

Unil

UNIL | Université de Lausanne



S'orienter dans un monde incertain

Prof. Dr Jérôme Rossier

Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO)

Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Suisse

Jerome.Rossier@unil.ch | www.unil.ch/cepc | www.unil.ch/unisciences/JeromeRossier

| le savoir vivant |

Les rendez-vous de l'orientation
ONISEP, 25 mai 2022

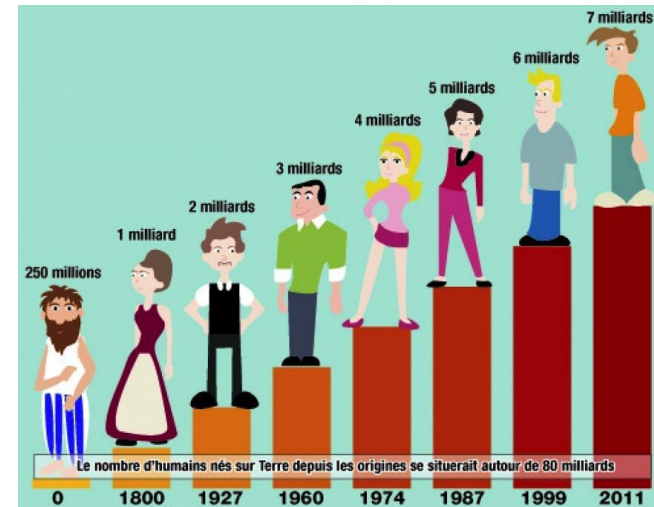
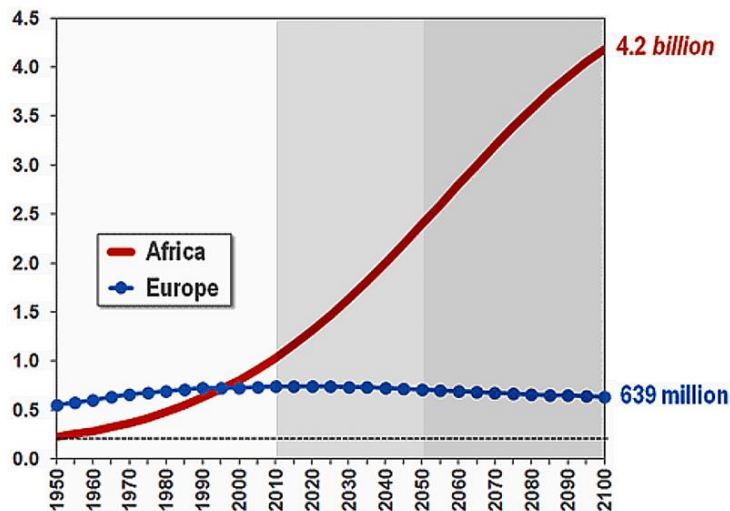
1. Pluralisation des parcours professionnels



Un monde qui évolue rapidement

Le monde a toujours changé, mais nous observons une **accélération importante de ces changements**, qui constituent des défis majeurs pour nos sociétés.

Cela concerne l'évolution démographique.



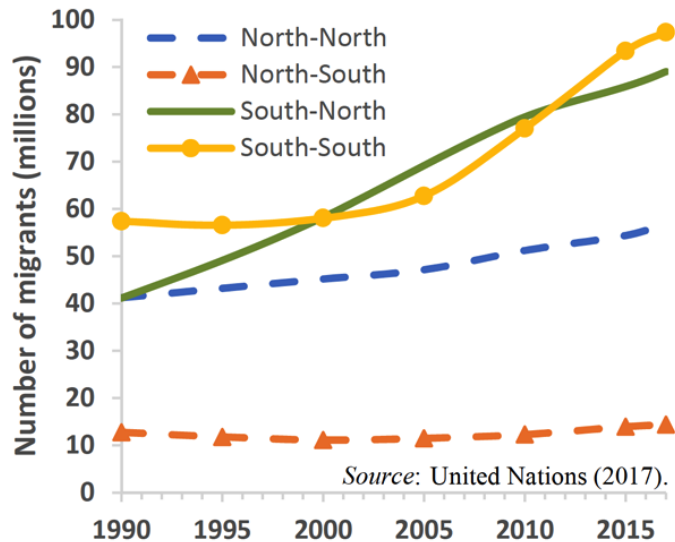
Cette évolution est **plus importante dans certaines régions** du monde.

1. Pluralisation des parcours professionnels



Cette évolution a bien sûr des **implications** en termes de **flux migratoires!**

Origin and destination of international migrants by development group, 1990-2017



Cela a des **implications pour l'orientation scolaire et professionnelle** (type de consultants).

Sous la direction de Jérôme Rossier

**L'ÉVALUATION PSYCHOLOGIQUE
DANS UN CONTEXTE MULTILINGUE
ET MULTICULTUREL**
QUESTIONS ET ENJEUX

plus en plus dans un **contexte multilingue et multiculturel** partout dans le monde (Rossier, 2021).

Cela signifie que le conseil se fera de



1. Pluralisation des parcours professionnels



Notre monde change aussi en raison de la **globalisation** des **échanges**, des **connaissances**, des **cultures**, etc.

Le **marché du travail évolue** dans ce contexte. Cette transformation est portée par les nombreuses **évolution technologique**, qui permettent notamment une **digitalisation** et/ou **l'automatisation** des services (50-75% du PIB) et de la production.

On observe notamment:

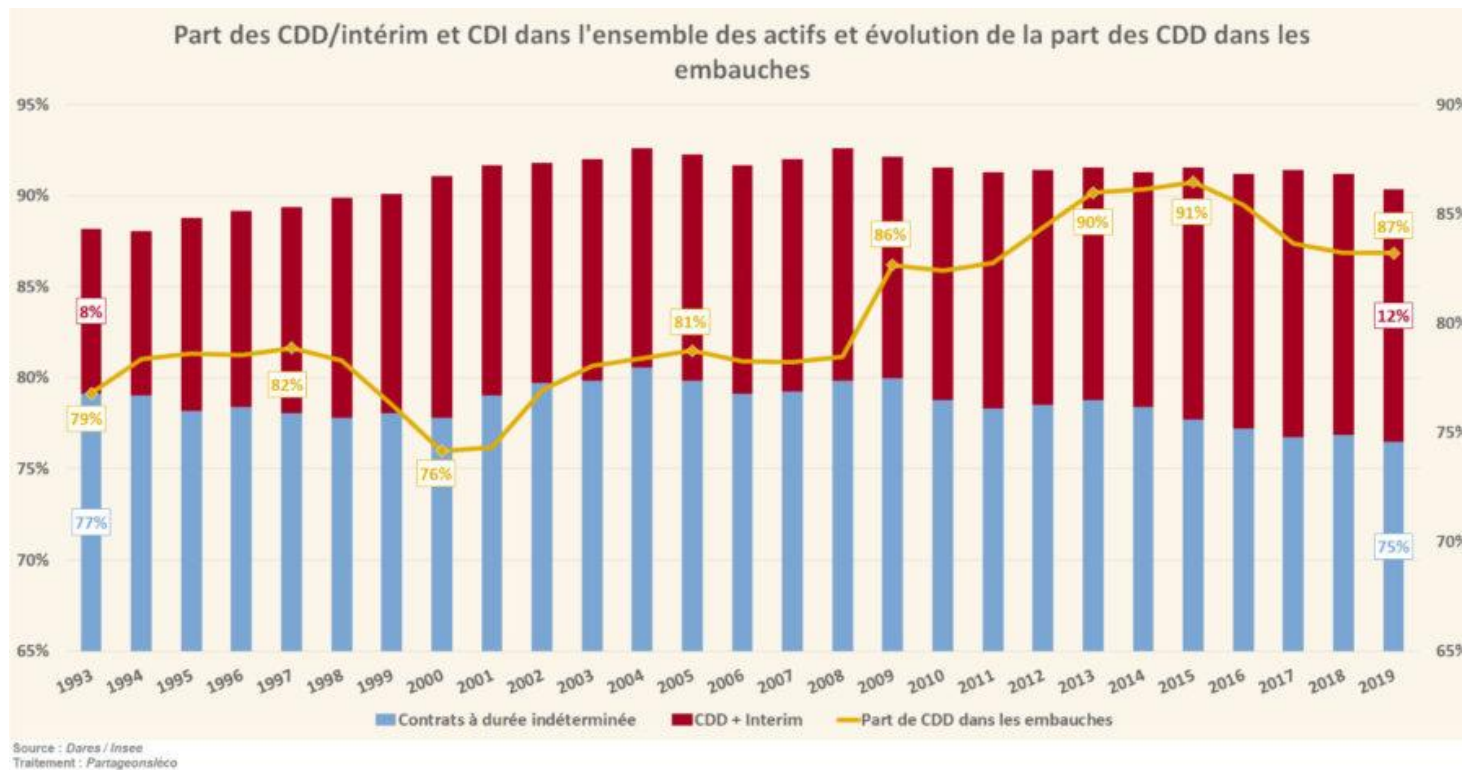
- **Augmentation** du nombre d'**emplois atypiques**;
- **Développement** de **l'économie des plateformes de travail numérique**.



1. Pluralisation des parcours professionnels



Concernant les les **emplois atypiques**, on observe en France une **augmentation** du taux de personnes en ou engagée en CDD/intérim.



1. Pluralisation des parcours professionnels



L'économie des plateformes de travail numérique contribue au développement de l'emploi atypique et concerne un nombre croissant de personnes.



Microtravailleur, Italie

© Fankam Tekem Bill Francky

Platform Work
in Europe
Towards Harmonisation?

Maria Teresa Carinci and Filip Dorsssemont (Eds.)



Country, Year, Ages	Any platform work			
	Male		Female	
	% (95% CI)	Number of people (95% CI)	% (95% CI)	Number of people (95% CI)
Germany (2016, 16-70)	14.3% (12.3, 16.4)	4.15M (3.55, 4.75)	9.3% (7.6, 11.1)	2.76M (2.25, 3.27)
Switzerland (2017, 16-70)	20.8% (18.3, 23.3)	0.63M (0.55, 0.70)	15.6% (13.3, 17.8)	0.47M (0.40, 0.53)
Italy (2017, 16-70)	21.1% (18.7, 23.6)	4.47M (3.96, 4.99)	22.3% (19.8, 24.7)	4.79M (4.26, 5.32)
Spain (2018, 16-65)	32.5% (29.7, 35.3)	5.01M (4.59, 5.44)	22.4% (19.9, 24.9)	3.45M (3.06, 3.83)
Czechia (2019, 18-55)	47.3% (44.3, 50.4)	1.32M (1.23, 1.40)	40.9% (37.8, 44.0)	1.08M (1.00, 1.16)
UK (2019, 16-75)	16.5% (14.3, 18.7)	4.02M (3.48, 4.55)	14.1% (12.0, 16.1)	3.47M (2.97, 3.97)
France (2019, 16-75)	18.4% (16.1, 20.8)	3.65M (3.18, 4.11)	12.5% (10.5, 14.4)	2.55M (2.15, 2.94)

