

CONCLUSION

JÉRÔME ROSSIER ET JEAN-PIERRE DAUWALDER
(UNIVERSITÉ DE LAUSANNE)

Les psychologues conseillers·ères en orientation ont depuis toujours la tâche importante, mais compliquée de faire le lien entre les aspirations et envies individuelles et les besoins et exigences de la société, en particulier de ses acteurs économiques et politiques. Ainsi, l'orientation consiste à la fois à accompagner des transitions vocationnelles et professionnelles et à aider les individus à se positionner sur le marché du travail. L'orientation répond donc à une double ou triple exigence dont les finalités sont différentes, centrées sur le développement de l'individu en soutenant l'insertion sociale et professionnelle. Les professionnel·le·s de la psychologie de l'orientation doivent ainsi savoir gérer l'ensemble de ces attentes et exigences en maintenant un équilibre parfois fragile, ce qui nécessite une sensibilité particulière à ces enjeux multiples et un niveau de compétences élevé (Schiersmann, Ertelt, Katsarov, Mulvey, Reid, & Weber, 2012).

Les cinq dernières décennies ont donné lieu à une accélération de l'évolution de nos sociétés, qui se trouvent ainsi confrontées à de nouveaux défis qui transforment aussi notre profession. Ces évolutions sont à la fois *technologiques*, avec la digitalisation et la robotisation, *économiques*, avec une internationalisation des échanges, des parcours et des savoirs, une réorganisation des outils de production ainsi qu'une désindustrialisation des sociétés occidentales, et *sociales*, avec une augmentation des flux migratoires et une perte de confiance dans les classes dirigeantes. Ces évolutions ont une incidence importante sur la structure du marché du travail (par exemple, le secteur des médias imprimés a perdu la moitié des places de travail ces dix dernières années) et sur la nature même du travail, la plupart des emplois ayant été impactés par le tournant numérique (Armez-Droz, 2015). De manière générale, les tâches

manuelles routinières et administratives semblent être en diminution, alors que les emplois du secteur des services, ainsi que les emplois intermédiaires et intellectuels connaissent, quant à eux, une augmentation (Aepli, Angst, Iten, Kaiser, Lüthi, & Schweri, 2017). L'incidence à long terme de ces changements sur le nombre d'emplois reste encore débattue (voir, par exemple, Arntz, Gregory, & Zierahn, 2016). Cependant, il est certain que la nature du travail va continuer à évoluer rapidement. Il semblerait que ces évolutions induisent une augmentation des emplois précaires, qui tendent à être occupés plutôt par des personnes qui sont en situation de vulnérabilité. On peut donc parler de dynamiques de précarisation et de dualisation (Hipp, Bernhardt, & Allmendinger, 2015). Ces évolutions rapides entraînent également une obsolescence rapide des savoirs acquis et la nécessité pour la plupart des individus de s'engager dans un processus d'apprentissage permanent. Nos sociétés sont également confrontées à d'autres défis importants, tant démographiques que climatiques, qui remettent en cause nos modes d'existence et qui pourraient contribuer à une instabilité sociale à venir (Werrel & Femia, 2018).

Dans cet environnement dynamique, les parcours de vie et professionnels tendent à se diversifier. On observe une dé-standardisation des parcours et l'apparition de carrières dites protéiformes (Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017). Le contexte exigeant que l'individu soit l'acteur de son parcours, c'est à cet individu que revient la tâche de lui trouver du sens, en lien notamment avec ses valeurs et ses objectifs, le champ social offrant un cadre de valeurs partagées plus diversifié et moins normatif (Massoudi *et al.*, 2018). Cet environnement implique aussi que les individus sont confrontés à davantage de transitions professionnelles, chacune pouvant potentiellement représenter une situation de vulnérabilité. Si la question de la gestion des transitions devient cruciale dans un monde globalisé, il en est de même de celle des conditions de travail. Bénéficier d'un travail décent est essentiel au bien-être et à la dignité des individus (Masdonati, Schreiber, Marcionetti, & Rossier, 2019), comme souligné par l'Organisation des Nations unies (ONU) dans sa Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 : « Toute personne a droit au travail [...]. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant [...] une existence conforme à la dignité humaine » (art. 23, al. 1 et 3, p. 75). Il est également spécifié que « toute personne a droit à

