

Apprentissage et accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie pour les carrières du futur

Réseau international Unitwin

Life Designing Interventions (counseling, guidance, education) for decent work and sustainable development

Jérôme Rossier

Université de Lausanne, Suisse

Gabriela Aisenso

Université de Buenos Aires, Argentine

Meenakshi Chhabra

Lesley University, États-Unis d'Amérique

Valérie Cohen-Scali

Conservatoire National des Arts et Métiers, France

Annamaria Di Fabio

Université de Florence, Italie

Christian Heslon

Université catholique de l'Ouest, France

CRTD, Conservatoire National des Arts et Métiers, France

Jonas Masdonati

Université de Lausanne, Suisse

Marcelo Afonso Ribeiro

Université de São Paulo, Brésil

Donna Marie San Antonio

Lesley University, États-Unis d'Amérique

Les auteurs affirment que l'évolution rapide d'un marché du travail mondial complexe présente des défis uniques pour une carrière, exigeant un apprentissage et un accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie pour aider l'individu à accéder à une carrière durable. L'accompagnement et l'éducation tout au long de la vie ont pour objet d'encourager l'autonomisation et l'épanouissement personnel tout en tempérant les différents impacts des carrières sur la stabilité planétaire, la paix mondiale et les préoccupations de durabilité pour l'avenir. Des actions réalisées au niveau individuel, social et politique doivent être combinées pour promouvoir des carrières durables.

Les interventions d'apprentissage et d'accompagnement professionnel (*career guidance*) et personnel (*life design*) tout au long de la vie sont en passe de devenir des pratiques incontournables. Leur objectif principal est d'aider à concevoir le parcours professionnel ou personnel d'une personne, ce qui lui permet de se créer une identité professionnelle adaptée au monde du travail actuel. Cette activité exige donc de l'individu qu'il s'engage dans un certain type de réflexion sur son moi et sur ses expériences. Ces interventions, qui sont essentielles pour aider à affronter un ensemble de transformations sociales majeures présentes partout dans le monde, doivent donc être étudiées et appuyées par les organisations internationales et mises en œuvre dans le cadre des politiques publiques nationales. Étant donné ce contexte, la question de l'accès au travail revêt une importance cruciale pour l'assurance d'une vie décente et la promotion de l'auto-construction de l'individu tout au long de sa vie (Guichard, 2005). Le marché du travail ne cesse de générer de plus en plus de « zones grises » socioéconomiques, c'est-à-dire des espaces sociaux où disparaissent les catégories de travail réglementées traditionnelles (Bureau et al., 2019). Dans le même temps, le développement rapide de technologies et de formes de communication innovantes a engendré de nouvelles possibilités de travail et d'apprentissage, mais ce sont des changements qui exigent de la part des travailleurs et des apprenants une plus grande adaptabilité et une approche plus stratégique et entrepreneuriale pour trouver leur voie sur un marché du travail marqué par la fluidité et pour négocier l'éventuelle obsolescence de leurs savoirs et de leurs compétences. Sans oublier les enjeux mondiaux du changement climatique et de la crise de la biodiversité qui imposent au monde du travail et aux travailleurs le recours à des pratiques de production radicalement innovantes. L'individu est désormais obligé d'imaginer sa carrière en anticipant les conséquences de ses actions sur une planète aux ressources limitées (Guichard, 2016). Ces défis sont autant de considérations majeures que les responsables politiques doivent garder à l'esprit pour élaborer des politiques publiques d'encouragement à l'accès à des carrières durables pour tous.

