



La maturité vocationnelle : un concept clé pour le développement et l'application des nouvelles méthodes d'aide à l'orientation au Gabon

Jean-François Nzigou-Moundounga

► To cite this version:

Jean-François Nzigou-Moundounga. La maturité vocationnelle : un concept clé pour le développement et l'application des nouvelles méthodes d'aide à l'orientation au Gabon. Psychologie. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2010. Français. NNT : 2010CNAM0752 . tel-03336566

HAL Id: tel-03336566

<https://theses.hal.science/tel-03336566>

Submitted on 7 Sep 2021

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.

**LA MATURITE VOCATIONNELLE :
UN CONCEPT CLE POUR LE DEVELOPPEMENT ET
L'APPLICATION
DES NOUVELLES METHODES D'AIDE
A L'ORIENTATION AU GABON**

JEAN FRANCOIS NZIGOU MOUNDOUNGA

DOCTORAT DE PSYCHOLOGIE

Thèse dirigée par Monsieur le Professeur Yann Forner

Soutenance le 19 Novembre 2010

Membres du jury :

Directeur de thèse : M. Yann Forner

Professeur à l'Université Lille 3

Examineur : M. Even Loarer

Professeur à l'INETOP-CNAM

Examineur : M. Claude Lemoine

Professeur à l'Université Lille 3

Examineur : M. Jean-Luc Bernaud

Professeur à l'Université de Rouen

Mot

Nous rendons un grand hommage à tous les chercheurs qui se préoccupent des individus les plus fragilisés à travers le monde.

- A Jean Guichard, pour ses aimables conseils et ses écrits qui ont contribué à enrichir nos connaissances.

- A Yann Forner, qui nous a comblé d'une riche bibliographie, de ses talentueuses productions et de son inlassable accompagnement jusqu'à la concrétisation de ce travail de recherche;

- A Anne Lancry, pour sa précieuse écoute et ses conseils bibliographiques.

- A Noëlle Lallemand, pour son ingéniosité et sa disponibilité.

- A l'homonyme de ma mère, ma fille chérie, Pauline Nzigou, qui m'a comblé de son soutien.

Résumé en français :

Cette thèse traite des problématiques liées à la formation et à l'orientation de la personne durant son parcours de vie à travers la notion de la maturité et une recherche psychologique associant à ce parcours un effort scientifique. La vie de chacun étant, en effet, « une histoire jalonnée » de plusieurs transitions qui marquent l'évolution individuelle, la thèse s'est appesantie sur deux concepts clés et indispensables dans la formation, la prise de décision et l'orientation des individus : la maturité et la transition ; la maturité en tant qu'état préparatoire à la prise de décision en matière de formation et d'emploi et la transition en tant qu'événement et processus développemental qui transforme la vie, les rôles, les relations, les habitudes, les représentations de la personne. L'imbrication de ces deux concepts à chaque stade de développement permet aux individus de s'ouvrir au monde des significations suivant les différentes pratiques d'aides et stratégies facilitant l'appropriation et la constitution d'un répertoire des ressources en prévision des éventuelles orientations à court, moyen et long terme. La notion de la maturité m'a permis de mener une enquête grâce à un questionnaire qui décrit trois types d'informations (connaissance du monde professionnel, connaissance des formations et connaissance de professions), à l'aide de trois processus (exploration, décision et planification). Le but de cette étude est de rechercher des

créneaux, des stratégies permettant aux jeunes gabonais de trouver des solutions les aidant à s'ouvrir et à s'intéresser à l'information grâce à l'application des nouvelles pratiques d'aides à l'orientation dans le cadre du développement de la notion de la maturité vocationnelle. En conclusion, dans cette thèse de doctorat, deux notions m'ont marqué : celle de la maturité et celle de la transition qui combinent leurs influences pour permettre la construction et le développement du soi et des identités des adolescents et des adultes tout au long de leur existence. A la fin de cette étude, l'actualité et la centralité de ces deux concepts me paraissent évidentes.

Mots clés en français :

Maturité vocationnelle – Maturité de carrière – Prise de décision – Transition – Développement.

Résumé en anglais:

This thesis addresses issues related to training and orientation of a person during their life through the notion of maturity and psychological research involving this term scientific effort. Everyone's life, is indeed, "a story marked" by several transition that mark the individual evolution, the theory has fallen heavily on two key and essential in training, decision making and directory of individuals: maturity and transition; maturity as prior preparation for decision making regarding training and employment and transition as an event and development process that transforms the lives, roles, relationship, habits, representation of person. The interweaving of these two concepts at each stage of development enables people to embrace the world of meaning accord according to different aid practices and strategies to facilitate the ownership and creation of a directory of resources forecasts of possible orientation shot, medium and long term.

Notion of maturity allowed me to conduct a survey using a questionnaire that describes three types of information (knowledge of the business world, knowledge of occupations) using three processes (exploration, decision making and planning). The purpose of this study is to find niches, strategies to enable you Gabonese to find solutions helping to open up and look at information through the of vocational maturity. In addition to this, into this doctoral thesis I have marked two notions: that of the maturity and the transition that combines to allow the construction and development of self identity of adolescents and adults throughout their existence. At the end of the current study of centrality of these two concepts seem obvious.

Most clés en anglais:

Vocational maturity- career maturity- making decision- transition-development.

Sommaire

PREAMBULE	8
CHAPITRE1 : ELEMENTS FONDAMENTAUX.....	23
1. LES EVOLUTIONS INDIVIDUELLES ET SOCIETALES....	23
1.1 La construction d'un ensemble de représentations humaines.	24
1.2 La situation de l'école gabonaise	28
1.3 L'évolution des systèmes d'orientation.....	31
1.4 Vision transitionnelle du développement de la personne.....	33
1.5 Le rôle de la maturité et de la transition dans le développement de la personne	36
1.6 L'information des usagers	40
1.7 La structure scolaire gabonaise	46
1.8 Les jeunes face à leur destiné	52
1.9 Développer un service.....	58
1.9.1- Les services d'aide à l'orientation.....	58
1.9.2- Le développement vocationnel selon les visions d'Erikson et de Meyerson.....	60

1.9.3- La construction des identités dans le système mondialisé..66

CHAPITRE	2 :	L'EVOLUTION	DE	LA	PSYCHOLOGIE	DE
L'ORIENTATION.....						71

2.1- L'EXPERTISE	71
------------------------	----

2.1.1- Quelques objectifs de ce travail de recherche..... *Erreur ! Signet non défini.*

2.1.2- Aperçu historique du système d'orientation français. *Erreur ! Signet non défini.*

2.1.3- Les ressources d'une orientation efficace. *Erreur ! Signet non défini.*

2.1.4- L'évolution du système d'orientation français. 82

2.1.5- Le développement vocationnel de la personne..... *Erreur ! Signet non défini.*

2.2- LA PSYCHOPEDAGOGIE SUIVANT L'EVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT EN FRANCE.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
--	-----------------------------

2.2.1- Empiètement des rôles des premiers professionnels de l'orientation.*Erreur ! Signet non défini.*

2.2.2- La scolarisation de l'orientation..... *Erreur ! Signet non défini.*

2.2.3- La rupture de 1982..... *Erreur ! Signet non défini.*

2.2.4- Le rôle des structures d'information et d'orientation *Erreur ! Signet non défini.*

2.2.5- La connaissance de l'individu..... 90

2.2.6- La connaissance du milieu éducatif 92

2.2.7- La construction de soi. 93

2.3- LES TRANSITIONS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
----------------------------	-----------------------------

2.3.1- La transition en tant que critère socialisant *Erreur ! Signet non défini.*14

2.3.2- L'analyse du processus transitionnel *Erreur ! Signet non défini.*

2.3.3- Le rôle de la modernité dans le processus transitionnel *Erreur ! Signet non défini.*

2.3.4- Réflexivité et auto-identité. *Erreur ! Signet non défini.*

2.3.5- Conséquence de l'instabilité. *Erreur ! Signet non défini.*

2.3.6- Différentes sortes de transitions. *Erreur ! Signet non défini.*41

2.3.7- L'impact relationnel dans le processus des transitions **Erreur ! Signet non défini.**44

2.3.8- Les stratégies et soutiens en situations de transition **Erreur ! Signet non défini.**

CHAPITRE3: LA MATURITE VOCATIONNELLE OU MATURITE DE CARRIERE**ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.1- ELEMENTS THEORIQUES **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.1.1- la maturité : concept a multiples définitions **Erreur ! Signet non défini.**

3.1.2-la maturité : processus formateur 157

3.1.3-La faculté d'adaptation en matière vocationnelle..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.1.4- La mesure de la maturité vocationnelle.....162

3.1.5- Le processus adaptatif chez l'adulte.....162

3.1.6- Maturité, mise en conformité et conformisme.....164

3.1.7-Une autre mesure de la maturité.....170

3.2- LA MAITRISE DE L'INFORMATION 171**ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.3- L'ACCEPTATION POSITIVE DE L'INCERTITUDE. 172**ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

CHAPITRE 4: LA MATURITE VOCATIONNELLE AU GABON **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

4.1- RECHERCHE SUR LA MATURITE VOCATIONNELLE **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

4.1.1- L'outil informatique dans le processus vocationnel **Erreur ! Signet non défini.**

4.1.2- Informatique outil d'évaluation : la maturité vocationnelle**Erreur ! Signet non défini.**

4.2- LES PROCESSUS. **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

4.2.1 -L'exploration. **Erreur ! Signet non défini.**

4.2.2- La prise de décision	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
4.2.3 -La planification.	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
4.3- CONNAISSANCE DES FORMATIONS.....	187
4.4- CONNAISSANCE DU MONDE PROFESSIONNEL	187
4.5- CONNAISSANCE DES PROFESSIONS.....	187
4.6- DESCRIPTION STATISTIQUE DE L'ECHANTILLON	188
4.7- ANALYSE	192
4.7.1 –Sensibilité des Items	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
CHAPITRE 5: CONSTAT ET SUGGESTIONS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5.1- CONSTAT	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5.2- STRUCTURATION D'UN ORGANISME D'INFORMATION RELATIVE A LA FORMATION ET AUX CARRIERES PROFESSIONNELLES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
5.3- INTERACTION POUVOIR PUBLIC MONDE PROFESSIONNEL	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
CONCLUSION.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXES.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
A.1- ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE L'OFFICE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES FORMATIONS ET LES METIERS.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
A.2- FONCTIONNEMENT ET MISSION DE L'O.N.I.F.M.	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
A.2.1- Département des affaires Administratifs et Financières	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.2- Département de la documentation	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.3- Les Métiers et Formations	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.4- La Fonction Publique	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.5- Département des Publications.....	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.6- Département de la Diffusion	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.7- Département du développement.....	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
A.2.8- Département des Relations avec les Universités et les Grandes Ecoles.....	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>

A.2.9- Le Service des Relations avec les Grandes Ecoles	Erreur ! Signet non défini.
A.2.10- Les Fonds Propres	Erreur ! Signet non défini.
CONCLUSION	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
LES EFFETS DES STAGES EN ENTREPRISE.....	261
A.3- EXEMPLE DE PROJET D'ETUDE POUR RECOLTER DES INFORMATIONS EN VUE D'ENRICHIR LE FOND	
DOCUMENTAIRE DE L'O.N.I.F.M.....	280
A.3.1- Exemple de projet d'étude sur les différentes activités de l'agriculture et de la	
pêche.....	280
A.4- QUESTIONNAIRE AGRICULTURE ET ELEVAGE.	286
A.4.1- Questionnaire pêche et pisciculture	286
A.5- BIBLIOGRAPHIE	290

Préambule

Le début de notre travail de recherche est constitué d'éléments définissant la maturité vocationnelle, les transitions et relatant l'évolution des systèmes d'orientation dans le monde et particulièrement en France. Ce chapitre esquisse une définition de la maturité vocationnelle ou maturité de carrière comme faculté indispensable à la préparation de nos prises de décision ; il fait l'analyse du système d'orientation français avec certains petits rebonds sur les transitions. La maturité et La transition sont deux concepts indissociables dans la construction et le développement du soi et des identités des individus au cours de leur existence.

En effet la maturité permet à l'individu de mieux appréhender les situations « nouvelles et accomplir des tâches inhabituelles ». C'est à travers les transitions souhaitées ou imposées que l'individu acquiert la maturité, des ressources nécessaires à son accomplissement personnel tout au long de sa vie. Cette partie met en exergue notre travail de recherche en montrant les éléments essentiels qui fondent la trame des différents éléments qui concourent à la construction et à la solidification des intentions d'avenir de l'être humain.

La maturité et la transition sont des « concepts actifs de socialisation scolaire et professionnelle » qui renvoient à une conception de l'analyse et de la description systématique des rapports que les individus entretiennent avec leurs différents domaines de vie qui induisent des comportements renouvelés.

Aussi, notre recherche fait l'analyse du système scolaire gabonais : son dysfonctionnement, ses tâtonnements, ses lacunes, sa passivité et son inorganisation conduisant aux mauvais résultats synonymes d'échec, d'abandon et de chômage de plusieurs générations des jeunes gabonais.

Nous avons fait mention de différents moyens ou stratégies que l'individu doit s'approprier, qu'il doit perfectionner et qu'il devra employer pour faire valoir ses droits et faciliter son adaptation aux réalités socio-économiques évolutives actuelles et à venir. C'est dans cette perspective que nous avons mis l'accent sur la collaboration de l'adulte en vue d'améliorer l'actuel système d'orientation, par la transmission de sa culture de génération en génération pour assurer la permanence dans le fondement ou la construction des identités d'un peuple avec ses différences.

