



CONFERENCE DE CLOTURE

Le « Life Designing au XXIème siècle »

Dr Mark Savickas

PhD, médecin et Professeur au département des sciences du comportement du Collège de médecine de la Northeastern University de l'Ohio.

Cette présentation met en lumière le changement qui s'opère entre l'adaptation de soi au travail au XX^e siècle et l'adaptation du travail à soi au XXI^e siècle.

Le Professeur Mark Savickas remercie tout d'abord le Congrès pour la stimulation intellectuelle qu'il apporte, et pour l'esprit communautaire qui l'anime.

ABSTRACT

This presentation highlights the shift from 20th century *fitting self to work* to 21st century *fitting work to self*. Twentieth century models of vocational development and career counseling emphasize individualism, actualization of an inner self, and strategies for self-development in corporate bureaucracies. In the 21st century, models emphasize that individuals co-construct themselves with the help of their societies, narrate life stories in a community, and allocate their resources according to their own life-history strategies. This presentation will discuss how individuals construct a self, shape an identity, and design a life by drawing on resources provided by society. The goal of life design counseling is to help citizens find work that needs doing, activities that are personally meaningful, and projects that matter to the community.

Le mot-clé de ce thème : construire sa vie, est l'adaptation, c'est-à-dire l'équilibre à trouver pour sa propre survie dans son environnement. C'est le but de la culture. Outre la survie, l'adaptation nous apporte également la satisfaction personnelle et familiale. C'est pour cela que le conseil en orientation et la psychométrie se sont intéressés à l'adaptation. Le conseil en orientation vise à aider les acteurs à trouver une place qui leur convient dans la société. Pour aider les personnes, toutes les cultures racontent des histoires, des narrations, au travers des mythes, des livres, des films, des pièces de théâtre, dans lesquels les personnes puisent des ressources pour construire leur propre scénario de vie.



La socialisation (la culture), transmise par les parents puis par l'école, apporte des repères sur les étapes et le déroulement de la vie (école, études, travail, enfants...). Qu'observe-t-on avec l'évolution de la Société, le passage de la campagne à la ville avec les nouvelles technologies ? La ville a entraîné une normalisation des scénarios de vie. Dans les années 60, on observe, dans la plupart des sociétés occidentales, un modèle dominant. Les populations du melting-pot ont assimilé ces normes ainsi que la langue du pays, pour être américains. Malgré les inégalités sociales et les différences de genre ou d'origine ethnique, un modèle de vie normalisé s'est imposé.

A tel point qu'après la seconde guerre mondiale, Eric Erickson pouvait écrire « voici l'histoire de la vie » avec les différentes étapes qui la jalonnent. Puis une psychologue de Vienne, Charlotte Bühler, décrivit les étapes de la vie : croissance, exploration, réalisation sur lesquelles Donald Super s'est appuyé pour décrire le développement de carrière. Ainsi, après la seconde guerre mondiale, est née l'éducation à la carrière. Elle apprend comment réussir sa vie professionnelle, gravir les échelons hiérarchiques. Le concept de parcours professionnel (career) s'est développé avec les bureaucraties des grandes entreprises, à l'intérieur desquelles les salariés peuvent gravir les échelons. Dans les années 50, on parlait d'entretien d'orientation professionnelle (vocational guidance) et pas de parcours professionnel (career). Le concept de parcours professionnel a donc émergé avec le développement pyramidal des emplois dans les grandes entreprises.

Nous avons alors deux services : un service d'orientation professionnelle en France avec les tests psychométriques (Piéron) et un service d'éducation à la carrière apprenant aux gens comment réussir dans les affaires, dénommé aujourd'hui « coaching ».

Dans les années 70 aux USA, le concept de scénario de vie a suscité beaucoup d'intérêt. L'abondante littérature décrivant les étapes de la vie et la préparation des transitions témoigne de ce succès (exemple : évocation des moments de crise à la quarantaine ou la cinquantaine).