Des carrières durables sur un marché du travail en pleine mutation

L'instabilité du marché du travail au 21^e siècle est marquée par des changements d'emploi fréquents – un enjeu fondamental pour quiconque souhaite se bâtir une carrière durable, trouver un emploi décent et accéder à une vie décente (Blustein et al., 2019). La psychologie de la durabilité et du développement durable est un domaine de recherche émergent qui peut contribuer à définir à la fois les carrières et les projets de vie durables (Di Fabio et Rosen, 2018). En effet, à l'instar d'un produit conventionnellement considéré comme durable lorsqu'il requiert une quantité gérable de matériaux et qu'il est réalisable par des procédés renouvelables et non polluants, un projet professionnel et personnel durable devrait, dans sa construction et sa gestion, aspirer à préserver, à générer et à régénérer les ressources (Di Fabio, 2019). La carrière et la vie sont plus durables si elles sont ancrées dans un paradigme porteur de sens, une authenticité, une écoute de soi et une conscience identitaire ciblées (Di Fabio, 2014). Construire une carrière et une vie durables exige une approche de prévention au travers de l'orientation et de l'intervention professionnelle, afin de trouver le juste équilibre entre d'une part l'employabilité et d'autre part les talents et les potentialités objectives de la personne (ce qu'elle est capable de faire), ses talents et ses potentialités subjectives (ce qu'elle est heureuse de faire). Ainsi, une carrière et une vie durables favorisent le développement durable et le travail décent grâce au respect des talents et des valeurs de chaque personne

au sein de sa culture et de son environnement, en termes d'harmonisation de la complexité dans/avec soi-même, de l'environnement naturel et d'autres environnements (Di Fabio et Tsuda, 2018).

L'apprentissage tout au long de la vie, élément clé de l'employabilité tout au long de la vie

Pour une grande partie de la population mondiale, les disparités ethniques, raciales, genrées et sociales dans l'éducation et l'emploi continuent de limiter les choix et les vies qui en découlent. Dans le même temps, il existe des innovations prometteuses pour engager les apprenants tout au long de la vie dans des efforts éducatifs gratifiants et durables qui ouvrent la porte à de nouvelles possibilités d'emploi, en particulier pour les populations historiquement marginalisées (American Psychological Association, 2012 ; Chan et al., 2019 ; OIT, 2018). Il y a là un appel lancé plus précisément en faveur d'un discours et d'activités d'apprentissage tout au long de la vie qui donnent la priorité, en tant que moteur, à la justice sociale plutôt qu'à des objectifs axés sur le marché (Vargas, 2017).

Les efforts centrés sur la justice sociale présentent quatre qualités essentielles. En premier lieu, les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie doivent correspondre à la réalité contextuelle, culturelle et communautaire de l'apprenant car lorsqu'on reconnaît le vécu local de l'apprenant, les possibilités éducatives sont plus susceptibles d'être pertinentes et engageantes. La psychologie de la théorie du travail démontre l'importance du contexte socioculturel dans la conceptualisation et l'orientation de la vie professionnelle et de la carrière (Duffy et al., 2016). Deuxièmement, les programmes d'apprentissage tout au long de la vie devraient remettre en question les politiques déterministes en encourageant la réciprocité démocratique et en permettant à l'apprenant d'être un agent d'auto-détermination (Biesta, 2006). Troisièmement, la conception d'un apprentissage tout au long de la vie devrait être fondée sur la prise de conscience du fait que l'humain continue de se développer pendant toute sa vie (Erikson, 1975 ; Elder, 1998) et un effort délibéré devrait être fait pour répondre aux préoccupations qui sont les plus pertinentes pour l'étape de la vie en question. Quatrièmement, inventer le futur est à la fois un processus interpersonnel et intrapersonnel (Jarvis, 2006). Les nouvelles innovations dans l'apprentissage tout au long de la vie doivent correspondre à ces deux dimensions, car elles offrent un espace relationnel pour la compréhension de soi au sein du collectif, à travers l'articulation de son propre récit unique, créatif et axé sur le désir (Guichard, 2016).

Accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie pour les carrières du futur

Des transformations radicales se sont produites à un rythme accéléré dans les domaines sociaux et professionnels et l'individu doit donc prendre une part active à l'adaptation à ces changements, car les travailleurs sont de plus en plus nombreux à devoir accepter une transition dans leur vie professionnelle. Face à l'évolution de ces conditions, des interventions de développement personnel et professionnel sont nécessaires pour accompagner et guider les personnes tout au long de leur vie pour qu'elles puissent mieux gérer leur propre évolution de carrière. Cela signifie que l'orientation professionnelle ne suffit plus à aider les

jeunes à gérer la transition entre l'école et le monde du travail, nous devons aussi promouvoir des politiques d'accompagnement tout au long de la vie.

