



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LES COMPÉTENCES A S'ORIENTER – DÉFINISSONS LES ENSEMBLE !

*Rodrigue Ozenne – Responsable d'Accompagnement Pédagogique –
ONISEP Bretagne*

*Isabelle Toussaint-Aymerich – Directrice Adjointe du Service Académique d'information et d'Orientation
– Rectorat de Rennes*



Des compétences nécessairement en contexte

Les compétences (à s'orienter) peuvent-elles exister en dehors des contextes dans lesquelles elles s'actualisent ?



Les compétences (à s'orienter) sont des cognitions situées, contextualisées dans:

- le temps (la période)
- les espaces sociaux
- les temps de développement
- les temps de vie

Nécessaire de considérer les grandes évolutions du monde social

Pour identifier les contextes dans lesquels s'inscrivent la tâche d'orientation et par suite les finalités associées

Succession des paradigmes: 1/3 un monde (du travail) en constantes mutations

Le modèle classique (XIX et début XX)

- Besoins de main d'œuvre de l'ère industrielle
- **S'ADAPTER**
- **logique adéquationniste ou d'appariement**
- 'the right man at the right place' - *Parsons*
- Theory of Work Adjustment - *Dawis & Lofquist TWA*
- Personne – Environnement – *Holland*
- RIASEC

→ **Logique de Guidance**

→ Des finalités plutôt immédiates et instrumentales



Succession des paradigmes: 2/3 un monde (du travail) en constantes mutations

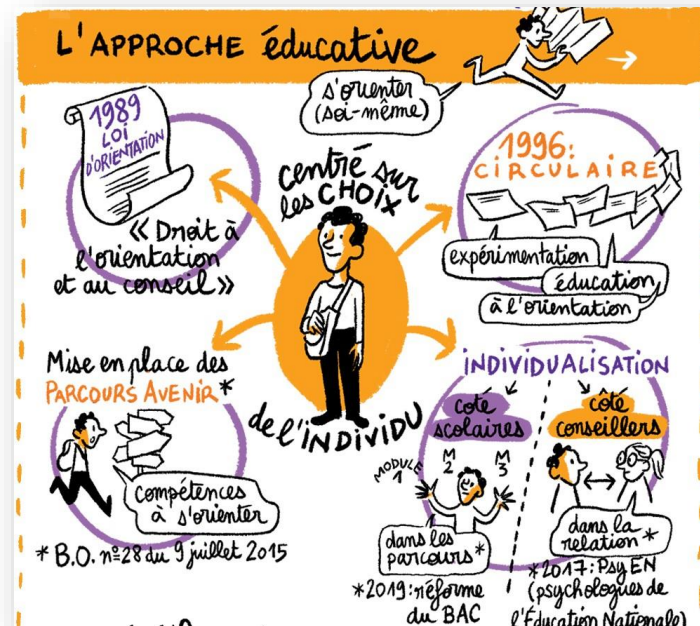
- Réaction face à des situations de crise ponctuelles

- Le modèle éducatif (fin XX)

- **FAIRE FACE** aux moments de rupture, à l'inattendu
- Centration sur la personne
- Eduquer à la **maturité de carrière**
- Logique de développement personnel (constructiviste)
- **Concept de reconnaissance** – Axel Honneth

→ Logique d'Accompagnement

→ Des finalités plutôt développementales et de conseil individuel



Succession des paradigmes: 3/3 un monde (du travail) en constantes mutations

Pas une crise ponctuelle mais une évolution rapide et continue des contextes

Nouveau paradigme (XXI)

- Monde en perpétuelle évolution
- **4 facteurs puissants:**
 - Mondialisation
 - Digitalisation & réseaux
 - Robotisation & Automatisation
 - Enjeux écologiques
- **Concept de l'Accélération** - Harmut Rosa
- Le caractère dynamique impose **d'ANTICIPER/d'IMAGINER** de nouvelles missions, tâches et compétences
- Perspective constructionniste (Life design)
 - **Logique de Transformation sociale**
 - Des finalités plutôt sociales/sociétales, d'engagement et de création du sens



Une compétence produit de l'action

Les compétences (à s'orienter) peuvent-elles exister en dehors de l'action ?

La compétence (à s'orienter) n'existe qu'en lien avec une action, une analyse des activités et de l'expérience.

La compétence devient à la fois :

- Un produit de l'action
- Un analyseur des expériences ultérieures

C'est en créant les conditions de l'expérience que les compétences émergent et s'expriment !



Quels défis ont à relever les personnes ? Interroger le sens et gouverner sa propre vie

Comment donner sens à sa vie, à son existence ?

Comment accompagner au sens ou à faire sens ?