Il est question du rôle de la psychologie de l'orientation qui doit créer, chez l'individu, le goût de la combativité et accroître sa créativité

pour lui permettre de gérer au mieux les mutations extérieures et leurs conséquences personnelles. Cette psychologie d'orientation doit être une branche de psychologie scientifique appliquée au processus du développement de l'individu dans un contexte. Son but est de rendre visibles des ressources nécessaires pour l'élaboration de projets scolaires, professionnels et personnels. Cette psychologie doit aussi s'appuyer sur les pratiques d'aide à l'orientation en privilégiant la collaboration des divers acteurs, dans l'optique d'ouverture des établissements d'enseignement au monde économique et social, Ce qui faciliterait l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ainsi que l'adéquation entre la formation et l'emploi et préparant l'avenir.

Nous avons évoqué l'histoire et le rôle des services d'orientation en France. Nous avons relevé que l'orientation dans ses débuts se préoccupait seulement du passage de l'école à l'emploi, puis compte tenu des évolutions économiques, on est passé de l'orientation professionnelle à l'orientation scolaire et professionnelle dans une perspective continue tout au long de la vie. L'orientation n'est pas le résultat d'un constat fait la veille d'une décision, elle est aussi modelée par le milieu dans lequel se trouve l'individu.

Nous avons noté que l'orientation joue un rôle éducatif, elle est une éducation, elle doit transmettre à l'individu les connaissances et les

techniques qui doivent lui faciliter la maîtrise de l'instant et de l'avenir et l'habituer à se situer par rapport au contexte socio-économique mobile.

Nous avons dit qu'à l'école comme à l'entreprise, on doit donner à chaque sujet des moyens de s'instruire, de se perfectionner, d'améliorer ses compétences, de se qualifier ou d'acquérir un diplôme, de faire le bilan de ses compétences, de valider ses acquis, d'apprendre en situation professionnelle ou à distance.

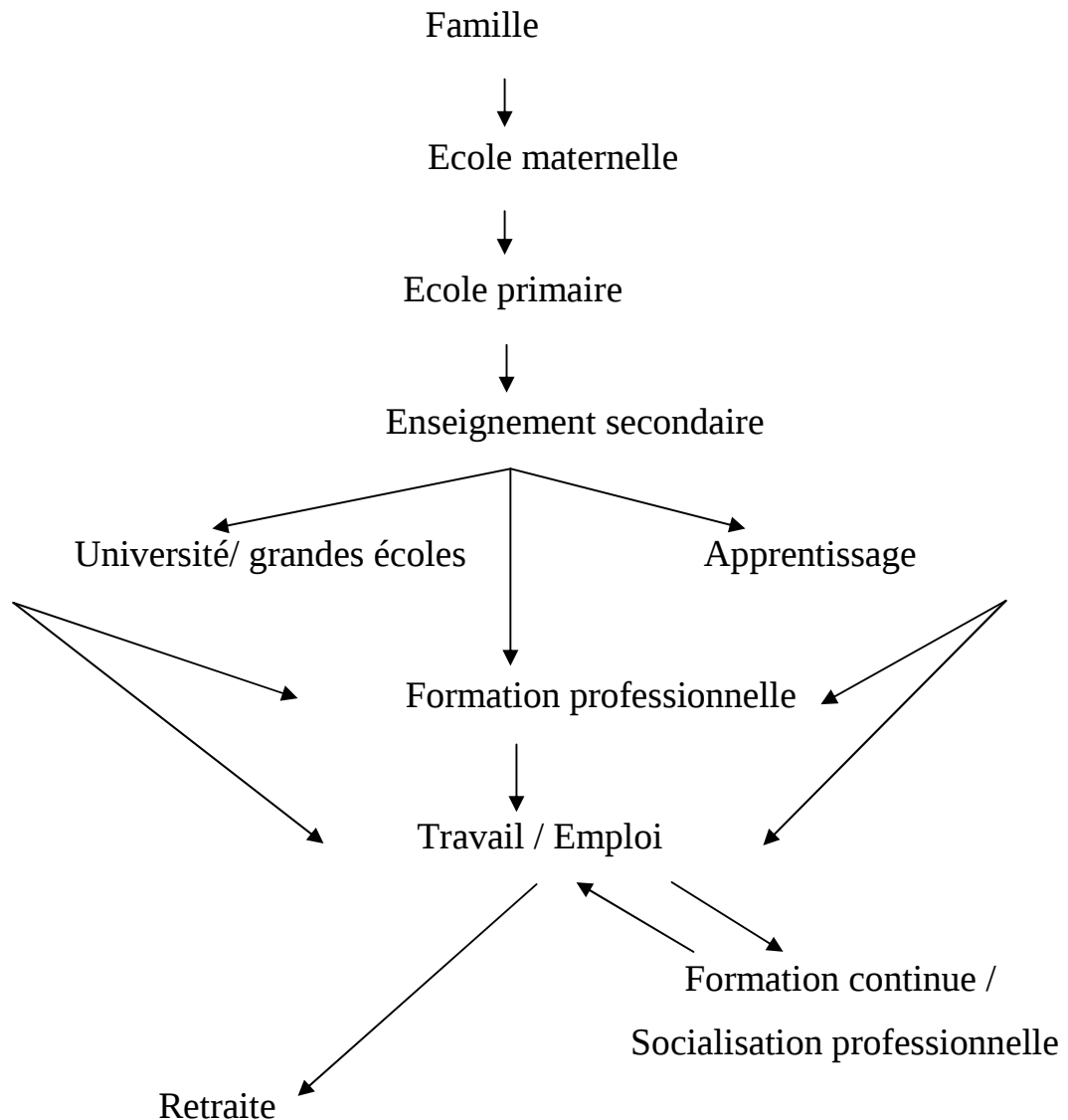
Nous avons précisé qu'éduquer en orientation et éduquer à l'orientation sont l'ensemble des pratiques qui aident les individus à se déterminer et à préparer leurs projets de vie (leur avenir scolaire, professionnel et personnel).

Nous avons souligné que l'orientation n'est plus directive comme quand l'examen psychologique devait prévoir un objectif possible de métier auquel le jeune devait se préparer et qu'il devait exercer le reste de sa vie. Ceci compte tenu de l'émergence de la « société des individus » qui idéalise le bien commun, ayant pour fondement la liberté encouragée chez chacun de mettre en œuvre ses projets à travers les pratiques des méthodes d'éducation à l'orientation qui privilégient l'aide et l'accompagnement. Les individus construisent leur soi en établissant eux-mêmes un lien entre leur expérience individuelle et les changements sociaux. Du point de vue du

développement, la construction de l'identité devient le « fruit d'une autoréflexivité » à laquelle l'individu parvient en établissant « une continuité narrative »; c'est dans ce cadre éducatif et réflexif que l'individu se construit un représentatif adéquat pour faire face aux transitions scolaires, professionnelles et personnelles auxquelles il est ou il sera confronté.

Ce chapitre se conclut par cette idée du développement personnel conceptualisé par Super (1983), selon laquelle « les images de soi se développent dès l'enfance, qu'elles prennent les dimensions professionnelles dès la préadolescence et le choix d'une profession est relatif à la construction d'une certaine image de soi de l'individu ».

Les transitions.



Nous avons esquissé une définition qui stipule que: la transition est un processus développemental auquel tout individu peut être confronté tout au long de sa vie à de degrés différents et qui, selon Chlossberg, (2005 ; Paris, p.88, 85-101p.) modifient « les rôles, les relations, les habitudes et les façons de penser ».

Les différentes transitions se répartissent en trois catégories :

- les transitions anticipées qui sont des événements courants et importants faisant partie de notre existence d'adulte comme: obtenir un emploi, se marier ou aller à la retraite;
- les transitions non-anticipées, ce sont des événements qui perturbent l'existence humaine tels que la perte d'un emploi d'une façon brusque, faire un accident grave de voiture;
- les transitions de type non-événements, ce sont des événements escomptés, mais qui n'ont pas lieu, tels que la promotion que l'on n'a pas obtenue ou le mariage qui ne s'est pas fait.

Nous avons noté que de nombreuses transitions jalonnent notre parcours de vie, Mallet et Gaudron, (2005 ; Paris, p. 287-294, orientation Scolaire et professionnelle VOL. 3/N° 3).

Il faut rappeler que certaines transitions sont subies et d'autres sont désirées, tels que le passage d'un stade de développement à un autre, la socialisation professionnelle ou l'acquisition de nouvelles habiletés professionnelles pour se réorienter et s'adapter dans une nouvelle organisation. Plusieurs auteurs qui se préoccupent de ces processus transitionnels précisent que la socialisation et les transitions professionnelles s'inscrivent dans et hors les organisations, c'est-à-dire que

l'individu peut se transformer dans le milieu de vie ou en dehors de celui-ci suivant les temporalités.

Nous nous sommes intéressé aux auteurs qui ont traité ces processus transitionnels au point de vue psychologique en tant que critères socialisants et qui définissent le développement de l'individu tout au long du cycle de vie comme des processus transitionnels d'élaboration du changement de sources externes et/ ou internes.

Un souci des chercheurs a été d'examiner l'importance des impacts transitionnels et des stratégies à adopter. La transition évoque l'ensemble du processus qui conduit d'un état des relations individuelles à un nouvel état clairement différent, la transition de par son appellation annonce la transformation pour un individu, il devient un autre individu dans sa nature.

Dans cette partie relatant les transitions, nous avons suivi et traité tous les contours du développement de l'individu depuis la première transition de la famille à l'école maternelle; de la maternelle où se réalise sa première socialisation à l'école élémentaire, de l'école élémentaire au secondaire; du secondaire à l'enseignement supérieur ou à la formation professionnelle et à l'emploi, de l'emploi en passant par la socialisation professionnelle continue jusqu'à la retraite comme le précise Curie Jacques

(1998), p. 73-86. « La vie n'est pas un long fleuve tranquille. Elle est marquée des discontinuités. Tout au long de sa vie, l'individu change de milieu de vie, de l'eau à l'air, de la famille aux différentes écoles, d'une famille à d'autres; des écoles aux organisations productrices, de celles-ci à la retraite; de la chair à la poussière... ».

Puis nous avons fait état tout spécialement de cette spirale comme le précise Giddens Anthony (2004), p. 507-53., la condition moderne est traversée par une tension irrépressible entre la sécurité et le danger, entre la confiance et le risque. La conscience du risque est constitutive de l'horizon de l'action. D'autant plus qu'avec l'expansion du savoir et les conflits d'interprétation qui en découlent, les individus vivent dans des mondes à autorités multiples et sont dépourvus de tout recours à une instance ultime, à un super-spécialiste. La vie moderne se déroule dans des contextes de moins en moins sûrs, mais nécessite un doute méthodologique généralisé.

Nous avons précisé l'importance des relations interpersonnelles en amont et en aval de tout travail scolaire et professionnel pour servir d'élément catalyseur à la réussite de l'individu dans sa trajectoire de vie. Ceci nous a permis de mettre en exergue le rôle indispensable d'accompagnement des aînés facilitant aux jeunes l'appropriation des ressources nécessaires à la construction de leur soi et de leurs identités.

Nous nous sommes intéressés aux différentes stratégies que développe chacun (Schlossberg Nancy, 2005, 85-101 P.), pour faire face aux transitions en général et particulièrement les transitions non-événements qui se répartissent en quatre catégories: les non-événements personnels, les non-événements par ricochet, les non-événements résultants et les non-événements différés. Pas de stratégie d'adaptation magique, une personne qui utilise plusieurs stratégies avec souplesse sera plus capable qu'une autre de faire face.

Stratégies: toutes aides concourant à faciliter les individus à franchir les innombrables transitions auxquelles ils sont confrontés tout au long de leur existence: accompagnement, informations, socialisation professionnelle, visite d'entreprises, etc.

Nous avons précisé que les transitions ne constituent pas seulement des moments d'émotions traumatisantes mais qu'elles participent aussi au cycle de développement et d'évolution de l'individu dans de nouveaux cercles de connaissances qui le propulsent dans de nouveaux rôles et lui permettent d'acquérir de nouvelles compétences.

La Maturité Vocationnelle.

Nous avons noté que la maturité est une notion centrale pour l'aide au développement, à l'évolution et à la transformation des individus selon la succession des stades de développement, elle est indispensable à toutes les marches de la construction et du développement humain, elle est une capacité agissante qui aide l'individu à canaliser les différents stades de développement grâce à ses processus, elle éclaire tout le parcours existentiel de l'individu, c'est elle qui est la condition sine qua non qui rend fluide l'appropriation des capacités individuelles des personnes depuis la naissance à l'âge adulte et ainsi de suite. En tant qu'état préparatoire à la prise de décision en matière de formation et à d'emploi, elle est aussi une capacité qui permet à un individu de faire la médiation entre le passé et le présent (entre les prérequis et les exigences temporelles) favorisant la transmission des idées convenables antérieures pour préparer les projets d'avenir. Elle est un concept de mise entrain et d'accompagnement qui aide l'individu à maintenir présents les acquis des stades précédents aux stades suivants de développement.

Nous avons fait état des recherches de Crites (1979) et Super (1983), rapportés par Forner Yann (1998) p. 8, qui ont été à la base de la modélisation de la maturité vocationnelle pour permettre d'abord aux

personnes qui sont en quête d'informations de découvrir et de s'approprier l'information suivant les différents processus (exploration, décision et planification) et ceux qui se proposent d'identifier les caractéristiques des personnes selon les intentions psychologiques par système d'évaluation des connaissances du soi, du monde du travail, des formations et des professions.

Nous avons relevé qu'autrefois l'étude de la maturité ne concernait que la phase de la transition de l'école à l'emploi, donc de l'élaboration du choix professionnel, alors que de nos jours compte tenu de plusieurs paramètres qu'il faut prendre en compte, tels que l'évolution de la nature des activités ou des tâches à accomplir par rapport à l'âge, au stade atteint dans la carrière, la notion de maturité est applicable à l'ensemble de l'existence humaine. On parle maintenant de la maturité de l'adulte, de l'adaptation de carrière ou de l'adaptabilité à la carrière. Toutes ces propositions même si elles varient, ont un point commun: stimuler, aider, accompagner les individus à s'intéresser à l'information relative à la formation et à l'emploi, la description des caractéristiques qui facilitent l'adaptation vocationnelle et la réussite ultérieure des individus.

