



HAL
open science

La question de l'opérationnalisation du modèle de la construction de sa vie. Commentaire de l'article collectif " Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle "

Valérie Cohen-Scali, Alain Kokosowski

► **To cite this version:**

Valérie Cohen-Scali, Alain Kokosowski. La question de l'opérationnalisation du modèle de la construction de sa vie. Commentaire de l'article collectif " Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle ". L'Orientation scolaire et professionnelle, 2010, S'orienter : construire sa vie, 39 (1), pp.87-99. 10.4000/osp.2476 . hal-03241486

HAL Id: hal-03241486

<https://cnam.hal.science/hal-03241486>

Submitted on 28 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



La question de l'opérationnalisation du modèle de la construction de sa vie

Commentaire de l'article collectif « Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle »

Issues about applying the Life designing model

Valérie Cohen-Scali et Alain Kokosowski



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2476>

DOI : [10.4000/osp.2476](https://doi.org/10.4000/osp.2476)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2010

Pagination : 87-99

ISSN : 0249-6739

Ce document vous est offert par Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)



Référence électronique

Valérie Cohen-Scali et Alain Kokosowski, « La question de l'opérationnalisation du modèle de la construction de sa vie », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 39/1 | 2010, mis en ligne le 15 mars 2013, consulté le 15 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2476> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2476>

Ce document a été généré automatiquement le 15 octobre 2020.

© Tous droits réservés

La question de l'opérationnalisation du modèle de la construction de sa vie

Commentaire de l'article collectif « Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle »

Issues about applying the Life designing model

Valérie Cohen-Scali et Alain Kokosowski

Introduction

- 1 Le nouveau paradigme de la construction de soi pour l'orientation proposé par le Groupe international de recherche sur la construction de sa vie marque un tournant important dans le champ de l'orientation à une période caractérisée par :
- 2 – la crise des modèles théoriques ;
- 3 – la prise de conscience de l'inadéquation des pratiques de conseil ;
- 4 – le besoin de nouveaux outils d'intervention plus pertinents.
- 5 Ce texte rend compte de la nécessité de réagir compte tenu des enjeux actuels de l'orientation. Cette réaction nous semble pouvoir être interprétée comme une tentative d'impulser une vaste réflexion qui répond à un sentiment de dénuement partagé dans la communauté des chercheurs et des professionnels de l'orientation. Ce sentiment repose sur une sorte de vacuité du secteur de l'orientation qui se caractérise par une absence de stratégie politique forte susceptible de déterminer des pistes d'action constructive pour l'avenir, par l'existence d'organisations qui paraissent incapables de proposer de nouvelles formes de collaborations, et par des acteurs de terrain démunis et inquiets (Cohen-Scali, Guichard & Gaudron, 2009). Ce texte nous semble donc pouvoir être perçu comme un appel à la communauté de chercheurs à se mobiliser plus que jamais sur ces questions d'orientation afin d'impulser une dynamique non seulement scientifique mais également professionnelle et sociale.

