens, qui, confrontés au défi quotidien du travail avec le consultant, ont besoin d'une approche concrète répondant aux besoins de la situation.

## 2. Que veulent les praticiens ?

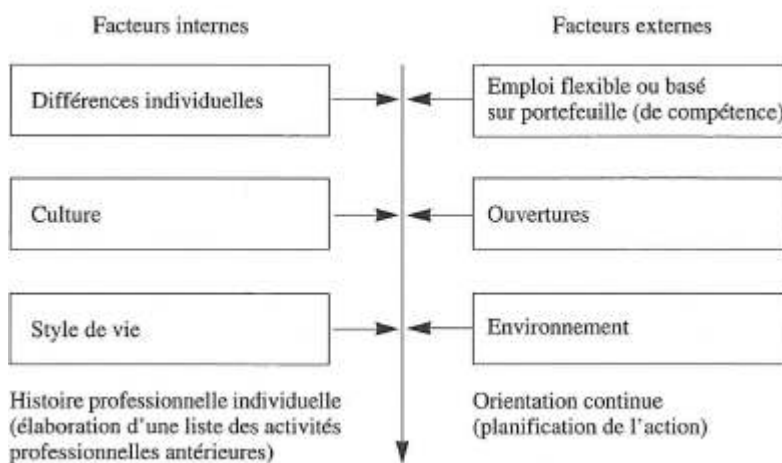
- 9 Les discussions avec les conseillers permettent de constater que la plupart d'entre eux voient clairement ce qu'ils attendent des théories et des modèles, et, ici encore, on peut résumer leurs attentes en quelques points :
  - « quelque chose de pratique que je puisse utiliser pour aider les consultants »,
  - « quelque chose qui soit adapté à la grande diversité des consultants que je reçois » ;
  - « quelque chose qui prenne en compte les situations actuelles — et qui ne soit pas simplement basé sur les vieilles théories habituelles ».

- 10 Ainsi, tout modèle doit pouvoir se prolonger directement dans la pratique, et avoir une flexibilité suffisante pour rester applicable à une grande diversité d'individus. Le défi à relever est la création d'un tel modèle !

### 3. Un modèle d'orientation pour le 21<sup>e</sup> siècle

- 11 Le modèle que nous présentons ici (*figure 1*) a été conçu pour offrir une structure souple, permettant d'instrumenter une grande diversité d'interventions, en fonction des besoins du consultant à un moment donné. Cette structure n'est pas dépendante de l'âge du consultant, et elle prend en charge les nombreux facteurs qui affecteront la progression. C'est un modèle conçu pour la pratique, mais il est construit sur une large base théorique. Nous allons le commenter en détail. Le concept de base est celui d'« apprentissage tout au long de la vie » (DfEE, 1998), qui implique la prise en charge de tous, aussi bien les jeunes, groupe d'utilisateurs traditionnels des services d'orientation au Royaume-Uni, que les adultes, public en expansion des services d'information, de conseil et d'orientation. La diversité des activités de conseil s'accroît. Le travail dans le cadre scolaire commence à une phase plus précoce de la scolarité ; et des initiatives telles que l'« apprentissage en direct » des services d'assistance téléphonique donnent accès aux consultations d'orientation pour de nombreux individus qui ne pourraient en bénéficier autrement.

Figure 1 : Apprentissage tout au long de la vie - Situations individuelles  
*Lifelong Learning - Individual situations*



- 12 Corrélativement, chaque consultant engagera le processus à partir de sa propre situation spécifique, déterminée par son environnement et son propre parcours de vie, ce que Roberts (1997) décrit comme les situations individuelles : « en fait il n'y a jamais eu un village ou une ville où tous les garçons descendaient au fond de la mine, et où toutes les filles allaient à la filature, mais en de nombreux lieux de Grande-Bretagne on trouvait ordinairement des types dominants d'activité, dans lesquels la plupart des jeunes, année après année, étaient embauchés ». Cette prévisibilité n'a plus cours aujourd'hui, et de plus, la mobilité géographique a encore développé l'individualisation. Roberts signale également qu'il ne s'agit pas là d'une tendance spécifique à la Grande-Bretagne, mais qu'on la rencontre partout en Europe et dans le reste du monde développé. La nécessité, impliquée par cette individualisation, d'établir ainsi la base de

départ du consultant et de travailler à partir de là, s'inscrit bien dans la pratique actuelle de la non-directivité, telle que Rogers (1951) puis Egan (1998) l'ont définie.

- 13 Le modèle fait intervenir de façon équilibrée des facteurs externes et internes, que le consultant devra prendre en compte dans sa démarche. Il repose à la fois sur la psychologie et la sociologie, et vise à rendre complémentaires ces deux domaines dans la perception de l'individu par lui-même, de sa situation, et de l'harmonie - ou de l'absence d'harmonie - entre les deux. Ce modèle tente donc de concilier ce que Derr et Laurent (1989) ont décrit comme « deux courants de pensée dominants, indépendants et parfois conflictuels au cours des 50 dernières années ».
- 14 Les facteurs internes se regroupent en trois catégories : Les différences individuelles, la culture et le style de vie. Nous allons préciser maintenant la signification de ces termes :
- les *différences individuelles* concernent les caractéristiques physiques, intellectuelles, psychologiques et sociales des individus. Ce sont en particulier les capacités, intérêts, besoins et valeurs personnelles, qui font de chacun un être unique (Betz, Fitzgerald, & Hill, 1989). Ces différents aspects ont constitué la base de l'approche factorielle et typologique en orientation, qui a été décrite comme la pierre angulaire de la théorie traditionnelle de l'orientation (Betz, Fitzgerald, & Hill, 1989). Celle-ci influence encore la pratique par l'usage des tests, des questionnaires et des systèmes d'appariement basés sur l'utilisation de l'informatique. On considère parfois cette approche comme disqualifiée, mais c'est à nos risques et périls qu'on l'abandonnerait complètement : elle offre en effet au consultant les moyens de constater ses propres caractéristiques personnelles, et de se percevoir comme un individu dans sa singularité ;
  - la *culture* réfère aux hypothèses et aux valeurs, sous-jacentes par exemple à l'activité professionnelle, qui imprègnent l'individu à partir du groupe humain auquel il appartient, et qui influencent la façon dont il se voit lui-même, en relation avec le monde extérieur (Derr, & Laurent, 1989). Dans une société où le multiculturalisme se développe, il est indispensable de prendre conscience que certaines de nos valeurs peuvent apparaître comme des concepts étranges pour d'autres groupes humains. Par exemple, l'éthique protestante du travail imprègne de nombreux aspects des attitudes à l'égard du travail dans les populations occidentales, mais on ne doit pas considérer a priori que tous les autres partagent ces mêmes valeurs, et si l'on souhaite être efficace il faut être capable de prendre en compte d'autres options (Seligman, 1994) ;
  - le *style de vie* : les facteurs motivationnels, souvent en rapport avec la vie extra-professionnelle, et tels que la famille et les amis, ou les préférences en matière de loisirs. Cette notion est tirée des travaux de Schein (1990) sur les « ancrages professionnels », bien que cette catégorie ne soit apparue qu'après inclusion, dans l'échantillon étudié, d'individus de sexe féminin. Il semble en effet qu'après avoir été évoquée, elle ait exercé une attraction croissante aussi bien auprès des hommes que des femmes, la plupart des décisions ne pouvant être prises indépendamment les unes des autres, et la plupart des gens souhaitant – et ayant besoin de – prendre en considération l'impact de leurs propres choix sur les autres gens et sur leurs activités de loisirs.
- 15 Ces variables qui singularisent le consultant ne doivent plus simplement être traitées en termes de catégories professionnelles ou de noms de métiers. Il apparaît plus approprié d'avoir recours à l'histoire professionnelle de l'individu (Collin & Watts, 1996), et de recenser ses activités professionnelles antérieures en vue de produire un document vivant dans lequel les apprentissages et les progressions sont enregistrés.