Les étapes de la vie engendrent des rôles. Sachant que l'identité est le Moi qui s'exprime dans un rôle social, on a plusieurs identités, en tant qu'étudiant, travailleur, parent, membre d'un parti politique ou d'une association... Les rôles fondamentaux sont vécus par tous : travailler, avoir des amis, aimer quelqu'un, appartenir à une communauté. Ainsi à la question, quel est le sens de la vie, on répond, dans le monde occidental : le travail, les amis, l'amour. C'est le sens de la vie, mais le travail aujourd'hui ne tient plus le rôle principal.

En tant que conseillers, nous représentons, la société, la réalité, et devons aider le jeune à développer les compétences non apprises dans le milieu familial, lui donner des repères sur la société, et lui faire prendre conscience de la place qui lui conviendrait.

Dans les années 70, les philosophes disaient « tout est autorisé, mais rien n'est possible », et par ailleurs, on expérimentait la drogue, la vie en communauté, le libre-amour... Ces années-là ont été suivies d'une période de chaos (crise économique initiée par la crise pétrolière en 1980). Au lieu d'être normalisés par les institutions, les gens ont commencé à s'individualiser.



Les grandes institutions (les grandes religions, compagnies, industries) ont commencé à s'effondrer et de ce fait les cadres contenant se sont délités. La société est devenue beaucoup plus individualiste car les gens ont compris qu'ils ne devaient compter que sur eux-mêmes et devenir acteur, auteur de leur vie. Dans les sociétés avancées, l'évolution a entraîné de grands changements : révolution numérique et technologique, mondialisation. Le monde est devenu moins prévisible, moins régulé, moins stable, moins ordonné. Avec la désinstitutionnalisation, les repères traditionnels disparaissent. Nous ne pouvons donc plus prédire notre histoire de vie. Nous avons plus de choix à faire, plus de flexibilité, mais une liberté précaire, un avenir incertain, dans une société instable. D'où la fracture sociale.

Nous sommes donc passés d'une institutionnalisation de nos vies à une individualisation. L'industrialisation nous avait donné un cadre, une histoire, un modèle, qui disparaissent. L'urbanisation a développé le vivre ensemble, ainsi, les conseillers, autrefois, apprenaient d'abord aux jeunes nouveaux arrivants à devenir des citoyens avant de dispenser des conseils en orientation. Maintenant, ils accompagnent des employés mobiles changeant de ville ou de pays. La famille cadrerait les enfants en leur apprenant les règles, les limites, les attentes et l'organisation cadrerait les adultes (salaires réguliers, retraite, sécurité sociale, réseau social). Mais les grandes entreprises disparaissant ou se restructurant, on observe un nivellement par le bas (déqualification...) et l'impossibilité de développer une carrière. Les emplois permanents diminuent, les emplois temporaires (intérim, CDD) augmentent. Les patrons veulent payer le travail mais pas des travailleurs, d'où des embauches pour des projets, des missions, mais pas de contrat social. Aux USA, une personne sur quatre a un employeur pour moins d'un an, une sur deux pour moins de cinq ans. Environ deux tiers des jeunes employés en Allemagne n'ont pas de travail permanent. Ils ont un travail, pas un métier. 24% des travailleurs américains sont à temps partiel, de même que 66% des nouveaux emplois. Un exemple de cette évolution : pour réaliser un film, on va embaucher 300 personnes pour trois ans. Aux USA 40% ont des emplois standards, traditionnels, 40% ont des emplois précaires et 20% sont au chômage. Face à cette nouvelle organisation sociétale, c'est notre rôle d'aider les jeunes et les adultes à s'adapter. La période de transition école / travail devient un cauchemar. Par ailleurs, une autre tendance est de ne plus attribuer de bureau fixe aux employés

Les jeunes ne savent pas comment s'y prendre, ils sont angoissés et ont besoin des conseillers pour les aider à réfléchir, leur donner des explications, et leur faire trouver des solutions. Le scénario d'avant : école / travail / temps plein / appartement / famille est fini. C'était le scénario de 80% des femmes en 1960, de 50% des femmes en 2000 et de 40% en 2010. Le scénario standard s'estompe. Les nouveaux comportements des jeunes : ils vivent seuls, en cohabitation sans être mariés, avec des naissances hors mariage. En 2006, plus de 50% des enfants de femmes de moins de trente ans sont nés hors mariage.