Notre travail de recherche a un double intérêt, d'une part, elle a réalisé une étude documentaire pour avoir une visibilité des diverses méthodes qui développent et appliquent les nouvelles pratiques d'aide à

l'orientation, d'autre part, elle adapte le questionnaire de maturité construit initialement pour les jeunes de France aux réalités gabonaises par une enquête en précisant les intentions psychologiques par le développement de la notion de la maturité pour permettre aux adolescents de s'ouvrir au monde des significations, de s'intéresser à la recherche et à la collecte de l'information, à la construction d'un répertoire des ressources en matière de formation et d'emploi et, de faciliter aux professionnels chargés d'orientation d'apprécier les caractéristiques si les sujets sont décidés ou indécis.

Nous avons indiqué que le processus de la maturité vocationnelle pour l'adulte lui permet d'entretenir ses sois possibles et de développer ses identités dont le but est de permettre à ce dernier à la fois d'influencer l'organisation sociale par ses anciennes compétences et de le disposer parallèlement à réaliser un certain nombre de compromis lors de différentes interactions entre ses aptitudes, ses sois et les réalités des différents domaines de vie . La maturité dans son acception de capacité qui permet à un individu de faire face aux situations environnementales eu égard à ses compétences antérieures, c'est-à-dire la maturité dans son contexte de capacité permet à l'adulte d'effectuer souvent des synthèses entre ses acquis et les exigences environnementales afin de jouer de rôles personnels

nouveaux suite à un système d'apprentissage ou de formation permanente interactive.

Les processus :

1/ exploration, elle permet de s'ouvrir au monde, d'évaluer diverses sources d'information et l'utilité qu'elles présentent pour constituer un répertoire des ressources qui aideront les sujets à construire leurs projets scolaires, professionnels et personnels.

2/ décision, est un processus qui sert à évaluer l'utilisation de stratégie efficaces afin de choisir une ou deux options probables.

3/ planification, processus qui sert à mesurer l'engagement des sujets s'ils ont déjà réfléchi et agi dans divers domaines pour réaliser des choix d'orientation révisables.

Les connaissances :

1/ la connaissance des formations permet d'apprécier la capacité des élèves à se situer selon les critères d'évolution de formation et selon les filières; connaissance des professions permet d'évaluer les connaissances relatives aux conditions d'exercice des métiers ainsi que les traitements.

2/ l'échelle de choix de métiers apprécie la capacité à choisir le métier le mieux adapté à une personne fictive.

A la lumière des objectifs de la maturité, celle-ci pourrait servir de boussole et de projecteur aux décideurs des pays du sud afin de les mobiliser et de les éclairer dans l'élaboration de leurs plans de gestion des institutions chargées de la formation, de l'orientation et du travail. Cela nous a conduit à faire état du manque de prise en charge à l'orientation dont souffre la jeunesse des pays dits en voie de développement, cette jeunesse navigue entre échec scolaire, exclusion et chômage. Elle n'est qu'une rescapée d'un système qui manque de volonté politique, d'imagination, donc de stratégie et de projets de développement novateurs.

L'étude de la maturité vocationnelle au Gabon

Son but est de mettre fin à la situation de manque d'aide à l'orientation dont souffrent les jeunes gabonais par l'adaptation aux réalités gabonaises du questionnaire de maturité vocationnelle construit initialement pour les jeunes français, avec des intentions psychologiques nous permettant de développer la notion de la « maturité vocationnelle » ou « maturité de carrière » considérée comme un « état de préparation à la prise de décisions » suivant les différentes connaissances : (de soi, des métiers, des formations et des professions) celles-ci traitées à l'aide des processus qui inciteront les jeunes gabonais à s'intéresser à la collecte d'informations relatives à la formation et à l'emploi pour déterminer leurs

projets d'orientation et de faciliter les professionnels chargés d'orientation à découvrir et à décrire les caractéristiques des sujets.

CHAPITRE 1 : Eléments fondamentaux

1. Les évolutions individuelles et sociétales

Quels que soient les milieux, le parcours de vie de chacun de nous est « jalonné de plusieurs transitions » qui sont des « **passages obligés** » « sollicitant de l'aide depuis l'enfance et durant toute la trajectoire existentielle ». Les *aînés, les adultes, ont le devoir de mettre à la disposition des **générations montantes** leur savoir, leur **maturité**, dans un contexte de préparation à l'élaboration de leurs **projets de vie**.

Le choix de ce thème de recherche a été dicté par le souci de mettre un terme au manque criard d'aide à l'orientation dont sont victimes les adolescents gabonais par le développement de la notion de la « maturité vocationnelle ou maturité de » considérée « comme état préparatoire à la prise de décision en matière de formation et d'emploi » synonyme de processus développemental continu. Pour comprendre et quantifier cette aide à l'orientation chez les jeunes, le concept de « **maturité vocationnelle** » apparaît central au sens d'une capacité d'adaptation aux réalités vocationnelles et applicable à l'ensemble des décisions

vocationnelles de l'existence comme ressource d'adaptation et de réadaptation qui influence et sécurise la trajectoire de vie d'une personne. Le développement d'un individu est caractérisé par plusieurs paramètres dans un ensemble d'actes rétroactifs de la vie humaine marquée par des cascades qui facilitent le passage de la personne d'un stade de développement à l'autre. Il s'agit d'un processus d'un genre particulier qui oblige l'individu à employer diverses stratégies en fonction des exigences des milieux où il se trouve en tenant compte de son développement.

1.1- La construction d'un ensemble de représentations humaines

Pour son développement l'individu est inséré dans de multiples situations de socialisations familiales depuis la maternité où il pousse son premier cri et se réalise son identification sexuelle, c'est ici que se structurent les premières significations de la société des individus, le comportement du père et de la mère doit être exemplaire et soudé dans une harmonie complémentaire parce que celui-ci influence l'enfant par la nature de leurs relations conjugales et par le « degré de leur maturité affective » et selon, Osterrieth Paul, (1969, p. 47, par leur analyse concernant la différence qui existe entre l'enfant et l'adulte, Piaget et ses collaborateurs, (1938), P. 47, nous mentionnent cette réflexion : « si l'une des grandes différences entre l'enfant et l'adulte est à imputer au manque

d'expérience du premier, qui n'a guère eu le temps d'en acquérir encore, il importe pourtant de bien comprendre que cette acquisition d'expérience implique en réalité des transformations, et qu'elle a davantage le caractère d'une réorganisation que celui d'une accumulation. On a donc pu concevoir le développement mental comme une incessante réorganisation, comme une continuelle restructuration de la configuration mentale et du comportement, comme un passage perpétuel d'un état de moindre équilibre à un état d'équilibre supérieur ». Parlant du développement de l'enfant, Osterrieth, (1969, p. 218, 260 p.), dans un chapitre intitulé : maturité enfantine, souligne que dès onze ans, « l'intelligence surtout accumulatrice et ordonnatrice de l'enfant paraît prendre un tour plus dynamique et plus original ; son fonctionnement devient plus évident à l'observateur et plus conscient à l'enfant lui-même ». L'enfant découvre un monde plus vaste où commence la construction de son soi et la formation de la personne et se solidifie la pensée régulatrice du besoin de réussite pour réaliser des choix d'orientation en se projetant vers l'avenir, à ce niveau le cercle de la socialisation s'agrandit et la symbiose des interactions et des activités individuelles joue un rôle important dans le processus d'assimilation par l'individu des nouvelles connaissances, de nouvelles expériences pour la construction des identités scolaires et professionnelles, où se réalise

l'évaluation par la confrontation de ses expériences antérieures aux réalités environnementales scolaires, professionnelles et sociales.

Ainsi, l'individu est mis dans un réseau de multiples socialisations auxquelles il participe suivant un mouvement oscillatoire qui, soit fait baisser ou fait augmenter ses représentations de soi qui lui permettent de développer un processus qui articule le passé, ses expériences passées pour influencer le présent en vue de la préparation des prises de décisions ultérieures. Ce développement est rendu possible par la conjugaison de plusieurs actes inter/intra individuels auxquels participent les individus de tous âges avec des gains et des échecs.

Le développement de la personne peut être considéré comme un phénomène poussé par un tourbillon qui oriente, dirige la trajectoire et les comportements qui définissent la construction individuelle et les changements d'état qui induisent des nouveaux comportements, des nouvelles relations, des nouveaux rôles, les aptitudes qui sont l'émanation de la rencontre d'une expérience passée au contact du suivant qui donne la signification selon les conduites que l'individu développe dans les rôles qu'il assume soit pour améliorer ou accroître ses performances dans une activité donnée. Il réfléchit, il s'ouvre au monde des connaissances, il s'informe, il relativise sa pensée, se pose des questions, (pèse le pour et le

contre avant de prendre une décision quelconque). Il se construit un cadre de références capable de l'aider à faire face à des situations nouvelles.

1.2- La situation de l'école gabonaise

Par contre l'état de l'école dans lequel l'élève gabonais évolue ne s'y prête pas à assurer le mouvement systémique d'interaction dans la construction, la déstructuration et la restructuration des identités, ce système qui jouerait à la réintégration des expériences passées pour les articuler d'une façon souple et dynamique. C'est un milieu dépourvu des conditions minimales garantissant son développement harmonieux qui résulterait d'une dynamique d'échanges entre lui et son environnement scolaire. L'école gabonaise se trouve jusqu'à maintenant dans un état calamiteux. C'est une école qui se cherche encore, elle est responsable des échecs scolaires et du chômage des jeunes gabonais, surtout des enfants issus des milieux défavorisés et met en difficultés les **élèves les plus fragilisés** et les moins soutenus, ceux qui ont le moins de connivence avec la culture scolaire et qui sont fréquemment d'origine populaire.

Le premier écueil auquel le jeune gabonais est confronté se situe au niveau de la transition de l'enseignement élémentaire à l'enseignement secondaire. Pour accéder à l'enseignement secondaire, il doit réussir au concours d'entrée en 6^{ème} (ou doubler le CM2). Cette phase de transition de l'école primaire à l'école secondaire est sûrement une des plus cruciales : tout jeune gabonais issu des milieux modestes doit faire face à

cette transition alors que son compatriote issu d'une famille aisée va directement en 6^{ème} par simple système d'inscription au lycée consulaire dépendant de l'Ambassade de France. Certains enfants des milieux aisés apprennent déjà dans les écoles conventionnées consulaires de France, ils ne sont pas soumis à passer le concours d'entrée en 6^{ème}. Après la classe du CM2 ils vont directement en 6^{ème} au même titre que les jeunes français et autres enfants des diplomates accrédités au Gabon... Nous voulions par l'ouverture de cette parenthèse, montrer les barrières qui créent et perpétuent les inégalités entre les différentes catégories d'élèves au Gabon.

Pour lutter contre l'idéalisation du passé par les pouvoirs publics gabonais, nous nous sommes intéressé aussi aux propos d'un homme qui a toujours pensé que l'individu et la société évoluent ensemble par système d'interaction (individu environnement), Mihindou-Mi-Nzambe, qui, au cours d'une émission dite « Dossiers de la RTG », (Radio Télévision Gabonaise, 1987), répondant à une question relative au devenir de l'individu. « L'accès au bien-être d'un individu, disait-il, est conditionné par l'effort personnel, « d'abord sa formation », « former, former, former toujours », son idée est de faire comprendre que c'est par une formation soutenue tout au long de sa vie que l'individu acquiert et entretient des ressources ou des habiletés qui lui permettent de faire face aux transitions par le travail afin « d'accéder au bien-être ». Nous avons aussi parcouru

certaines études menées au Gabon par Boulingui Boukouely au Ministère de l'Education Nationale et celles des directions générales des Ministères du Plan et des Ressources Humaines, du Travail et de la Formation Professionnelle. Les écrits de Boulingui Boukouely, (1983), fustigent l'attitude désinvolte des responsables gabonais à l'égard de l'enseignement professionnel qui est, selon lui, « **un passage obligé pour l'acquisition d'aptitudes à participer à la croissance et au développement des sociétés modernes** ». Les études des Ministères du Plan, des Ressources Humaines et du Travail (Soulenan, Ndong Zué et Nzigou Moundounga, (1987), nous ont fourni certains éclairages quant aux situations de la formation et de l'emploi au Gabon. Ainsi nous avons constaté qu'il y a un fossé entre les offres d'emploi et les formations acquises, donc une grande inadéquation entre la formation et l'emploi dans les secteurs public, privé et parapublic. Pour remédier à cette inadéquation, une bonne connaissance de l'insertion professionnelle des sortants des systèmes de formation scolaire, universitaire et professionnelle est indispensable.

1.3.- L'évolution des systèmes d'orientation

Notre fil conducteur a été la chronologie des événements qui ont marqué l'évolution des systèmes d'orientation de par le monde et particulièrement en France. Vers les années 1930, (Forner et Guichard, (1988), nous ont appris qu'il s'y pratiquait déjà une conception de l'orientation fondée principalement sur les diagnostics d'aptitudes au moyen d'épreuves psychotechniques. Le BUS, qui avait été créé peu après, a conduit au développement de l'aide à l'orientation par l'information à l'intention des élèves de l'enseignement secondaire et des étudiants ; cette action était considérée comme une mesure d'aide à l'orientation.

Ainsi, plusieurs écrits dont ceux de Forner (1998), Guichard et Huteau (2004 et 2006), p. 3, révèlent que l'orientation professionnelle se préoccupait de faciliter la transition de l'école à l'emploi à l'aide des méthodes d'investigation psychologique des aptitudes des jeunes. Ensuite, suivirent les sollicitations en main-d'œuvre qualitative et quantitative pouvant satisfaire les carences de la main-d'œuvre constatées dans les pays développés suite aux affres des deux guerres mondiales. De ce fait, le système d'orientation a relevé ce défi sous l'impulsion des premiers orienteurs. Il ne pouvait que prendre une forme plus contemporaine, une orientation scolaire et professionnelle fondée sur l'aide, l'accompagnement

de l'individu qui fait face à diverses formes de transition durant tout son parcours de vie.