- 6 Cette situation de l'orientation, qui ne semble pas être typiquement française, apparaît en effet de plus en plus décalée au regard des besoins en conseil et en orientation qui se font jour chez tous les individus quel que soit leur statut professionnel, leur âge, leur lieu d'habitation, leur situation sociale.
- 7 Le propos de notre article critique est donc de contribuer à cette réflexion impulsée par ce groupe de chercheurs puisque nos commentaires s'apparentent davantage à des propositions d'améliorations d'un dispositif d'orientation qui dans l'avenir, devra être capable de combiner des dimensions qui peuvent apparaître contradictoires. Il s'agira en effet de disposer de palettes larges d'intervention permettant de formuler des conseils à l'orientation dans des temporalités différentes : le très court terme ou le plus long terme. Il s'agira également de développer des actions susceptibles de prendre en compte la singularité des personnes sans ignorer les questions d'évaluation et de comparaison avec des groupes. Il faudra enfin contribuer à clarifier l'avenir d'individus confrontés à des changements de plus en plus nombreux et divers de l'environnement. C'est donc à partir de ces constats que les quelques remarques suivantes peuvent être formulées :
- 8 – La demande d'orientation initiale et continue ne peut connaître qu'une croissance exponentielle dans l'avenir et les caractéristiques de ces demandes seront de plus en plus diverses aussi bien au niveau des individus, des groupes que des organisations.
- 9 – Le nombre de professionnels prenant en charge en partie ou en totalité des fonctions et des rôles dans le domaine de l'orientation ne peut que continuer à s'accroître et à se diversifier.
- 10 – Les activités professionnelles, les métiers et les organisations sont désormais engagés dans une reconfiguration continue qui ne sont pas toujours lisibles ni au niveau du public, ni même au niveau des professionnels, ce qui nécessitera de nouvelles articulations entre les différents groupes d'acteurs de l'orientation et entre ces groupes et l'ensemble des acteurs économiques. En effet, jusque dans les années 90, les trois grandes familles d'acteurs fondamentaux de l'orientation – les professionnels de l'orientation, les acteurs de monde économique et les acteurs de la formation – fonctionnaient avec un minimum d'interactions, mais ce minimum ne permet plus de faire face aux nouveaux enjeux. Aujourd'hui, ces différentes familles d'acteurs sont confrontées à une situation inédite où elles devraient interagir de façon continue en développant des actions et des projets collectifs dans le cadre de structures déployant des stratégies à long terme, et susceptibles de neutraliser les divergences d'intérêts professionnels et idéologiques. Seules ces nouvelles formes organisationnelles semblent pouvoir répondre durablement aux défis et aux enjeux actuels.
- 11 Ces différents constats nous conduisent à nous interroger principalement sur la place de ce nouveau paradigme de l'orientation, au regard des attentes permanentes et nouvelles qui s'adressent à l'ensemble des acteurs de l'orientation (chercheurs, responsables de structures et acteurs de terrain) ?
- 12 Deux thèmes seront abordés :
- 13 – Le modèle de la construction de soi dans le contexte de l'orientation de masse.
- 14 – Le rôle du conseiller face au modèle d'intervention proposé.

La construction de soi et l'orientation de masse

- 15 Traiter de l'évolution des approches et des outils implique d'évoquer la particularité du contexte de l'orientation au 21^e siècle du point de vue du public concerné et des pratiques des professionnels, et de cerner la manière dont le nouveau paradigme ainsi que le type d'entretien tels que formalisés par le Groupe international de recherche sur la construction de sa vie, peuvent s'inscrire dans ces évolutions.

Un contexte de massification de l'orientation scolaire et professionnelle¹

- 16 Si dans les années 50, les individus avaient la possibilité d'accéder plus facilement et en plus grand nombre (première explosion scolaire) à l'enseignement secondaire et supérieur, assortie d'une garantie de trouver un emploi dans le public ou le privé, de bénéficier de revenus plus importants que ceux de leurs parents et de connaître une importante amélioration des conditions d'existence (Chauvel, 1998), les générations suivantes, malgré l'augmentation des niveaux de diplôme, ont vu leur situation stagner puis se dégrader sur le plan de la mobilité sociale à partir des années 1980. Comme le rappelle Duru-Bellat (2006), en 1950, 5 % d'une classe d'âge atteignait le niveau Bac. En 1970, ce pourcentage est passé à 21 % et stagne depuis à 69 %. Aujourd'hui, 40 % des jeunes sortent du système scolaire avec un diplôme au moins égal à Bac +2. Toutes les réformes ont poursuivi le même objectif : augmenter le niveau de formation des jeunes. Ainsi, la réforme « LMD » a débouché sur un allongement des études : les titulaires de Bac +2 continuant à Bac +3 et ceux de Bac +4 poursuivant jusqu'à Bac +5. La « Loi Fillon » sur l'éducation vise à doter un jeune sur deux d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins cette augmentation de niveau de diplômes n'apparaît pas systématiquement associée à une augmentation des postes à responsabilités sur le marché du travail. Comme l'explique Duru-Bellat (2006, p. 45) « la structure sociale se déplace moins vite vers le haut que celle des niveaux d'éducation, l'ajustement va se faire, sur le marché du travail au prix d'une baisse de la valeur économique des diplômes ». De plus, seulement un actif sur deux exerce un métier en rapport avec sa formation. Ces quelques chiffres rappellent que l'orientation scolaire prend la forme, depuis les 20 dernières années, d'une orientation de masse et qu'il en est de même pour l'orientation des adultes, qui seront de plus en plus en formation continue : le Conseil de l'Europe de 2003 a donné l'objectif d'inscrire 12,5 % d'adultes en âge de travailler, dans un processus d'éducation ou de formation (Checcaglini & Marion-Vernoux, 2008). Il faut ajouter également les adultes de plus en plus nombreux qui bénéficient de prestations ponctuelles (bilans, VAE, counseling, coaching...). Parallèlement à cette généralisation de l'accès à la formation, quelles évolutions ont connu les pratiques des conseillers d'orientation-psychologues ?