1. Pluralisation des parcours professionnels

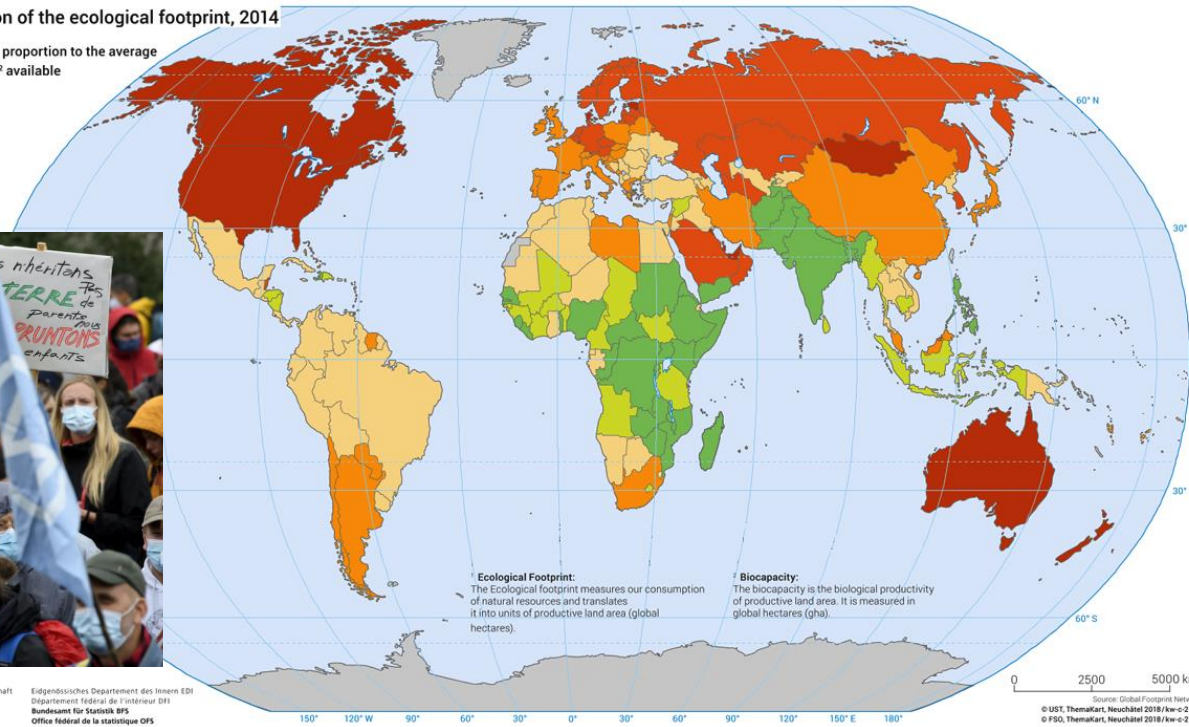


Conséquences de ces changements

Ces changements ont un **impact environnemental** et augmentent l'empreinte écologique des humains. Notre **environnement change** ce qui induit une **instabilité sociale**.

Global distribution of the ecological footprint, 2014

Ecological footprint¹ in proportion to the average worldwide biocapacity² available per person, in %



¹ Ecological Footprint: The Ecological footprint measures our consumption of natural resources and translates it into units of productive land area (global hectares).

² Biocapacity: The biocapacity is the biological productivity of productive land area. It is measured in global hectares (gha).



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

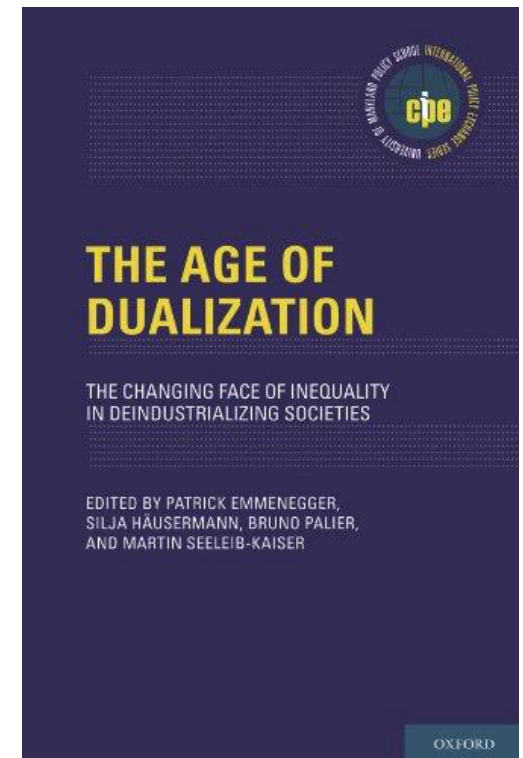
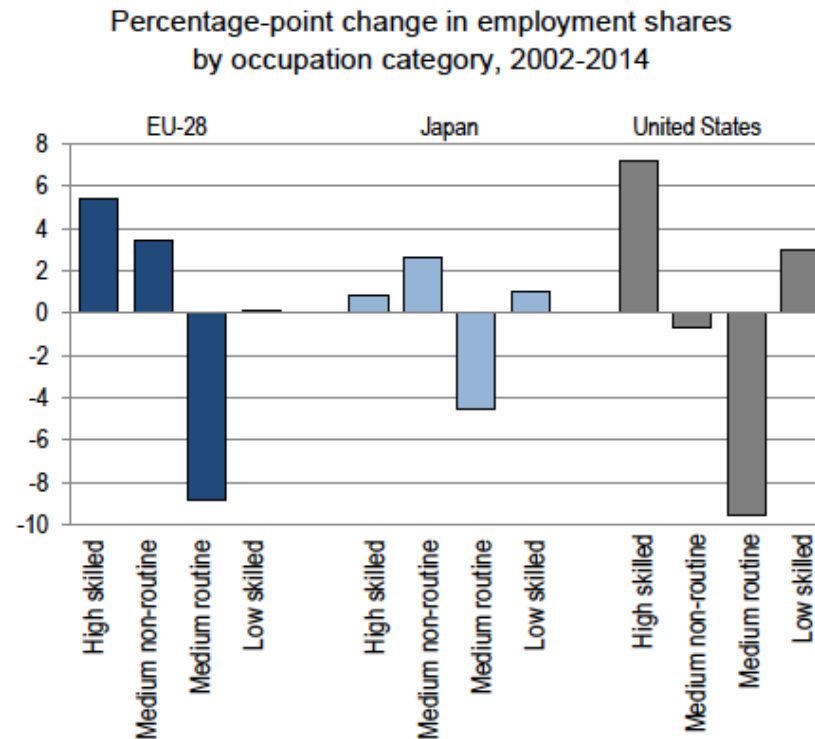
Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Statistik BFS
Office fédéral de la statistique OFS

1. Pluralisation des parcours professionnels



Ces changements sont également associés à **plusieurs conséquences sociales**:

- **Précarisation, tertiarisation et dualisation du marché du travail;**

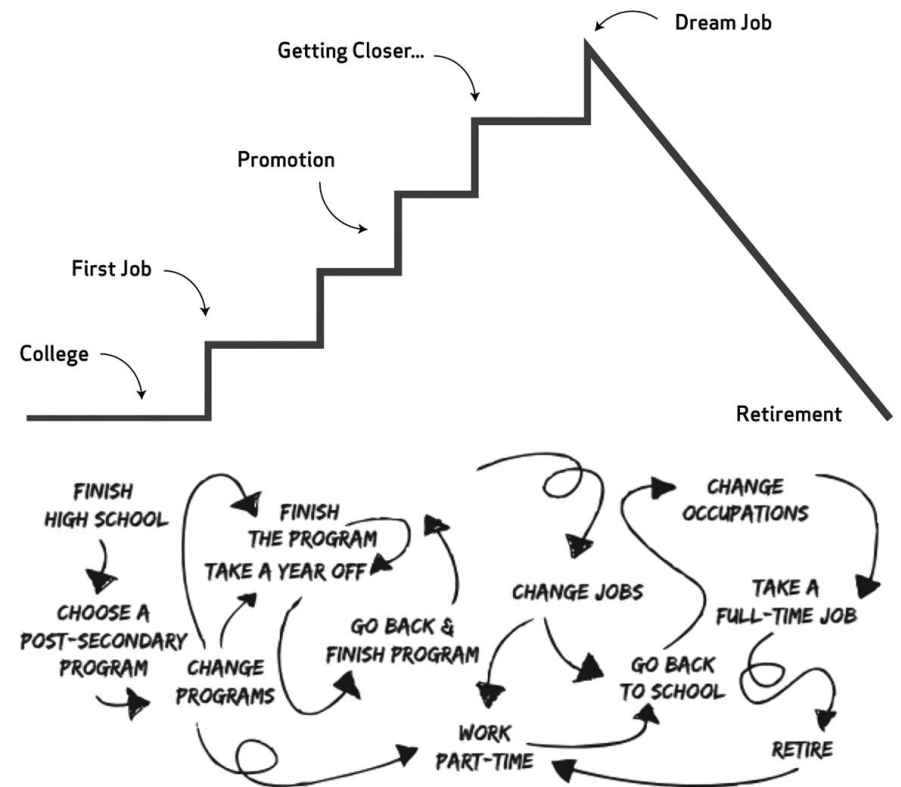


1. Pluralisation des parcours professionnels



Ces changements sont également associés à **plusieurs conséquences sociales**:

- **Précarisation, tertiarisation et dualisation du marché du travail;**
- **Parcours professionnels moins linéaires** (pluralisation des parcours prof.);



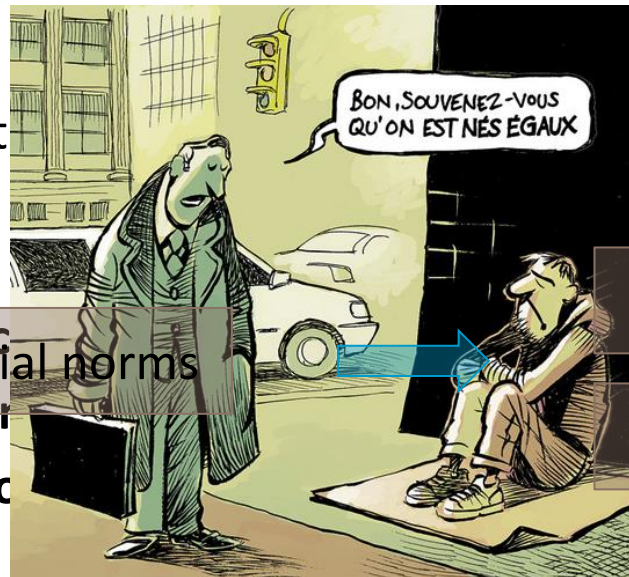
1. Pluralisation des parcours professionnels



Ces changements sont également associés à **plusieurs conséquences sociales**:

- **Précarisation, tertiarisation et dualisation du marché du travail;**
- **Parcours professionnels moins linéaires** (pluralisation des parcours prof.);
- **Importantes inégalités** dans la **répartition de la richesse** au sein des pays et à travers les pays;
- Augmentation de l'incertitude et de la précarité (**moins de normes sociales structurées**).

Ce **monde** en mutation est caractérisé par (**moins de normes sociales structurées**, etc.), et le monde est également beaucoup **plus complexe** (pour les populations, etc.).

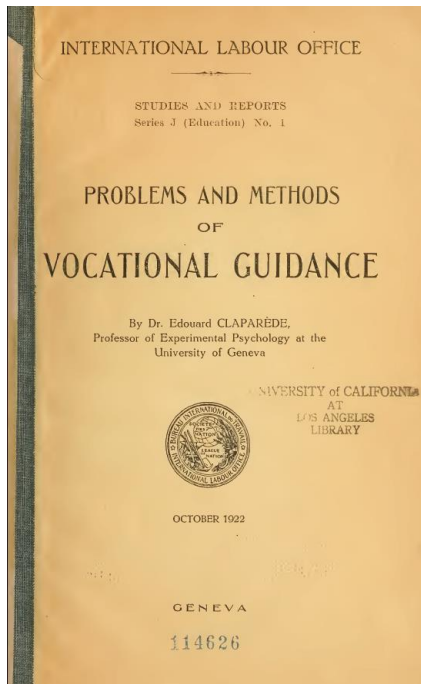


2. Orientation et émancipation sociale



Orientation scolaire et professionnelle et justice sociale

Dès le départ, l'**orientation** a été conçue pouvant contribuer à **promouvoir l'accès à la formation et la justice sociale**.



Dans la préface de l'Organisation Internationale du Travail du rapport de Claparède (1922), on peut lire:

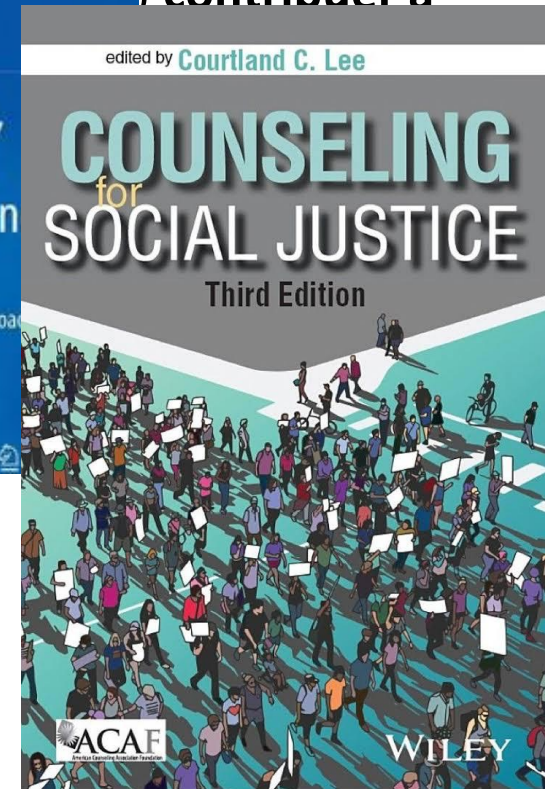
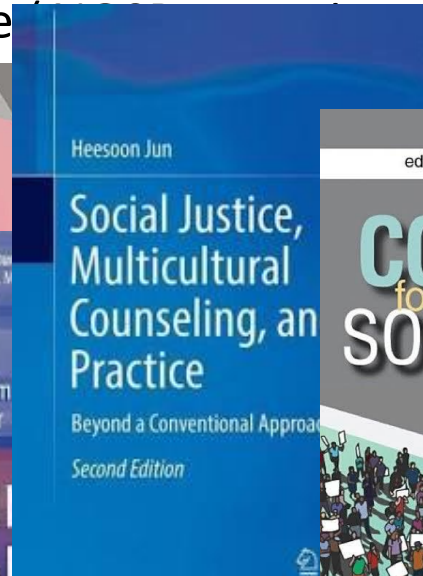
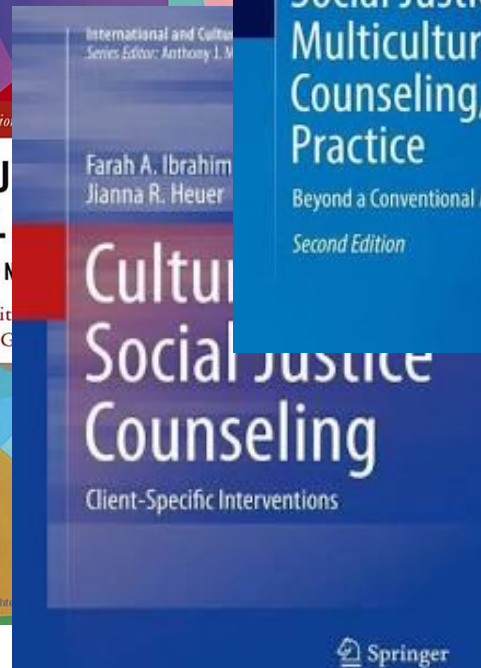
*The economic and social importance of vocational guidance is now so generally recognised [...] **vocational guidance will [...] raise the status of the working classes [...] by reducing unemployment, securing reasonable wage for the workers [...]**. (ILO, 1922, p. 3)*

2. Orientation et émancipation sociale



Les statuts de l'Association Internationale pour l'Orientation Scolaire et Professionnelle (aio-sp.com) stipulent que les membres de l'association doivent contribuer à résoudre les problèmes d'orientation dans le monde.

Plusieurs livres ont été récemment publiés sur cette thématique.



2. Orientation et émancipation sociale



L'orientation scolaire et professionnelle a depuis longtemps été **jugée importante** pour aider les **jeunes** dans la **transition vers l'emploi**. La **convention relative aux droits de l'enfant** précise (ONU, 1989, art. 28, al. 1, 1a, 1d):



Les Etats parties reconnaissent le droit de l'enfant à **l'éducation** [...].

Ils rendent l'enseignement primaire **obligatoire et gratuite** pour tous;

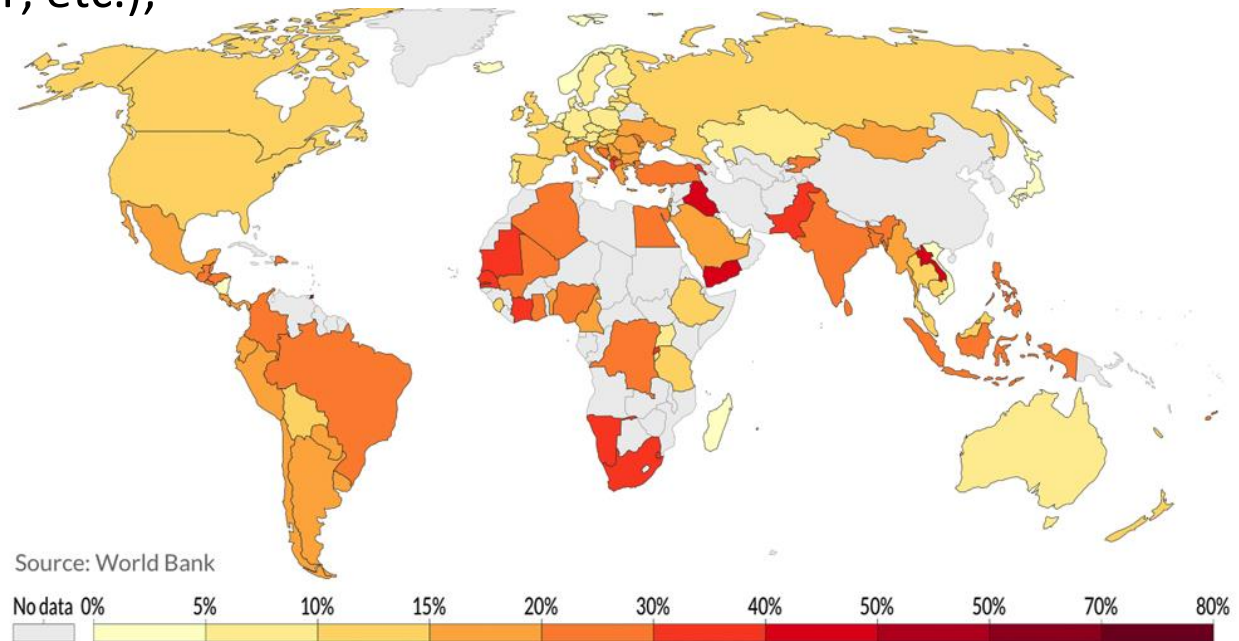
[...] Ils rendent ouvertes et **accessibles à tout enfant** l'information et **l'orientation scolaires et professionnelles**;

2. Orientation et émancipation sociale



Si le domaine de l'orientation veut **promouvoir la justice sociale**, nous devons rendre nos interventions **accessibles à tous** (Rossier et al., 2020):

- **Populations mal desservies et marginalisées** (chômeurs de longue durée, travailleurs âgés, NEET, etc.);



2. Orientation et émancipation sociale



Si le domaine de l'orientation veut **promouvoir la justice sociale**, nous devons rendre nos interventions **accessibles à tous** (Rossier et al., 2020):

- **Populations mal desservies et marginalisées** (chômeurs de longue durée, travailleurs âgés, NEET, etc.);
- **Populations vulnérables** (migrants, personnes aux conditions de travail précaires, travailleurs pauvres, etc.).

Nous devons **adapter et contextualiser nos interventions** pour ces populations vulnérables et marginalisées.

Concernant l'accessibilité, la **question des coûts est cruciale**. Si nous voulons une orientation pour tous, nous devons pouvoir proposer des **services gratuits** pour les plus vulnérables!

2. Orientation et émancipation sociale



Travail décent et orientation

L'importance d'avoir accès à un **travail décent** figure déjà dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme** de 1948 de l'ONU (art. 23, al. 1 et 3): « Toute personne a droit au travail [...] à des conditions équitables et satisfaisante de travail [...]. »

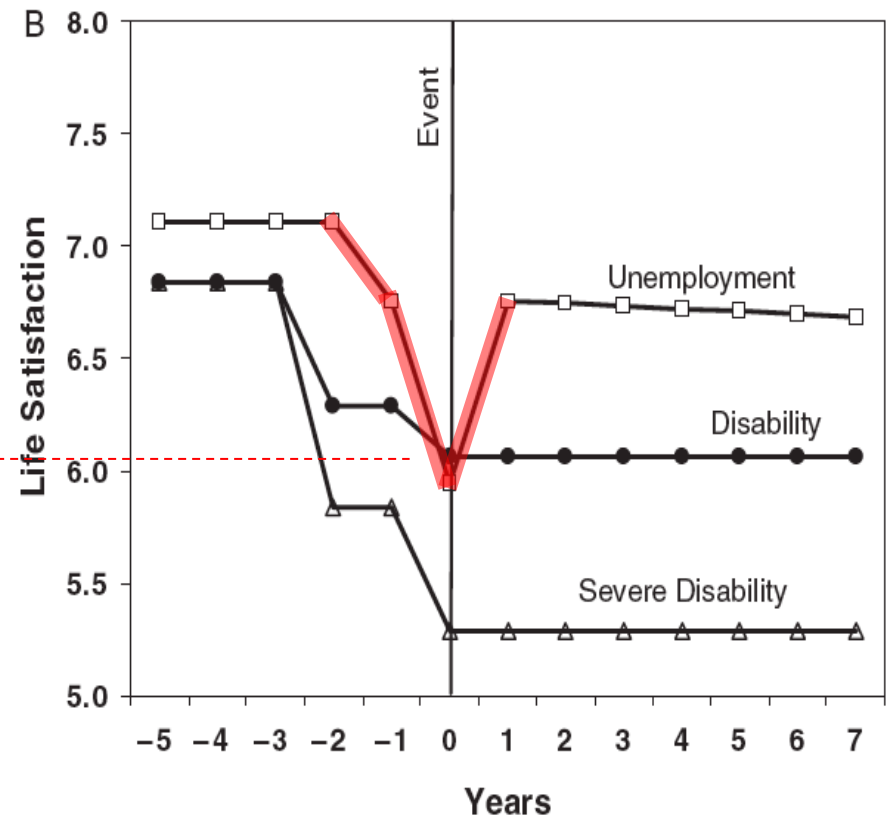
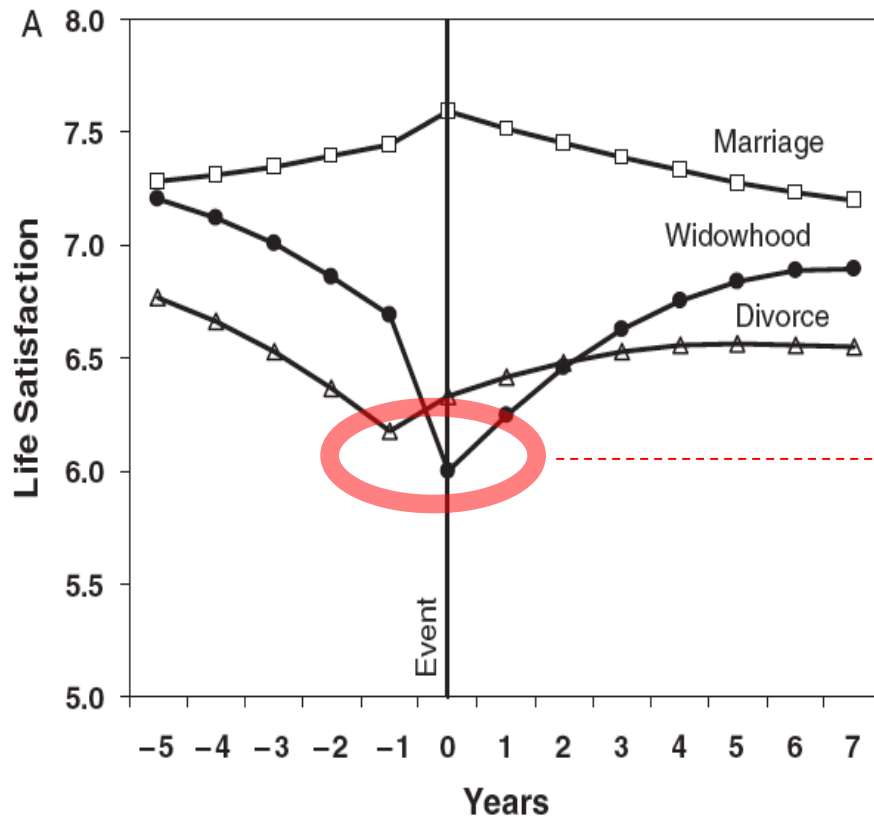


En 2015, la thématique du **travail décent** et de ses quatre piliers—accès au travail, protection sociale, droits du travail et dialogue social—est devenu un des objectifs de développement durable de l'**agenda 2030 des Nations Unies**.

2. Orientation et émancipation sociale



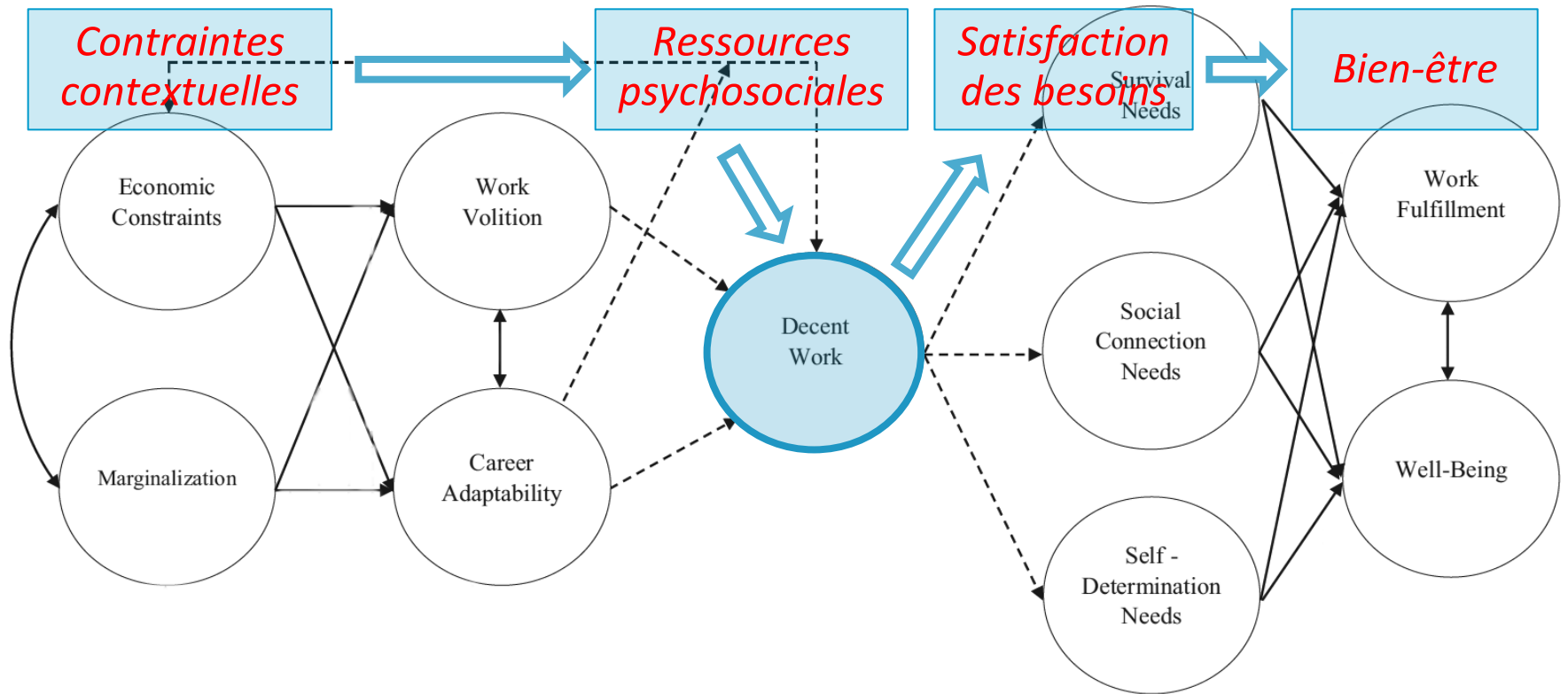
L'accès au travail est très important car est fortement associé au bien-être (Lucas, 2007).



2. Orientation et émancipation sociale



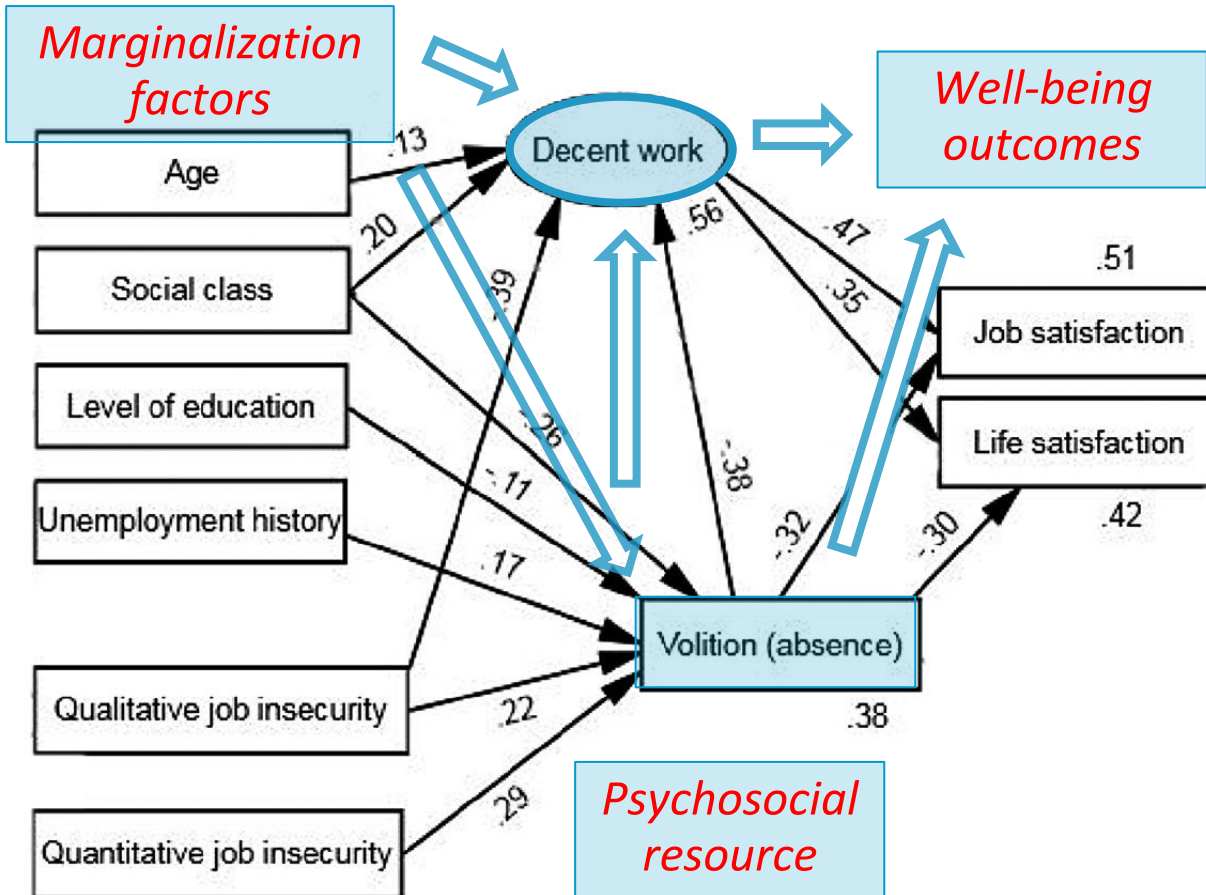
La **théorie de la psychologie de l'activité de travail** (Duffy et al., 2016) fait le lien entre contraintes contextuelles, ressources psychosociales, etc.



2. Orientation et émancipation sociale



Nous avons étudié ce modèle dans **des contextes culturels très différents**.



En **suisse**, on observe que les **facteurs de marginalisations** et **l'insécurité au travail** ont un impact sur la **volition**, le **travail décent** and le **bien-être**.

2. Orientation et émancipation sociale



Des résultats similaires ont été observés en **Afrique de l'Ouest** grâce à un projet financé par **Swiss Programme for Research on Global Issues for Development** (www.r4d.ch) qui vise à renforcer l'orientation dans cette région.



2. Orientation et émancipation sociale



Cependant au Burkina Faso, les personnes travaillant dans **secteur formel** et **informel diffèrent beaucoup** sur les **facteurs de marginalisation** (Rossier & Ouedragogo, 2021).

	Formal sector		Informal sector		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Age	35.09	12.58	28.49	15.80	4.44	<.001	0.44
Education (1-6)	4.73	1.26	2.40	1.32	17.84	<.001	1.79
Salary (1-9)	5.17	2.91	2.20	1.59	13.28	<.001	1.51
Social class (1-5)	2.69	1.00	1.76	0.92	9.92	<.001	0.99
Work volition (absence)	3.49	0.95	3.88	0.93	-4.26	<.001	0.42
Decent work	4.40	.71	4.52	.64	-1.78	.08	0.19
Job satisfaction	5.14	1.13	4.78	1.30	2.84	.005	0.28
Work and meaning	5.15	1.02	4.81	1.06	3.26	.001	0.32
Gender (<i>n</i>)							
Men	82		182				
Women	60		177				
						$\chi^2(1) = 2.02, p = .15$	
Unemployment history							
Yes	67		133				
No	63		198				
						$\chi^2(1) = 4.90, p = .03$	

2. Orientation et émancipation sociale



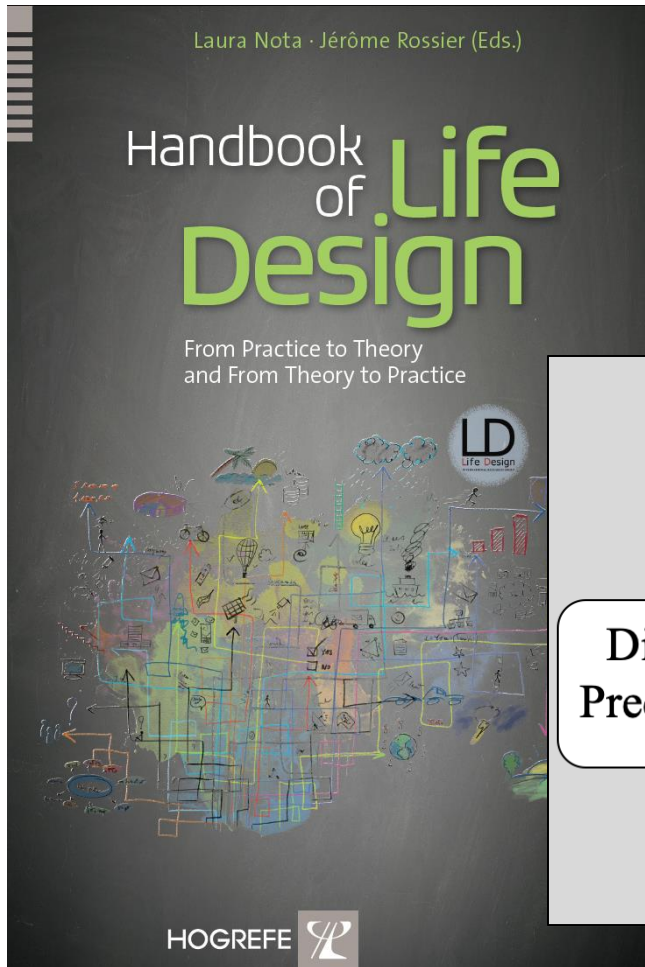
Au **Burkina Faso** les travailleurs du secteur formel et informel considèrent un **travail** comme **décent** lorsqu'il permet de **satisfaire les besoins fondamentaux** sans mendier, voler ou adopter des **comportements qui vont à l'encontre des normes sociales**.



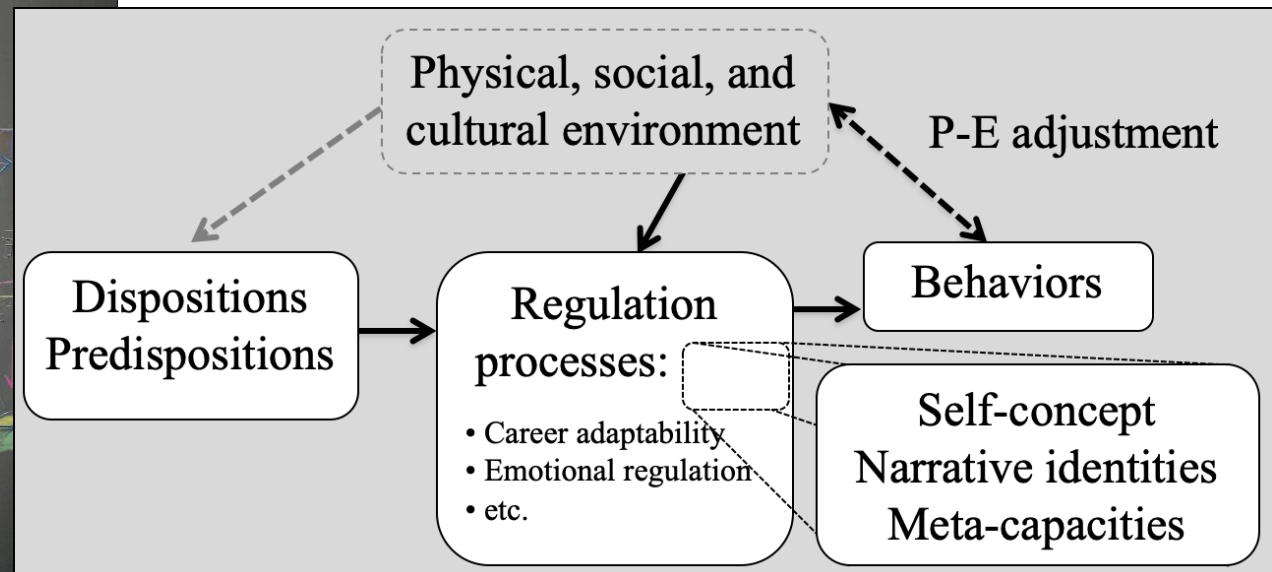
[Ce travail est décent] *car au travail, on ne vole pas. Nous ne faisons pas des affaires louches. Donc, même si ce n'est pas bien payé, je peux dire que mon travail est honnête.* (Femme, 29 ans, secteur informel)

De manière générale, la notion de **travail décent** est associée à la **sécurité** au travail, à une **rémunération** adéquate, mais aussi aux notions de **reconnaissance sociale** et de **dignité**.

3. Orientation centrée sur les ressources



Pour **aider les individus** dans cette navigation, l'orientation tend à se centrer davantage sur le **développement des leurs ressources** (Rossier, 2015).



3. Orientation centrée sur les ressources



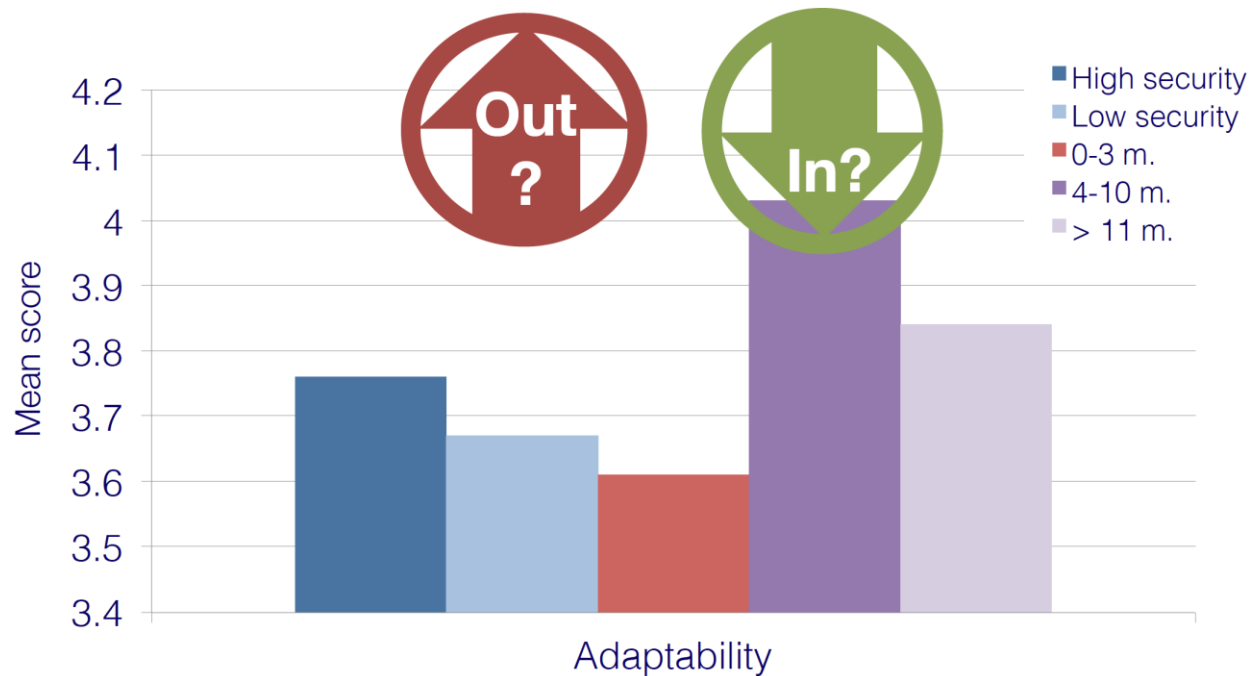
Différentes théories dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle ont mis l'accent sur des **ressources un peu différentes**.

Théories	Ressources et processus de régulation
Cognitive	Traitement de l'information, Prise de décision, fonctions exécutives (régulation)
Sociocognitive	Sentiment d'efficacité et attentes de résultats
Life-design	Adaptabilité de carrière, flexibilité, régulation émotionnelle, et méta-compétences (subjectivité, réflexivité, intentionnalité)

3. Orientation centrée sur les ressources



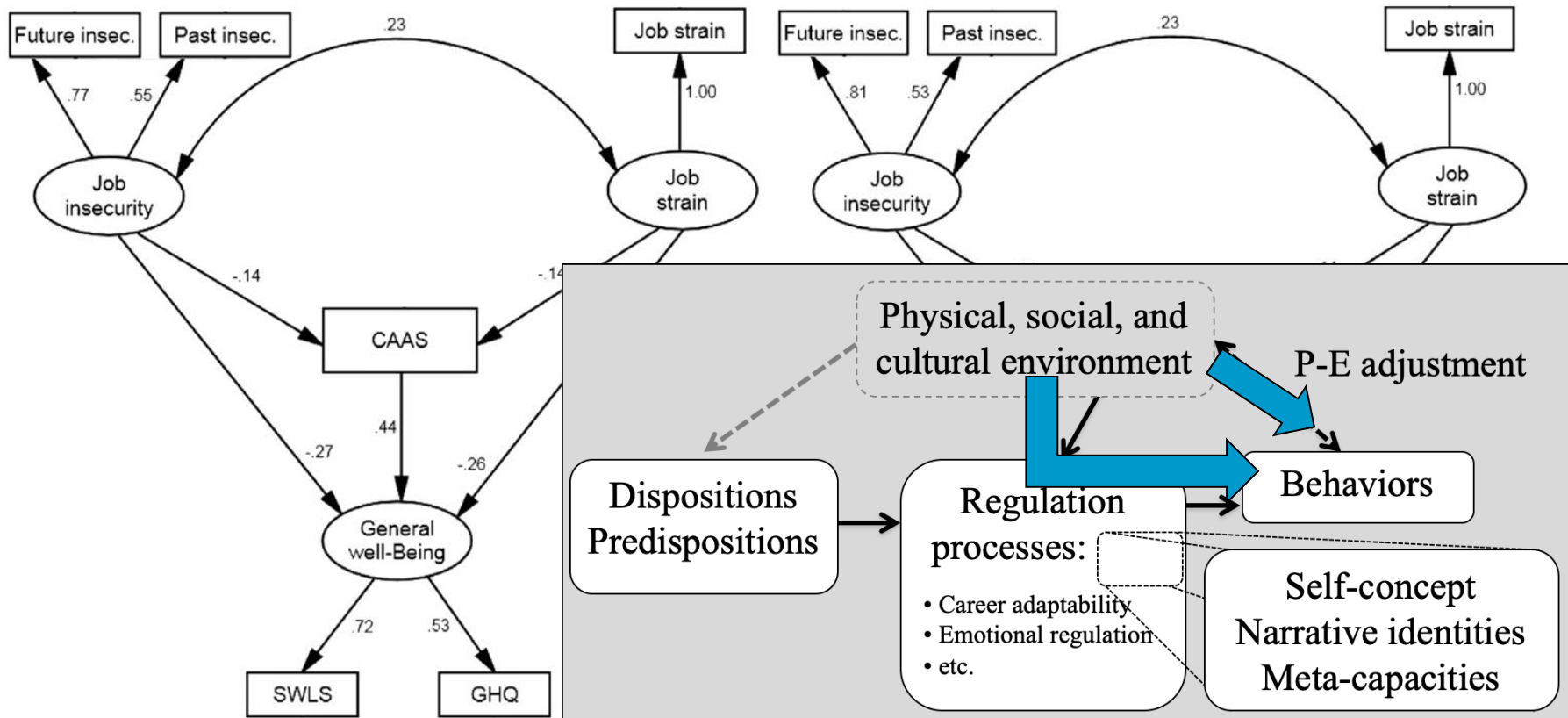
Dans une situation d'adversité, les individus **semblent activer** et utilisent **spontanément leurs ressources** (Maggiore et al., 2013).



3. Orientation centrée sur les ressources



L'adaptabilité de carrière est un médiateur entre les **conditions de travail** et le **bien-être** (Maggiori et al., 2013).



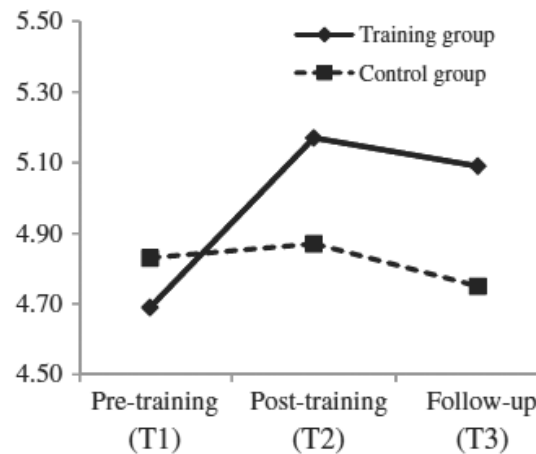
3. Orientation centrée sur les ressources



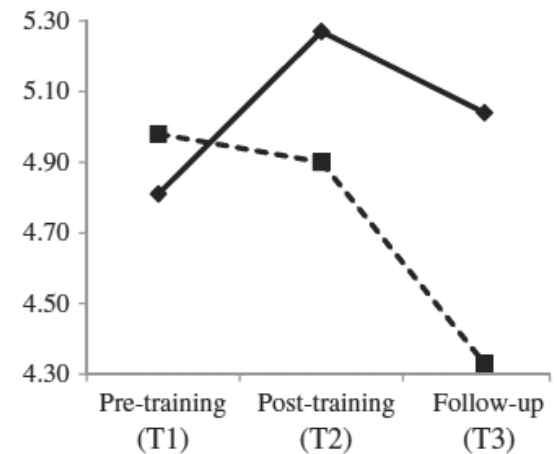
Les **interventions** dans le domaine de l'orientation **stimulent l'expression** de ces **ressources**. Koen et al. (2012) ont montré qu'une **intervention brève** de 8.5 heures pour des étudiants **augmente** leur **adaptabilité et employabilité**.

	Employment status	
	Employed	Unemployed
Training group	56.2% (n = 18)	43.8% (n = 14)
Control group	45.8% (n = 11)	54.2% (n = 13)

Career Concern



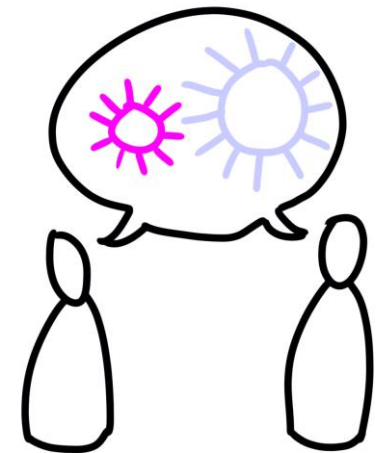
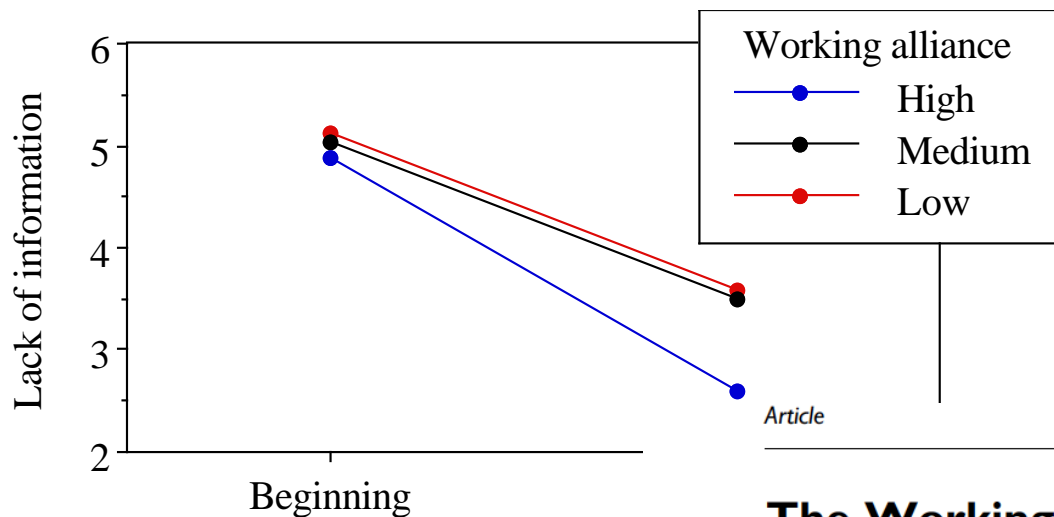
Career Curiosity



3. Orientation centrée sur les ressources



Différentes études ont montré que l'**alliance de travail** (accord sur les tâches et buts et lien affectif) est un des **facteurs crucial** de cette efficacité (Madonati et al., 2009).



The Working Alliance in Career Counseling: A Systematic Overview

Journal of Career Assessment
2016, Vol. 24(4) 591-604
© The Author(s) 2015
Reprints and permission:
sagepub.com/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/1069072715615849
jca.sagepub.com

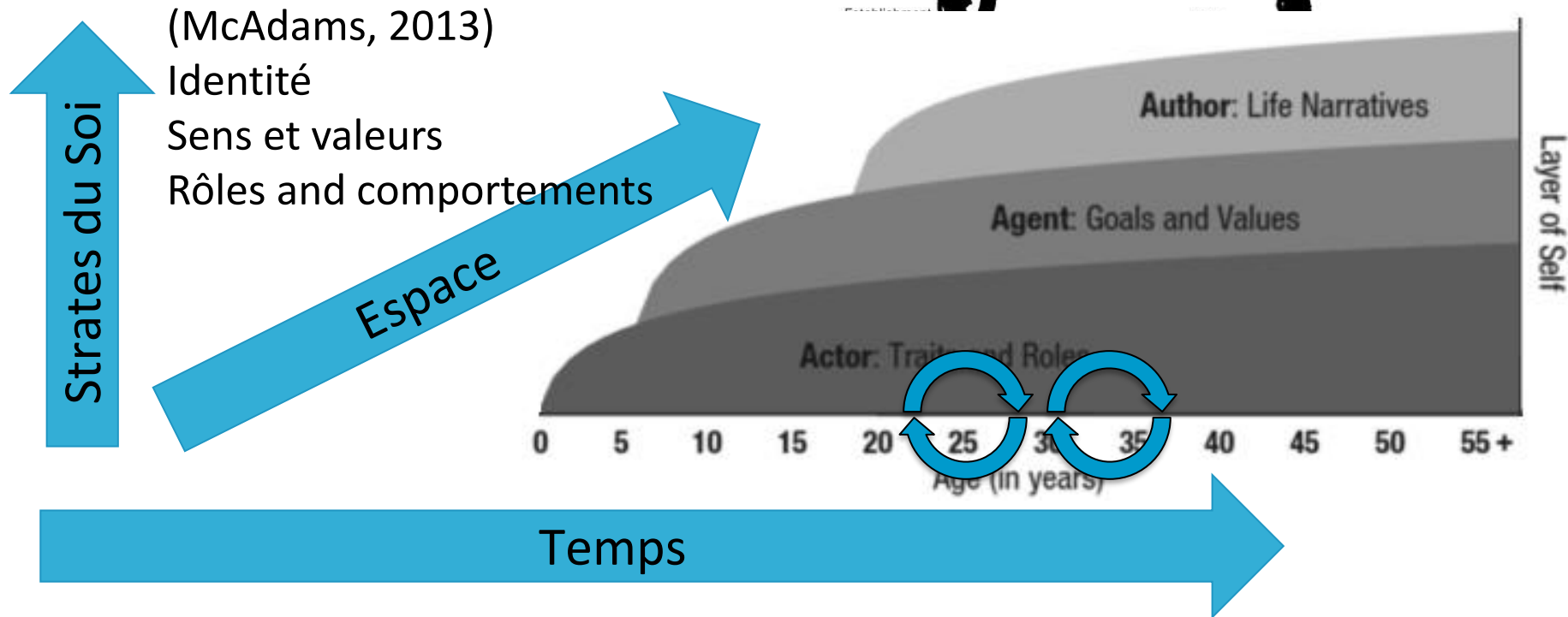
Susan C. Whiston¹, Jérôme Rossier²,
and Paola M. Hernandez Barón¹

3. Approche holistique des parcours de vie



Une perspective holistique des parcours professionnels

Pour décrire le parcours des gens, nous devons les considérer comme évoluant dans un **espace tridimensionnel**:

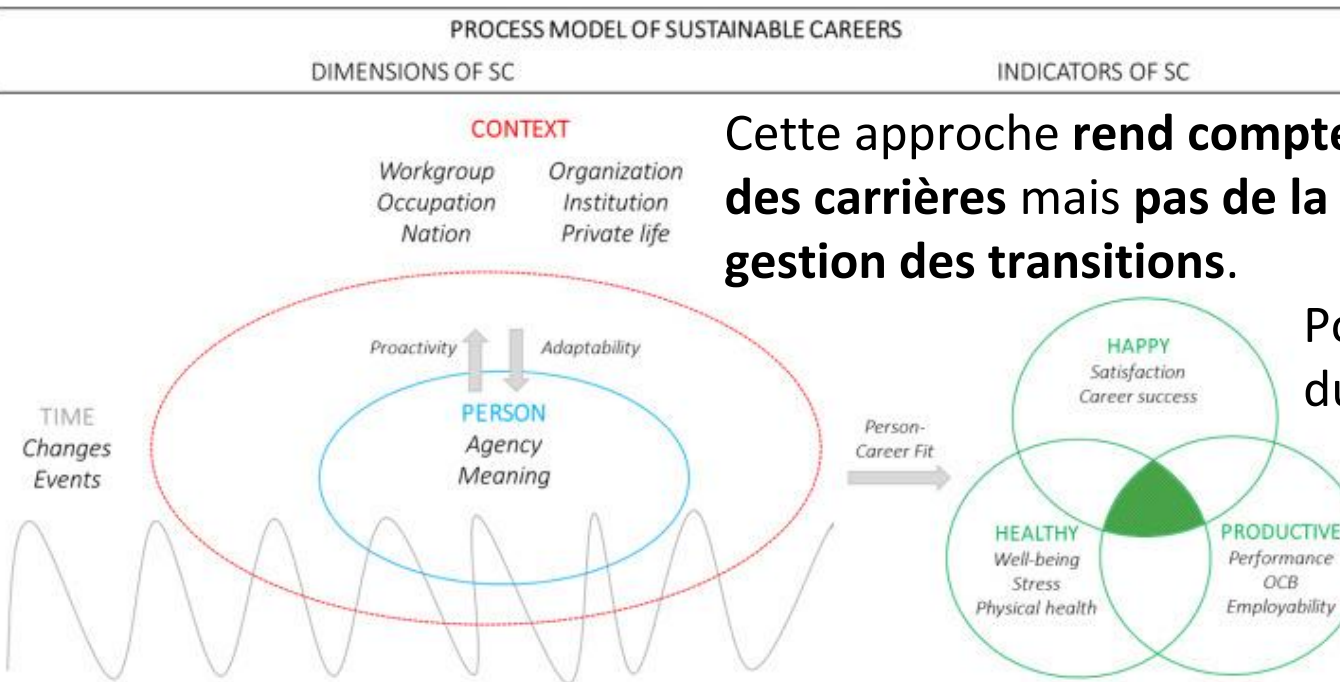


3. Approche holistique des parcours de vie



Carrière durable

Une telle approche holistique permet aussi de penser à la notion de **carrière durable** (De Vos et al., 2020):



Cette approche **rend compte de la pluralisation des carrières** mais **pas de la question de la gestion des transitions.**

Pour des parcours durables, **il faut accompagner les transitions** qui sont des moments de vulnérabilité.

3. Approche holistique des parcours de vie



Apprentissage tout au long de la vie

Pour affronter un **monde en pleine mutation**, l'**apprentissage tout au long de la vie** est considéré comme un élément clé par de nombreux États et organisations internationales. Cela a cependant **différentes implications**:

- **Enseignement et formation (professionnelle) accessible à tous** (et à tout âge);
- **Formation continue accessible à tous** pour rester **employable** dans leurs secteurs d'activité.

LIFELONG LEARNING AND THE FUTURE OF WORK: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES



MEGA-TRENDS IMPACTING TODAY'S WORLD OF WORK PRESENT NEW CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

"MANY OF TODAY'S SKILLS WON'T MATCH TOMORROW'S JOBS, AND SKILLS ACQUIRED TODAY MAY QUICKLY BECOME OBSOLETE."



WHAT IS LIFELONG LEARNING?

"LIFELONG LEARNING IS ALL LEARNING ACTIVITIES UNDERTAKEN THROUGHOUT LIFE FOR THE DEVELOPMENT OF COMPETENCIES AND QUALIFICATIONS."

- The concept of lifelong learning has been around for decades.
- The ILO has adopted numerous normative instruments and policies related to lifelong learning.

WHO DOES LIFELONG LEARNING APPLY TO?

"LIFELONG LEARNING AFFECTS US ALL. IT IS CENTRAL TO MANAGING THE TRANSITIONS WE FACE OVER THE LIFE CYCLE— FROM EARLY CHILDHOOD AND BASIC EDUCATION, TO ADULT LEARNING AND UPSKILLING AND RESKILLING TO TAKE ADVANTAGE OF CHANGE."

"LIFELONG LEARNING IS A GLOBAL CONCEPT— IT APPLIES TO DEVELOPED AND DEVELOPING ECONOMIES."

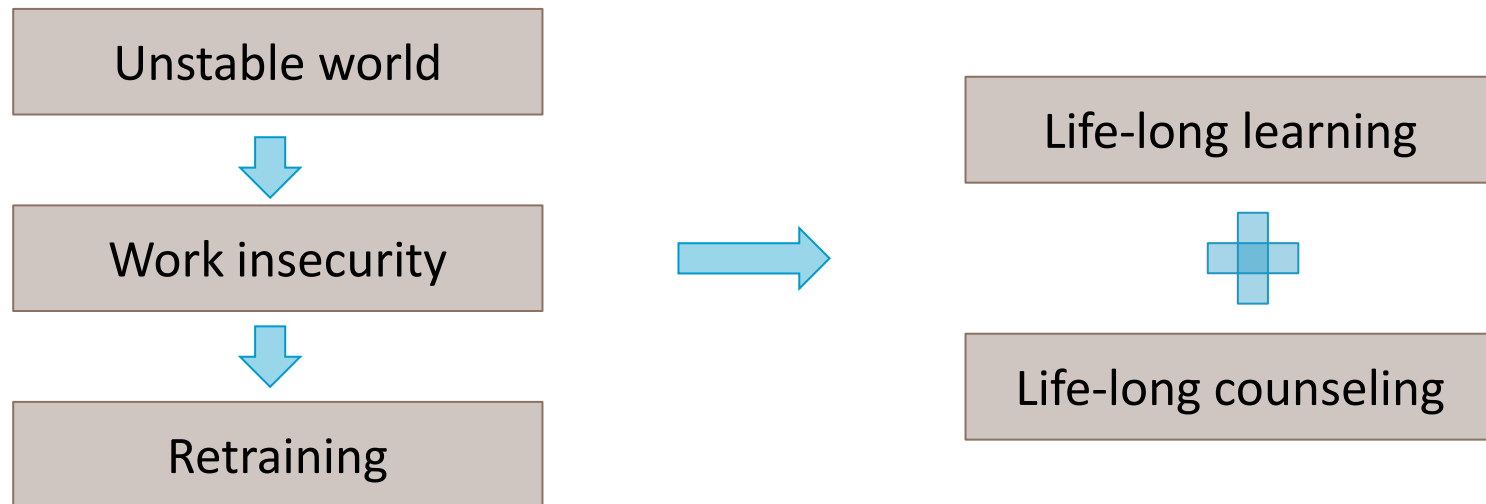


3. Approche holistique des parcours de vie



Orientation tout au long de la vie

Lorsqu'un **secteur** de l'économie **change radicalement**, **les gens** doivent parfois **se reformer**. Les politiques publiques doivent rendre cela possible. **Se reformer** implique d'importantes **transitions professionnelles**. Pour cette raison, ils doivent également bénéficier d'une **orientation professionnelle**.



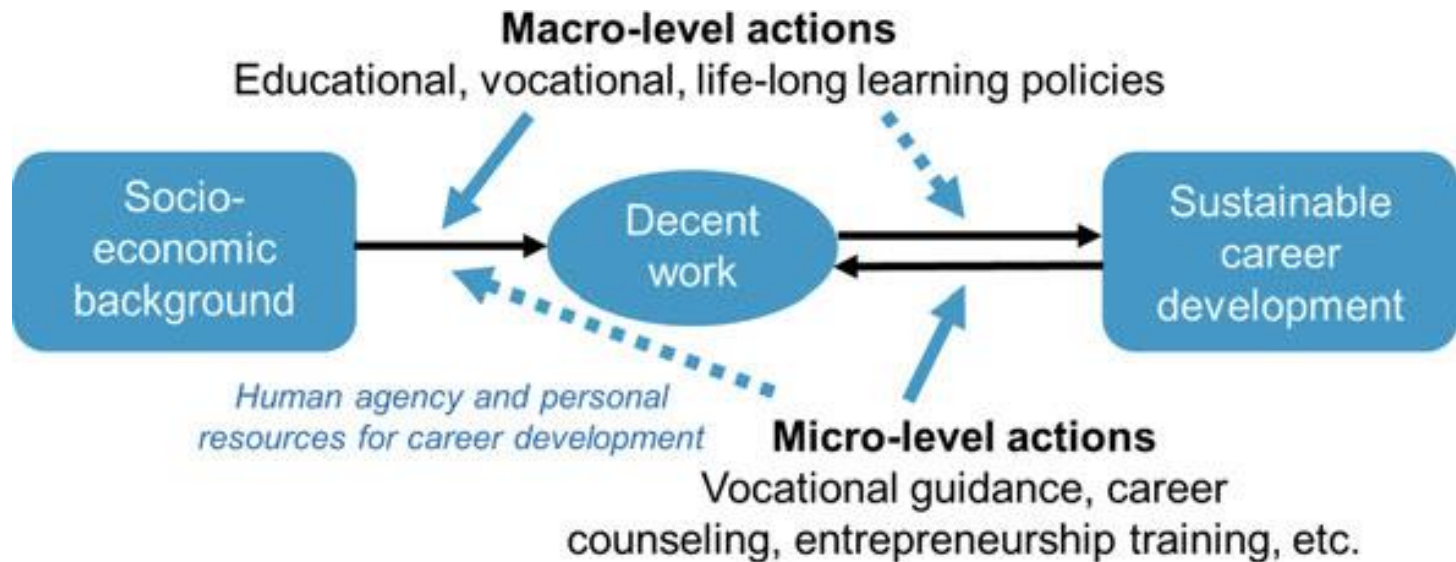
L'idée est d'offrir de la **sécurité** dans un **monde incertain**.

3. Approche holistique des parcours de vie

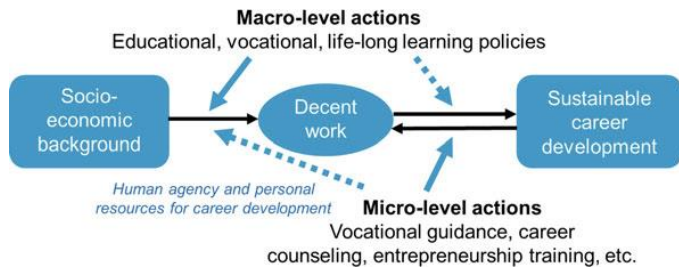


Cela suffit-il?

Pour **promouvoir la justice sociale**, l'accès à un **travail décent** et **l'apprentissage** et **l'orientation tout au long de la vie**, nous avons besoin d'actions aux niveaux macro et micro (Toscanelli et al., 2019; Urbanaviciute et al., 2019).




3. Approche holistique des parcours de vie



Au niveau **macro**, les **politiques publiques** (éducation, emploi, sécurité sociale, orientation, etc.) doivent **favoriser** l'accès aux **emplois décents** et la **justice sociale**.

Si nous voulons que nos pays fassent un **pas vers plus de justice**, nous devons **unir nos forces**. Pour cette raison, les **associations** et les **organisations** internationales et les liens avec les **institutions** sont **très importantes**.

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Secrétariat d'État à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**



International
Labour
Organization

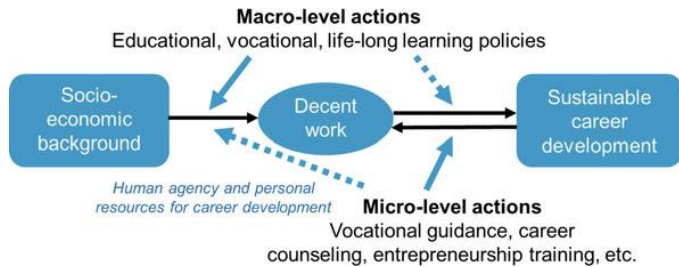


Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Réseau UNITWIN
« Accompagnement à l'orientation
(counseling, guidance, éducation)
des personnes vers le travail décent
et le développement durable »

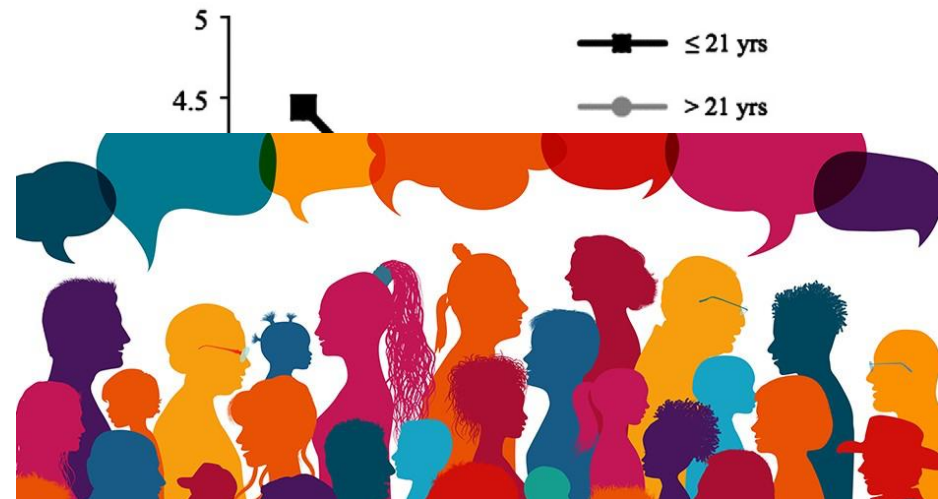
3. Approche holistique des parcours de vie



Au niveau **micro**, nous devons pouvoir proposer des **prestations** (accessibles à tous), comme de l'orientation, de la formation, des mesures d'insertions, etc.