Anticiper les changements

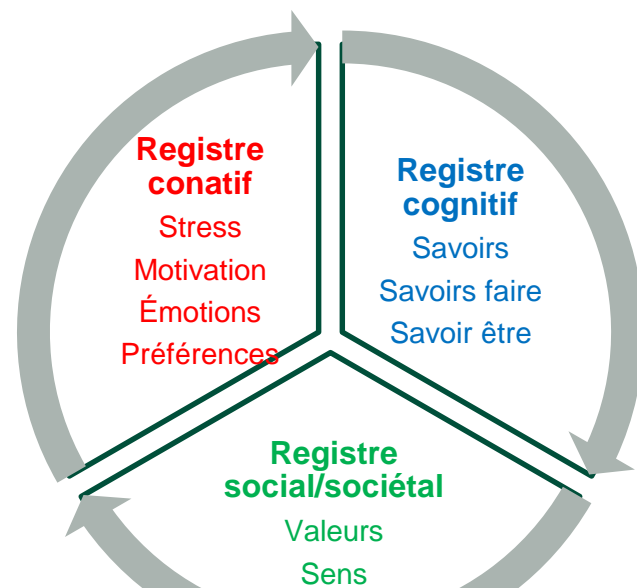
S'adapter, être flexible

Résister à la pression

Intégrer ces changements à soi

Être au monde en transformant le monde

3 registres de compétences à articuler:



Invite à un accompagnement global de la personne, de ses besoins et de ses spécificités

A QUOI et à QUI cela peut servir de parler de compétences à s'orienter ?

- En parler
 - Un cadre structuré et structurant
 - Une compétence ça s'entraîne, ça s'apprend, ça s'éduque, ça s'enseigne...
 - Evaluer, Se positionner
 - Structurer la professionnalité des accompagnateurs
 - Les compétences à s'orienter sont elles seulement des caractéristiques à entraîner chez les bénéficiaires ou bien un modèle qui fixe les objectifs en matière d'accompagnement ?
 - Parler de compétences à s'orienter, à qui cela peut-il servir ?
 - Aux accompagnés
 - Aux accompagnants
 - Aux institutions
-

« Que faut-il comme compétences pour s'orienter » ?

« **Que faut-il comme compétences pour s'orienter?** »

« **Compétences, vous avez dit compétences....** »

- ❖ Peut-on savoir faire des choses sans être compétent ?
- ❖ La compétence ne tient-elle pas d'une élaboration cognitive de l'expérience ? (ex: narration)
- ❖ Si oui, elle agit au service d'une meilleure régulation de la conduite et de la compréhension de soi et du monde
- ❖ Registres d'actions qui interagissent dans une démarche d'ensemble

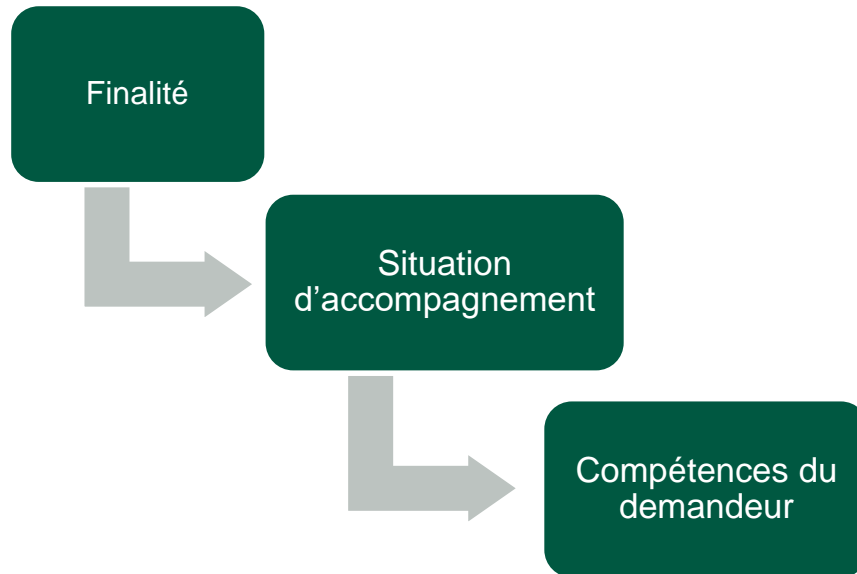
« **S'orienter : oui mais dans quel but ?** »

- ❖ Parce que je veux connaître des métiers qui me conviennent
- ❖ Parce que je cherche à construire une vie active qui donne sens à mon existence

Quelle représentation la personne accompagnée d'une part mais aussi le conseiller a de la tâche « s'orienter » ?