Les pratiques des conseillers d'orientation-psychologues dans cette période « d'explosion scolaire »

- 17 Pour Danvers (1988), les pratiques d'orientation sont passées d'une conception diagnostique du conseil en orientation à une conception éducative. La première est fondée sur l'usage généralisé et systématique de la psycho-métrie, « [elle] procède par

bilans ponctuels établis grâce à la mesure des capacités acquises à un moment jugé déterminant pour l'individu concerné » (p.127). La seconde se veut davantage psychopédagogique « plus attentive à suivre les stades de développement intellectuel et à en rechercher les indices d'évolution dans les comportements individuels » (*loc. cit.*) et pousse donc le conseiller à accompagner le jeune et à dialoguer avec lui aussi souvent que possible. Le domaine de l'éducation à l'orientation auquel est associé cette seconde conception, apparaît à partir des années 80 en France, en lien avec l'émergence d'un cadre idéologique instituant la construction de soi et la réussite personnelle comme des valeurs fondamentales (Guichard & Huteau, 2001). L'éducation en orientation vise à permettre à des individus (le plus souvent en groupe) de se construire un cadre représentatif adéquat pour faire face aux transitions scolaires, professionnelles, mais aussi personnelles. Il s'agit d'un apprentissage ordonné selon une progression définie qui se propose d'aboutir à des résultats déterminés à l'avance, par exemple, apprendre à se représenter les liaisons qu'on peut établir entre les individus et les professions, à découvrir le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise. Les méthodes qui découlent de ces approches sont moins basées sur l'entretien que sur des activités à réaliser qui donnent matière à réflexion (rédiger un CV, se rendre en entreprise, utiliser des outils d'orientation éducatifs : ADVP, DAPPI). Il apparaît au fil de ces évolutions que l'accent est mis de plus en plus sur un « individu-sujet » à orienter. De plus, ces évolutions conduisent l'individu à prendre une part de plus en plus active à son orientation. Ce qui a pour effet le développement « d'un nouveau rôle du conseiller d'orientation qui consiste souvent à "adoucir" la situation et à aider les individus à trouver la moins mauvaise solution de remplacement » (Danvers, 1988, p. 137). Les conseillers sont donc contraints de produire de moins en moins de pratiques de diagnostics avec bilans psychologiques, passation de tests et entretien de conseil pour pouvoir se centrer sur la construction, avec les personnes, de leur nouveau rôle de « sujet s'orientant ». Ils ont donc besoin de plus de temps pour faire des entretiens et du suivi individuel. Mais, paradoxalement, la masse de demandes en conseil les empêche de réaliser ces entretiens approfondis et ces suivis.

Le modèle d'intervention « construction de sa vie » dans le nouveau contexte de l'orientation

- 18 Le modèle d'entretien proposé dans le cadre du paradigme de « construire sa vie » est présenté comme un modèle général susceptible d'être utilisé auprès de toutes les personnes s'interrogeant sur elles-mêmes fréquentant des professionnels de l'orientation, quels que soient les contextes sociaux et culturels. Il est vrai que dans la partie conclusive, les auteurs appellent des recherches sur certains de ces points, notamment sur la question de l'adaptation culturelle de la méthode. Néanmoins, ce parti pris pose problème pour deux raisons.
- 19 La première raison a trait au contexte de massification de la demande d'orientation et à la longueur du modèle d'entretien préconisé. Rares sont les professionnels de l'orientation qui ont la possibilité aujourd'hui de réaliser des entretiens longs. Encore plus rares sont ceux qui pourraient mettre en œuvre les six étapes de la méthode auprès de leurs publics – qu'ils soient jeunes ou adultes. Néanmoins, cette réflexion longue induite par ce type d'entretien apparaît particulièrement nécessaire dans le contexte de fragmentation des expériences des individus du 21^e siècle. Dès lors, il est nécessaire de s'interroger : dans quels types de contextes est-il possible de la mettre en œuvre ? Deux possibilités