Plusieurs réformes se sont succédées, surtout celle du BUS (Bureau Universitaire de la Statistique crée en 1930) qui devenait O.N.I.S.E.P. (Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions en 1970). Guichard et Huteau, (2006), p. 294. Dans la même période, les mêmes auteurs nous ont révélé que les méthodes psychotechniques ont été remplacées par une didactique de l'information professionnelle destinée à cette époque aux élèves de fin d'école primaire qui devraient élaborer des choix réfléchis suivant la méthode d'Antoine Léon (1950), rapportée par Guichard Jean et Hureau Michel, (2006) p. 295, : « il s'agissait de faire participer activement les adolescents à l'élaboration de leurs projets, de les informer pour qu'ils puissent élargir leur horizon professionnel et choisir leur métier d'une manière plus réfléchie, plus motivée ».

Mais la méthode qui se veut plus mobilisatrice à l'égard de l'éducation à l'orientation est « l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel », cette méthode qui avait été développée par Daniel Pémartin et Jacques Legrès, (1970), rapportée par Guichard Jean et Huteau Michel (2006) p 295. L'ADVP se propose de « guider le développement vocationnelle de l'individu et de mobiliser chez lui les ressources cognitives et affectives nécessaires à l'accomplissement des

tâches développementales ». Cette méthode selon Guichard et Huteau, (2006) p. 298-299, s'inspire de la psychologie développementale de Super, de la psychologie cognitive de Guilford (avec sa taxonomie des aptitudes) et de la phénoménologie humaine de Rogers. Les tâches développementales auxquelles le sujet est confronté relativement à son avenir sont au nombre de quatre et elles constituent la séquence vocationnelle » : « l'exploration, la cristallisation, la spécification et la réalisation ».

1.4- La vision transitionnelle du développement de la personne

Quant aux transitions, elles ont été développées par plusieurs auteurs, dont Schlossberg (2005), qui voit dans le développement vocationnel de l'individu une forme d'interaction qui accélère ou diminue la rotation entre les phases de construction d'un stade de développement à un autre suivant les facteurs sociaux (les exigent des domaines de vie), elle souligne que les transitions anticipées, ce sont des événements importants faisant partie de la vie qui, selon Mègemont, (1998) p. 87, la transition s'inscrit dans une trajectoire de vie souvent complexe à comprendre car ponctuée d'accidents et de ruptures exprimant les doutes, les craintes, les tâtonnements d'un sujet à la recherche d'une orientation, de son

orientation. Elle doit s'appréhender en tant que transition de vie c'est-à-dire un « acte de passage ». Guichard et Huteau, (2001-2006), qualifient ce processus de « transitions normatives » qui sont des moments de passage habituels dans le cours de la vie personnelle ou professionnelle. Selon Linon et al. (1998), les transitions sont des périodes où l'individu déstructure son modèle de vie pour le restructurer dans la période suivante. Il existerait selon eux cinq périodes transitionnelles : celle du jeune adulte (entre 17 et 21ans) qui affirme son indépendance vis-à-vis de l'adulte, explore des possibles en vue d'une identité future et imagine des objectifs de vie. Lors de « la transition de la trentaine », l'individu se demande si sa carrière professionnelle lui convient et s'il est vraiment heureux en mariage. Lors de la « transition du milieu de la vie », (entre 40 et 45 ans), il s'interroge sur ses réalisations et se demande où il va. La « transition de la cinquantaine », renvoie à des interrogations voisines de celle de la transition de la trentaine. Selon Super (1980), rapporté par (Guichard et Huteau, (2006), p 426. les transitions correspondent à des moments où l'individu modifie sa structure de vie, à savoir les équilibres entre ses différents rôles : enfant, étudiant, participant à des loisirs, citoyens, travailleur et chargé de famille. Les transitions qui correspondent à des normes sociales sont des passages d'une des étapes de la vie à une autre : de l'enfance à l'adolescence*, de l'adolescence à l'adulte*, du jeune adulte

au maintien et du maintien au désengagement. Ces transitions normatives constituent les étapes du « maxi-cycle » de la vie.

Les transitions anticipées selon Schlossberg (2005), p. 85-101 : ce sont des événements importants faisant habituellement partie de la vie adulte, comme le mariage, devenir parent, entrer dans la vie professionnelle, prendre la retraite ; les transitions non anticipées, ce sont des événements souvent perturbateurs qui arrivent de façon inattendue, maladies graves, accident grave de voiture, promotion surprise, perte d'emploi ; les transitions non événements » sont des événements escomptés qui n'ont pas lieu, tels que ne pas se marier, ne pas avoir la possibilité de prendre sa retraite, ne pas être promu. Les transitions sont vécues comme des événements ou non-événements anticipés ou inattendus, elles induisent des transformations qui modifient « nos rôles, nos relations, nos habitudes et nos façons de penser ».

L'importance du changement qu'induisent les transitions dans tous nos comportements est l'équilibre entre le passé et la nouveauté, pour certains, cette période s'accompagne des traumatismes ou des stress. Ces épreuves transitionnelles demandent que chaque individu puisse utiliser plusieurs stratégies pour faire face aux exigences environnementales et s'engager dans de nouvelles formes d'adaptations pouvant conduire à des pratiques renouvelées. Plusieurs auteurs disent que « l'individu doit aider

le mouvement de la société pour se situer en elle, il doit objectiver les conflits qui la traversent et décider de la position qu'il prend en face d'eux ».

1.5- Le rôle de la maturité et de la transition dans le développement de la personne

La maturité et la transition sont deux concepts de développement qui se côtoient, il est difficile de parler de l'un sans faire allusion à l'autre processus. Pour faire face à une transition, il faut faire appel à une certaine capacité qui s'acquiert selon les temporalités, un individu entreprend un certain nombre de stratégies de socialisations identitaires en interaction avec le milieu où il se trouve dans le cadre du développement des capacités anticipatives. Concevoir des stratégies est une démarche qu'une personne entreprend pour prendre une décision donnée afin de faire face à une situation existentielle.

Lorsqu'il y a changement induit par transition organisationnelle (transformation de l'organisation de la production qui sollicite des conduites nouvelles d'engagement), les individus mobilisent des moyens, emploient des stratégies, recherchent les forces qui puissent leur permettre de faire valoir leurs acquis

antérieurs ou leurs compétences en opérant un certain nombre de compromis qui leur facilitent à la fois la revendication de leurs sois possibles et l'adaptation à la nouvelle organisation. Comme le rapporte Mègemont (1998), p. 92, selon Hess et Castoriadis (1978 et 1996), nous vivons un monde où la passivité et le retrait ne sont plus admis sous peine que l'on soit rapidement dépassé et marginalisé. Le sujet de la postmodernité est alors enclin à se déplacer au sein de nos systèmes sociaux afin de conserver la maîtrise de son destin personnel et de préserver le sens de son engagement dans un environnement changeant : par la mobilité peuvent aussi s'accomplir les ruptures, s'esquisser les réaménagements, se créer les relances qui permettent d'échapper à l'aliénante « montée de l'insignifiance ».

La flexibilité devient une des stratégies pour prévenir l'imprévu et peut être perçue comme une révolution quant au taylorisme qui prônait la division du travail en privilégiant l'acquisition des connaissances ou des savoirs comme moyen de faire carrière. Elle peut être considérée comme une faculté, une attitude d'adaptation à un environnement évolutif et instable. Elle est l'émanation de l'explosion technologique et met en exergue la polyvalence comme théorie pour une bonne assurance d'employabilité par glissement progressif vers la performance. C'est ainsi

que Guichard et Huteau, Orientation et insertion professionnelle, (2007), p. 95, soulignent, le glissement progressif de la qualification vers la compétence entérine, dans l'industrie comme dans les services, la volonté de se défaire d'un système de reconnaissance des valeurs du travail négocié sur les bases collectives vers un modèle qui incite à l'implication individuelle.

Cet aspect évolutif devient très préoccupant et même traumatisant pour certains ; la situation, de fait, nous incite à trouver quelques solutions pour le bien de certaines catégories d'individus, surtout les jeunes qui sont confrontés à diverses transitions.

Les solutions à ces problèmes ne sont pas facilitées de par la diversité que constituent les hommes à qui elles s'adressent. Ce travail est rendu encore plus difficile par la complexité des milieux dans lesquels chacun vit. Et c'est dans ce foisonnement d'inattendus qu'il convient d'apporter des solutions de revalorisation des projets des pouvoirs publics qui puissent rendre l'environnement sain et domptable pour assurer le devenir de tout individu qui paraît instable et imprévisible.

Cette imprévisibilité doit inciter à rechercher d'autres outils plus efficaces pour affronter les effets instables de l'inconnu, se donner des moyens qui puissent permettre aux adolescents et aux adultes de s'adapter et de s'accommoder à cette situation mouvante. Là-dessus se dégage aussi

l'idée selon laquelle l'homme doit rendre son environnement plus stable et domptable pour faciliter l'épanouissement des adolescents et adultes émergents quelles que soient les difficultés du moment. Il est professé actuellement que tout individu doit s'approprier une culture générale qui intègre toutes les compétences qui le valorisent en le rendant flexible afin que : « les savoir être, savoir communiquer, savoir organiser sa pensée, être capable de relativiser ses jugements, maîtriser les aspects socio-économiques, faire bon usage de ses compétences, tenir compte de ses défaillances et de les contenir pour saisir les opportunités nouvelles, identifier les compétences favorisées et considérées aujourd'hui et celles dont l'importance s'atténue », autant de signaux dont les pouvoirs publics ne sauraient se départir.

Notre système éducatif doit évoluer en relation avec les mutations de ce monde pour permettre à la majorité des adolescents et adultes de s'adapter aux nouvelles exigences facilitant ainsi leur orientation et leur reconversion en leur permettant de suivre des cycles de socialisation professionnelle continue afin de saisir de nouvelles opportunités.

1.6- L'information des usagers

L'information des jeunes et leur accompagnement dans leur orientation, comme le préconisent les nouvelles procédures d'orientation, ne doivent plus être centrés sur la prise de décision à un moment donné, mais, incitent à prôner un système continu permettant l'auto-orientation permanente. Cela demande d'encourager l'émergence de nouveaux savoir-faire par des actions spécifiques. Au niveau de l'institution scolaire, doivent s'intensifier les actions allant dans le sens de la remise en cause du fonctionnement de l'appareil décisionnel facilitant ainsi des progrès continuels.

Chaque individu inséré dans un programme de socialisation scolaire ou professionnelle acquiert des compétences qui vont lui permettre de surmonter les difficultés relatives à la poursuite de ses études ou l'accomplissement des tâches d'une activité en étant plus motivé et conscient de sa décision. La maturité vocationnelle est une notion d'actualité mais n'existe qu'en situation, c'est par elle qu'un individu change de cadre de vie en manifestant souvent les mêmes ignorances et les mêmes hésitations que l'enfant. Elle ouvre à l'individu les nouvelles

perspectives d'information relative à la formation et à l'emploi qui lui permettent de se situer par rapport à la situation mobile et instable.

On peut dire que la maturité vocationnelle stimule l'être l'humain grâce à ses trois processus qui induisent des savoirs en compétences qui actualisent les sois possibles : elle le rend apte et l'incite à prendre des décisions en rapport avec le choix de carrière et à réaliser les adaptations qu'exigent les branches d'activités dans lesquelles il désire s'incérer. Elle est une pièce maîtresse qui imprègne à la personne la culture de transformer le monde en se transformant lui-même.

La maturité est une capacité qui permet à l'individu de changer ses relations et de relativiser son comportement vis-à-vis de son environnement pour s'ouvrir à l'information et développer certaines normes qui l'aident à interpréter certaines données par une démarche d'autoévaluation qui lui permet de s'engager dans un processus d'élaboration des projets de vie. Elle se présente comme une approche systémique qui entraîne l'individu à la pensée plurielle dans un scénario de vase communicant individu environnement, pour générer des mécanismes oscillatoires qui favorisent des choix et des décisions qui intègrent la complexité comme vision à long terme. Cette vision permet à l'individu de s'ouvrir sur son expérience et de découvrir le monde, d'aller chercher l'information à la source quelle que soit sa situation obsolète actuelle, elle

est une boussole qui permet la constitution d'un concept des sois diversifiés.

Evidemment l'âge et l'habitude jouent aussi un rôle important dans le choix professionnel d'un sujet : l'âge permet d'avoir une certaine autonomie et renforce l'objectivité par rapport aux avantages et inconvénients liés à l'exercice des métiers. L'exercice du métier fait naître de nouvelles motivations qui rendent le sujet performant et productif. Rousseau affirmait, (1762) : « j'ai senti avant de penser, c'est le sort commun de l'humanité ». L'enfant a une manière de voir, de penser, de sentir qui lui est propre. La culture de la maturité professionnelle répondrait à l'idée que l'enfant représente une sorte d'équilibre et donc qu'il faut le considérer en lui-même sans chercher à voir un petit homme dans l'enfant : il faut considérer l'homme dans l'homme et l'enfant dans l'enfant. Du point de vue développemental en psychologie, pour bien connaître un caractère, il faudrait distinguer l'acquis de l'inné, voir comment il s'est formé, quelles occasions l'ont développé, quel enchaînement d'affections concrètes l'a rendu tel et comment il se modifie.

Ainsi la mise en situation de l'individu va développer en lui l'amour de soi et l'amour d'autrui et il va naître en lui un esprit compétitif qui le prépare à un type de relations sociales dans le sens de l'esprit de Rousseau, (1762), « vivant en société, les hommes vont se comparer entre eux car les

enfants oublient aisément ce qu'ils ont dit et qu'on leur a fait », et en fin, « ne donnez à vos élèves aucune espèce de leçon verbale, ils ne doivent recevoir que de l'expérience ».