Les interventions d'accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie sont destinées à soutenir l'individu dans la construction de son projet de carrière et de vie personnelle, en l'aidant à opter pour des actions qui favoriseront l'accomplissement d'une carrière durable et de conditions de travail décentes. Grâce à ce processus, il devient un *agent* constructeur de sa propre réalité – dans le contexte social où il se développe – et des expériences subjectives qu'il génère en lui-même. Pour ce qui est des groupes vulnérables, il est crucial de prendre en compte la diversité culturelle et sociale et d'accorder une importance particulière aux situations d'injustice sociale qui les touchent, ce qui peut être accompli en se focalisant sur l'autonomisation individuelle, la promotion de programmes d'intervention communautaire et le renforcement de l'appui institutionnel et des politiques publiques qui favorisent l'accès à une carrière et à une vie durables (Aisenson et al., 2018). Dans ce contexte, le concept de durabilité doit tenir compte de trois aspects interconnectés : le développement d'une vie digne avec et pour les autres ; sa garantie par des institutions justes et solidaires ; et l'assurance de la pérennité de la vie humaine authentique sur notre planète (Guichard, 2016).

Apprentissage et accompagnement tout au long de la vie dans toutes les cultures

Les pratiques et les théories de l'accompagnement sont des productions sociales et culturelles. Pour cette raison, elles ne peuvent pas être transposées d'une culture à l'autre sans une contextualisation appropriée destinée à favoriser la compréhension par la personne accompagnée des buts et des objectifs d'une intervention de conseil ou d'éducation et, à ce titre, son adhésion. La contextualisation est donc un facteur clé si nous voulons promouvoir l'apprentissage et l'accompagnement tout au long de la vie pour tous, compte tenu de la grande diversité sociale et culturelle dans le monde. Nous fournissons ici des recommandations concernant les aspects à prendre en considération lors de la contextualisation des pratiques et des théories d'accompagnement.

Tout d'abord, sur le plan épistémologique, il est important de redévelopper les concepts par le biais d'une approche interdisciplinaire qui prenne en compte l'interaction dialogique entre les concepts et le contexte. Ainsi pouvons-nous affirmer que les concepts doivent « être forgés avec les autres, et non pas pour les autres » (Freire, 1975, p. 32). Il est essentiel d'être sensible aux différences et aux spécificités culturelles. Dans certains cas, comme pour la co-construction de concepts unificateurs, il peut être particulièrement utile d'intégrer certains aspects des théories dominantes avec des aspects spécifiques de la culture afin de créer de nouveaux cadres théoriques adaptés. Une telle approche combinée émique-étiquette permet d'assurer la pertinence locale du développement de la théorie (Arulmani et al., 2011). En second lieu, l'élaboration des théories et des pratiques doit prendre en considération la diversité engendrée par l'intersectionnalité du genre, de la classe sociale, de la race/ethnicité, etc. qui existe au sein de chaque environnement culturel. Enfin, les stratégies et les pratiques d'accompagnement tout au long de la vie doivent toujours être déconstruites et reconstruites dans un processus de co-construction (Nota et Rossier, 2015) et par le biais d'un

dialogue interculturel (Santos, 2014). De ce point de vue, il est indispensable d'encourager les interventions fondées sur les stratégies de groupe et communautaires. Il s'agit essentiellement de toujours prendre en considération le contexte, le dialogue interculturel étant essentiel pour promouvoir une carrière durable pour tous grâce à l'apprentissage et à l'accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie, dans toutes les cultures.