apparaissent : ce type d'entretien pourrait peut-être trouver une place parmi les outils utilisés par les conseillers en bilan de compétences qui bénéficient d'un temps d'intervention assez long (avec la limite selon laquelle actuellement l'entretien proposé est conçu en référence à l'orientation scolaire et moins à l'orientation professionnelle). La seconde possibilité relève du domaine des psychologues du conseil exerçant en cabinets privés, sur le modèle des psychothérapeutes et des cliniciens en libéral. La circonscription des situations dans lesquelles il est possible de mettre en œuvre cet entretien en limite donc l'accès à une faible minorité de la population privilégiée.

- 20 La seconde raison tient aux modalités d'utilisation et d'évaluation des effets de l'entretien d'intervention. Cette méthode, comme toute activité discursive analysée, renvoie à un modèle théorique sous-jacent des liens entre langage et identité qu'il conviendrait d'explicitier davantage. Elle pose la question, de la capacité des individus à décrire leur monde intérieur, à exprimer les sentiments associés à des expériences, à identifier leurs motivations et à les transcrire. Il s'agit donc de réfléchir à l'utilisation de la méthode par des individus dotés d'un vocabulaire restreint ou maîtrisant mal les subtilités de la langue. Cette question renvoie également à l'utilisation de cet outil chez des individus de faible niveau scolaire ou des adultes peu qualifiés, voire illettrés. Par ailleurs, cette méthode ne peut manquer d'interroger les liens entre les mots exprimés et le monde intérieur du sujet qui est finalement l'objet auquel on tente d'accéder en utilisant cette méthode d'entretien.
- 21 Si les auteurs pensent, comme le suggère Zavalloni (2007, p. 63), qu'il existe une homologie entre le langage et l'identité du sujet, alors l'entretien peut correspondre à une expression de l'identité du sujet et se justifie. Néanmoins, si les auteurs estiment que le langage ne fait qu'exprimer l'identité, alors l'entretien poserait problème pour les personnes faiblement scolarisées. On est donc en droit de s'interroger sur la conception sous-jacente adoptée par les auteurs, des liens entre identité et langage.
- 22 Ainsi, pour résumer, la méthode d'entretien proposée pose deux problèmes qui limitent sa portée sur un plan quantitatif. D'une part, il s'agit d'une technique longue et lourde dans sa mise en œuvre, ce qui en fait un outil dont l'usage par les conseillers d'orientation ne peut être qu'exceptionnel. D'autre part, le statut non élucidé dans le modèle théorique sous-jacent, des relations entre langage et identité, ne permet pas nécessairement d'en étendre l'utilisation auprès de populations maîtrisant mal le langage parlé pour des raisons sociales ou culturelles.

La construction de soi : le rôle difficile du conseiller

- 23 Comme le rappelle Danvers, Wulf et Aubret (2006), les conseillers d'orientation conçoivent leur métier sous l'angle de trois figures professionnelles : le psychologue, l'éducateur et l'informateur. Le paradigme de la construction de soi et l'entretien associé à cette conception de l'orientation ancre le conseiller dans un rôle de psychologue qui, par une démarche clinique, vise à préparer l'individu, d'une part, à donner du sens à ses expériences quotidiennes et, d'autre part, à se préparer à affronter d'éventuels changements de son environnement. Aussi, comment est-il possible de concilier des démarches d'orientation centrées sur le sujet visant à réduire les risques et les impératifs de « l'orientation-répartition » (Guichard & Huteau, 2005), que sont à la fois l'information et l'évaluation des individus et leur éducation à l'orientation. En effet, le paradigme proposé apparaît non comme une perspective qui ferait table rase des approches qui se

sont succédées au fil des évolutions des pratiques d'orientation, mais comme une proposition qui doit être articulée aux perspectives plus traditionnelles de l'orientation. Néanmoins, cette articulation reste à construire et soulève diverses questions relatives à l'activité du conseiller dans ce nouveau paradigme. Deux questions doivent être évoquées : celle relative à l'évaluation de son activité par le conseiller et celle concernant la dimension holistique de l'approche proposée.