Ces passages de Rousseau (1762) montrent que les formes d'orientation en tant que processus éducatifs continus doivent être réexaminées. Pour cela, de nos jours, l'orientation doit être en amont et en aval de toute progression, elle doit aller de pair avec les mutations qui s'opèrent dans ces milieux qui conditionnent l'essence ou plutôt la survie de l'individu. Bien sûr, l'orientation dont il s'agit ici ne doit pas négliger de poser un diagnostic, de faciliter la poursuite d'études ou d'inciter à opérer un choix professionnel judicieux.

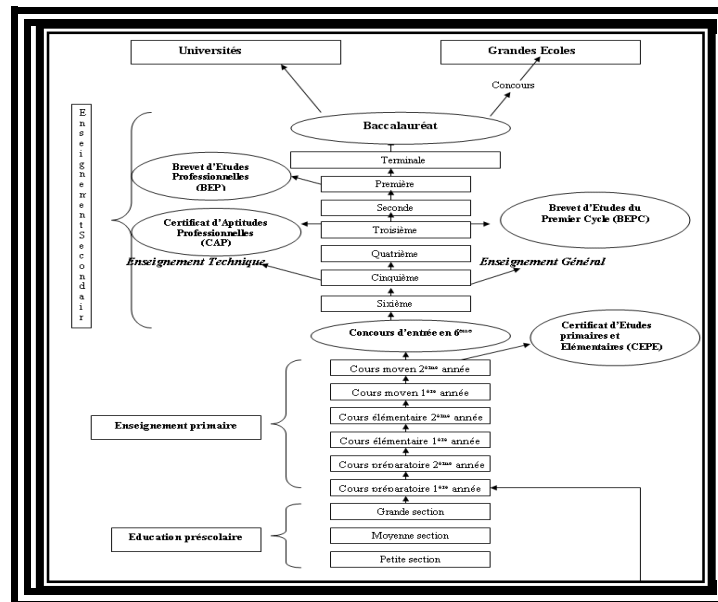
Par exemple, l'information est un élément indispensable dans toutes formes d'orientation de par son caractère éclairant ; elle revêt notamment un intérêt indéniable dans la poursuite des études. L'information replace les problèmes de choix et d'orientation dans une perspective progressive et éducative qui favorise le développement de l'individu. L'information dont il est question introduit une dimension dans la nature même de la maturité vocationnelle à travers certaines mesures psychologiques visant à évaluer les compétences et les attitudes du sujet. Cet édifice vermoulu qu'est notre école gabonaise doit être restauré par des méthodes qui préparent l'individu à la prise des décisions afin de répondre à cette exigence fondamentale de

donner à l'enfant des repères nécessaires qui le rendent capable de faire face aux exigences, aux « transitions qui jalonnent » le parcours de sa vie.

Guichard et Huteau (2004), p. 292, précisent à propos des informations : les informations fournies par les évaluations doivent être utiles au sujet. Dans la perspective traditionnelle, elles donnent des indications sur les chances de réussite dans telle ou telle voie et permettent de fonder un conseil. Dans la perspective actuellement dominante, ces informations doivent faciliter le développement vocationnel du sujet et l'aider à construire un projet de formation, d'insertion ou de reconversion.

Dans le même perspective, Guichard et Huteau, (2004), p. 293, soulignent que, quelle que soit la manière dont on la conçoit, l'information suppose des activités décrivant les orientations existantes, qu'il s'agisse de formations, avec leurs prérequis et leurs débouchés, ou d'emplois avec les compétences qu'ils nécessitent et les besoins qu'ils sont susceptibles de satisfaire. Tout le monde doit avoir une information de base sur les formations et métiers : elle fait partie de la culture économique et sociale du citoyen. L'information doit aussi être individualisée dans ses contenus. Le conseiller d'orientation organise alors des « séances d'information », participe à l'élaboration de la documentation et facilite l'accès aux ressources documentaires. L'information doit aussi être intégrée aux pratiques d'aide à l'orientation.

1.7- La structure scolaire gabonaise



Après la famille, l'école est le second milieu (organisation) qui permet à chacun d'acquérir une certaine maturité par le truchement des actes que les aînés posent, des actes qui vont modifier le psychisme du jeune afin qu'il puisse s'épanouir d'une façon harmonieuse. Notre travail de recherche se déroulant à la fois au Gabon et en France, il paraît nécessaire de donner une vision plus précise de ces milieux qui façonnent le plus l'enfant.

L'école gabonaise dont nous allons retracer la genèse s'affirme d'emblée comme une continuité de l'idéal pédagogique colonial. Elle est, en effet, restée et reste figée dans le passé, en accentuant les erreurs et en

ignorant les réalités locales. Elle demeure passive et attend toujours que les réformes lui viennent de France sa marraine colonisatrice. Pour élucider notre vision de cette situation, nous faisons mention des écrits de Dumont (1973), 83, qui précise : « On a laissé l'inadaptation et même l'insuffisance de nos méthodes d'enseignement aux Ministres africains, car beaucoup sont d'anciens instituteurs. Comment pourraient-ils critiquer en profondeur une méthode d'éducation qui leur a permis de faire une telle carrière ? Un ministre de l'Education nationale du Sénégal avait accumulé un grand nombre de certificats de licence. Quand le rapport préparatoire au plan de la Cinam lui proposa une rationalisation de son enseignement rural, il le rejeta d'instinct, horrifié ».

Aucune décision novatrice n'est venue balayer l'altération perverse et habituelle de l'école coloniale, suivant Durkheim (1977) relisant Rabelais nous disons : « qu'il n'y a rien à garder de l'ancien idéal pédagogique jusqu'à nos jours, et qu'une révolution est nécessaire qui détruira de fond en comble le vieil enseignement et qui mettra en place un modèle de société où les jeunes puissent s'investir d'une façon affective. Ainsi, en faisant le diagnostic du système d'enseignement gabonais, on remarque qu'il souffre d'un double malaise : d'ordre structurel d'une part, de nature conjoncturelle d'autre part. La majeure partie de notre travail s'effectuant dans les milieux d'éducation et de formation, il serait injuste

de passer sous silence ces milieux modelers et déterminants pour la vie ou la survie de tout individu.

L'école gabonaise est le reflet même, si non le calque de l'école coloniale française, c'est une école qui se cherche encore depuis 48 ans. Elle n'est pas à proprement parler indépendante, elle souffre de léthargie et tâtonne encore malgré son apparence d'indépendance. C'est une école qui manque de support pédagogique par manque d'initiatives administratives de tous les responsables politiques qui se sont succédés à la tête des départements de l'éducation et de la formation professionnelle. Les actes posés par les responsables en charge du département de l'Education nationale, ressemblent à des scènes théâtrales et on est frappé par les discours tapageurs, liés à autant d'actions irréfléchies qui ne tiennent pas compte de l'instruction, de la formation au sens large du terme : éducation physique, morale et intellectuelle en vue de rendre l'enfant autonome, c'est-à-dire lui permettre de se prendre en charge au foyer, à l'école et au travail.

Pour illustrer notre propos nous rapportons ici les aveux d'impuissance des responsables de l'Education Nationale gabonaise lors de la tenue au mois de mars 2008 de leur Conseil National de l'Enseignement Primaire et Secondaire pour, selon eux, définir une feuille de route capable de redresser le système éducatif gabonais, avec pour slogan : « Le système

éducatif gabonais recherche ses marques », poursuivant leur propos, « le système éducatif gabonais ne cesse d'accumuler les contre-performances en raison de nombreuses inadéquations : l'écart entre la forte demande d'éducation et l'insuffisance des structures d'accueil ; l'insuffisance des équipements et matériels de formation ; le maintien du concours d'entrée en 6^{ème} du fait de l'insuffisance des structures d'accueil ; la dispersion des séries scientifiques et le déficit récurrent des enseignants dans ces séries ; autant de facteurs limitatifs du système éducatif gabonais » !

Au cours de la tenue de leurs travaux ils ont fait mention du manque généralisé d'organisation du Ministère de l'Education Nationale dû à l'absence d'une politique permanente d'éducation et de formation qui correspond aux réalités de la vie gabonaise ; « la mauvaise gestion des ressources matérielles, humaines et financières affectées pour la réalisation et l'aménagement des structures d'accueil dans tous les ordres de formations freine le rendement de l'école publique et encourage la construction anarchique des établissements privés payants aux résultats plus médiocres mais qui ruinent de plus en plus les familles défavorisées ». Ceci au mépris « de la loi n° 16/66 du 09 Août 1966 portant organisation du service public de l'éducation sur la base de l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, la gratuité de l'école de six à seize ans, de l'égalité des chances entre les sexes ».

La tenue de ces travaux répond au constat d'échec scolaire perpétuel qui se caractérise par des redoublements et des abandons « et ce, malgré d'importants moyens alloués à l'action éducative. Le pourcentage des enfants ne terminant pas leur scolarité, est estimé à 41%. Dans le secondaire général, on remarque un déséquilibre et un dysfonctionnement profonds. Une étude menée en avril 2001 par le Ministère gabonais de l'Education Nationale a révélé que dans le primaire, en dépit d'un fort taux d'accès à l'école avoisinant les 100%, le pays connaît un taux de survie scolaire parmi les plus faibles d'Afrique Noire. Selon le rapport de l'Institut de Recherche sur l'Économie de l'Éducation, outre une faible rétention, le Gabon est l'un des pays du monde où les doublements de classe dans le primaire, mais aussi dans le secondaire ont les effectifs plus élevés ; et dont le taux moyen de redoublement dans l'enseignement primaire est de l'ordre de 40%. Le cours d'entrée en 6^{ème} et les effectifs pléthoriques selon leur rapport figurent parmi les causes qui sont à l'origine des abandons et des échecs des adolescents gabonais, c'est ainsi qu'en 1998 sur 30.000 candidats inscrits, seulement 9000 élèves étaient admis, soit un échec de 70%.

A ce propos, selon une réflexion sur l'éducation et la formation dénommée « Opération Djana », initiée par Mihindou Mi-Nzambe Mapouele, (1986), p.2, alors Ministre des Ressources Humaines,

(Nzigou Moundounga, Koumba Pierre Claver et Boulingui Bou-Boukouely), soulignent, : « l'éducation peut être définie comme l'ensemble des influences que la collectivité exerce sur l'enfant pour aider son développement physique, intellectuel et moral en vue de son intégration harmonieuse au sein de la société, c'est donc le moule qui façonne l'individu. Il ne peut y avoir de citoyen au sens noble du terme sans éducation appropriée comme le prouve l'éducation spartiate de la Grèce antique, l'éducation japonaise ou chinoise, ainsi que notre éducation traditionnelle. C'est par le truchement de l'éducation qu'un peuple transmet ses coutumes, ses croyances, ses valeurs, en bref, sa culture, de génération en génération assurant ainsi la permanence dans le temps et dans l'espace, cette immortalité, dans la mesure où elle organise les similitudes et les ressemblances entre les diverses communautés humaines, on peut dire que l'éducation est le fondement de leurs identités et donc de leurs différences qui sont une grande richesse d'un peuple ».

Aussi, sans une éducation bien conçue, méthodiquement diffusée et assimilée en fonction d'objectifs moraux, culturels, économiques et politiques précis, il ne peut y avoir un développement. Mais l'enrichissement à tout prix semble la chose la plus importante aujourd'hui dans notre nation, la famille perd son caractère sacré, tout comme notre

identité qui faisait notre orgueil, l'entraide, elle aussi a disparu de notre sphère, c'est désormais le règne impitoyable du chacun pour soi. D'autres exemples illustrent quotidiennement cet appauvrissement de notre système de formation.

1.8- Les jeunes face à leur destinée

« L'entrée des jeunes dans la vie active, après la fin de la scolarité, est devenue pour beaucoup d'entre eux, une véritable course d'obstacles et une période mobile et instable pleine d'incertitude, de déstabilisation ».

La crise économique et le chômage ne sont pas les seuls responsables de la désadaptation, de la situation contradictoire et incertaine actuelle dans laquelle se trouvent nos jeunes. L'organisation du système de formation scolaire, professionnelle, des services d'information et d'orientation à elle aussi une part de responsabilité dans l'incertitude à laquelle nos jeunes sont mal préparés. A l'avenir, l'accent devra être mis sur la liaison qui doit exister entre la formation, le monde professionnel en vue d'aboutir à une meilleure articulation de tous ses services publics pour apporter une aide suffisante qui puisse permettre à tout individu de faire face à toutes les phases de transition auxquelles il est confronté durant son parcours de vie.

Ceci nous amène, compte tenu du manque criant de structures d'information et d'orientation, à faire un ensemble de réflexions et propositions qui pourront inciter les responsables de l'Education Nationale qui nous liront à faire le possible pour implanter des structures d'aide à l'orientation à travers tout le territoire.

De nos jours en effet, il est difficile de situer jusqu'où nous allons et ce que nous pouvons atteindre. Pasquasy (1968), 7-79, souligne à ce propos, toutes nos façons de vivre, de penser et même d'éduquer nos enfants, se sont si profondément modifiées et diversifiées qu'il nous est maintenant difficile de prévoir l'avenir, ou mieux, ce que sera le lendemain. L'auteur commente cet état de fait : « tout change autour de nous et change en nous, consciemment ou inconsciemment, nous sommes marqués par cette vie de mutations qui nous entoure de toute part ».