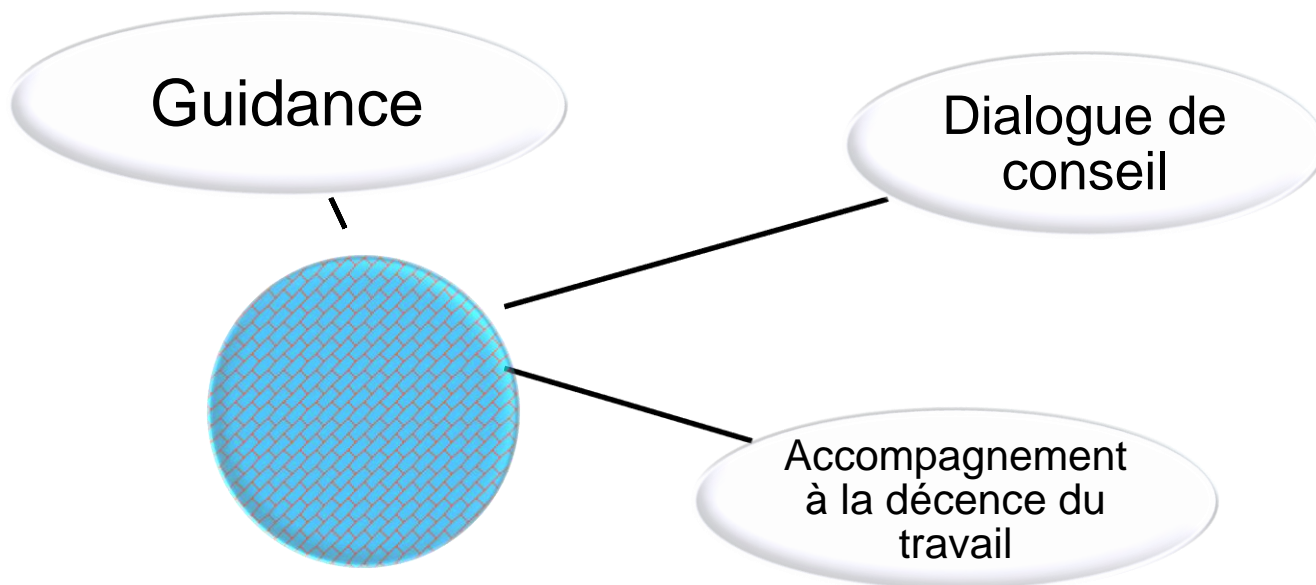
Propos n° 1

Les finalités de l'orientation sont plurielles et se déclinent dans les objectifs des interventions en orientation. Les compétences à s'orienter que le demandeur développe, acquiert, expérimente dépendent de la situation d'accompagnement que le conseiller met en place, qui elle-même dépend de la finalité



L'activité du demandeur en lien avec les objectifs de l'intervention en orientation : 3 registres

Réflexion en terme d'orientation tout au long de la vie et non en fonction des publics et de leur appartenance institutionnelle ou sociale.



L'activité du demandeur en lien avec les objectifs de l'intervention en orientation

Objectif :



Favoriser la
personne à se
définir à partir des
normes
d'employabilité

Adaptabilité

GUIDANCE

Pédagogie: apprendre à s'informer sur les
activités professionnelles, le travail et l'emploi



Activités majeures et perspective d'emploi dans
tel secteur, métier

Exigences pour exercer ce type d'emploi et
comment s'y préparer

Info sur les procédures et modalités concrètes

Accompagnement à la réflexivité-
(*rapport entre attendus et soi*)



Compétences requises et comment sont-elles
acquises par les professionnels

Les compétences déjà construites par la
personne et les expériences à l'origine de ces
acquis

Les compétences à développer par la personne
et les expériences à mener en rapport

L'activité du demandeur en lien avec les objectifs de l'intervention en orientation