- 16 Les facteurs externes forment également trois catégories, le travail flexible et basé sur portefeuille (de compétences), les ouvertures, et l'environnement. Nous allons maintenant les passer en revue :
- Le *développement du travail flexible et basé sur portefeuille (de compétences)* (Handy, 1991) : le fait de plus en plus vraisemblable que les individus n'auront pas une vie professionnelle unique, mais passeront par un certain nombre de « mutations » au cours de leur vie, a eu un énorme impact sur notre représentation du travail. Pour les anciennes générations, le manque de certitudes, aspect qui était étranger à la situation antérieure, peut s'avérer déstabilisant. Au contraire, on peut constater qu'il perturbe moins les jeunes générations (Roberts, 1997). Le besoin épisodique de conseils d'orientation est très lié au changement de nature du travail.
  - Les *ouvertures* : ce terme réfère aux perspectives d'emploi et de carrière qui sont — en toute objectivité — disponibles pour chaque individu particulier (Robert, 1997). L'idée selon laquelle « tout est possible » peut être très attrayante, mais elle peut aussi être déroutante pour l'individu, confronté à l'éventail des ouvertures potentielles entre lesquelles il faudra arbitrer. Il est important que les gens puissent évaluer le réalisme des différentes options, afin d'éliminer celles qui sont irréalistes, mais aussi de découvrir, parfois, que certaines ouvertures considérées initialement comme déraisonnables sont en fait envisageables. Le conseiller a ici un rôle décisif à jouer, en aidant la personne à analyser, comprendre et choisir de façon pertinente parmi l'éventail des perspectives offertes.
  - L'*environnement* comprend des facteurs tels que la catégorie sociale, l'offre de formation, la localisation géographique et la mobilité, qui jouent un rôle dans l'accessibilité aux ouvertures pour l'individu. La catégorie sociale et les attentes parentales constituent encore, pour la plupart des jeunes, des déterminants majeurs des choix professionnels (Roberts, 1997).
- 17 Ces différents aspects rendent nécessaire une orientation continue (Roberts, 1997), accessible à tous, à chaque fois que le besoin s'en fait sentir au long de la vie professionnelle (Collin & Watts, 1996). Il ne s'agit pas d'un modèle de développement, qui décrirait une série d'étapes, ou de phases, par lesquelles l'individu devra passer, chacune devant avoir été menée à bien avant que celui-ci ne puisse s'engager dans la suivante, et qui comporterait la prévision des expériences à acquérir et des comportements spécifiques de chaque étape. Ce modèle n'implique pas une quelconque progression linéaire entre des étapes fixées d'avance (Roberts, 1997). Il est au contraire ouvert et souple, et peut être utilisé à tout moment pour aider le consultant et le praticien à déterminer la base de départ de la procédure de conseil, et à se mettre d'accord sur les moyens à mettre en œuvre, qui permettront de satisfaire au mieux les besoins manifestés. Il peut fournir la base d'une multiplicité d'interventions, incluant l'entretien classique d'orientation professionnelle mais n'excluant pas pour autant l'usage des épreuves psychométriques, l'utilisation de logiciels informatiques d'orientation, les séances de groupe, l'expérience de la vie professionnelle, le choix de ces outils étant lié aux besoins de l'individu dans le moment considéré. Un tel modèle, intégrant l'orientation continue, doit absolument, pour fonctionner de façon satisfaisante, faire sa place à un processus de planification efficace de l'action, et sa prise en compte en tant que cycle d'apprentissage (Law, 1996).
- 18 Bien que, pour des raisons de clarté et d'accessibilité, le schéma présente les différents facteurs comme étant tous équivalents quant à leur taille et à leur impact sur l'individu, on observera en réalité des fluctuations considérables selon les individus, en ce qui

concerne tant l'importance de chaque domaine que l'échelle de temps le long de l'axe central figurant l'apprentissage au long de la vie.