Nous sommes contraints de vivre dans ce bouillonnement évolutif, qui, par conséquent, nous incite à nous armer pour parer aux événements imprévus. C'est dans ces progrès spectaculaires que nos systèmes d'éducation et de formation se doivent d'évoluer en rapport étroit avec le développement social qui induit, à travers les interactions entre personne et environnement, la possibilité de réaliser pour les adultes des comportements avec des expériences assurant la capacité de réaliser chez les jeunes une représentation des sois possibles qui leur permettent de faire

face aux situations existentielles en perpétuelle complexification. Dans les pays dits en voie de développement, nos responsables gouvernementaux ou pouvoirs publics, doivent créer des conditions favorisant les études de psychologie, de sociologie et de pédagogie qui vont susciter chez les jeunes un intérêt croissant pour les problèmes qui touchent le développement humain.

Un autre spécialiste ajoute, face à ces bouleversements de la société, le système éducatif se doit d'évoluer pour permettre au grand nombre d'affronter ce contexte déstabilisant (affirmer cela ne signifie pas que nous cautionnons l'évolution de la société). Notamment, bien des jeunes dans l'avenir devront entreprendre ultérieurement des adaptations professionnelles, peut-être des reconversions. Des opportunités nouvelles se présenteront à eux qu'il faudra saisir rapidement, car elles sont souvent fugaces. L'orientation dans ce cas embrasse de nombreuses dimensions autrefois délaissées devenant à la fois scolaire et professionnelle, elle s'en trouve transformée : elle n'est plus un moment, mais un processus continu qui concerne tous les individus, et non seulement à ceux qui rencontrent les difficultés. L'objectif à privilégier n'est plus principalement de faciliter la prise de décision d'orientation à un moment donné, mais **d'encourager le développement de compétences et d'attitudes permettant l'auto orientation permanente**. Mais cette émergence de savoir-faire nouveaux

n'est pas spontanée. Elle nécessite que des actions spécifiques soient mises en place. Ce sont toutes ces actions nouvelles ou existantes, mais à intensifier, qui se regroupent sous la terminologie, « **psychopédagogie des démarches de projets personnels** ».

Les pédagogues, les psychologues et les sociologues qui travaillent actuellement avec les responsables publics doivent montrer à ces derniers le bien fondé de la recherche scientifique qui est pour le moment le fait d'un petit nombre choisis selon les critères du Moyen Âge, alors qu'elle doit au contraire être le fruit d'un foisonnement de l'élite intellectuelle gabonaise. Pascal dans sa préface pour un traité du vide, rapporté par (Pasquasy R. (1968), p. 11), écrivait en 1647, « par une prérogative particulière, non seulement les hommes avancent de jour en jour dans les sciences, mais tous les hommes ensemble y font un continuel progrès à mesure que l'univers vieillit de sorte que toute la suite des hommes pendant le cours de tant de siècles, doit être considérée comme un homme qui subsiste toujours et apprend continuellement ».

A ceci, il faut ajouter que l'explosion scientifique et technologique s'est répercutée sur la vie professionnelle. Actuellement, dans toutes les entreprises publiques ou privées, apparaît une forte demande de techniciens, de cadres supérieurs et scientifiques qui réfléchissent sur la prévision, les politiques décidées en faveur des ressources humaines, de la

planification, les besoins des populations et les risques. Ainsi, précise Paquasy (1968),(idem) : « Né du cerveau de l'homme, le progrès scientifique peut et doit rester sous son contrôle ». Pasquasy plaide pour la cause de tous les peuples afin que ces derniers s'approprient par processus d'émulation les rudiments nécessaires pour leur développement dans toutes les situations d'extrême complexité, et pour cela, souligne-t-il, « les psychologues et pédagogues doivent consentir un effort considérable, prendre les dimensions de ce progrès, mettre en œuvre un système dynamique pour le diffuser le plus largement possible, principalement dans le tiers-monde, et surtout préparer les jeunes à s'en servir pour développer harmonieusement leur esprit et leur cœur ».

Pour que notre école puisse décoller normalement, il nous faut diversifier des genres d'enseignement, il faut introduire une révolution dans un système qui est resté tâtonnant et fragmentaire pendant un demi siècle. Il manque en effet, un système catalyseur d'émulation, de dynamisme, de compétition d'intelligence, la majorité des ministres qui se sont succédés à la tête de ces départements d'enseignement (Education Nationale, Enseignement Supérieur, Formation Professionnelle) n'ont jamais créé des conditions favorables à une émulation des intelligences, ils se sont toujours entourés seulement d'enfants ou cadres de même village et de même ville dont les autres intelligences se sentaient ou se sentent toujours exclues.

Alors qu'aujourd'hui partout dans le monde, c'est la compétition des intelligences qui est à la mode, ceci conduit à la nécessité de se tenir à la hauteur de la découverte scientifique et d'en appliquer les résultats aussi rapidement et aussi intelligemment que possible. Et lorsque plusieurs intelligences se retrouvent, il y a émulation et les pensées des uns et des autres convergent socialement vers des actions novatrices, créatrices et individuellement enrichissantes pour toute la communauté. Il se crée sous des impulsions débarrassées de toutes considérations partisans, des motivations qui relèvent de la sociabilité et surtout de compétition, leur permettant de jouer un rôle décisif pour agir au plus qu'ils peuvent avec le concours d'autres concitoyens, d'autres humains. Le développement étant le reflet des actes ou l'exemple des aînés, si on crée les conditions favorisant la conciliation entre toutes les intelligences actives, il va se créer chez les jeunes les motivations qui vont pousser les uns et les autres à devenir « chercheur, industriel, commerçant, enseignant ou médecin ».

1.9- Développer un service

1.9.1- Les services d'aide à l'orientation

Notre travail étant de détecter les différentes méthodes d'aide à l'orientation par le développement de la notion de « la maturité considérée comme un état de préparation continue aux prises des décisions en matière de formation et d'emploi ». Le développement de la notion de la maturité s'effectue grâce au traitement des différentes connaissances (de soi, du monde du travail, des formations et des professions) à l'aide de trois processus que sont « l'exploration, la décision et la planification ». L'exploration permet l'ouverture sur le monde des significations, de s'intéresser à l'information et se l'approprier pour constituer un répertoire de ressources possibles ; la décision est un laboratoire qui relativise, qui trie et ne retient que des choix limités (1 ou 2 possibles) ; la planification est le processus qui agence et réalise les choix d'orientation suivant le contexte préparant l'orientation future. Un individu inséré dans ce foisonnement d'opérations du développement de la maturité acquiert à chaque stade de maturation des capacités, des compétences, des attitudes qui lui permettent d'affronter les exigences des milieux dans lesquels il vit tout en préparant les projets d'avenir. Nous pensons que l'école en interaction avec les milieux économiques et le système d'aide à l'orientation servant de

courroie de transmission, doit former l'esprit des jeunes à la culture générale de la connaissance, cette culture qui fera en sorte que ces jeunes connaissent une filière de formation ou un métier et qu'ils soient capables d'en apprendre d'autres, ceci fera en sorte que ces jeunes puissent intégrer la mobilité avec des valeurs positives leur permettant de poursuivre d'autres filières de formation et de promotion professionnelle et sociale. C'est dans cet esprit que nous souhaitons que le développement de la maturité vocationnelle dans son acception d'état préparatoire à la prise de décision doit accompagner les méthodes d'aide à l'orientation afin que dans leur évolution, elles soient en conformité avec le contexte environnemental et mondial dans une perspective du centralisme humain.

Ces méthodes d'aide à l'orientation doivent faire le possible pour créer en l'homme le goût de la nouveauté, pour le rendre capable de gérer toutes ces mutations aux conséquences imprévisibles en lui fournissant des moyens pour accroître sa créativité et sa capacité à affronter les difficultés synonyme de survie. De nos jours, il n'est plus nécessaire de prouver le degré de « congruence » scientifique et économique et même politique, qu'on a coutume d'appeler la « mondialisation », ce phénomène demande qu'on crée à l'homme des conditions favorables à son adaptation à chaque stade de développement.

1.9.2- Le développement vocationnel selon les visions d'Erikson et de Meyerson

Nous commençons notre propos sur le développement de la personne par les écrits d'Erikson, (1990), P.134, qui souligne : « si le désir de faire fonctionner quelque chose et de la faire fonctionner comme il faut représente un acquis de l'âge scolaire, alors le choix d'une profession assume une signification au-delà de toute question de rémunération et de statut. A ce propos, l'adulte doit se sentir concerné par le devenir de l'adolescent et comprendre que sa présence ou son action envers les jeunes ne peut leur être bénéfique aussi bien que dans l'amour désintéressé qui réveille le sens de la condition existentielle humaine par la réciprocité qui exige de l'adulte d'accompagner l'épanouissement des valeurs de l'adolescent, et la participation de celui-ci afin qu'il puisse acquérir une capacité (expérience) qui lui confère une certaine autonomie relative à ses confrontations aux situations présentes ou futures. La collaboration de l'adulte doit procurer à l'enfant une satisfaction intérieure pour qu'à la longue il puisse accomplir avec aisance des tâches dans un contexte.

La construction des identités des individus dans le monde industrialisé se prête à la maturité vocationnelle qui peut être considérée comme une faculté qui se cultive à travers toutes les interactions interpersonnelles et avec l'environnement où se jouent différents rôles, (information, formation ou apprentissage), dont le résultat constitue chez

l'individu un répertoire de valeurs, donc d'habilités, de compétences, d'attitudes qui le rendent capable de s'insérer dans un réseau d'opportunités qui se présentent à lui selon les exigences actuelles en ayant la conviction de faire valoir ses chances d'exercer dans l'avenir l'emploi qu'il souhaite. C'est dans cet esprit, que Meyerson (1998), précise, cette activité est substantielle à l'expérience. Expériences sociales, expérience des dialogues avec autrui et en ceux-ci expérience du moi, sont elles-mêmes indissociables d'une expérience de l'histoire dans la rencontre des œuvres : ce sont des initiatives du sujet. Elles en orientent les actes, les restructurent sans cesse au travers des modifications mêmes qu'ils introduisent dans le monde physique et dans le monde des autres. Il y a une construction dialectique des expériences et des structures psychologiques et non subordination des unes aux autres. La maturité est un concept qui permet au professionnel chargé d'orientation d'accompagner l'individu dans la connaissance de lui-même et la clarification de ses choix à travers un dialogue comme une boussole qui fait émerger une direction qui guide le sens de son orientation.

La psychologie de l'orientation doit cultiver chez les jeunes la capacité à se surpasser face aux exigences actuelles et futures. Ces jeunes « pour ne pas sombrer dans le cynisme et l'apathie, doivent pouvoir se convaincre, d'une façon ou d'une autre, que ceux qui réussissent dans le

monde adulte qu'ils envisagent, endossent l'obligation de se classer parmi les meilleurs ». L'action des conseillers d'orientation doit être l'artifice qui facilite la cristallisation de l'identité des jeunes à travers les connaissances scolaires, les habilités professionnelles garantissant une bonne prise de décision.

Et quand il se crée un vide dans le système des interactions interpersonnelles de la construction des identités des individus, les jeunes se sentent abandonnés à eux-mêmes, donc désarmés, si non déconnecté des tout système de croyance des expériences des supérieurs et des pairs qui devraient être la locomotive qui mobilise les énergies pour faciliter le développement des attitudes, des habilités et même des intérêts ; ces jeunes se démobilisent car ils se sentent comme poussés par une espèce de malédiction qui les bloque et leur interdit d'engranger les ressources nécessaires à la construction de leur soi. Ceux-ci se prêtent à l'abandon et au désespoir car n'appartenant à aucun repère social, ils s'affaissent dans une amertume qui les rend même incapables de se construire une identité à travers les actes dits démocratiques de socialisation car démunis de tout support moral et matériel.

Erikson (1990 idem) souligne que, le développement de l'adulte après la crise identitaire par trois autres crises : la première est celle de l'intimité. C'est seulement quand la formation de l'identité est en bonne

voie qu'une intimité peut être mise en place, l'intimité désignant le partage sans fusion totale des identités, lorsqu'un jeune ne peut construire une telle relation d'intimité, il risque d'élaborer des relations interpersonnelles stéréotypées négatives et en arriver à retenir un sentiment d'isolement. Un homme peut aller très loin dans la vie et cependant abriter un problème douloureux, car il ne se sentira jamais vraiment lui-même, encore que chacun dise de lui qu'il est « quelqu'un ». Dans ce contexte, pour éviter de retomber dans les travers d'anciens conflits infantiles, Erikson nous invite de rechercher pour tous les adolescents « les diverses voies que les cultures offrent à des adolescents « normaux » de façon qu'ils puissent surmonter les forces qui les ramènent aux régressions infantiles et qu'ils trouvent les moyens de mobiliser leur énergie intérieure vers les préoccupations ouvertes sur l'avenir.

Le rôle de l'aîné vis à vis de l'adolescent est de lui servir d'exemple, de support pour lui transmettre l'expérience, l'adolescent pour gravir les différentes étapes de la trajectoire de la vie est amené à travers divers processus à s'approprier différentes significations (connaissances) scalaires, professionnelles et sociales. L'apport de l'adulte permet à un adolescent de se construire des sois possibles (attitudes, habiletés, conduites « des stratégies de toute sorte ») qui sont des représentations identitaires qui confèrent à « l'adulte émergent » de l'autonomie, de

l'indépendance. L'adolescent continue sa découverte du monde par la culture de sa curiosité, il découvre les interdits, il fait des assemblages des rôles à effectuer, il imagine, assiste et participe à son construit qu'il assimile suivant un mode de planification selon les influences.

Ici, nous voulons montrer que le développement de l'individu est conçu actuellement à travers un amour désintéressé de la famille jusqu'à l'école. On le croit capable de se forger de nouvelles compétences déterminées par les expériences qu'il vit. Guichard et Huteau, (2004 idem), précisent que « certaines pratiques actuelles en orientation ont pour objectif d'aider l'adulte à repérer les compétences qu'il a construites lors d'activités professionnelles ou personnelles et à définir des domaines dans lesquels il pourrait se perfectionner. C'est dans cette perspective que Guichard et Huteau (2004-2006, p. 06), ajoutent que selon Beauvois et Dubois (1994), le développement personnel de chacun requiert une règle morale fondamentale : « Construis-toi toi-même ».