Apprentissage et accompagnement tout au long de la vie pour tous

L'accès équitable est l'une des hypothèses qui sous-tendent le concept d'apprentissage tout au long de la vie. L'idée est d'offrir des occasions de s'engager pleinement et de tirer profit d'un apprentissage inclusif et équitable tout au long de la vie aux personnes de tous âges, genres et milieux socio-économiques et culturels. Cependant, l'équité dans l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie demeure un idéal plus qu'une réalité. Tandis que le passage des économies nationales à une économie mondiale numérique et la prolifération des technologies en réseau ont élargi les plates-formes d'apprentissage tout au long de la vie, cela s'est aussi traduit par des fractures technologiques compliquant encore davantage la question de l'accès et de la participation. Le danger est que ces possibilités soient limitées à quelques privilégiés qui ont accès aux infrastructures et possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour y participer et qu'elles ne soient donc pas accessibles aux groupes marginalisés et défavorisés tels que les personnes âgées, les femmes et les filles, les personnes vivant dans la pauvreté ou dans des situations de conflit extrêmes, les personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite, ainsi que les réfugiés, les migrants et les minorités ethniques et raciales. Pour parvenir à un accès équitable à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, des efforts doivent être entrepris à l'échelle locale et mondiale. Les efforts collectifs doivent tirer parti des ressources et s'engager dans des méthodes alternatives ancrées dans les arts et les approches autochtones pour soutenir et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour ceux qui sont généralement exclus de ce discours.

Apprentissage et accompagnement tout au long de la vie pour la promotion du bien-être

La psychologie du travail établit un lien entre le contexte socioculturel, les ressources personnelles, le travail décent, la satisfaction des besoins et le bien-être dans le cadre d'un modèle unifié (Blustein, 2006). Cependant, le bien-être est souvent négligé par les conseillers d'éducation et d'orientation qui ont tendance à se focaliser sur la question de l'adéquation entre l'individu, son contexte professionnel et la faisabilité de ses choix et projets. Si nous considérons que le « sens du travail » (Morin, 2008) ou « l'éthique du travail » (Mercure et Vultur, 2010) est un besoin important à satisfaire, nous pouvons prendre en compte le bien-être dans nos interventions d'accompagnement. L'accent ainsi mis sur le sens peut être combiné à la perspective de la durée de vie, compte tenu de « l'auto-calendrier » des personnes accompagnées (Neugarten, 1996) ou de leur « âge subjectif » (Heslon, 2016). Ce modèle intégrateur tiendrait compte des temporalités de l'âge et de l'existence ainsi que des fluctuations de la relation au travail au nombre des principaux vecteurs du bien-être tout au long de la vie. Si le bien-être se situe quelque part entre l'hédonisme (le bonheur

parfait constitué d'effets positifs, sans aucun effet négatif) et l'eudémonisme (la recherche de l'accomplissement et d'une vie pleine), le but de tout processus d'accompagnement sera de permettre à l'individu d'intégrer son récit et ses temporalités dans un concept de soi structuré, comme le suggérait déjà Montaigne (1586). En d'autres termes, les pratiques holistiques du *life design* peuvent contribuer au bien-être si elles considèrent ces deux aspects en synchronicité avec les âges de la vie, la relation au travail ainsi que toutes les autres sphères de la vie.

