

Théorie des transitions

Le conseiller en orientation comme facilitateur

Des transitions jalonnent les trajectoires professionnelles tout au long de la vie: entrée dans la vie active, changements professionnels, passage à la retraite. Les conseillers doivent comprendre les processus et implications de ces changements.

Par Tania Zittoun, professeure en psychologie et éducation à l'Université de Neuchâtel, et Jonas Masdonati, professeur au Département des fondements et pratiques en éducation, Université Laval au Québec, Canada.

— Les transformations récentes de l'économie et de la société en général se traduisent par des parcours de vie moins linéaires et prédictibles que par le passé. Les trajectoires professionnelles sont de plus en plus ponctuées de transitions (ruptures, bifurcations), à la fois sources d'incertitude et porteuses de possibilités. Les transitions sont à comprendre comme des périodes d'ajustement à de nouvelles conditions de vie et de travail, caractérisées par trois types de changements: des redéfinitions identitaires, l'acquisition de compétences et de savoir-faire nouveaux, et un travail de construction de sens, à savoir l'inscription de ces événements dans sa propre histoire. Pour faciliter ces processus, les personnes peuvent faire appel à diverses ressources: institutions, personnes ou ressources plus symboliques, ou leur propre expérience. Les conseillers en orientation en font partie. Sur la base d'une série d'études, trois types de transitions et leurs enjeux ont été mis en évidence: l'entrée dans le monde du travail, les périodes d'alternance dans les trajectoires professionnelles et le passage à la retraite. Il s'agit d'identifier la manière dont les conseillers peuvent intervenir dans l'accompagnement de chacune d'elles.

Entrée dans la vie active

La transition école-travail débouche de moins en moins sur un métier pour la vie et est particulièrement complexe pour les jeunes qui vivent une insertion socioprofessionnelle non linéaire (suite

de dispositifs d'insertion, ruptures d'apprentissage, etc.). Les conseillers peuvent notamment aider les consultants à acquérir les compétences sociales qui leur permettent d'être reconnus dans l'entreprise, et ainsi soutenir le développement d'une identité professionnelle. Dans un contexte souvent instable, le travail sur les capacités de gestion du changement et les stratégies d'adaptation se révèle utile. Ils peuvent enfin faciliter la construction de sens, en travaillant sur l'élaboration de plusieurs scénarios d'avenir possibles et souhaitables, tout en apprenant à tolérer l'incertitude.

En raison des nouvelles formes de flexibilité du travail, les trajectoires professionnelles sont également souvent ponctuées de transitions. Une partie des employés occupent des positions périphériques sur le marché du travail, et alternent périodes de travail précaire et peu reconnu, d'inactivité, de formation permanente et de mise à jour. Les conseillers sont à même d'aider la personne à valoriser les apprentissages tirés de ses expériences, favorisant de fait la reconnaissance sociale et l'accès à des postes stables. Ils peuvent aussi accompagner la construction d'un sens du parcours, en y intégrant la sphère professionnelle ainsi que d'autres sphères de vie, et en encourageant le récit de soi.

Passage à la retraite

La transition à la retraite est caractérisée par le fait que des personnes, souvent encore en pleine forme, quittent leur activité professionnelle et réinventent

leurs occupations pour parfois 20 ou 30 ans. Le passage à la retraite signifie souvent la perte de réseaux de sociabilité, le sentiment de non-reconnaissance de l'expertise acquise et une remise en question du sens de la trajectoire personnelle. Les conseillers ont un rôle à jouer dans la préparation de cette transition: accompagner les personnes dans une démarche réflexive sur les compétences acquises et l'expérience passée, favoriser leur réengagement vers d'autres sphères d'expérience, aiguiller sur les dispositifs facilitant cette transition ou les activités qui leur permettent de trouver des personnes ressources, des relations gratifiantes ou des moyens symboliques susceptibles de consolider le travail de construction de sens.

Dans tous ces cas, les conseillers en orientation peuvent devenir des personnes ressources, d'une part en sensibilisant les institutions et les acteurs sociaux aux enjeux, notamment identitaires et affectifs, de ces transitions. D'autre part en soutenant les différents processus chez la personne concernée. Pour y parvenir, il s'agit par exemple d'aider la personne à identifier les potentiels sur lesquels s'appuyer, souvent hors de la sphère professionnelle, dans son expérience de vie, dans ses engagements sociaux et familiaux, dans ses loisirs ou dans la fiction. —

Ce résumé est tiré d'un article paru dans la revue française O.S.P. L'orientation scolaire et professionnelle.