A propos de l'apport de l'aîné par rapport à l'adolescent, (Erikson, 1990 idem), rappelle à l'homme aîné le rôle combien déterminant qui est le sien, celui d'établir et d'accompagner les générations montantes suivant les règles de l'accroissance humaine et, l'homme étant conditionné par ce séisme de fonds en comble n'échappe pas à ces transformations qui sont l'essence même de la situation humaine, donc c'est ce système de vase

communicant qui fait de l'homme le détenteur de la «sagesse » intégrative d'âge en âge suivant les transformations des différents domaines de vie et la maturité ici devient un guide pour élargir l'horizon de l'autonomie et de l'intégration sociale de l'individu. C'est ce qu'Erikson, (1990, p. 143), souligne quant à la maturité vocationnelle, l'évolution a fait de l'homme un animal qui enseigne, aussi bien qu'un animal qui s'instruit, l'homme mûr éprouve le besoin que l'on ait besoin de lui et la maturité se laisse guider par la nature de ce qui demande soin et assistance. (Erikson, 1990 idem), souligne et insiste sur l'aide vigilante des générations mûres qui doivent s'accorder à l'évolution de l'individu, cette évolution à tous les âges se caractérisant par la variabilité des trajectoires de vie avec d'importantes interactions sociales et des modèles ou des exemples culturels généraux pour atteindre l'état adulte.

Les étapes de vie sont des moments importants de coordination des influences passées, présentes en prévision du futur qui marquent l'évolution de l'individu eu égard à son environnement. Ainsi, ces moments imposés ou désirés selon certains auteurs, (Baubion-Broye et Hajjar, 1998, p.17), qui les qualifient de « transitions psychosociales » et selon eux, ce sont des moments charnières et des passages liés à des événements de vie prévus ou inattendus, ordinaires ou marquants, se caractérisant par des transformations ou par des ruptures dans les pratiques

de la relation et les représentations de l'individu. Plus ou moins subies et durables, elles peuvent introduire des blocages sinon des crises dans le développement mais, conjointement aussi, susciter des motifs d'invention de nouvelles conduites, de nouveaux projets et de nouvelles valeurs.

(Et Erikson, 1990, p.146), nous révèle que l'individu qui a été mis et ait suivi les étapes normales de développement par l'exemple s'est construit une identité vocationnelle, sinon une « vieillesse riche de signification » qui contribue à réaliser cet héritage intégré qui donne au cycle de vie son indispensable perspective d'énergie d'une vie que l'on appelle « sagesse ou une intelligence parvenue à la maturité, un savoir qui s'est accumulé ».

1.9.3- La construction des identités dans le système mondialisé.

Actuellement, les repères sociaux existentiels qui étaient le fondement des identités dans les normes traditionnelles (transmission du père à fils, organisation du temps et de l'espace, de l'école à l'emploi, exemple des aînés dans un système des valeurs diffusées et partagées), selon Giddens(2004) ne poursuivent plus des modèles exemplaires de vie. Pour lui, comme pour Goffman (1999), s'impose désormais l'exigence générale d'une appropriation réflexive de sa propre vie par chaque individu. Surtout, et à l'instar de Touraine (1999), il n'y a plus d'autre

principe d'articulation de la société moderne que l'historicité ou la réflexivité comme éléments centraux de l'action de la société. Toute expérience humaine est alors, du fait de sa contingence irrépressible soumise à un effort constant d'autocritique. C'est là où la condition moderne se leste de dimensions proprement morales, puisque la vie dans la modernité est étroitement dépendante des décisions existentielles. La réflexivité permet à la fois de combler l'écart entre l'individu et le monde, en augmentant la tension de sa propre contingence et l'obligation qui lui est imposée de répondre de son propre destin.

Selon Super (1980) rapporté par (ef. Forner et Dosnon, 1996, p. 1), la maturité vocationnelle est un aspect du développement de soi, sa conception est proche de celle d'Allport, pour qui la maturité est l'acceptation de soi et du déroulement de la vie. C'est aussi celle de Rogers qui conçoit la maturité comme la capacité à s'accepter et à être ouvert aux situations nouvelles. C'est encore celle d'Erikson qui précise, la maturité est la capacité de la personne à faire face à ses propres besoins et aux différentes exigences que le milieu lui impose, notamment en fonction de son âge.

Super (1980) (in Forner, 1991) ajoute qu'à chaque période de la vie l'individu doit s'acquitter de tâches spécifiques pour pouvoir s'adapter. Celles de la période d'exploration sont la cristallisation, la spécification et

la réalisation ; la cristallisation nécessite, par exemple, la formation d'un concept professionnel de soi et son association à des métiers et à des formations. La compréhension du développement professionnel comme processus continu étendu sur la vie entière conduit à élaborer un indice de la progression de l'individu.

Aussi, dans le cadre de la socialisation au travail,(Marco DePolo, Franco Fraccaroli et Guillo Sarchielli 1998, p. 159), nous rappellent que le courant de la psychologie vocationnelle a, dès les années soixante, formulé une exigence fondamentale : la nécessité de reconnaître le concept de soi (self-concept) en tant qu'élément central de la conduite humaine (humaine agency) et comme une dimension incontournable pour la compréhension non seulement de l'orientation ou de l'intensité des choix professionnels, mais aussi de la façon par laquelle l'individu conçoit sa future carrière et gère son insertion professionnelle. Sont mis également en exergue les facteurs qui préparent l'expérience professionnelle future (socialization of work), à savoir les anticipations des modalités futures de gestion de l'expérience professionnelle exprimées sous forme d'attentes, motivations et système de préférence, projets, etc. Récemment, par exemple Emler (1995) a souligné la nécessité d'intégrer cette perspective de recherche en psychologie des organisationnels pour mieux comprendre les processus

généraux et précoces intervenant dans les choix économiques et les conduites professionnelles futures des jeunes.

Ainsi l'individu selon son degré de maturité, les relations entre ses intérêts et ses aptitudes peuvent être fortes ou faibles en fonction de ses compétences qui le stimulent et le rendent actif à l'examen psychologique qui s'intègre au processus éducatif. Super (1983) dans la théorie de la maturité vocationnelle, montre bien la volonté des praticiens de solliciter au maximum la collaboration du consultant. Ceci pour répondre à la préoccupation qu'ont développée (Forner et Dosnon, 1991 p. 1), la maturité de carrière ou maturité vocationnelle, est un état préparatoire à la prise de décision en matière de formation et d'emploi. Dans tous les cas, la maturité est indispensable dans les différents domaines de vie de l'individu et selon les modes d'appréhension par contrainte ou par besoin de chacun pour son développement : au milieu familial, dans les différents milieux de socialisation scolaire et professionnelle, l'essentiel est que l'individu dans son ascension vocationnelle puisse maîtriser les rôles qui sont déterminants pour son existence. C'est une conception de la psychologie des rôles développée par Super (1980) et rapportée par Forner (1998), qui précise que l'idée de l'auteur (Super) est que tous ces rôles peuvent être joués dans n'importe quel milieu mais l'essentiel est qu'ils soient habituellement

associés à certaines catégories de personnes (enfant à la maison ou à l'école, adulte en stage ou à l'usine) etc.

CHAPITRE 2 : L'EVOLUTION DE LA PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION

2.1- L'expertise

Tout événement humain a toujours eu un début et la réflexion joue son rôle qui fait jaillir les résultats recherchés et c'est dans cette perspective que Spencer (1968), selon Forner (1998), affirme que toute science passe par trois stades : « l'humanité des ignorants, les dissentiments des chercheurs et l'humanité des sages. Le premier est caractérisé par l'empirisme et les techniques magiques, le second est celui de l'observation systématique et de l'expérimentation, le troisième répond à un consentement collectif qui part des experts pour s'étendre au grand public ».

Les Etats formant la Communauté Européenne ont mis en exergue le rôle déterminant de l'orientation dans développement de l'individu eu égard à son implication dans l'éducation et la formation depuis la conception traditionnelle de l'orientation qui consistait à faciliter le passage de l'école à l'emploi suivant les aptitudes des jeunes.

Le monde des individus se transformant à une vitesse accélérée, ces transformations ne laissent pas le deuxième milieu qui forme l'individu

indifférent, il est conditionné par cette symbiose qui, dans la même fouée oblige les praticiens de l'orientation à des réflexions incessantes aboutissant à des conclusions dont les pratiques en orientations se différencient et se diversifient par rapport aux anciennes méthodes qui se limitaient seulement à faire la transition de l'école à l'emploi, toutes les pratiques en orientation revêtent un caractère d'aide qu'on apporte aux adultes «émergents» afin qu'ils soient capables d'effectuer des anticipations conséquentes à leur orientation tout au long de leur existence.

C'est ainsi que, selon Guichard, Forner et Godron, (1988) pour éviter l'inadéquation entre la formation et l'emploi, les différents pays de la Communauté Européenne ont mis en place des politiques qui s'adaptent aux nouvelles mutations économiques et sociales par le développement des services d'information et d'orientation scolaire et professionnelle, car ceux-ci permettent :

- aux individus, de connaître l'éventail complexe des choix éducatifs et professionnels mis à leur disposition et d'en tirer un profit maximum ;
- aux enseignants et formateurs, d'accroître l'efficacité de leur travail en aidant les jeunes à trouver des formations qui répondent à leurs besoins ;
- aux employeurs, de trouver des employés dont la capacité et la motivation correspondent à leurs exigences ;

- aux gouvernements, de rentabiliser de façon optimum les ressources humaines de la société ;

Aussi, les services d'information et d'orientation scolaire et professionnelle jouent un rôle significatif en favorisant :

- l'efficacité dans la répartition et l'utilisation rationnelle des ressources humaines ;

- la justice sociale dans l'accès aux possibilités éducatives et professionnelles.

Leur rôle devient particulièrement important lorsqu'il s'agit de concilier ces impératifs avec le droit de décider librement de leur vie que reconnaissent aux individus les sociétés démocratiques.

Sous l'angle de la politique éducative, l'orientation peut s'avérer économiquement et socialement très rentable. Elle peut :

- réduire les abandons en cours de scolarité ou de formation professionnelle ;

- réduire les distorsions entre l'offre et la demande d'emplois ;

- accroître la motivation des personnes en formation et des travailleurs ;

- encourager les travailleurs à se perfectionner pour être flexibles.

2.1.1- Quelques objectifs de ce travail de recherche.

Notre travail vise trois objectifs, à savoir :

1/-Rechercher par tous les moyens documentaires et recherche-action les synthèses des méthodes d'éducation à l'orientation qui s'appuient sur le développement de la notion de la maturité vocationnelle désignant la capacité d'une personne à se préparer d'une façon continue à la prise de décision dans sa situation sociale dans une perspective systémique qui doit ouvrir aux adolescents des pistes d'aides à l'orientation et de permettre aux praticiens de découvrir et de décrire les caractéristiques des sujets pour mieux les accompagner afin de susciter leur adhésion volontaire aux choix d'orientation à court terme préparant les orientations futures.

2/- Le développement de la notion de la maturité intégrant toutes ses acceptions nous servant de processus d'ouverture, de motivation et d'incitation des jeunes à la recherche active d'informations par un processus temporel étendu sur l'existence qui confère l'expérience qui, elle, aide l'individu à reconnaître des liaisons entre ses expériences passées et le présent afin l'élaborer les différents scénarios stratégiques qui incitent

à construire et à réaliser les projets de formation en vue d'assurer l'adéquation entre les exigences organisationnelles et le soi.

3/- de favoriser une utilisation plus judicieuse des possibilités existantes grâce à un processus continu d'orientation et de soutien plus diversifié, ainsi qu'à une coordination qui assure aux jeunes en formation une certaine continuité de ces activités.

2.1.2- Aperçu historique du système d'orientation français.

1/ Les écrits de Guichard et de Huteau, (2004 et 2007 p. 236 et 275), Guichard et Forner 1980, p.12), nous révèlent que les premiers services d'orientation professionnelle ont été créés en France en 1922 à l'initiative des municipalités et des chambres de commerce, mais ceux-ci dépendaient du Ministère de l'Education Nationale.

2/ Guichard, Forner et Danvers(1980, p. 12), soulignent, les années qui ont suivi marquèrent une nette impulsion sur le plan de la réorganisation du système d'orientation en France, ce qui permit la création de tout le réseau des services d'orientation professionnelle. Le système devint obligatoire à tous les élèves quels que soient leur catégorie sociale et

leurs résultats scolaires, ceci permit à tous les jeunes scolarisés dès 1938 de se voir conseiller vers un métier défini.

L'Institut National d'Orientation Professionnelle (I.N.O.P.) avait été créé en France en 1928 sous l'impulsion d'Henri Piéron dans le cadre du conservatoire des arts et métiers. Pendant la période qui suivit la deuxième guerre mondiale, de nombreux pays européens, dont l'idée est de trouver à chaque individu un emploi approprié et adapté à ses capacités, ont mis en place des services d'orientation professionnelle. Puis, en France, après la réforme de 1959 qui a établi la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, a développé l'intervention des services d'orientation dans le système scolaire. On a assisté ensuite à la progression de la scolarité, alors que dans le système ancien la majorité des jeunes qui terminait leur scolarité à 14 et allait en apprentissage pour ceux qui avaient atteint cet âge.

Au sortir des deux guerres mondiales, la France se trouve confrontée au problème de la pénurie de la main d'œuvre ; faute de pouvoir puiser dans ses ressources démographiques, elle était obligée de faire appel à l'immigration de la main d'œuvre étrangère pour combler son déficit. C'est ainsi que Guichard, Forner et Danvers (1980, p. 12), ajoutent : parmi les facteurs externes, l'évolution de la société et du monde du travail a totalement renouvelé le contexte initial, parallèlement l'école s'est transformée, modifiant les conditions de l'orientation par trois données

fondamentales : l'accès de tous à l'enseignement secondaire, l'objectif de la formation professionnelle pour tous, le droit à la formation continue pour tous.