L'épanouissement individuel dans les carrières du futur

Une carrière durable suppose que soit trouvé le bon équilibre entre la personne et son contexte ainsi qu'un accès à un travail digne au fil du temps pour promouvoir le bonheur, la productivité et la santé (De Vos et al., 2018). Naturellement, l'accès à un travail digne et à une carrière durable est étroitement lié à l'inclusion et à la reconnaissance sociales (Urbanaviciute et al., 2019). Sur un marché du travail en rapide mutation, l'apprentissage tout au long de la vie devrait permettre l'employabilité des travailleurs au fil du temps. Cependant, cela ne suffit pas : en effet, l'évolution de la structure du marché du travail peut aussi entraîner une carrière faite de séquences d'expériences dans différents secteurs économiques. Ces transitions qui peuvent intervenir à tout moment de la carrière constituent des moments de vulnérabilité, raison pour laquelle les politiques publiques devraient aussi promouvoir l'accompagnement tout au long de la vie pour aider la personne à les gérer. De telles interventions peuvent favoriser la conservation des ressources, la croissance et le développement proactifs et la conscience de soi, mais elles ne se prêtent pas à une simple standardisation pour les rendre accessibles à tous. Le processus d'adaptation des interventions à travers le monde doit inclure la prise en compte du contexte culturel et de la diversité locale. En outre, nous devons tenir compte de la personne et des différents contextes dans lesquels elle évolue. Ainsi, une approche d'accompagnement tout au long de la vie prenant en compte toutes les sphères de vie socialement définies est nécessaire pour comprendre le développement identitaire situé ou contextualisé d'une personne (Savickas et al., 2009). La représentation subjective qu'a une personne d'elle-même et de son environnement au fil du temps constitue le fondement de son développement identitaire situé, lui permettant de négocier les espaces dans le temps (Rossier et al., 2015). Pour comprendre les parcours de carrière d'un individu, le contexte, ses sphères de vie et ses différentes couches d'identité doivent être prises en compte simultanément, car c'est l'identité de la personne qui lui permet d'être l'agent de sa vie et de donner un sens à ses parcours dans un contexte social, économique et politique dynamique. Pour promouvoir une carrière durable pour tous, les politiques publiques devraient, partout dans le monde, promouvoir l'accès à l'éducation, à l'apprentissage tout au long de la vie, à l'accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie, en prêtant une attention particulière aux populations différentes, mal desservies et vulnérables.

Note des auteurs

La contribution de Jérôme Rossier et de Jonas Masdonati a bénéficié du soutien du Centre national suisse de compétences en recherche LIVES *Surmonter la vulnérabilité : Perspective de cours de vie* et d'un projet visant à adapter et à renforcer l'orientation scolaire et le conseil de carrière en Afrique de l'Ouest, financés par la Fondation nationale suisse pour la science. La

contribution de Marcelo Afonso Ribeiro a bénéficié du soutien du CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico du Brésil, subvention n°304599/2018-2). Nous remercions Mégane Pittet pour son aide dans la coordination de cette contribution.

Références

- Aisenson, G., Legaspi, L. et Valenzuela, V. 2018. Vulnerable youth in Argentina: Contributions to the achievement of sustainable life paths and decent social insertions. Research and Practices. In Cohen-Scali V., Pouyaud J., Podgorny M., Drabik-Podgorna V., Aisenson G., Bernaud J.L., Moumoula I. et Guichard J. (eds.), *Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work*. Cham, Suisse : Springer, pp. 251-269.
- American Psychological Association, Presidential Task Force on Educational Disparities. 2012. *Ethnic and racial disparities in education: Psychology's contributions to understanding and reducing disparities*.
- Arulmani, G., Bakshi, A. J., Flederman, P. et Watts, A. G. 2011. Editorial. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.*, Vol. 11, n°2, pp. 61-64.
- Biesta, G. 2006. What's the point of lifelong learning if lifelong learning has no point? On the democratic deficit of policies for lifelong learning. *Eur. Educ. Res. J.*, Vol. 5, n°3-4, pp. 169-180.
- Bureau, M. C., Corsani, A. Giraud, O. et Rey, F. 2019. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*. Buenos Aires, Argentine : Teseo.
- Blustein, D. L. 2006. *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A. et Guichard, J. 2019. Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *J. of Career Assess.*, Vol. 27, n°1, pp. 3-28.
- Chan, C. D., Parker, M., Love, C., Inselman, K., Britt, R. et Ford, D. J. 2019. *Cultivating initiatives for equity and social justice in career services: Multiple opportunities and pathways*.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M. et Akkermans, J. 2018. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *J. Vocat. Behav.* Pré-publication en ligne.
- Di Fabio, A. 2014. The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood. Di Fabio A. et Bernaud J.-L. (eds.), *The construction of the identity in 21st century: A festschrift for Jean Guichard*. New York : Nova Science Publishers, pp. 157-168.
- Di Fabio, A. 2019. The challenge of sustainability in the construction and managing of personal project for a decent work and a decent life: Psychological contributions. In Cohen-Scali V., Pouyaud J., Drabik-Podgorna V., Podgorny M., Aisenson G., Bernaud J.L., Moumoula I. et Guichard J. (eds.), *Life-and Career designing for sustainable development and decent work*. Cham, Suisse : Springer, pp. 173-194.
- Di Fabio, A. et Rosen, M. A. 2018. Opening the black box of psychological processes in the science of sustainable development: A new frontier. *Eur. J. Sustain. Dev.*, Vol. 2, n°4, Article n°47.
- Di Fabio, A. et Tsuda, A. 2018. The psychology of harmony and harmonization: Advancing the perspectives for the psychology of sustainability and sustainable development. *Sustain.*, Vol. 10, n°12, Article n°4726.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. et Autin, K. L. 2016. Psychology of working theory. *J. Couns. Psychol.*, Vol. 63, n°2, pp. 127-148.
- Elder, G. H. Jr. 1998. The life course as developmental theory. *Child Dev.*, Vol. 69, n°1, pp. 1-12.
- Erikson, E. H. 1975. *Life history and the historical moment*. New York : W. W. Norton & Company.
- Freire, P. 1975. *Conscientisation*. Genève, Suisse : Conseil œcuménique des Églises.
- Guichard, J. 2005. Life-long self-construction. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.*, Vol. 5, n°2, pp. 111-124.