L'individualisation empêche les gens de faire des projets. Ils doivent développer des compétences pour être employables et doivent apprendre à être flexibles. Selon Beck, nous entrons dans une société de risque et d'anxiété, les personnes ne sont plus sûres de rien, hésitent et ont du mal à prendre des décisions.



En 1910 - 1912, l'industrialisation créait une nouvelle étape de la vie : l'adolescence (à l'ère agricole, on passait de l'enfance à l'âge adulte). A l'ère de la désindustrialisation apparaît une autre étape : l'adulte en devenir, de 19 à 29 ans (taux de chômage élevé). Ces jeunes arrivent cependant à se faire une place, avec des petits emplois, et vivent en co-location.

J'entends parler dans beaucoup de pays des NEET (not in employment, not in education or training). Ils ne peuvent construire une place d'adulte : aux USA, on les appelle les enfants boomerang, en France, les enfants Tanguy (ils partent étudier et reviennent à la maison). Au Japon, on les appelle les « parasites célibataires ». En Angleterre, en 2009, on comptait presque un million de NEET ; 40% d'entre eux vivent dans une maison où personne ne travaille. Ces chiffres sont en hausse en Espagne, en Turquie, au Mexique, en Italie, et partout dans le monde, la tranche d'âge étant plus ou moins étendue en fonction du pays.

.Les NEET eux, hésitent à se lancer dans quelque chose car les voies identitaires s'estompent. A notre époque, la vie sociale stable n'existe plus et notre rôle est de créer de l'espoir car la société est incertaine et pleine de risques et quand vous n'êtes pas sûr, vous ne foncez pas. Le « script » (scénario) a disparu et ils cherchent vainement à s'adapter.

Selon BECK : « Nous entrons dans une **société de risque et d'anxiété** où nous ne sommes plus sûrs de rien ».

La carrière aujourd'hui est le chemin que l'on voit lorsque l'on se retourne. Il est très difficile de planifier dans une société à risques.

L'entretien constructiviste de conseil de carrière est un outil qui permet au sujet de se repérer dans un monde où il n'y a plus de sécurité : il concerne ces jeunes qui ont à s'auto-construire, à se faire eux-mêmes, à se créer leur propre biographie, leurs propres options. Ils doivent définir leurs propres buts dans tous les domaines dans un contexte de « dé-traditionnalisation ».

La connaissance de sa biographie et de celle de ses parents permet, lors de l'entretien, une prise de conscience qui à son tour module les choix. Il est important de mettre en mots sa propre histoire et celle de sa famille, et de savoir d'où l'on vient.

L'histoire familiale » est passionnante, et il est possible d'aider le sujet à créer sa propre biographie en lui proposant de nombreuses questions lors des entretiens, telles que :

- **Quelle est votre histoire ?* », « **Quelle est l'histoire de votre famille ?* », « **D'où venez-vous ?* »

- **Où votre père et votre mère se sont-ils connus ? Où se sont-ils mariés ? Quelle a été leur première crise ?* » « **Quelles sont vos croyances, vos valeurs, vos intentions dans la vie ?* ».

Le sujet doit s'approprier son histoire, comprendre sa trajectoire unique en prenant conscience de ses différences : en quoi son histoire est-elle unique dans ce contexte social ? Quelles sont ses responsabilités ? :

« *Quelles sont les actions dans votre histoire que vous avez construites individuellement ?* »



En orientation, Il est aussi naturel d'évoquer ses loisirs, sa religion et sa culture, car ces facteurs ont eux aussi une histoire et inter-agissent avec le scénario (le « script de sa vie ») :

« *Que lisez-vous? Quels livres, quelles pièces de théâtre, quels films aimez-vous ? Quels sont vos loisirs ?* »

...et à quelle culture, à quelle religion appartenez-vous ? »

« Quel est le script de sa religion ? » (c'est peut être le travail et les amis, mais pas la vie sexuelle : c'est sa réalité).