L'articulation de la méthode d'entretien proposée avec les démarches d'évaluation

- 24 Depuis les années 90, les évaluations psychologiques proposées par les conseillers d'orientation visent à aider le sujet à élaborer un projet de formation, d'insertion, ou de reconversion professionnelle (Huteau, 1994) et ne servent plus seulement à contribuer aux opérations de répartition scolaire. Les évaluations sont utilisées, la plupart du temps, en vue du développement individuel et avec une composante formative de plus en plus marquée. Ces évaluations impliquent néanmoins un rapprochement avec des populations de référence, induisent la mobilisation d'un système de valeurs et sollicitent l'estime de soi des individus. Il serait important de s'interroger : faut-il proscrire tout outil d'évaluation de la démarche ? Peut-on envisager de les intégrer dans la démarche ? Quelle que soit la réponse à ces questions, elle renvoie à la nécessité pour les conseillers de produire des pratiques en grande partie inédites. En effet, les outils d'évaluation sont utilisés au quotidien par de nombreux conseillers, ils sont donc connus et maîtrisés. Est-il souhaitable de leur demander d'alterner des activités de conseil et des activités d'évaluation ? Ou à l'inverse, faut-il mettre en place des spécialisations avec des intervenants qui conseillent et d'autres qui évaluent ? Complémentairement se pose la question du choix des outils et du moment favorable pour les utiliser.
- 25 Mais la question de l'évaluation doit être envisagée sous deux autres aspects au moins, en lien avec la professionnalité des conseillers. L'approche proposée confronte en effet les conseillers à l'évaluation des effets de la démarche d'entretien conçue comme un véritable outil d'aide à l'orientation. Zarka (1994) a souligné la complexité de l'évaluation dans la situation d'entretien et notamment le fait que « l'évaluation est présente dans tous les entretiens quelques soient leur finalité et [qu']il n'existe pas d'entretien de pure évaluation » (p. 478). Pour Zarka, la position empathique intrinsèque à la situation d'entretien est indispensable, en plus du jugement rationnel pour réaliser l'évaluation finale de l'entretien. Ce point de vue semble pouvoir être appliqué à l'entretien de conseil, tel que décrit dans l'article collectif. Néanmoins ne serait-il pas nécessaire de définir, comme le suggèrent d'ailleurs les auteurs eux-mêmes, quelques indices qui permettent au conseiller d'affirmer, une fois les différentes étapes de l'entretien réalisées, que le jeune suivi a pu construire une représentation plus claire de lui-même, a développé des intentions d'actions plus en accord avec ses valeurs qu'il a fait des choix d'orientation plus conformes à ses intérêts profonds ?
- 26 Complémentairement, les étapes de l'entretien se succèdent, sans qu'on sache si la démarche peut être infléchie compte tenu des réactions, des expériences ou des nouvelles informations collectées par le sujet. Ainsi, dans sa formulation actuelle, la méthode d'entretien proposée s'apparente davantage à une évaluation clinique qu'à un accompagnement qui intègre en continu les produits de l'interaction du sujet à ses contextes.

La mise en œuvre d'un modèle holistique

- 27 Une seconde question se pose concernant la mise en œuvre de l'intervention dans un cadre holistique. Envisageant la formation des praticiens de l'orientation, les auteurs promeuvent un « modèle holistique de l'individu qui concerne sa vie entière et souligne l'entrelacement entre les différents cadres et formes identitaires... ». L'approche holistique proposée apparaît en effet clairement dans l'architecture d'un modèle qui donne naissance à une nouvelle démarche d'entretien de conseil. Cette approche semble totalement indiquée dès lors que l'individu est confronté au changement. En revanche, la mise en œuvre concrète de cette perspective holistique ne paraît pas aller de soi, même si elle doit être recherchée autant que faire se peut.
- 28 Cette approche implique en effet de prendre en compte la sphère privée de la vie de la personne autant que la vie sociale et professionnelle puisque ces différentes sphères sont interdépendantes. Autant cette idée paraît séduisante sur un plan théorique, autant elle semble très difficile à mettre en œuvre dans l'entretien. Comment le conseiller pourra-t-il changer de registre d'intervention si une personne lui expose une difficulté personnelle majeure ? Pourra-t-il à un moment donné l'interrompre pour aborder la sphère de la formation et de l'emploi ? L'entretien ne risque-t-il pas d'être envahi par un ensemble de problèmes qui seront évoqués sans que le conseiller ne sache comment les traiter ?
- 29 L'autre idée intéressante proposée par les auteurs est la prise en compte de l'environnement social de l'individu dans la démarche et, notamment, l'intégration des parents des jeunes, mais on pourrait ajouter les enseignants, les tuteurs, les collaborateurs, les conjoints et d'autres figures importantes de la vie de l'individu. Là encore, cette proposition, pour intéressante qu'elle soit, paraît difficile à mettre en œuvre : comment prendre en compte ces points de vue, avec quels outils ? Comment les utiliser et en rendre compte à l'individu ?
- 30 Cette approche holistique ne semble donc pas pouvoir être mise en œuvre uniquement par une démarche d'entretien. Le risque est grand que l'entretien devienne beaucoup trop long, difficile à conduire pour le conseiller, et génère de la lassitude et de l'ennui chez les sujets.
- 31 Il paraîtrait utile de réfléchir à la création d'un questionnaire d'accompagnement qui pourrait permettre de recueillir des informations sur les différentes dimensions du mode de vie et sur les expériences significatives de la personne. Ce questionnaire pourrait être passé en début et en fin des différentes étapes, ce qui offrirait la possibilité de cerner les évolutions du sujet.