### 3.1. Application du modèle en situation concrète

- 19 Utilisé dans la pratique de l'orientation, ce modèle fournit une structure qui permettra de représenter l'ensemble des variables complexes contribuant aux choix professionnels de l'individu. Il offre au consultant et au praticien la possibilité de partager un vocabulaire commun pour décrire cet univers, en vue d'optimiser la compréhension par le consultant de ses besoins en matière d'orientation, et des objectifs à atteindre dans la perspective de sa vie professionnelle. Il ne comprend pas de composante prescriptive quant aux moyens dont disposerait le consultant pour atteindre ces objectifs : sa flexibilité permet en effet au consultant de choisir sa propre démarche, et au conseiller de mettre en œuvre ses savoir-faire et son expertise. Cependant, il s'inscrit d'emblée dans la mouvance actuelle de l'orientation non-directive, dans la mesure où il ancre le processus d'orientation sur la situation singulière de l'individu. Ainsi, consultant et conseiller, en association, ont la possibilité d'évaluer l'importance relative de chaque facteur. Ils pourront alors s'en servir pour aborder les problèmes du consultant de façon à gérer les difficultés ou les obstacles au cours de sa progression vers la réalisation de ses objectifs. Une telle mise en œuvre du modèle peut aussi permettre l'identification d'objectifs intermédiaires plus concrets. Par exemple, le consultant pourra s'aviser qu'il a besoin d'informations complémentaires dans un domaine donné, avant de pouvoir progresser.
- 20 La brève étude de cas que nous rapporterons ici vise à illustrer la démarche :
- 21 *Madame E. est une archiviste qualifiée et expérimentée qui travaille à temps partiel pour le compte des autorités locales. La plus grande partie de son travail consiste à informer les gens concernés sur différents aspects de leurs recherches, qui visent le plus souvent à construire des arbres généalogiques. Cependant, ses préférences professionnelles la portent à travailler sur des documents d'archive, et elle a animé plusieurs cycles de formation du département de la formation des adultes, destinés à des personnes qui souhaitent développer leurs propres recherches généalogiques. On lui a proposé de prendre en charge un plus grand nombre de ces sessions de formation, et dans le même temps, son patron lui a demandé si elle accepterait un accroissement de ses heures de travail. Dans le passé, elle a déjà tenté de travailler à plein temps, ce qui, pense-t-elle, a provoqué une réapparition de sa maladie : il y a 10 ans, on lui a diagnostiqué un syndrome de fatigue chronique (encéphalomyélite myalgique), et il se pourrait qu'un alourdissement important de sa charge de travail lui soit préjudiciable.*
- 22 *Elle souhaite continuer à travailler, mais ignore s'il sera facilement admis qu'elle refuse ces heures supplémentaires. Son mari lui est d'un grand soutien, et déclare qu'ils pourraient se passer de son salaire si nécessaire, malgré les difficultés qui s'ensuivraient. Il tient à ce qu'elle ne fasse pas davantage que ce qu'elle peut effectivement supporter, car il ne veut pas qu'elle se rende malade à nouveau. En dehors de son activité professionnelle, elle aime s'occuper de son jardin, et faire des travaux d'amélioration dans la petite maison qu'ils ont achetée, en très mauvais état, il y a 3 ans.*
- 23 Au cours de l'entretien avec un conseiller d'orientation, Madame E. prit conscience du fait que son problème de santé était lié au facteur de style de vie, et que si aucun autre facteur n'intervenait, il n'y aurait pas en fait de réel problème. Cependant, elle se rendit compte d'un antagonisme entre ce facteur et son emploi, qu'elle perçut comme lié au