un niveau de vie suffisant pour assumer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille [...] ; elle a droit à la sécurité [...] » (art. 25, al. 1, p. 76). Si l'on veut garantir l'accès à un travail décent et à une carrière durable pour tou·te·s comme le préconise l'Agenda 2030 des Nations unies (2015), il faut notamment garantir l'accès à des prestations d'accompagnement à l'orientation et à l'apprentissage tout au long de la vie. Une carrière durable implique de pouvoir collectivement garantir une sécurité lors de ces transitions professionnelles (De Vos & Van Der Heijden, 2015). Ces évolutions ont également une incidence sur le rôle des psychologues conseillers·ères en orientation, qui sont amené·e·s à gérer une grande diversité de situations qui surviennent à différents moments de la vie et à travailler en collaboration avec d'autres professionnel·le·s, notamment dans le cadre de prestations d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, mais de plus en plus aussi au-delà, au sein des organisations politiques, économiques et sociales multiples. Pour ces raisons, notre société semble avoir toujours davantage besoin de professionnel·le·s hautement qualifié·e·s dans notre domaine.

Différentes approches théoriques nouvelles dans le domaine de l'orientation, comme celle du Life Design (Savickas *et al.*, 2009) ou de la théorie de la psychologie de l'activité de travail (Blustein, 2013), mettent l'accent sur l'importance de considérer les individus dans leurs contextes et de proposer des interventions qui leur permettent de développer leurs subjectivités, leurs réflexivités, leurs intentionnalités, leurs ressources et leurs capacités à gérer leurs parcours de vie (Nota & Rossier, 2015). Ces approches entendent favoriser l'émancipation, l'agentivité et le bien-être individuel en encourageant notamment le développement de ressources comme la volition professionnelle, l'adaptabilité de carrière, la capacité à se projeter dans l'avenir ou encore l'espoir. Un des avantages d'une approche centrée sur les ressources individuelles est qu'il est possible de les activer et de les développer (Rossier, 2015). Les prestations dans le domaine de l'orientation ont pour vocation de soutenir l'insertion professionnelle, notamment celle des populations les plus vulnérables, et leur efficacité a été largement démontrée (Whiston, Rossier, & Hernandez Barón, 2017). Il serait cependant intéressant de poursuivre l'étude des dynamiques du changement lors d'interventions d'orientation et de développer davantage la recherche sur les interventions préventives systématiques. Un autre défi consistera à continuer à garantir l'accès à nos prestations, notamment aux

personnes qui en ont le plus besoin, sans toujours la solliciter. Sans avoir la prétention de traiter de l'ensemble des thématiques importantes qui mettent à l'épreuve notre pratique, cet ouvrage s'est proposé de stimuler la réflexion des professionnel·le·s de l'orientation sur un certain nombre d'enjeux contemporains. Les questions de l'insertion, des inégalités et de l'inclusion ont été illustrées à travers les cas spécifiques des jeunes adultes, des migrants ou des personnes en situation de handicap. De toute évidence, la promotion d'une société inclusive et socialement juste implique de tenir compte d'un plus grand nombre d'aspects ou réalités. Il ne faut pas perdre de vue que la question de la justice sociale est centrale si l'on souhaite promouvoir une société et des carrières durables (IAEVG, 2013).