Pour citer mon propre exemple, mon père parlait sept langues mais moi, pour devenir Américain, j'ai dû me contenter d'une seule langue !

Certes, je suis unique, nous sommes tous uniques, mais, il y a des gens qui nous ressemblent et la tâche consisterait également à chercher nos propres points communs avec ceux-ci:

« *Où travaillent les gens qui me ressemblent ?* ». En vérité, il y a très peu de métiers que l'on peut exercer !

Lors de ce dialogue constructif, le sujet prendra conscience de ses propres besoins et sera plus apte avec le temps à assumer plus de responsabilités.

Le CONSEIL en orientation de carrière (également traduit par coaching) met désormais l'accent sur les caractéristiques uniques du sujet. Le conseil exige le dialogue : pour écouter sa propre histoire, sa biographie, pour faire face aux contraintes sociales. Cependant au cours de ce dialogue, l'individu doit faire de la reconstruction permanente : se construire et se reconstruire à travers le récit de sa propre biographie (biographicité). L'accent est mis sur la quête pour que le sujet prenne conscience de ce qui est le plus important pour lui. Cette phase l'aidera ainsi à conserver un équilibre avec son environnement afin que la vie soit faite de joie.

Le LIFE DESIGNING (Career management) signifie deux choses : adaptabilité et identité dans une société à risques. On a le devoir de préparer les jeunes à s'adapter et à se développer, à devenir responsables de leur propre vie, à devenir un citoyen et aimer les autres. « Votre sécurité est dans votre flexibilité ».

Nous devons expliquer à ceux qui viennent nous voir « ce qu'ils sont et ce qu'ils veulent devenir ». En permettant le dialogue, ils s'écoutent raconter leur histoire et prennent conscience de la façon dont ils se distinguent en tant qu'être. Nous faisons en sorte qu'ils soient aidés à penser à leur propre place dans le monde, à saisir les opportunités et à faire de leur mieux. L'orientation est un droit mais notre responsabilité est de faire face aux besoins de cette nouvelle génération afin de développer une meilleure appréhension de l'organisation du monde.

Notre mission est le « Life planning, life education » : c'est-à-dire « parler de la vie » en faisant émerger une conscience de soi et en aidant à clarifier son identité afin de devenir plus adaptable.

Nous devons devenir conscients de la façon dont on transite d'une vie de travail à une vie de famille et à une vie de relations pour penser sa place dans le monde. Et ceux qui clarifient leur



identité sont plus à même d'aider leur famille, leur communauté, leur ville, leur pays à devenir plus adaptables.

L'orientation, c'est le service dans le respect or, en temps de crise, nous restructurons l'orientation ! (cf Jean Guichard et les auteurs qui appartiennent au « Life Design International Research Group »).

Au XX ème siècle, la réponse était donnée par la science.

Au XXI ème siècle, la réponse est : « Votre propre vérité, c'est ce à quoi vous souscrivez ».

Nous devons nous adapter, prendre à bras le corps notre propre développement.

Il faut se préoccuper de son avenir, être responsable, curieux, confiant...mais, n'oublions pas qu'un « *BON JOB* », c'est celui qui prépare au suivant ! Il faut désormais préparer les gens à toute une période d'employabilité et non pas à un emploi !

Je suis fier d'appartenir à la communauté des conseillers d'orientation car nous aidons les jeunes générations. Nous remplissons une mission humaniste et dans un monde sans sécurité, nous créons de l'espoir.

Retenons que dans le « LIFE DESIGN » ce qui est le plus important pour soi est de conserver un équilibre avec son environnement afin que la vie soit faite de joie.

*NB : A la fin de sa conférence, Mark SAVICKAS a offert de manière entièrement désintéressée la possibilité de télécharger son ouvrage : « **Théorie de la construction d'une carrière** » sur le site :*

http://www.acoc.info/database/Image_usager/2/RaymondJean/Construction_carri%C3%A8re

Ce document a été réalisé d'après l'enregistrement filmé de la conférence de Mark Savickas par Elisa Blanchard, directrice du CIO de Nîmes Ouest, et Christine Jacquet, COP au CIO de Montpellier Centre.