facteur « ouvertures Elle ne voulait pas abandonner complètement son travail, mais se sentait plus ou moins contrainte d'accepter les heures supplémentaires. Son problème principal tenait au fait que la possibilité de conserver son emploi pourrait lui être enlevée si elle refusait. On discuta de quelques autres options possibles, par exemple celle de travailler à son propre compte sur l'analyse ou la traduction de documents, ou des actions de formation qui, d'après Madame E., pourraient permettre la flexibilité dont elle avait besoin (cf. « travail flexible/sur portefeuille de compétences »), et dont jusque-là elle n'avait pu bénéficier. Cependant, l'absence de structure d'encadrement aurait pu avoir pour conséquence un stress supplémentaire. Elle avait le sentiment qu'elle avait besoin de travailler, et de « contraindre », besoin qu'elle reliait au facteur de « culture ». Elle pensait que son emploi, qui faisait appel à ses capacités et à ses qualifications (« différences individuelles ») pouvait être, moyennant quelques ajustements, plus approprié à sa situation.

- 24 A l'issue de cette discussion, Madame E. réalisa qu'elle avait réussi à clarifier sa situation, et à identifier les points de tension. Cette élucidation la conduisit à son plan d'action : ménager un entretien informel avec son employeur afin d'explorer la possibilité d'une organisation plus souple dans le cadre de son emploi en cours.
- 25 Un tel exemple suggère que le modèle peut s'avérer utile. Cependant, il sera nécessaire de l'utiliser de façon plus extensive avant de pouvoir en juger plus sûrement.

### 3.2. Relations entre théorie et pratique

- 26 Le modèle présenté ici vise à répondre à la demande des praticiens, dans le cadre d'une application qui puisse satisfaire une large diversité de consultants. Cependant, il puise ses sources dans la théorie, dont il regroupe et synthétise différents courants, d'une façon un peu similaire - bien que plus explicite - à celle opérée par les praticiens. Ce regroupement de composantes issues de différents modèles, qui semble efficace, a été caractérisé comme une approche « éclectique ». Jennifer Kidd (1996) qualifie cette démarche d'« éclectisme technique », et la cite comme l'une des démarches d'utilisation de la théorie par les praticiens. Ce fait est confirmé par l'étude citée plus haut sur les conseillers d'orientation (La Gro & Cavadino, 1992). En outre, Kidd identifie une approche basée sur des « facteurs communs dans laquelle le praticien extrait les caractéristiques communes à différents modèles, démarche qui semble permettre une avancée à l'avantage du consultant. Il fait aussi état d'une approche par l'« intégration théorique », dans laquelle les praticiens produisent leur propre modèle à partir des éléments qui se sont avérés efficaces dans leur pratique. Ces différentes démarches sont intéressantes pour les praticiens, car nous avons vu que le facteur le plus important pour eux, semble-t-il, est l'applicabilité sur le terrain. Ce qui manque toutefois, en l'absence d'une base théorique fiable, c'est la disponibilité d'un dispositif permettant d'évaluer l'efficacité de modèles ou de démarches qui ne dépassent pas l'idiosyncrasie individuelle du praticien.
- 27 Cette question devient plus pertinente à mesure que le champ de l'orientation s'étend. On s'éloigne en effet de la conceptualisation classique selon laquelle, une fois que le jeune de 15 ou 16 ans a fait en quelque sorte le choix d'une profession, on peut le laisser faire seul son chemin dans la vie. On tend au contraire à prendre en charge les besoins des consultants de tous âges et à toutes les étapes, ce qui implique des situations très diverses et des problèmes nombreux et plus larges — familiaux, financiers, en rapport

avec les loisirs, etc. qui vont affecter la capacité de ces individus à atteindre leurs objectifs professionnels (Seligman, 1994 ; Collin & Watts, 1996).