Pour que nos pratiques puissent continuer à répondre aux attentes des individus et de la société, il est important que nos modèles de développement de carrière et les interventions qui en découlent (1) soient adaptés aux problèmes émergents du monde du travail, tels que la précarisation des emplois, la multiplication des transitions ou la promotion du sens au travail ; (2) tiennent compte tout particulièrement des populations qui ne parviennent pas à accéder à un travail décent ou à une insertion socioprofessionnelle satisfaisante en réduisant l'impact des barrières et obstacles qu'elles peuvent rencontrer ; et (3) considèrent que le travail sous ses différentes formes et dans ses différents contextes culturels. S'il est crucial de comprendre l'individu dans son parcours et sa singularité, comme en témoigne la première partie de cet ouvrage, nos interventions devraient également tenir compte des contraintes et vulnérabilités des individus, tout en visant au développement de leurs ressources, ainsi que relevé dans les deux autres parties de notre ouvrage. Pour terminer, il ne faut jamais oublier que nos actions s'inscrivent dans un contexte social, politique et économique. Elles devraient ainsi être menées sur un plan tant individuel que collectif, si l'on veut relever le défi d'une insertion sociale et professionnelle durable et digne pour tou·te·s. Nos interventions, tout comme les actions des pouvoirs publics, devraient donc avoir pour vocation de favoriser le développement du capital humain, social et psychologique.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ABESSOLO, M., HIRSCHI, A., & ROSSIER, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22, 241-259. Doi: 10.1108/CDI-10-2016-0167.
- AEPLI, M., ANGST, V., ITEN, R., KAISER, H., LÜTHI, I., SCHWERI, J. (2017). *Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung*. Zollikofen: OBS IFFP/INFRAS.
- ARMEZ-DROZ, Ph. (2015). *Médias suisses à l'ère numérique*. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- ARNTZ, M., GREGORY, T., & ZIERAHN, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 189. Doi: 10.1787/5jlz9h56dvq7-en.
- BLUSTEIN, D. L. (éd.). (2013). *The Oxford handbook of the psychology of working*. New York: Oxford University Press. Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001.
- DE VOS, A., & VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- HIPP, L., BERNHARDT, J., & ALLMENDINGER, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13, 351-377. Doi: 10.1093/ser/mwv002.
- IAEVG (2013, septembre). *Communiqué on social justice in educational and career guidance and counselling*. Montpellier. En ligne: [<https://iaevg.com/Resources#Communiques>].
- MASDONATI, J., SCHREIBER, M., MARCIONETTI, J., & ROSSIER, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. Doi: 10.1016/j.jvb.2018.11.004.
- MASSOUDI, K., ABESSOLO, M., ATITSOGBE, K. A., BANET, E., BOLLMANN, G., DAUWALDER, J.-P., ... ROSSIER, J. (2018). A value-centered approach to decent work. In V. COHEN-SCALI, J. POUYAUD, V. M. PODGORNÝ, V. DRABIK-PODGORNA, G. AISENSEN, J.-L. BERNAUD, I. A. MOUMOULA, & J. GUICHARD (éds), *Interventions in*

career design and education: Transformation for sustainable development and decent work (pp. 93-110). Cham : Springer.

NOTA, L., & ROSSIER, J. (éds) (2015). *Handbook of the Life Design paradigm: From practice to theory and from theory to practice*. Göttingen : Hogrefe.

Organisation des Nations unies, Assemblée générale (10 décembre 1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme*. A/RES/217 (III) A. En ligne : [[http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217 \(III\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217%20(III))]

Organisation des Nations unies, Assemblée générale (21 octobre 2015). *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. A/RES/70/1. En ligne : [http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1].

ROSSIER, J. (2015). Personality assessment and career interventions. In P. J. HARTUNG, M. L. SAVICKAS, & W. B. WALSH (éds), *APA handbook of career intervention: Foundations* (vol. 1, pp. 327-350). Washington, DC : American Psychological Association. Doi : 10.1037/1438-018.

SAVICKAS, M. L., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.-P., DUARTE, E., GUICHARD, J., SORESI, S., VAN ESBROECK, R., & VAN VIANEN, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. Doi : 10.1016/j.jvb.2009.04.004.

SCHIERSMANN, C., ERTELT, B. J., KATSAROV, J., MULVEY, R., REID, H., & WEBER, P. (éds) (2012): *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counseling Professionals*. Heidelberg : IBW der Universität Heidelberg. En ligne : [www.nice-network.eu].

WERREL, C.E. & FEMIA, F. (2018) : Avec le changement climatique, la menace de nouveaux conflits. *Courrier de l'Unesco, Grand Angle*. 2018-2. e-ISSN : 2220-2227.

WHISTON, S. C., ROSSIER, J., & HERNANDEZ BARÓN, P. M. (2017). Evidence-based practice in career and workforce development interventions. In V. S. H. SOLBERG & S. R. ALI (éds), *The handbook of career and workforce development: Research, practice, and policy* (pp. 39-56). New York : Routledge/Taylor & Francis Group.