Objectif

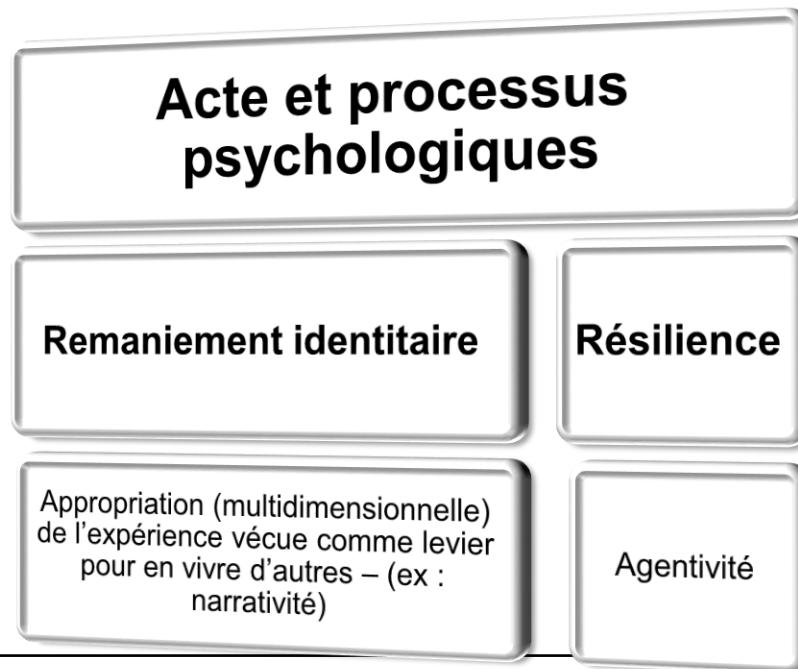


Accompagner les personnes à définir leurs propres normes, le sens qu'elles donnent à leur existence

- ☐ Sens de soi en lien avec les différentes sphères de vie

Approche décentrée des normes d'employabilité

DIALOGUE DE CONSEIL



Dispositif séquentiel (7 – 8 séances selon l'approche)

Publics scolaires, jeunes adultes, adultes.....

Life design

Sens de la vie, sens du travail

Tenir conseil

L'activité du demandeur en lien avec les objectifs de l'intervention en orientation

« Accompagnement de la personne vers un travail décent »

Contexte

- Prise de conscience croissante des crises mondiales qui menace l'éco-système :
- Inégalités accrues de richesse
- Développement de conditions non décentes de travail
- ONU 2015

Contribution des interventions en orientation

- *Intégrer dans les pratiques d'accompagnement un impératif éthique de développement durable et équitable*

Questionnement fondamental

- *Que puis-je faire de bien et de juste dans ma vie active qui puisse avoir un sens pour moi et pour autrui ?*
- Approche qui intègre des composantes de dialogue de conseil et de guidance orientées vers une finalité de développement durable

Dispositifs collectifs
jeunes (scolaires –
déscolarisés) et
adultes



Être partie prenante
Inciter la réflexion
sur les impacts des
choix professionnels

Imaginer de
nouvelles activités et
contextes de travail

Restructurer son
système de norme



Propos n° 2

Il y a plusieurs stratégies d'accompagnement à l'orientation. Selon la situation une stratégie est plus pertinente qu'une autre pour développer certaines compétences. Selon les individus, une stratégie d'accompagnement est préférable à une autre. Pour un même individu, les 3 stratégies d'accompagnement peuvent convenir mais à des moments différents.

Cela est également le cas pour les conseillers (cf. article connaissance de l'emploi- bilan de compétence)

Merci pour votre attention

Passage aux ateliers



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ATELIER – COMPÉTENCES DEMANDEUR VS CONSEILLER SELON L’OBJECTIF DE L’INTERVENTION EN ORIENTATION (PROPOSITION)

**Consignes atelier – présentation de cartes (ci-après - 1compétence /carte- en tout 18)
Consigne : classer les par catégorie- nommer la catégorie**

Restitution et échanges

Atelier – compétences demandeur vs conseiller selon l'objectif de l'intervention en orientation- Proposition de regroupement

Guidance

Dialogue de conseil

Décence du travail

e

Demandeur.euse

- Confronter ses caractéristiques personnelles aux caractéristiques du métier
- Chercher de l'information sur le marché du travail et de la formation
- Mettre en œuvre et adapter son plan d'action à des fins professionnelles

- Aller au fond des questions que l'on se pose
- Parvenir à formuler des attentes fondamentales par rapport à son avenir sur la base d'expériences diverses qui ont fait sens pour soi
- Chercher les occasions de progresser en tant que personne

- Imaginer une façon de travailler qui soit compatible avec le développement durable
- Être capable de tolérance face à l'incertitude et l'ambiguïté
- Accueillir les effets d'une conscience critique sur le changement individuel

Conseiller.ère

- Maîtriser l'entretien initial de situation (entretien d'évaluation)
- Être en médiation de l'information de façon adaptée à la personne
- Faciliter l'intégration de la personne dans son environnement professionnel

- Maîtriser les techniques d'entretiens semi-directifs
- Favoriser le dialogue réflexif et métacognitif chez la personne
- Savoir construire une alliance de travail

- Savoir élargir la notion de travail pour que la personne prenne la mesure de ses habiletés et valeurs
- Développer un réseau partenarial favorable à l'expérimentation de nouvelles formes de travail
- Participer par sa démarche d'accompagnement à la transition de la personne vers un soi compatible avec le développement humain et durable.