- 28 Pour le futur on a donc besoin, semble-t-il, de cadres conceptuels pour lesquels apparaîtrait clairement l'intégration entre théorie et pratique, ce qui rendrait caduque la distinction entre théoriciens et praticiens. On a déjà commencé l'exploration du changement dans la relation entre ces deux entités. Audrey Collin (1996), par exemple, suggère que « les problèmes d'intégration de la théorie et de la pratique se fassent jour au cours de la formation, et puissent perdurer, mais que les praticiens expérimentés réalisent la "fusion" entre les deux, et deviennent ainsi des "théoriciens pratiques". La pratique est faite d'improvisations, et elle s'affine grâce à des cadres conceptuels fournis par la théorie, la pensée critique et la réflexion sur la pratique. Cependant, les théories sont souvent retardataires ou inappropriées, et les praticiens ont, eux aussi, besoin de mener leurs propres recherches, notamment des recherches-actions. Ce fait a des conséquences quant aux relations entre chercheurs, théoriciens et praticiens ».
- 29 La citation qui vient d'être énoncée est tirée d'un article intitulé : « repenser la relation entre théorie et pratique : les praticiens comme déchiffreurs de cartes, cartographes ou joueurs de jazz », et l'idée d'une parenté entre le travail du conseiller et celui du joueur de jazz est non seulement puissante, mais également, plaisante. Cependant, la clé de la réussite, pour le jazz comme pour le conseil en orientation, est la compréhension en commun de ce qui doit être réalisé, et de la façon de le réaliser, en réinvestissant la théorie dans l'activité du praticien.

### 3.3. Quelle est en fait l'utilité de la théorie ?

- 30 Quand on fait appel à la théorie en vue d'obtenir un modèle utilisable dans la pratique, on aboutit à des conclusions claires, non seulement quant à la fonction de la théorie en regard de la pratique, mais aussi quant à l'évolution de la relation entre ces deux entités. Cette relation doit être réciproque : la théorie doit apporter des informations à la pratique en vue de l'améliorer, alors que les faits tirés de la pratique doivent apporter des informations à la théorie pour lui permettre de s'ajuster. Le développement actuel des coopérations de recherche entre chercheurs et praticiens semble aller dans ce sens. Cependant il y a encore un rôle à jouer pour ceux d'entre nous qui demeurent dans leur « tour d'ivoire » : il s'agit d'accéder à une conceptualisation plus objective de la pratique, qui soit dégagée des contingences politiques.
- 31 La théorie fournit un cadre de référence et une terminologie qui faciliteront la transmission des idées, et permettront d'accéder à une compréhension consensuelle. Au début de cet article, lorsque nous avons cité les critiques adressées le plus souvent par les praticiens à la théorie, figurait la phrase : « les modèles ne sont rien d'autre que l'expression du sens commun ». Cela suggère qu'il existe déjà, à la base, une certaine forme de compréhension consensuelle, car ce qui fait partie du « sens commun » a dû d'abord être remarqué et reconnu par tous comme utile.
- 32 Afin que la pratique demeure efficace - et continue à être utile au consultant - elle doit se développer dans le sens d'une prise en compte de certaines tendances identifiées dans la recherche et la littérature contemporaines (Seligman, 1994 ; Collin & Watts, 1996 ; Roberts, 1997). Et la théorie doit contribuer à ce que ce phénomène se produise.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Betz, N.E., Fitzgerald, L.F., & Hill, R.E. (1989). « Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory ». In M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Collin, A. (1996). « Rethinking the relationship between theory and practice: practitioners as map-readers, map-makers or jazz players? ». *British Journal of Guidance & Counselling*, 24, 1.
- Collin, A., & Watts A.G. (1996). « The death and transfiguration of career — and of career guidance ». *British Journal of Guidance & Counselling*, 24, 3.
- Department for Education and Employment (1998). *The Learning Age: A Renaissance for a New Britain*. London, Department for Education and Employment.
- Derr, C., Brooklyn, & Laurent, A. (1989). « The internal and external career: a theoretical and cross-cultural perspective ». In M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Egan, G. (1998). *The Skilled Helper: A Problem-Management Approach to Helping* (6th ed). Pacific Grove C.A, Brooks/Cole Publishing Company.
- Guichard, J. (1999). « Counselling individuals and society models: Contexts, goals and guidance practices ». *International Journal for the Advancement of Counselling* 1-13.
- Handy, C. (1991). *The Age of Unreason*. London: Arrow Business Books.
- Kidd, J. (1996). The career counselling interview ». In A.G. Watts, B. Law, K. Killeen, J.M. John, & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice*. London and New York: Routledge.
- Kidd, J., Killeen, J., Jarvis, J., & Offer, M. (1993). *Working Models of Careers Guidance: The interview*. Department of Employment Careers Service Branch.
- Killeen, J. (1996). Career theory ». In A.G. Watts, B. Law, K. Killeen, J.M. John, & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice*. London and New York: Routledge.
- LaGro, N., & Cavadino, C. (1992). *Careers Service Interviews: Policy and Practice. The changing role of the interview in the guidance process*. Department of Employment Careers Service Branch.
- Law, B. (1996). Recording Achievement and Action Planning ». In A.G. Watts, B. Law, K. Killeen, J.M. John, and R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice*. London and New York: Routledge.
- Roberts K. (1997). Prolonged transitions to uncertain destinations: the implications for careers guidance ». *British Journal of Guidance & Counselling*, 25, 3.
- Rogers, C.R. (1951). *Client-centred therapy: Its current practice, implications and theory*. London: Constable.
- Schein, E. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: Pfeiffer and Company.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling and Assessment*. London: Sage Publications.