Conclusion

- 32 Deux ensembles de conclusion doivent être établies :
- 33 Les grandes phases qu'a connues l'orientation ces dernières années (Danvers, 1988) – phase évaluative, puis éducative et maintenant « curative » – loin de s'exclure, peuvent se compléter. La démarche qui paraît optimale pour le sujet tout en prenant en compte les contraintes de « l'orientation de masse », consisterait à faire alterner des phases interindividuelles, des phases avec des groupes de travail, d'échange, de projets, d'analyse des expériences avec des phases d'enquête en organisation et d'expériences en entreprise

de durées variables (axées sur la découverte, ou sur l'activité). Le modèle d'intervention proposé par les auteurs semble devoir s'intégrer dans une démarche plus globale ayant pour objectif principal la mise en activité des sujets et le changement progressif de leurs attitudes et représentations d'eux-mêmes et de l'environnement, grâce à la mobilisation des groupes et des organisations. En bref, il ne s'agit pas d'être focalisé sur les transformations individuelles mais de faire l'hypothèse que ces transformations individuelles dépendent en grande partie des transformations qui vont s'opérer dans les groupes et les organisations. Ces dimensions ne paraissent pas suffisamment prises en compte dans le modèle d'intervention proposé et le complèteraient utilement. Il faut donc enrichir ce modèle d'intervention qui, dans sa forme actuelle, paraît trop concentré sur une phase interpersonnelle de type clinique.

- 34 En ce qui concerne la formation des conseillers, il semble indispensable qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement continu leur permettant, d'une part, de maîtriser la démarche clinique proposée et, d'autre part, de bénéficier de revues de questions sur des sujets encore insuffisamment pris en compte dans les formations initiales et continues tels que :
- 35 – l'ensemble des travaux de sociologie et d'économie sur les jeunes (modes de vie, relations intergénérationnelles, relations entre pairs, intégration dans le monde du travail...);
- 36 – les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les organisations, les questions centrales de l'identification et de l'évaluation des compétences, de la mobilité professionnelle et de la nouvelle gestion des carrières, des politiques d'implication, de reconnaissance et de confiance ;
- 37 – les travaux sur les groupes restreints, sur leurs types d'animation et leurs apports respectifs (groupe de travail, groupe projet, groupe de créativité, etc.) ;
- 38 – la méthode de l'ingénierie et la définition de contenu de ce qui pourrait être une ingénierie de l'orientation, à côté de l'ingénierie de la formation et de l'ingénierie sociale.
- 39 Enfin, cette nouvelle démarche proposée par le collectif d'auteurs gagnerait également peut-être à être confrontée aux différents groupes de professionnels intervenant dans ce secteur. L'ensemble des réactions suscitées pourraient peut-être contribuer à l'établissement d'un diagnostic de l'orientation en France. Ce diagnostic pourrait constituer un contrepoint indispensable au regard de la profusion des rapports publiés ces cinq dernières années et écrits par des néophytes.

BIBLIOGRAPHIE

- Bras, M. A., & Pegaz-Blanc, O. (2007). *Tableaux de l'économie française*. Paris : Insee-References.
- Chauvel, L. (1998). La seconde explosion scolaire. *La revue de l'OFCE*. Juillet.
- Checcaglini, A., & Marion-Vernoux, I. (2008). La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation. *Bref*, 251.

