



HAL
open science

Orientation

Hervé Breton

► **To cite this version:**

Hervé Breton. Orientation. Dictionnaire de sociologie clinique, 2019, pp.454-455.
10.3917/eres.vande.2019.01.0454 . hal-03168757

HAL Id: hal-03168757

<https://hal.science/hal-03168757>

Submitted on 12 Sep 2022

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.

[PREPRINT]

BRETON, H. (2019). L'orientation. Dans A. Vandeveld-Rougale et P. Fugier (dir.), *Dictionnaire de sociologie clinique* (p. 454-455). Toulouse : Érès.
<https://doi.org/10.3917/eres.vande.2019.01.0454>

Hervé Breton

herve.breton@univ-tours.fr

<https://orcid.org/0000-0003-3536-566X>

Université de Tours, EA7505, France

ORIENTATION

L'incertitude contemporaine sur le devenir professionnel transforme les conceptions et fonctions de l'orientation, scolaire comme professionnelle. En France, l'après Seconde guerre mondiale se caractérise pour Jean-Pierre Boutinet comme l'une de ces périodes aux repères stables, se présentant à l'adulte avec des jalons et des étapes rendant prévisible la conduite de la vie professionnelle. Cette stabilité relative fut propice à l'émergence des fonctions de conseil et d'orientation (Danvers, 20016), visant à informer, diagnostiquer et préconiser pour l'évolution et les progressions de carrières*. À l'inverse, l'adulte contemporain évoluant dans un monde caractérisé par le brouillage des repères et les processus d'évolution accélérée (Gaulejac 2014), il se voit contraint d'apprendre à s'y orienter. Quid des fonctions et des métiers de l'orientation ?

Précarisation de la vie professionnelle et conduite de la vie

La précarisation* de la vie professionnelle crée des situations d'incertitude intense pour le sujet. Une pluralité de termes permet de les nommer, en les différenciant selon le niveau de déstabilisation qu'elles provoquent : mobilité, bifurcation, transition, reconversion... En France, la succession des accords nationaux interprofessionnels (ANI) ne fait qu'acter ce mouvement de désinstitutionnalisation du cours de la vie professionnelle, voire de la vie tout court. Depuis l'ANI de 2003, il est devenu vital de « sécuriser les parcours » et « d'apprendre à évoluer professionnellement ». Ces termes traduisent un passage : le transfert des responsabilités, sur les seuls individus, de la conduite de leur vie professionnelle. L'adulte contemporain se doit de penser sa vie, son expérience, de devenir réflexif, afin de savoir s'orienter.

Il s'agit donc d'un changement de paradigme que celui de l'individu orienté à celui du sujet s'orientant. Ce nouveau paradigme peut signifier tant une émancipation des normes et des figures instituées pour exister professionnellement, qu'une nouvelle forme d'aliénation se concrétisant dans l'injonction contemporaine à la réflexivité*. Les dispositifs mis en œuvre en France depuis la loi sur le bilan de compétences de 1991, le passeport-formation (ANI de 2003), ou le Conseil en Évolution Professionnelle (loi sur la formation professionnelle de 2014), participent de ce travail accompagné durant lequel le sujet réfléchit son expérience, analyse ses acquis, redéfinit ses perspectives professionnelles. Cependant, cette émergence de dispositifs d'accompagnement au devenir de l'adulte réflexif peut être lue comme la conséquence de la dégradation des solidarités collectives et du principe de coresponsabilité dans les relations entre acteurs du monde du travail.

Activités réflexives et auto-orientation

Oscillant entre orientation et désorientation, ce travail d'élaboration de l'expérience et de construction de scénarios d'évolution professionnelle s'accompagne d'un travail sur soi. Il engage le sujet dans des activités réflexives conjuguant les processus d'historicisation et

43 d'explicitation de l'expérience. Le travail d'historicisation vise, notamment pour la sociologie
44 clinique, l'émancipation des déterminations que le milieu socio-familial produit sur le cours
45 du devenir (par exemple, dans le cadre d'un travail sur le roman familial et la trajectoire
46 sociale). Ce travail ouvre droit à une redéfinition des perspectives d'évolution par la
47 transformation des manières de voir et de penser les possibilités d'inscription dans la vie
48 professionnelle. Cette perspective « existentielle » pense donc le devenir du sujet dans son
49 histoire, sans réduire la problématique de l'orientation aux enjeux du placement sur le marché
50 du travail, ou de l'adéquation entre expériences acquises, certifications obtenues et métiers en
51 tension.

52 Le développement d'un paradigme de l'orientation, dont le soubassement suppose un travail
53 réflexif conduit par le sujet, a eu pour conséquence, depuis une vingtaine d'années, de faire
54 émerger les fonctions d'accompagnement (Boutinet et al, 2008) et du conseil en évolution
55 professionnelle. Ces approches, notamment théorisées par Alexandre Lhotellier (2001) dans
56 son ouvrage intitulé *Tenir conseil*, mettent l'accent sur l'accompagnement des processus de
57 délibération et de discernement, du point de vue du sujet accompagné. Ces pratiques, se
58 différenciant des approches fondées sur le diagnostic et sur le pronostic (encore majoritaires
59 en France – ou plus largement - dans les dispositifs publics, ou délégués, d'accompagnement
60 à l'emploi), assument l'impossibilité de prévoir et de se prononcer à la place d'autrui. De ce
61 point de vue, elles visent, dans une perspective socio-clinique, le développement du pouvoir
62 d'agir, l'orientation résultant alors de la conjonction entre la définition d'un cap et
63 l'engagement dans l'action.

64 La mise en œuvre de ces pratiques, visant le maintien ou la restauration des capacités du sujet
65 à s'orienter, se heurtent aux contraintes très actuelles issues des dispositifs de suivi et de
66 contrôle qui les encadrent. Le souci de « bonne gestion » crée des paradoxes mettant à
67 l'épreuve le sens et l'éthique des professionnels du conseil et de l'orientation. Nombreuses
68 sont en effet les situations dans lesquelles les professionnels sont pris dans un paradoxe entre
69 la nécessité de créer les conditions pour que les personnes accompagnées prennent le temps
70 de délibérer sur leur situation et la prise en compte des critères imposés par les « conventions
71 d'objectifs » imposant des cadres temporels étroits et minutés. Le desserrement de l'emprise
72 des logiques gestionnaires (Gaulejac, 2004) devient, dans ces situations, la condition
73 nécessaire au maintien d'une attention sensible aux aspirations et possibilités d'évolution
74 professionnelle du sujet accompagné.

75 **Bibliographie**

76 Jean-Pierre BOUTINET, Noël DENOYEL, Gaston PINEAU, Jean-Yves ROBIN (2008),
77 *Penser l'accompagnement adulte*, Paris, PUF.

78 Francis DANVERS (2006), *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*, Lille,
79 Septentrion.

80 Alexandre LHOTELLIER (2001), *Tenir conseil. Délibérer pour agir*, Paris, Seli Arslan.

81 Vincent de GAULEJAC (2014), *Qui est je ?*, Paris, Seuil.

82 Vincent de GAULEJAC (2004), *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil.