



Région académique
BRETAGNE

académie
Rennes



L'orientation dans le milieu éducatif – apport de la psychologie

Les Mercredis Savants

Mercredi 30 mai 2023

Maud BESANÇON - maud.besançon@univ-rennes2.fr

Psychologue et Professeure des Universités à l'Université Rennes 2







Définitions

- « Détermination de la meilleure voie, dans l'enseignement secondaire, professionnel et supérieur, en fonction des aptitudes et des motivations du sujet, ainsi que du marché de l'emploi. » (Petit Larousse Illustré, 2005)
- Champ scientifique interdisciplinaire :
 - Psychologie
 - Sociologie
 - Sciences de l'éducation
 - Anthropologie
 - Economie
 - ...

Définitions

- « Détermination de la meilleure voie, dans l'enseignement secondaire, professionnel et supérieur, en fonction des aptitudes et des motivations du sujet, ainsi que du marché de l'emploi. » (Petit Larousse Illustré, 2005)
- Champ scientifique interdisciplinaire :
 - Psychologie
 - Sociologie
 - Sciences de l'éducation
 - Anthropologie
 - Economie
 - ...
- **Sélection professionnelle** = appariement aptitudes individuelles / aptitudes requises pour l'activité professionnelle
- **Sélection** = on part des exigences de l'emploi (compétences, savoirs, savoir faire, savoir être) et on répond à la question « l'individu y satisfait-il ? »
- **Orientation** = on part des possibilités de l'individu et on recherche quelles sont les activités professionnelles qui peuvent lui convenir.

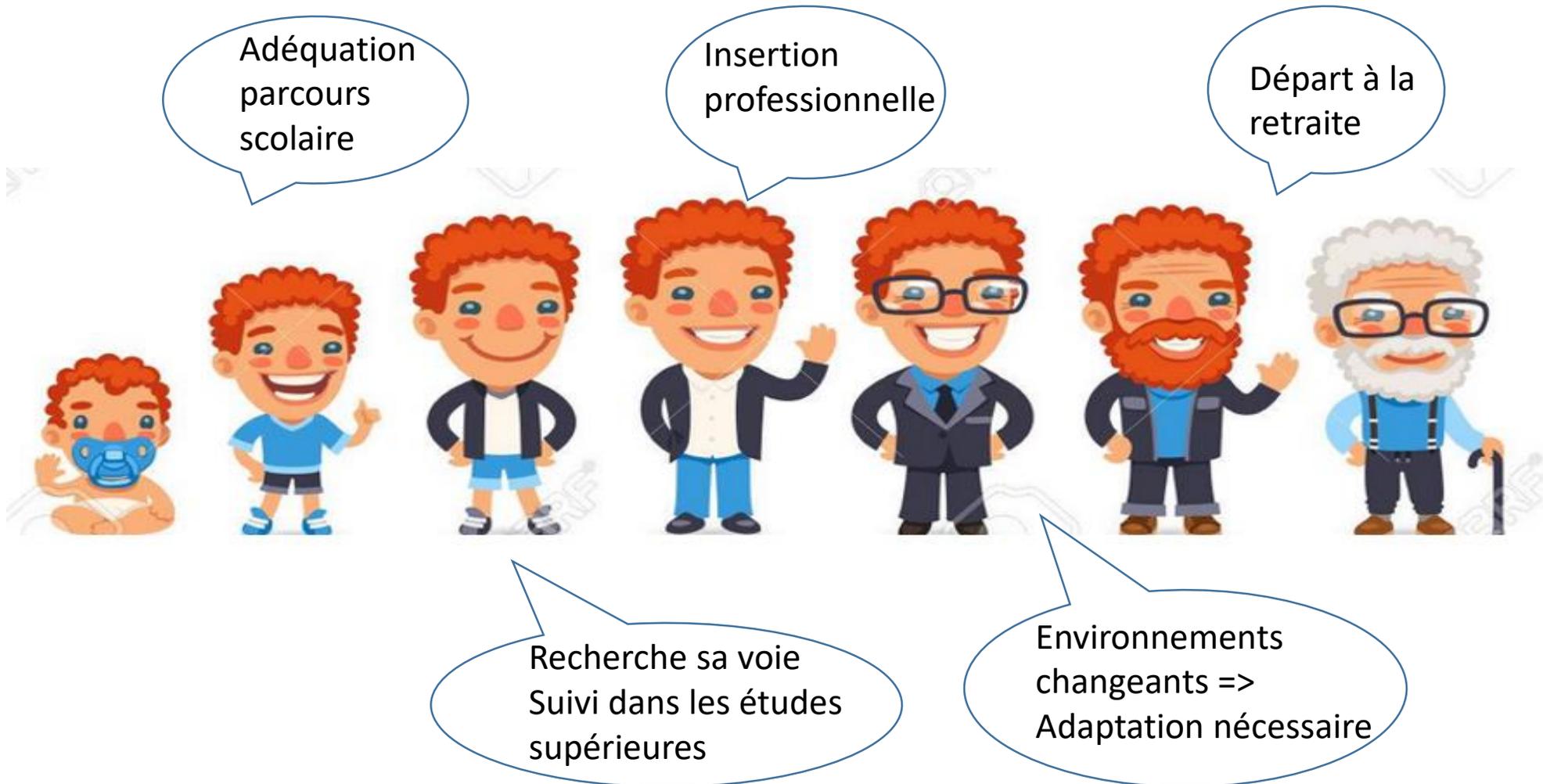
Définitions

- Orientation = instrument de répartition et de socialisation
- Deux objectifs :
 - Répartition des emplois et des formations
 - Accompagnement destiné à aider les personnes à se situer et à agir dans un environnement donné
 - Socialisation et éducation
 - Théorie de l'adaptation au travail ou de la correspondance entre la personne et son environnement (Dawis & Lofquist)
 - L'orientation des personnes les façonne, en modelant leurs valeurs, représentations, intérêts et en développant les aptitudes, compétences et connaissances

Divers publics



Divers publics



Divers publics ... en développement

Collégiens & lycéens

Jeunes adultes

Divers publics ... en développement

Collégiens & lycéens

- Développer des relations sociales avec des personnes de son âge
- Intégrer un rôle social (masculin ou féminin)
- S'accepter physiquement
- Développer une indépendance vis-à-vis des parents et des autres adultes
- Se préparer à une vie en couple
- Se préparer à une carrière / vie professionnelle
- Développer des valeurs et devenir une personne responsable

Jeunes adultes

Divers publics ... en développement

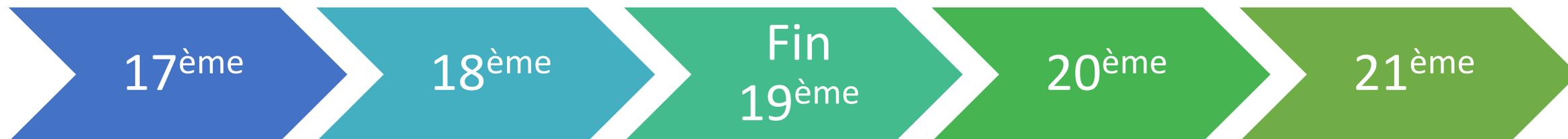
Collégiens & lycéens

- Développer des relations sociales avec des personnes de son âge
- Intégrer un rôle social (masculin ou féminin)
- S'accepter physiquement
- Développer une indépendance vis-à-vis des parents et des autres adultes
- Se préparer à une vie en couple
- Se préparer à une carrière / vie professionnelle
- Développer des valeurs et devenir une personne responsable

Jeunes adultes

- Trouver un.e partenaire puis cohabiter avec son conjoint ou sa conjointe
- Intégrer un rôle social (masculin ou féminin)
- Construire une famille puis avoir et élever des enfants
- Avoir son propre logement
- Avoir un travail
- Devenir un.e citoyen.ne
- S'intégrer dans un groupe social

Evolution de l'orientation



Evolution de l'orientation



Le travail n'est pas une source d'accomplissement ; il ne confère pas un statut spécial ou de privilèges
Un individu accompli est un homme honnête, cultivé, qui s'adonne aux art et aux lettres

Evolution de l'orientation



Le travail n'est pas une source d'accomplissement ; il ne confère pas un statut spécial ou de privilèges
Un individu accompli est un homme honnête, cultivé, qui s'adonne aux art et aux lettres

L'individu est qualifié en fonction de son rapport à la production des biens et services
Les biens de production n'appartiennent pas aux travailleurs ; un salaire est accordé en échange de la force de travail

Evolution de l'orientation



Le travail n'est pas une source d'accomplissement ; il ne confère pas un statut spécial ou de privilèges
Un individu accompli est un homme honnête, cultivé, qui s'adonne aux art et aux lettres

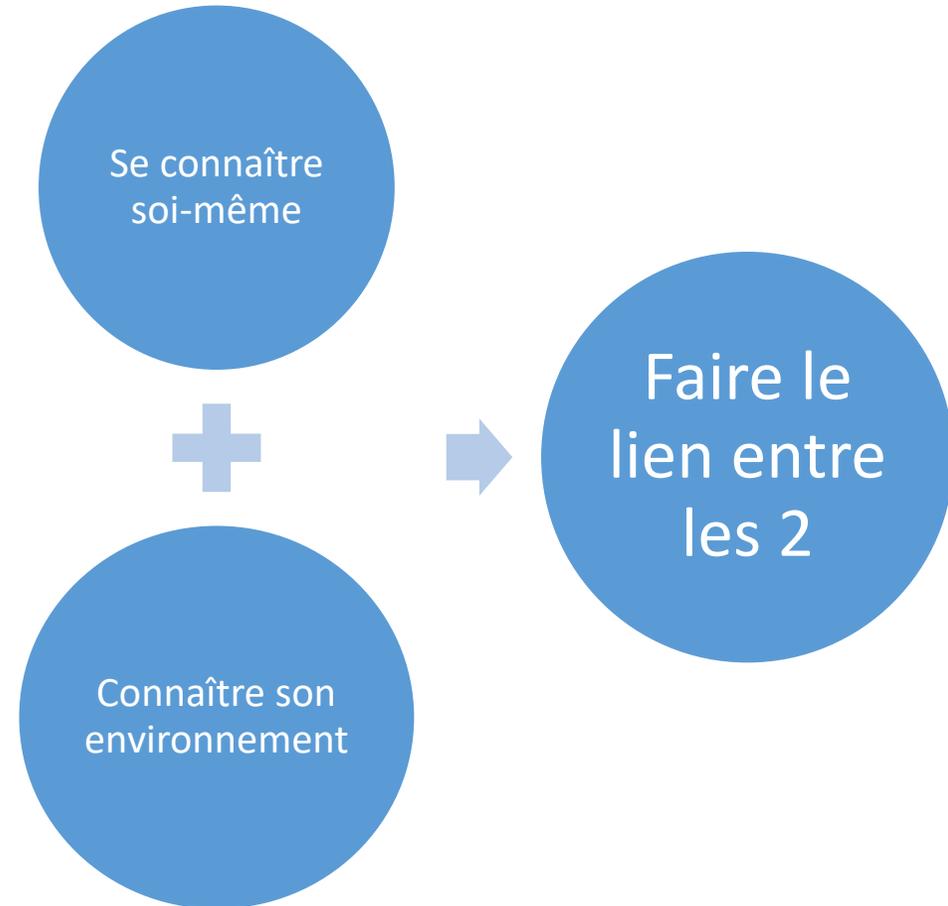
L'individu est qualifié en fonction de son rapport à la production des biens et services
Les biens de production n'appartiennent pas aux travailleurs ; un salaire est accordé en échange de la force de travail

Les enfants ne succèdent plus directement à leurs parents
L'apprentissage n'est pas directement réalisé au contact de l'adulte
Orientation scolaire en rapport avec l'appartenance sociale de l'élève (primaire supérieure et secondaire supérieure)
1^{er} objectif : favoriser la transition de l'école à l'emploi

Fondation de la psychologie de l'orientation



- Frank Parsons (1854-1908)
 - Ouverture d'un centre d'orientation à Boston
 - Développement des bases du conseil en orientation
 - Développement d'une approche trait-facteur



Approche traits - facteurs

L'approche traits - facteurs

Traits

- Caractéristiques de l'individu
- Permettent d'identifier l'environnement professionnel qui peut correspondre

Facteurs

- Caractéristique de l'environnement professionnel
- Permettent d'identifier les caractéristiques nécessaires pour réussir dans l'activité professionnelle

L'approche traits – facteurs – application sur les intérêts professionnels

Expression de la personnalité

- Le choix d'orientation reflète ce que la personne est
- Le choix d'orientation résulte de l'interaction entre :
 - Son histoire de vie
 - Sa perception de la réalité
 - Ses interactions avec l'environnement

Intérêts Personnalité

L'approche traits – facteurs – application sur les intérêts professionnels

Expression de la personnalité

- Le choix d'orientation reflète ce que la personne est
- Le choix d'orientation résulte de l'interaction entre :
 - Son histoire de vie
 - Sa perception de la réalité
 - Ses interactions avec l'environnement

Intérêts Personnalité

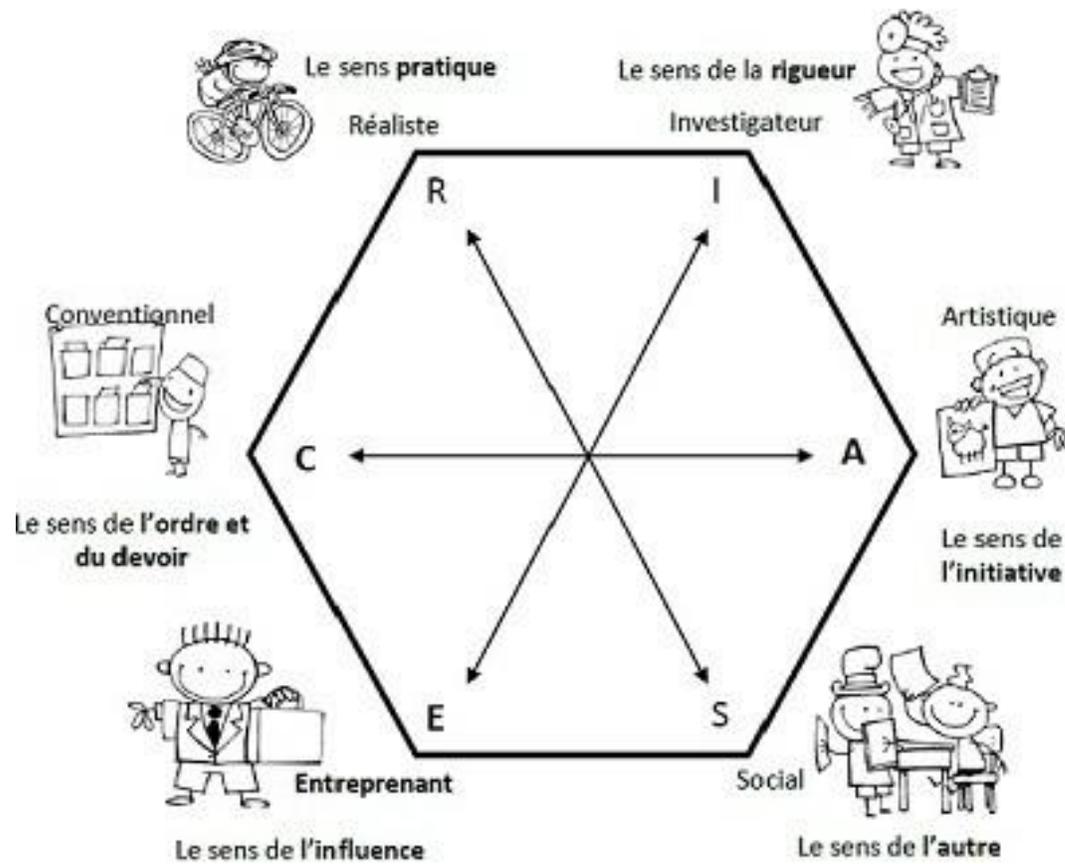
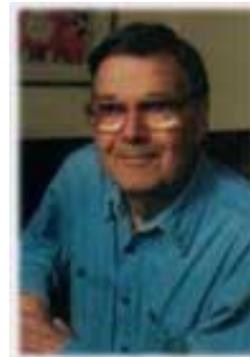
- Les choix d'orientation se fondent sur :
 - Nos savoirs;
 - Notre savoir-être
 - Notre savoir-faire
- Les préférences vocationnelles sont une partie de la personnalité



Théorie de Holland - hypothèses

- Les conduites d'orientation sont fonction de l'appariement ou de la congruence entre la personnalité de l'individu & l'environnement
- Les individus recherchent donc des environnements qui correspondent à leurs intérêts et ils s'y adaptent d'autant mieux que la correspondance est forte.
- Les hypothèses relient entre elles les caractéristiques:
 - Des personnes;
 - Des environnements professionnels;
 - Des comportements.

Théorie de Holland





Théorie de Holland

Types de Holland	Aptitudes	Traits de personnalité	Intérêts
RÉALISTE Personne exerçant surtout des tâches concrètes.	Aptitudes visuo-motrices et perception spatiale Ex.: dextérité manuelle, sens de la mécanique, bonne forme physique.	Ex.: patient, minutieux, endurant physiquement, constant.	La mécanique et le travail de plein air. Ex.: manipulation de machines, mécanique/électronique, nature et environnement.
INVESTIGATEUR Personne ayant besoin de connaissances théoriques pour agir.	Aptitude aux activités scientifiques et mathématiques Ex.: intelligence abstraite, résolution de problèmes, rigueur intellectuelle.	Ex.: critique, curieux/chercheur, soucieux de se renseigner, calme/réservé.	Les sciences et les mathématiques. Ex.: activités intellectuelles, chimie, physique, biologie, mathématique, haute technologie.
ARTISTIQUE Personne s'exprimant par le biais de l'expression artistique	Aptitude artistique Ex.: sens esthétique, idées originales, facilité dans les arts plastiques.	Ex.: spontané, expressif, imaginatif, émotif.	Les beaux-arts, la littérature et les langues. Ex.: beaux-arts, littérature et langues, musique.



Théorie de Holland

Types de Holland	Aptitudes	Traits de personnalité	Intérêts
SOCIAL Personne désirant exercer ses actions auprès des personnes.	Aptitude aux relations interpersonnelles Ex.: facilité à s'exprimer, capacité à aider, sens de la collaboration.	Ex.: être attentif aux autres, coopératif, collaborateur, compréhensif.	Le travail social et les relations interpersonnelles. Ex.: engagement social, sciences humaines, éducation et rééducation.
ENTREPRENANT Personne aimant influencer les autres, leur «vendant» des idées ou des biens matériels.	Aptitude au leadership et à la supervision Ex.: capacité à prendre des décisions, sens de l'initiative et de l'organisation.	Ex.: persuasif, énergique/actif, leader, optimiste.	La vente, le leadership et la supervision. Ex.: affaires, commerce, finances; tâches administrative; vente, marketing, relations publiques.
CONVENTIONNEL Personne aimant se conformer à des règles précises.	Aptitude au travail de bureau et de classement Ex.: rapidité d'exécution, sens de la précision, sens de la méthode.	Ex.: loyal/digne de confiance, organisé, efficace/ordonné, respectueux de l'autorité.	Le travail de bureau et de classement. Ex.: classement et ordre, travail méthodique, bureautique et informatique.

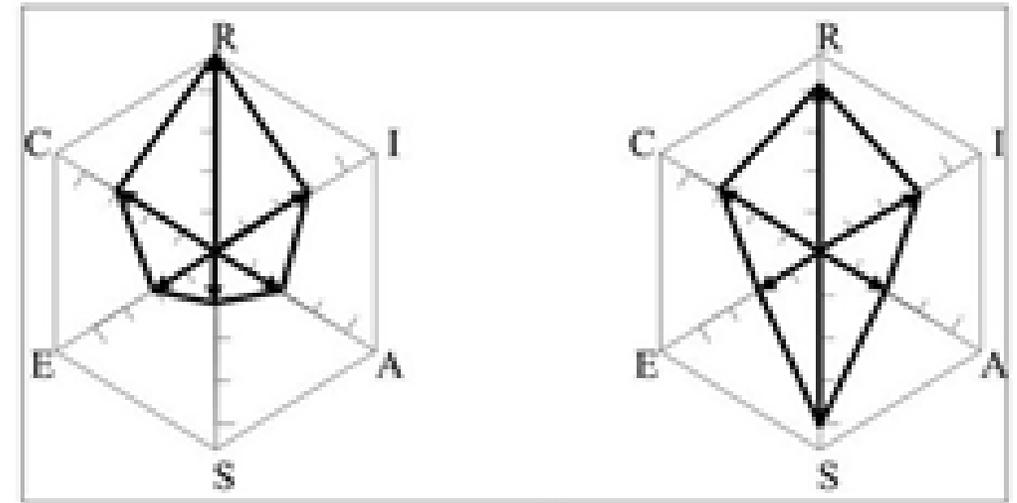
Intérêts et personnalité

RIASEC	EXTRA		AGREA		CONSC		ST EMO		OUVER	
	<i>r</i>	ρ	<i>r</i>	ρ	<i>r</i>	ρ	<i>r</i>	ρ	<i>r</i>	ρ
Réaliste	.03	.03	.00	.01	.05	.05	.07	.08	.05	.06
Investigateur	.01	.02	.01	.01	.07	.07	.11	.12	.21	.25
Artiste	.08	.09	.02	.02	-.05	-.06	-.01	-.01	.34	.39
Social	.25	.29	.13	.15	.06	.07	.04	.04	.10	.12
Entrepreneur	.35	.41	-.05	-.06	.07	.08	.07	.09	.05	.05
Conventionnel	.05	.06	-.01	-.01	.17	.19	.03	.04	-.10	-.11

D'après Barrick, M. R., Mount, M. K., Gupta, R. (2003). The Five-Factor model of personality and Holland's RIASEC types: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 45-74

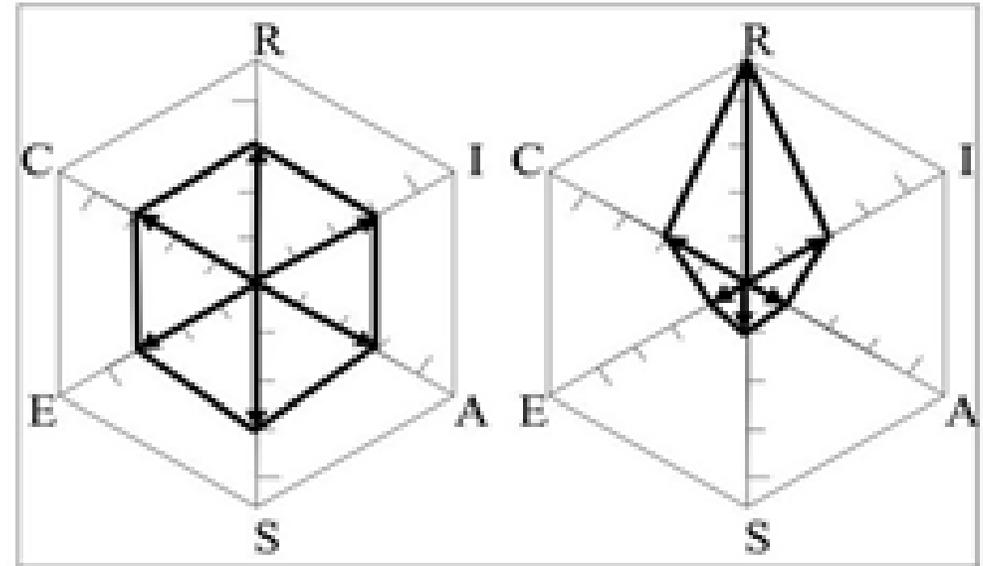
Consistance et différenciation des profils

- Un profil consistant = composé de plusieurs types proches et donc compatibles.
- La consistance permet de voir la cohérence du participant entre ses résultats.
 - Plus le profil est consistant, plus choix d'orientation facilités



Consistance et différenciation des profils

- Une bonne différenciation indique que l'individu distingue bien ses intérêts.
- Un profil peu différencié comporte des résultats assez similaires
 - pas d'interprétation du profil vers une tendance précise



Intérêts et variabilité inter et intra-individuelle (1)

- **Influence génétique et environnementale** (Vrignaud & Bernaud, 2005)
 - 36% de la variance des intérêts expliquée par des facteurs génétiques
 - 64% de la variance des intérêts expliquée par des facteurs environnementaux
- **Stabilité temporelle des intérêts** (Bernaud, 2005) :
 - Prédiction des intérêts pour des adolescents de 13 ans à un intervalle de 15 ans :
 - Corrélation test-retest moyenne : $r = .41$
 - Instabilité plus marquée pour les types « Investigateur » (.21) et « entreprenant » (.27)
 - Prédiction des intérêts chez les étudiants :
 - À 4 ans : .81 à .82
 - À 8 ans : .83 à .85
 - À 12 ans: .72

Intérêts et variabilité inter et intra-individuelle (2)

- **Influence du genre** (Guichard & Huteau, 2006) :
- Types majoritairement retrouvés :
 - chez les filles : Social, Artistique, Conventionnel
 - chez les garçons : Réaliste, Investigateur, Entreprenant
- Pourquoi ?
 - Rôle des expériences d'apprentissage (stéréotypes, processus de socialisation,...)

Intérêts et variabilité inter et intra-individuelle (3)

- **Déterminants sociaux culturels influant la formation des intérêts**
(Guichard & Huteau, 2006) :
 - Genre
 - Environnement familial
 - Intérêts initiaux
 - Choix professionnel initial
 - Établissement fréquenté
 - Nature des études réalisées

Intérêts et variabilité inter et intra-individuelle (3)

- **Déterminants sociaux culturels influant la formation des intérêts** (Guichard & Huteau, 2006) :
 - Genre
 - Environnement familial
 - Intérêts initiaux
 - Choix professionnel initial
 - Établissement fréquenté
 - Nature des études réalisées

Que mettez vous / pourriez-vous mettre en place dans les établissements pour ouvrir le champ des possibles en regard de ces déterminants sur la formation des intérêts ?

Synthèse de l'approche traits-facteurs

Comment saisir les intérêts d'un jeune ? Implications

- Intérêts exprimés directement ;
- Intérêts manifestés / observables ;
- Intérêts inventoriés ou subjectivement évalués dans un questionnaire
- Intérêts testés ou évalués à partir d'un test psychométrique

Synthèse de l'approche traits-facteurs

Comment saisir les intérêts d'un jeune ?

- Intérêts exprimés directement ;
- Intérêts manifestés / observables ;
- Intérêts inventoriés ou subjectivement évalués dans un questionnaire
- Intérêts testés ou évalués à partir d'un test psychométrique

Implications

- Aider l'individu à trouver un emploi qui correspond à ses caractéristiques individuelles
- Comprendre la formation des intérêts (exploration de l'histoire de vie)
- Mettre en place des activités et/ou des actions en orientation pour explorer / développer des intérêts

Synthèse de l'approche traits-facteurs

- Modèles faisant globalement consensus
 - Une personne va chercher à s'orienter préférentiellement vers un environnement qui présente des similitudes personnologiques selon une approche adéquationniste

Synthèse de l'approche traits-facteurs

- Modèles faisant globalement consensus
 - Une personne va chercher à s'orienter préférentiellement vers un environnement qui présente des similitudes personnologiques selon une approche adéquatinniste
- MAIS:
 - Pas de connaissance sur la manière dont les intérêts professionnels se construisent et évoluent tout au long de la vie
 - Nous connaissons pas *les structures chez les enfants plus jeunes et plus encore sur le passage des intérêts de l'enfant à ceux de l'adolescent*
 - Représentent-ils des *variables psychologiques individuelles associées à ses préférences* pour des domaines d'activités ou plutôt *des variables d'ajustement aux contextes rencontrés* (familiaux, amicaux), voire aux niveaux scolaires et professionnels hétéro ou auto-évalués, permettant de réduire la dissonance cognitive ressentie?
 - Ne font-ils *que refléter des caractéristiques identitaires* (e.g. genre, origine sociale)?

Approche développementale

Havighurst, Super, Ginzberg

E. Ginzberg (1911-2002)



- Description de la formation des anticipations professionnelles chez des garçons « favorisés » américains
- Méthode : entretiens
- Question : existe-t-il des invariants entre les participants dans la manière d'envisager l'orientation professionnelle future, selon l'âge des participants
- Analyse du discours des entretiens retranscrits
- Résultats : les anticipations vont de l'imaginaire vers le réalisme

E. Ginzberg (1911-2002)



- **Les choix imaginaires (jusque vers 10-11 ans)**
- Enfants guidés par leur imagination
- Projection des professions appartenant à leur culture (donc réelles) qui les attirent sans vraiment pouvoir mettre en lien le but et le moyen pour y parvenir
- Ce qui est imaginaire, c'est le processus d'anticipation (pas les métiers choisis)



E. Ginzberg (1911-2002)

- **Les choix à l'essai (11-17 ans)**
- Pré-adolescents & adolescents considèrent leur choix comme des essais. Ils se questionnent sur :
 - Leur métier
 - Leur identité
 - Leur valeur
 - Leurs intérêts
- Il ne s'engagent pas irrévocablement dans des décisions mais cherchent à y voir clair (projection par essais)
- 4 périodes dans cette période

E. Ginzberg (1911-2002)



- **Les choix à l'essai (11-17 ans)**
- Les intérêts (11-12 ans)
 - Les intérêts immédiats constituent le critère essentiel de leur choix
 - Intérêts fluctuants => choix fluctuants
- Les capacités (13-14 ans)
 - Prise en compte de leurs capacités / compétences en regard de ce qu'ils savent/pensent savoir que requièrent les métiers
- Les valeurs (15-16 ans)
 - La profession exercée = manière de se réaliser
 - Évaluation des différents facteurs déterminants leurs choix selon leurs intentions et valeurs personnelles
- Transition
 - Souhait de mettre à l'épreuve leurs ressentis (intérêts, capacités, valeurs)

E. Ginzberg (1911-2002)



- **Les choix réalistes (plus de 17 ans)**
- Après 16 ans, les jeunes peuvent avoir des expériences pour se forger des anticipations réalistes
- Un développement en 3 temps :
- **Exploration** = phase de recherche activité d'informations
- **Cristallisation** = prise de conscience de son penchant pour un domaine d'activités professionnelles (développement de stéréotypes)
- **Spécification** = arrêt de manière définitive du champ professionnel qui correspond à son inclination & engagement

E. Ginzberg (1911-2002)



Intérêts

- Rôle fondamental de l'expérience
 - Niveau micro => rôle des acteurs dans le système
 - Niveau macro => rôle de l'organisation de la structure scolaire
- Rôle majeur du dispositif scolaire dans l'organisation de l'expérience

limites

- Pas d'analyse du processus ; on reste dans la description du rôle des expériences

L. Gottfredson (1996)



- *Les préférences professionnelles et les choix de carrière « constituent primordialement de tentative de réaliser un soi social et seulement de manière secondaire un soi psychologique » (Gottfredson, 1996)*
- Idée fondamentale : l'être humain se forme une **carte cognitive des professions** sur laquelle il circonscrit celles qui l'intéressent. Puis en fonction des opportunités qu'il perçoit il fait des compromis selon une même logique TLV.
- L'enfant construit dans un même mouvement :
 - la carte cognitive des professions
 - Les dimensions du concepts de soi
- Deux dimensions fondamentales : masculinité/féminité et prestige

L. Gottfredson (1996)



- **Petite Enfance (entre 3 et 5 ans) => orientation selon la taille & la puissance**
- Classe les gens de manière simple : grand vs. petit ; fort vs. faible; ...
- Pas de réelle conscience des rôles du genre
- **Dès 4-5 ans => orientation vers les rôles sexuels**
- Prise de consciences des rôles sociaux du genre à travers des indices concrets (vêtements, activités,....)
- Adhère à son rôle sexué comme un impératif moral
- Entre 6 et 8 ans, les enfants expriment des choix sociaux très genrés et congruents

L. Gottfredson (1996)



- **A la pré-adolescence (entre 9 et 13 ans) => orientation vers l'évaluation sociale**
- Prise en compte du statut social et du prestige des professions ; au départ à partir d'indices visibles et concrets puis à partir d'indices plus abstraits
- **A partir de 13 ans => orientation vers le soi unique**
- Professions évaluées sur la même échelle de prestige que l'adulte en tenant compte :
 - Des attentes familiales intériorisées (choisir des professions (ou des formations) dont le prestige social est au moins égal à celui de ses parents)
 - Des résultats scolaires (déterminent la limite supérieure de l'ambition sociale)

L. Gottfredson (1996)



- Coordination progressive des deux dimensions, le genre et le prestige des métiers, qui sont indépendantes
- Deux processus en jeu :
 - Circonscription = limitation de l'espace social acceptable
 - Compromis = rationalisation de ce que l'individu veut faire et ce qu'il peut faire

L. Gottfredson (1996)

- Coordination progressive des deux dimensions, le genre et le prestige des métiers, qui sont indépendantes
- Deux processus en jeu :
 - Circonscription = limitation de l'espace social acceptable
 - Compromis = rationalisation de ce que l'individu veut faire et ce qu'il peut faire

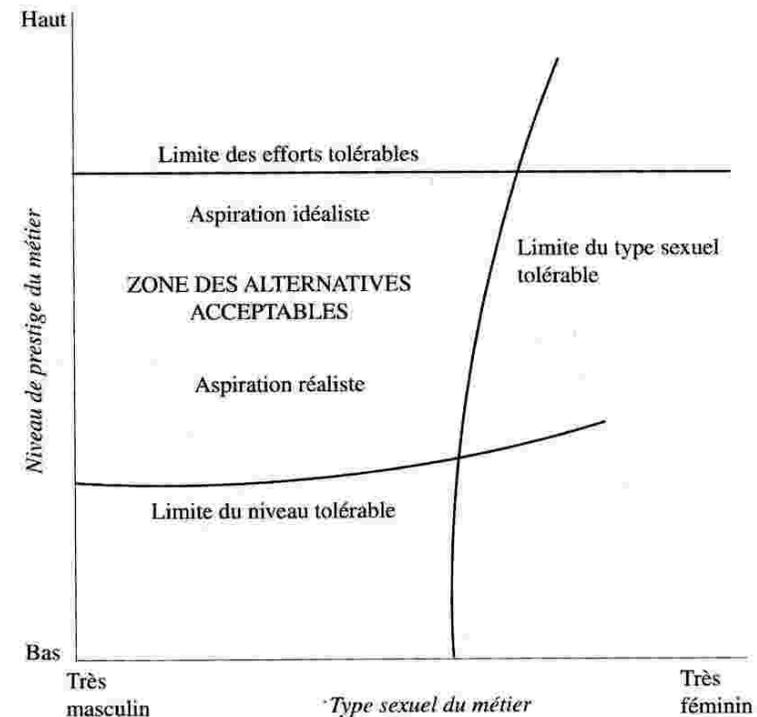


Figure 3.2

La circonscription du choix professionnel, d'après Linda Gottfredson (1981). L'exemple hypothétique d'un garçon d'origine favorisée et d'intelligence moyenne.

L. Gottfredson (1996)

- Coordination progressive des deux dimensions, le genre et le prestige des métiers, qui sont indépendantes
- Deux processus en jeu :
 - Circonscription = limitation de l'espace social acceptable
 - Compromis = rationalisation de ce que l'individu veut faire et ce qu'il peut faire
- Délimitation d'un territoire dans ce repère

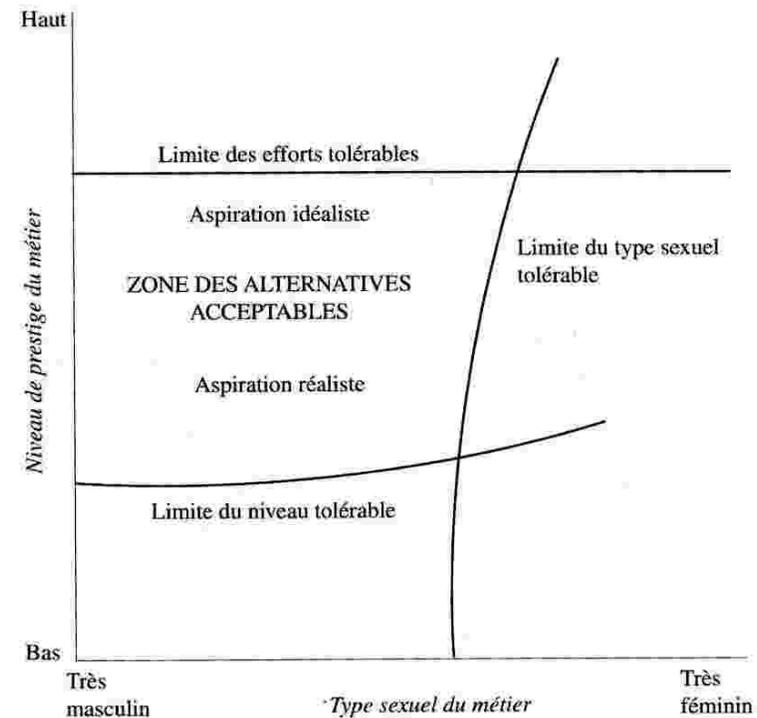


Figure 3.2

La circonscription du choix professionnel, d'après Linda Gottfredson (1981). L'exemple hypothétique d'un garçon d'origine favorisée et d'intelligence moyenne.

L. Gottfredson (1996)



- Le compromis :
 - Repose sur l'accessibilité perçue
 - Tente de préserver les éléments centraux du concept de soi, même s'il a la capacité de s'adapter
 - Recherche d'une option satisfaisante, plutôt que la meilleure option
- Si aucun compromis n'est possible, mise en place de stratégies :
 - Indécision
 - Choix inaccessible
 - Réévaluation des efforts tolérables
- Dans ces processus, intrication des facteurs familiaux, sociaux et scolaires

Implication pour la pratique ?

Implication pour la pratique ?

- Adapter la quantité d'informations aux capacités cognitives de l'enfant/adolescent
- Promouvoir la diversité des expériences
- Promouvoir l'agentivité dans les expériences personnelles
- Aider les enfants/adolescents à identifier leurs compétences
- Promouvoir une manière de concevoir un parcours professionnel
- Faciliter l'identification de l'accessibilité d'une profession

Evolution de l'orientation



TRAJECTOIRE

CARRIERE

Société en perpétuel changement

Société inclusive

Besoins pour l'individu de redéfinir :

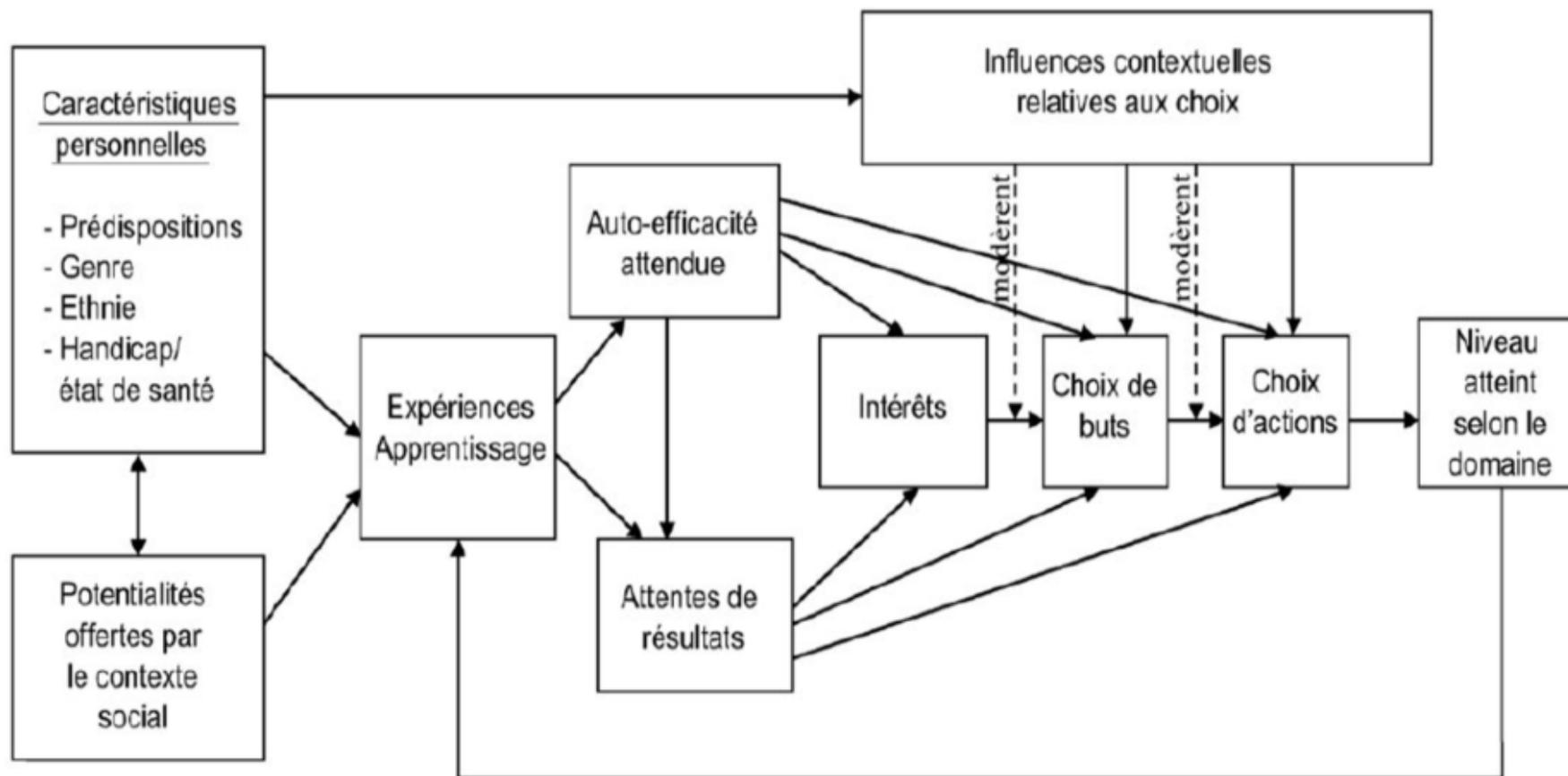
- Son identité ;
- Ses orientations ;
- Sa participation socio-économique.

Conception transitionnelle = formulation modeste et incertaine du cours de la vie avec ses aléas, ses avancées, ses retours et ses détours, ses transitions =>

PARCOURS

Approche interactionniste

Lent (2008)



Lent (2008)



- Principaux concepts :
 - Expériences d'apprentissage
 - = toutes les expériences de l'enfant, dans tous les domaines de sa vie

Lent (2008)



- Principaux concepts :
 - Expériences d'apprentissage
 - = toutes les expériences de l'enfant, dans tous les domaines de sa vie
 - Sentiment d'efficacité personnelle (SEP ; cf. travaux de Bandura, 1986)
 - Croyances de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités.
 - 4 sources : les expériences de maîtrise ; les expériences vicariantes ; la persuasion verbale ; les émotions et les états physiologiques.
 - Les SEP déterminent en partie (a) les performances académiques ; (b) les intérêts professionnels, le choix des études et des professions (Bandura, 1997 ; Wheeler, 1983)

Lent (2008)



- Principaux concepts :
 - Expériences d'apprentissage
 - = toutes les expériences de l'enfant, dans tous les domaines de sa vie
 - Sentiment d'efficacité personnelle (SEP ; cf. travaux de Bandura, 1986)
 - Croyances de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités.
 - 4 sources : les expériences de maîtrise ; les expériences vicariantes ; la persuasion verbale ; les émotions et les états physiologiques.
 - Les SEP déterminent en partie (a) les performances académiques ; (b) les intérêts professionnels, le choix des études et des professions (Bandura, 1997 ; Wheeler, 1983)
 - Attentes de résultats
 - Croyances qui ont trait aux conséquences de l'exécution de certains comportements (bénéfices ou non ?)

Lent (2008)



- Principaux concepts :
 - Expériences d'apprentissage
 - = toutes les expériences de l'enfant, dans tous les domaines de sa vie
 - Sentiment d'efficacité personnelle (SEP ; cf. travaux de Bandura, 1986)
 - Croyances de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités.
 - 4 sources : les expériences de maîtrise ; les expériences vicariantes ; la persuasion verbale ; les émotions et les états physiologiques.
 - Les SEP déterminent en partie (a) les performances académiques ; (b) les intérêts professionnels, le choix des études et des professions (Bandura, 1997 ; Wheeler, 1983)
 - Attentes de résultats
 - Croyances qui ont trait aux conséquences de l'exécution de certains comportements (bénéfices ou non ?)
 - Buts personnels
 - Objectifs que l'on cherche à atteindre en s'engageant dans une activité donnée
 - Buts relatifs (a) à un choix de contenu ; (b) à un niveau de résultats fixés
 - Potentialités offertes par le contexte social / barrières perçues

Lent (2008)



- Chaque concept offre une explication du parcours individuel
 - Les SEP et les attentes de résultats déterminent le développement des intérêts de l'individu ;
 - Les choix d'orientation scolaires et professionnels sont souvent mais pas toujours liés aux intérêts développés par l'individu ;
 - Les possibilités offertes par le contexte social (soutien par les proches, possibilités d'emploi, ...), les SEP, les attentes de résultats sont parfois les déterminants des choix ;
 - Les éléments du contexte social peuvent aussi jouer un rôle facilitateur ou inhibiteur dans la transcription des intérêts en buts et des buts en actions.



Lent (2013)

- Développer de nouvelles potentialités de carrières grâce à :
 - L'exploration d'activités
 - Les conduites proactives
 - La centration sur le développement de soi
- Développer des ressources pour faire face aux situations
 - Concevoir des scénarii négatifs
 - Anticiper les difficultés

Personnes ressources

Les Psychologues de l'Education nationale

- Depuis 2017, PsyEN EDCO (Education, Développement et Conseil en Orientation)
- Renvoie au concept de « counseling » = tenir conseil, mode dialogique
 - Position d'écoutant, d'accompagnant dans une interaction communicative
 - ≠ donner un avis, une recommandation
- Il s'agit de délibérer avec la personne sur son orientation

Les caractéristiques du Counseling (Blanchard & al., 1999)

- Pas d'objectifs thérapeutiques ;
- Focalisation sur les atouts et les forces de la personne ;
- Prise en compte des interactions personne / environnement ;
- Perspective développementale ;
- Interventions brèves ;
- Elaboration d'une alliance de travail, déterminante pour l'efficacité de la relation de conseil :
 - Définition d'un but général commun ;
 - Accord sur les moyens à mettre en œuvre (tâches) ;
 - Lien de confiance entre les deux personnes

Education à l'orientation (EAO)

- **Projet d'orientation à voir comme une construction de soi**
 - L'auto-réflexivité (métacognition) et le dialogue réflexif (avec un/des adultes) construisent le soi
 - L'entretien de conseil mené par le psychologue s'inscrit dans une démarche où le jeune s'engage
 - L'élève est « acteur » de son orientation (cf. les pédagogie active)... voire « auteur » (cf. Freinet avec l'élève auteur)

Education à l'orientation (EAO)

- Projet d'orientation à voir comme une construction de soi
 - L'auto-réflexivité (métacognition) et le dialogue réflexif (avec un/des adultes) construisent le soi
 - L'entretien de conseil mené par le psychologue s'inscrit dans une démarche où le jeune s'engage
 - L'élève est « acteur » de son orientation (cf. les pédagogie active)... voire « auteur » (cf. Freinet avec l'élève auteur)
- Quelles stratégies de prise de décision ? (Blanchard et al., 2000)
 - Les risques et l'incertitudes sont importants en orientation
 - Deux courants :
 - Normatif = fondé sur les probabilités ; nous cherchons la meilleure utilité à nos actes dans une situation de décision sous contrainte en prenant en considération tous les paramètres (=optimiser les gains & minimiser les pertes)
 - Recherche de la solution acceptable (plutôt que la meilleure)
 - Descriptif = approche procédurale qui étudie comment les personnes traitent les informations pour prendre une décision (ex. : prise en compte des biais cognitifs)

Education à l'orientation (EAO)

- EAO = apprendre sur et à travers le travail
 - Facilitation de l'accès à l'information
 - ET SURTOUT
 - Développement de la capacité d'agir
- Or, pour construire, il est parfois nécessaire de déconstruire (notamment les biais, les mythes, les représentations,....)

Bretagne Réussite Information Orientation (BRIO)



Les objectifs

1. Développer les compétences à s'orienter chez les élèves et étudiants, pour faciliter la projection dans un parcours d'études ;
2. Renforcer la diffusion de l'information sur l'ensemble du territoire, pour faciliter l'orientation et l'accès aux formations supérieures en Bretagne ;
3. Améliorer la coordination territoriale des dispositifs d'orientation et les adapter aux besoins et usages actuels.



Région académique
BRETAGNE



Merci pour votre attention et
votre participation

maud.besancon@univ-rennes2.fr