- Cohen-Scali, V., Guichard, J., & Gaudron, J.-P. (2009). Counseling in France: A growing practice among diverse professional groups. In L. H. Gerstein, P. P. Heppner, S. Ægisdóttir, S. A. Leung & K. L. Norsworthy (Eds.), *International handbook of cross-cultural counseling: Cultural assumptions and practices worldwide* (pp. 329-336). Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- Danvers, F. (1988). *Le conseil en orientation en France*. Issy-les-Moulineaux : Éditions EAP.
- Danvers, F, Wulf, C., & Aubret, J. (2006). *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*. Lille : Presses universitaires du Septentrion.
- Duru-Bellat, M. (2006). *L'inflation scolaire*. Paris : Seuil.
- Freyssinet, J. (2006). *Travail et emploi en France*. Paris : La documentation française.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *La psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2005). *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris : Dunod.
- Huteau, M. (1994). L'évaluation psychologique des personnes : problèmes et enjeux actuels. In M. Huteau (éd.), *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes* (pp. 17-25). Issy-les-Moulineaux : Éditions EAP.
- Santelman, P. (2006). *La formation professionnelle continue*. Paris : La documentation française.
- Zarka, J. (1994). L'évaluation dans les entretiens de conseil. In M. Huteau (éd.), *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes* (pp. 478-484). Issy-les-Moulineaux : Éditions EAP.
- Zavalloni, (2007). *Égo-écologie et identité : une approche naturaliste*. Paris : Presses universitaires de France.

ANNEXES

Tableau 1

Effectifs des populations concernées par l'orientation

Effectifs potentiellement concernés par l'orientation	38 millions 291 dont :
Nombre total d'élèves dans le second degré en 2005-2006	6 millions 116 (Bras & Pegaz-Blanc, 2007)
Nombre total d'étudiants en 2005-2006	2 millions 275 (Bras & Pegaz-Blanc, 2007)
Population active en emploi en 2005	27 millions 200 (Freyssinet, 2006)
Population active demandeur d'emploi en 2005	2 millions 700 (Freyssinet, 2006)
Effectifs directement concernés par l'orientation (sans les fonctionnaires)	5 millions 734 dont :
Emplois aidés	1 million 113 (Bras & Pagaz-Blanc 2007)
Salariés d'entreprise en formation continue en 2005	3 millions 500 (Santelman, 2006)

Nombre de chômeurs en formation en 2003	1 million 121 000 (Santelman, 2006)
---	-------------------------------------

Table 1

Number of persons concerned by counseling practices

NOTES

1. Voir le tableau récapitulatif des principaux effectifs des populations concernées par l'orientation en annexe.

RÉSUMÉS

Cet article développe une réflexion centrée sur la question de l'opérationnalisation du modèle de la construction de sa vie. Plus particulièrement, il traite, d'une part, de l'adaptation d'un tel modèle compte tenu du contexte actuel d'orientation de masse et, d'autre part, des conséquences sur les pratiques professionnelles du conseiller en orientation de la mise en œuvre d'un tel modèle.

This paper discusses a few points that are evoked in the collective article related to the self construction model. The questions developed in this article focus on the way this theoretical model could become a practical one, integrated in the counselors' practices. This approach has to take into account the current evolution towards massive counseling needs. This article also emphasizes the effects of the implementation of this model for career counselors.

INDEX

Keywords : Career counselors, Counseling, Evaluation, Interview

Mots-clés : Conseillers, Entretien, Évaluation, Orientation

AUTEURS

VALÉRIE COHEN-SCALI

Valérie Cohen-Scali est professeure à l'Université de Caen et chercheuse associée au CRTD-EA 4132 (Centre de recherches sur le travail et le développement), à l'INETOP-CNAM. Thèmes de recherche : construction de soi des jeunes adultes, socialisation organisationnelle, transformation des identités dans le champ de la formation et du conseil. Contact : INETOP-CNAM - 41 rue Gay-Lussac - 75005 Paris. Courriel : v.cohen-scali@wanadoo.fr

ALAIN KOKOSOWSKI

Alain Kokosowski est professeur à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. Thèmes de recherche : formation, apprentissage organisationnel, gestion des ressources humaines et développement des compétences.