- Guichard, J. 2016. Life- and working-design interventions for constructing a sustainable human(e) world. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, Vol. 5, pp. 179-190.
- Heslon, C. 2016. How to introduce subjective aging psychology into lifelong guidance and counselling? In Guichard J., Drabik-Podgórná V. et Podgórný M. (eds.), *Counselling and dialogue for sustainable human development*. Torun, Pologne : Wydawnictwo Adam Marszalek, pp. 123-132.
- Jarvis, P. 2006. *Towards a comprehensive theory of human learning*. Londres : Routledge.
- Mercure, D. et Vultur, M. 2010. *La signification du travail. Nouveau modèle productif et éthos du travail au Québec*. Québec, Canada : Presses de l'Université de Laval.
- Montaigne, M. de 1586. *Les essais* (réédition 1965). Paris : Gallimard.
- Morin, E. 2008. *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel* (Rapport R-543). Montréal : IRSST.
- Neugarten, B. L. 1996. *The meanings of age: Selected papers of Bernice L. Neugarten*. D. A. Neugarten (ed.). Chicago : University of Chicago Press.
- Nota, L. et Rossier, J. (eds.). 2015. *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Göttingen, Allemagne : Hogrefe.
- OIT. 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018*. Genève : OIT.
- Rossier, J., Maggiori, C. et Zimmermann, G. 2015. From career adaptability to subjective identity forms. In di Fabio A. et Bernaud J.-L. (eds.), *The construction of the identity in 21st century: A Festschrift for Jean Guichard*. New York : Nova Science Publishers, pp. 45-57.
- Santos, B. De S. 2014. *Epistemologies of the South: Justice against epistemicide*. Boulder, CO : Paradigm.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. et van Vianen, A. E. M. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *J. Vocat. Behav.*, Vol. 75, n°3, pp. 239-250.
- Urbanaviciute, I., Bühlmann, F. et Rossier, J. 2019. Sustainable careers, vulnerability, and well-being: Towards an integrative approach. In K. Maree (ed.), *Career counselling theory, research and practice: In search of promoting inclusion and sustainable employment for all* (pp. 53-70). Cham, Suisse : Springer.
- Vargas, C. 2017. Envisager l'apprentissage tout au long de la vie du point de vue de la justice sociale. *UNESCO, Recherche et prospective en éducation, réflexions thématiques*. Paris : UNESCO.