Pour de **convaincre** les **décideurs politiques** de soutenir l'**orientation tout au long de la vie**, nous devons proposer:

- Des **interventions efficaces**;
- Des **interventions contextualisées**, communautaires, adaptées aux besoins des bénéficiaires.



4. Conclusion

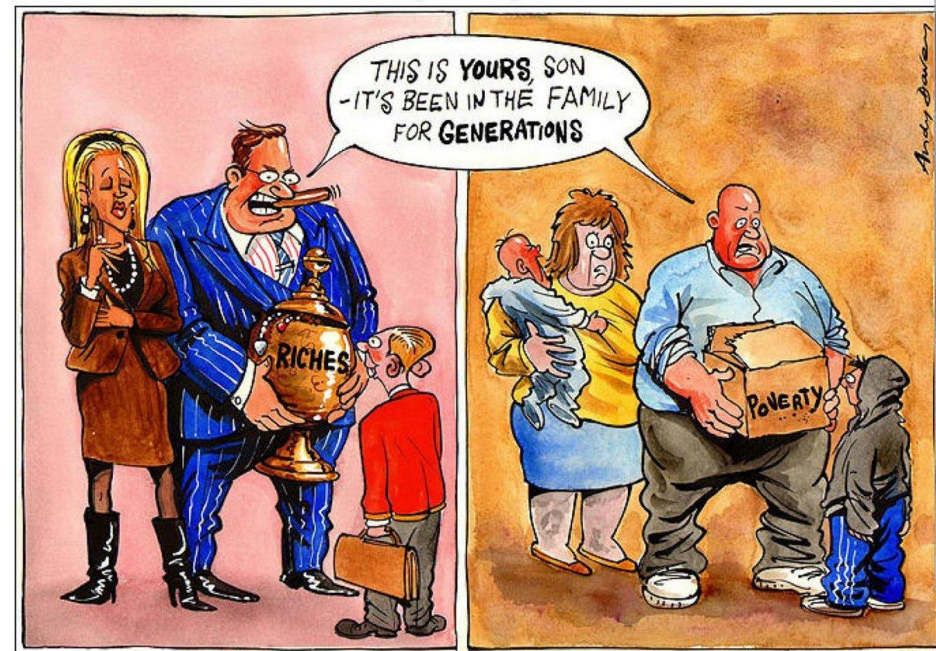


Un monde en mutation

Notre **environnement évolue rapidement** avec **différents défis** importants, en termes démographiques, climatiques, sociaux, technologiques, etc. Cette évolution est associée à une **augmentation de l'insécurité** notamment sociale et professionnelle.

L'emploi atypique augmente. Les **carrières deviennent moins linéaires.**

Ces évolutions sont de nature à **augmenter les inégalités sociales**, accentuées par des crises comme celle du COVID-19 (*cumulative disadvantage theory*).



4. Conclusion



Contribution de l'orientation

Travail décent - Burkina Faso et Togo



L'orientation doit pouvoir répondre à une **diversité de demandes**.

Elle doit offrir des **prestations contextualisées** et **pour tous**.

Une orientation centrée sur les **ressources** est de nature à

augmenter la résilience et l'agentivité des bénéficiaires. Ces ressources permettent aux personnes de **mieux gérer leurs carrières** dans un monde incertain.

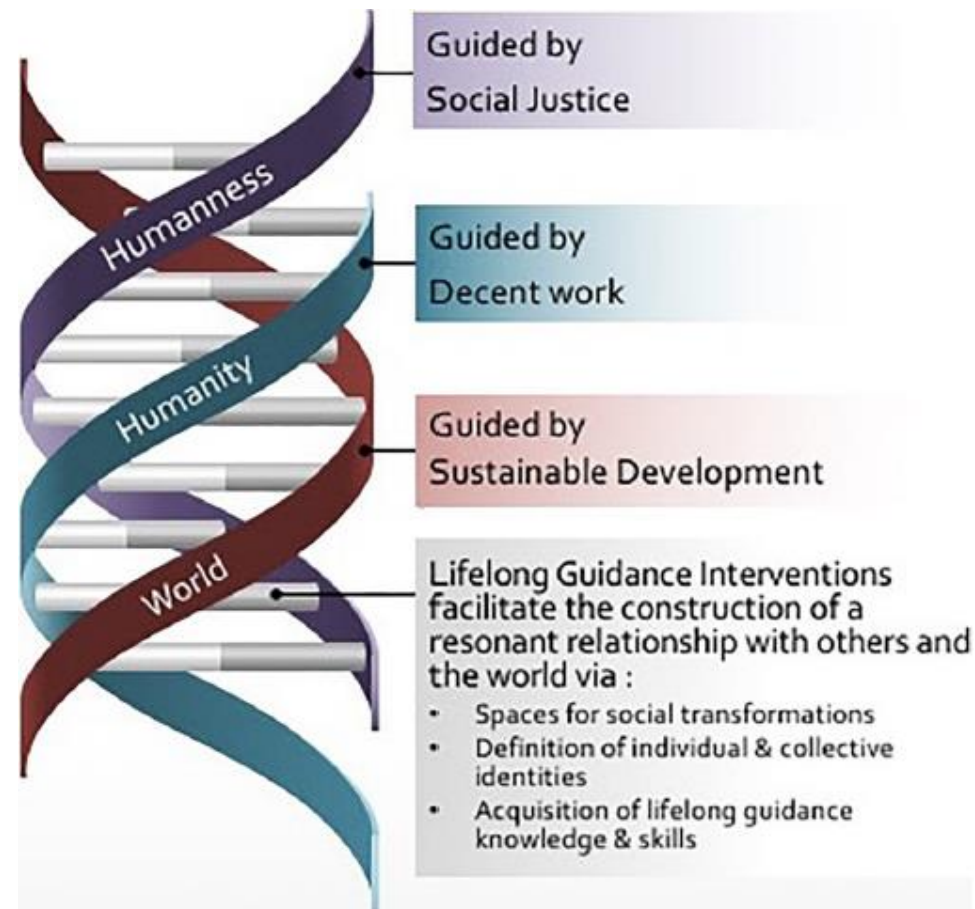
4. Conclusion



Mais encore

Pour avoir un impact plus global, il faut avoir une **action collective** pour relever ces nombreux défis (Carosin et al., in press).

Un **dialogue avec les décideurs politique** est indispensable, si l'on veut avoir un impact sur le contexte et offrir un gain en termes de sécurité, justice, travail décent, et durabilité.



Remerciements



Je voudrais remercier l'ensemble des membres du Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO), nos partenaires, nos amis et ceux qui financent nos projets et recherches.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

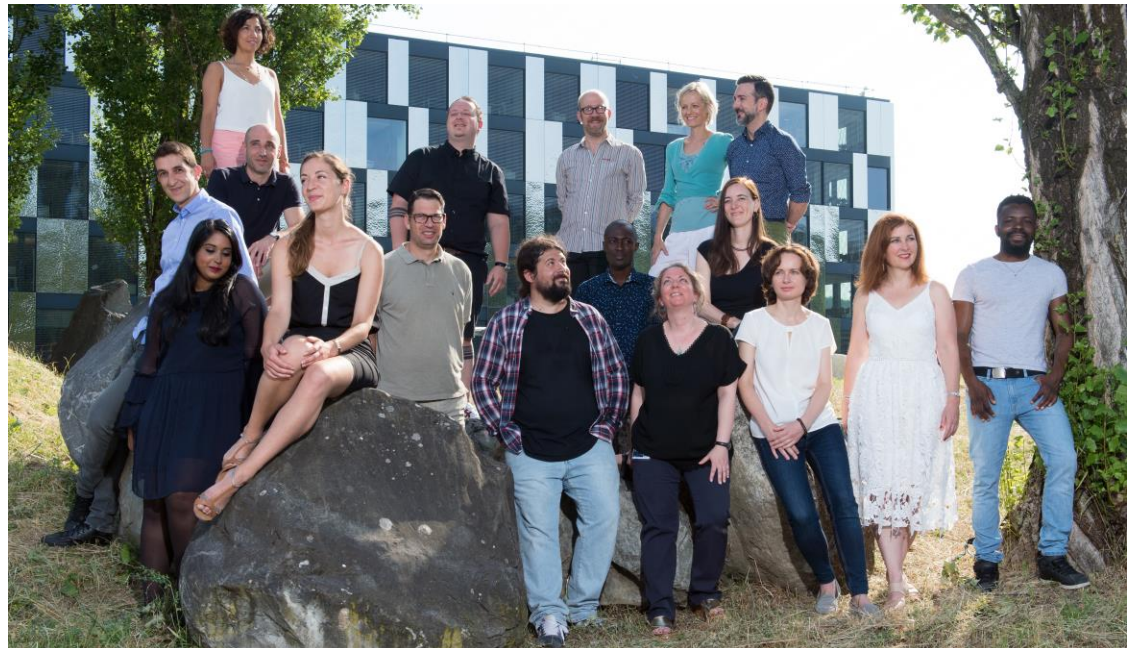
**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**



SWISS NATIONAL SCIENCE FOUNDATION



**Swiss Programme for Research
on Global Issues for Development**





**Merci beaucoup pour votre
attention!**

Références



Carosin, E., Canzittu, D., Loisy, C., Pouyaud, J., & Rossier, J. (2021). Developing lifelong guidance and counselling prospective by addressing individual and collective experience of humanness, humanity and the world. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Advanced online publication.

<https://doi.org/10.1007/s10775-021-09512-0>

Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183-203.

<https://doi.org/10.1177/0894845309340798>

Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (Eds.). (2019). *Repères pour l'orientation*. Antipodes. PDF accessible librement à l'adresse <https://www.antipodes.ch/produit/reperes-pour-orientation/>

Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>

Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Göttingen, Germany: Hogrefe.

Références



- Rossier, J. (Ed.). (2021). *L'évaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel : Questions et enjeux*. Mardaga.
- Rossier, J. Aisenson, G., Chhabra, M., Cohen-Scali, V., Di Fabio, A., Heslon, C.,... San Antonio, D. M. (2020). Apprentissage et accompagnement professionnel et personnel tout au long de la vie pour les carrières du futur. In *Les futurs humanistes de l'apprentissage: Perspectives des chaires UNESCO et des réseaux UNITWIN* (pp. 209-216). UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372578>
- Rossier, J., Cardoso, P., & Duarte, M. E. (2021). The narrative turn in career development theories: An integrative perspective. In P. J. Robertson, T. Hooley, & Ph. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development* (pp.169-180). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.13>
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021) Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255-271. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>



- Toscanelli, C., Fedrigo, L., & Rossier, J. (2019). Promoting a decent work context and access to sustainable careers in the framework of the fourth industrial revolution. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.). *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp. 41-58). Cham, Switzerland: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_3
- Urbanaviciute, I., Bühlmann, F., & Rossier, J. (2019). Sustainable careers, vulnerability, and well-being: Towards an integrative approach. In J. G. Maree (Ed.). *Handbook of innovative career counseling* (pp. 53-70). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_4
- Whiston, S. C., Rossier, J., & Hernandez Barón, P. M. (2016). The working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24, 591-604. <https://doi.org/10.1177/1069072715615849>
- 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 (Eds.), *The handbook of career and workforce development: Research, practice, and policy* (pp. 39-56). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315714769-3>