## NOTES

1. L'entretien est considéré par Rodger comme un processus de collecte d'informations et d'offre d'informations et de recommandations. L'information concernant le consultant doit couvrir sept domaines : présentation physique ; connaissances ; intelligence générale ; aptitudes spéciales ; intérêts ; caractère et circonstances.

---

## RÉSUMÉS

Les liens entre théorie et pratique dans l'orientation professionnelle posent de nombreux problèmes aux praticiens, en ce qui concerne l'utilité perçue du discours théorique pour ceux qui ont la charge du public. Cet article vise à engager une réflexion critique sur les approches « traditionnelles » de l'orientation professionnelle, et à évoquer quelques-unes des évolutions actuelles qui infléchiront notre approche dans les années à venir : changements dans les profils d'emploi, et dans les conceptions de la vie professionnelle, utilisation des technologies de l'information, développement de l'apprentissage tout au long de la vie, et surtout multiculturalisme.

On discutera du besoin actuel de modèles d'orientation qui intégreraient ces changements, et on évoquera les innovations en cours dans ce domaine. On abordera les façons possibles d'utiliser les modèles, et on suggèrera une approche éclectique et intégrée pour répondre à la diversité des besoins du public, en relation avec l'environnement de chaque individu. Ce modèle, fraîchement élaboré sur la base des recherches en cours, pourra figurer comme un outil puissant, et cependant souple, dans le répertoire du praticien de l'orientation professionnelle.

The relationship between theory and practice in Careers Guidance poses many dilemmas for practitioners, in terms of the perceived usefulness of academic thought for work with clients. This paper will begin to reflect critically on the traditional » approaches to Careers Guidance, and to consider some of the current trends which must influence our work in the future: changes in patterns of work and in conceptions of career use of Information Technology, developments in Lifelong Learning, and particularly Multiculturalism.

The need for models of guidance to encompass these changes will be discussed, and current developments in this area will be considered. Ways of using models will be considered, and an eclectic and integrated approach will be suggested as a possible way of meeting the diverse needs of clients, whatever their background. The newly developed model, which draws on current research, will be presented as a powerful, yet flexible tool in the Careers Guidance Practitioner's repertoire.

## INDEX

**Keywords :** Career counseling, relationship between theory and practice

**Mots-clés :** Conseil en carrière, relation théorie-pratique

## AUTEURS

**ALISON J. FIELDING**

Maître de conférence au College of Guidance Studies, Kent, Angleterre.

Email : [enquiries@cogs.ac.uk](mailto:enquiries@cogs.ac.uk)