Le système de formation se développant, la formation professionnelle devint scolaire et l'orientation et tint de plus en plus compte du monde scolaire. C'est à ce moment que la présence des conseillers d'orientation s'est intensifiée à la fois tant dans le système éducatif qu'à l'extérieur de celui-ci.

Après la réforme de 1968, (idem), on a vu apparaître le conseiller comme psychologue et c'est aussi à partir de 1968 que s'est développée l'implantation des centres d'information et d'orientation.

La demande de conseil en orientation se faisait de plus en plus grande à travers le pays et, compte tenu de la diversité des emplois et de la complexité des techniques nouvelles du monde professionnel, la formation des conseillers d'orientation s'est élevée, le niveau exigé était le D.E.U.G. (ou avoir exercé les fonctions d'instituteur et satisfaire au concours d'entrée).

2.1.3- Les ressources d'une orientation efficace.

Les ressources qui assurent une orientation efficace sont celles des éducations familiales et scolaires qui fournissent toutes deux des connaissances et des stratégies pour faciliter l'adaptation d'un stade de développement à l'autre d'un individu tout au long de son existence. Toutes les méthodes d'éducation à l'orientation sont destinées à fournir des informations relatives à la formation pour aider les jeunes à mieux réaliser leur choix d'orientation tout en préparant leur avenir. La maturité est une capacité destinée à solliciter et motiver les individus à s'intéresser à l'information en matière de formation et d'emploi pour qu'ils puissent enrichir leurs expériences qui leur permettront de faire face à l'instabilité et d'anticiper l'inconnu. La transition est un événement qui facilite l'interaction entre l'individu et l'environnement, dans son contexte psychosocial qui est basée sur la socialisation, elle entraîne l'individu à transformer son soi à travers différents apprentissages pour développer des conduites novatrices en vue d'anticiper des situations liées à la formation et à l'emploi.

La phase dite synthétique est le stade annonciateur de la naissance de « l'orientation scolaire », c'est le précurseur qui a permis de sortir doucement de la notion restreinte d'adaptabilité fonctionnelle pour aboutir à celle d'adaptabilité générale qui permet de parler de l'orientation scolaire et professionnelle. De l'action ponctuelle, l'orientation devient un processus continu qui ne se limite plus, au seul domaine des aptitudes intellectuelles et motrices pour atteindre d'autres aspects conscients appelés « le caractère ». C'est au même moment qu'apparaissent les inventaires de personnalité et les questionnaires d'intérêts professionnels. Selon (Pasquasy, 1968, idem), les praticiens s'efforcent d'avantage à faire œuvre de synthèse et à se rendre compte, au cours d'interventions successives, de la disponibilité générale à tel ou tel genre d'études plutôt qu'à telle ou telle profession.

La phase synthétique ne se limite pas au domaine des productions conscientes, pour Pasquasy (1968), le grand mérite de la psychanalyse est d'avoir montré qu'il y a des éléments inconscients qui expliquent la conduite humaine. Si nous sommes mus par des forces plus ou moins accessibles à la raison, nous le sommes aussi par des forces irrationnelles et, singulièrement par un dynamisme émotionnel dont les racines plongent dans les structures psychiques de la première enfance. Le passé explique le

présent : faire l'histoire émotionnelle de la première enfance, c'est retourner aux sources des attitudes irrationnelles ».

Guichard, Forner et Danvers (1980) soulignent, le terme orientation fait référence en français à des réalités de trois ordres. Il désigne premièrement « des pratiques, deuxièmement des services et troisièmement des procédures »

Ainsi nous retenons de ces trois éléments, que :

- l'orientation est une aide apportée à l'individu pour lui permettre de se déterminer. A cette étape, se sont toutes les opérations d'information, d'entretien, de bilans, d'évaluation, de conseil. Le principe qui fonde ces activités est celui du développement de l'autonomie de l'individu : c'est la personne concernée qui effectue ses choix, l'aide qu'on lui apporte vise à lui permettre de prendre des décisions plus réfléchies ;

- l'orientation est l'ensemble des opérations ou tâches effectuées par des organismes ou des personnes pour aider l'individu à se déterminer, donc « à se voir clair, à s'accepter et à se réaliser »(Pasquasy, 1968, p. 69), en France, on parle des tâches dévolues aux centres d'information et d'orientation où travaillent les conseillers d'orientation psychologues ; et selon Henri Piéron, (Guichard, Forner et Danvers, 1980, p. 12), qui fut l'initiateur en 1944 du Diplôme d'Etat de Conseiller d'Orientation, avait défini ses missions comme suit : « L'orientation professionnelle est une

tâche sociale destinée à guider les individus dans le choix de la profession, de manière qu'ils soient capables de l'exercer et qu'ils s'en trouvent satisfaits, en assurant aussi, par la répartition de ces choix, la satisfaction des besoins de la collectivité ».

- les conseillers d'orientation psychologues et tous ceux qui exercent les tâches relatives à aider les individus à se déterminer, suivent un certain nombre de procédures qui ont été élaborées pour permettre aux élèves et leurs familles à faire des choix judicieux. Les élèves doivent alors devenir autonomes, se projeter dans un avenir lointain, s'interroger sur eux-mêmes, sur les études et sur des métiers qu'ils connaissent ou découvrent. Et ils tirent de cette confrontation des choix raisonnés et lucides. Mais dans ces procédures, le côté coercitif qu'on appelle « affectation » prédomine encore ; c'est à ce stade que l'élève concerné se voit indiquer la formation et l'établissement scolaire où il continuera ses études l'année suivante.

L'orientation scolaire et professionnelle dont il s'agit ici, s'inscrit dans un programme social à visée démocratique commune pour inciter les jeunes à développer les conduites novatrices qui vont les aider à s'ouvrir à l'imagination de nouveaux possibles.

2.1.4- L'évolution du système d'orientation français.

Le mouvement de l'orientation professionnelle devenu plus tard orientation scolaire et professionnelle a suivi l'évolution de l'enseignement en France et les exigences d'organisations professionnelles. Mais compte tenu des changements successifs qui s'opèrent autour de nous et en nous, Guichard et Huteau (2004, et 2006, p. 3), précisent bien que les pratiques en orientation aient évolué en se diversifiant, elles ne se limitent plus à la transition de l'école à l'emploi. L'orientation est devenue un processus continu qui accompagne la personne tout au long sa vie, elle s'est insérée à l'école.

Ils considèrent également que les pratiques actuelles en orientation ont une perspective plus large que la simple question de l'insertion et transition professionnelle. Leur objectif est désormais ce que Super (1984), appelle le « life-space career development » (le développement de la carrière dans l'espace d'une vie) c'est-à-dire le problème de l'articulation dynamique des différents rôles sociaux perçus comme une approche théorique du développement tout au long de la vie. Ces deux auteurs (idem) donnent un éclaircissement quant aux pratiques en orientation qui ne s'adressent plus seulement aux enfants issus des

milieux modestes ou qui échouent mais à l'ensemble des populations constituant toutes les couches sociales.

Aussi nos deux spécialistes mettent l'accent sur la non-directivité, gage des pratiques de la psychologie actuelle d'orientation qui place le consultant (l'individu) « au cœur même de son problème ». Il s'agit de le laisser libre mais en l'accompagnant à « faire des choix pour son orientation » et à définir des priorités quant à son développement personnel.

2.1.5- Le développement vocationnel de la personne

Guichard et Huteau (2004 idem), considèrent que l'individu est une singularité en développement tout au long de sa vie et, qui est capable de s'adapter à des nouvelles situations qu'il désire ou auxquelles il est soumis. Nous pouvons étayer ce propos par les écrits de Forner (1998 p. 9), dans ce qu'il appelle « l'adaptation de nouveaux rôles », à propos de Super, (1983), concernant le développement vocationnel, « la maturité vocationnelle est un aspect du développement de soi ».

Ainsi, l'homme pour atteindre une certaine maturité doit pouvoir franchir plusieurs obstacles pour se débarrasser de certains liens liés à des conditions biologiques, psychologiques et sociales particulières. Selon

Pasquasy (1968 p. 7-71), la volonté est parfois une meilleure garantie qu'un bon quotient intellectuel et, Rostan ajoute, c'est en songeant aux roses qu'on les fait clore. Cela ne va pas sans dire que la volonté n'est efficace que si le milieu émotionnel est propice et que les mécanismes affectifs ne rencontrent pas un écho défavorable. L'homme étant une unité fonctionnelle, il ne doit pas être séparé de ses comportements les plus élaborés, on doit le laisser libre afin de faciliter la synthèse d'éléments biologiques, psychologiques, sociaux et moraux. C'est à la phase existentielle que l'orientation est appelée à faire des recherches systématiques permettant au consultant ou à ses parents de préparer cette synthèse qui est la véritable marque de l'homme en tant que personne qui doit atteindre une maturité suffisante.

2.2-La psychopédagogie suivant l'évolution de l'enseignement en France

En France, selon Forner, Guichard et Gaudron (1980, 12-13), les initiatives ont été prises en faveur de l'orientation scolaire à la naissance d'un corps des psychologues scolaires chargés du dépistage des handicaps dans l'enseignement élémentaire, sous l'autorité du Ministre de l'Education Nationale Jean Zay du Front Populaire qui, tout en prolongeant l'obligation

de la scolarité jusqu'à 14 ans, encourageait l'organisation des « classes d'orientation ». En 1932, A. Rosier avait créé le Bureau Universitaire de la Statistique (B.U.S), dont le but était d'aider les élèves et les étudiants à s'informer et à s'orienter. Les responsables du B.U.S, appelés aussi professeurs délégués du B.U.S, furent chargés dans le cadre des activités dirigées dans tous les établissements d'enseignement secondaire, de renseigner les élèves dans tous les aspects de leur orientation. Ils informaient également le corps enseignant et les familles.

2.2.1- Empiètement des rôles des premiers professionnels de l'orientation.

Dans sa progression, le système d'information et d'orientation français eût des moments de faiblesse dus aux difficultés de collaboration entre les trois corps de métier, les professeurs correspondants du B.U.S, les psychologues scolaires et les conseillers d'orientation professionnelle. Ceci a conduit les pouvoirs publics à revoir ce dispositif désordonné en 1970 et 1972 pour éviter les empiètements ou conflits de compétence.

2.2.2- La scolarisation de l'orientation

C'est au cours des années 1960-1971 selon (Guichard, Forner et Goudron, **1980**), que l'on a vu la création de plusieurs structures régulant les problèmes d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle. La scolarisation de l'orientation a eu ses débuts grâce à la suppression de l'examen d'entrée en 6^{ème}, ce qui situe le premier palier d'orientation à l'issue de l'école élémentaire. Les conseillers d'orientation professionnelle, en plus de leurs pratiques d'information et d'orientation destinée aux jeunes scolarisés ont alors fait partie des jurys de recrutement des centres d'apprentissage qui formaient des ouvriers qualifiés.

Les pratiques des centres d'orientation, variables selon les départements, ont souvent anticipé la volonté du législateur. La croissance démographique d'après-guerre, une demande sociale plus forte à l'égard de l'école perçue comme instrument de promotion sociale, une exigence de qualification de la main d'œuvre (condition de l'indépendance économique du pays) et une politique volontariste des pouvoirs publics sous la cinquième république furent à l'origine d'un renouvellement des pratiques de l'orientation.

Une agence nationale pour l'emploi a été instituée en 1967 avec pour objectif le transfert de la main d'œuvre par les conseillers

professionnels. « Ce modèle empirique en vigueur s'inspire de la recommandation n° 87 de l'Organisation Internationale du Travail (1949). L'orientation Professionnelle est l'aide apportée à un individu en vue de dégager les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'évaluation professionnelle, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celui-ci et le marché de l'emploi ».

La réforme Haby du 11 juillet 1975 a supprimé les filières dans les collèges et transféré au terme d'une école moyenne pour tous jusqu'à 16 ans comme enjeux de l'orientation scolaire. Cette réforme achève une période de l'évolution de l'accès à l'école, à propos de laquelle l'historien A. Prost, (1986), a pu écrire : « La démocratisation a progressé jusqu'au début des années 60 dans une structure scolaire pensée par des conservateurs avec une volonté proprement réactionnaire de défense et illustration des humanités, alors qu'au contraire, les réformes de 1959, 1960, 1975 qui voulaient assurer l'égalité de chance devant l'école et la démocratisation de l'enseignement a, dans les faits, organisé le recrutement de l'élite scolaire au sein de l'élite sociale ».

2.2.3- La rupture de 1982

La lutte contre toutes les formes d'exclusion a bénéficié de la conjugaison de plusieurs événements : la crise économique, les changements de mentalité, et l'arrivée au pouvoir d'une autre classe

politique. Le nouveau Premier Ministre du nouveau gouvernement de la gauche a adressé le 10 juin 1981, une lettre au professeur Bertrand Schwartz lui demandant de réfléchir quant au problème relatif aux jeunes face à leur avenir professionnel après la fin de la scolarité.

Cette recommandation a permis la production d'un rapport intitulé: l'insertion ***professionnelle et sociale des jeunes***. Ce rapport rassemble plusieurs propositions pouvant permettre d'articuler tous les services publics concernés par le devenir meilleur des jeunes.

2.2.4- Le rôle des structures d'information et d'orientation

Le conseiller d'orientation psychologue, selon (Nzigou Moundounga, mémoires de maîtrise 1982 et de D.E.A, 1983,), suivant les recommandations des nouvelles procédures d'orientation, consacre ses activités au centre d'information et d'orientation (C.I.O) et à l'extérieur, plus spécialement dans les structures scolaires, universitaires ainsi que dans les établissements spécialisés à vocation d'aide, tels que les agences nationales pour l'emploi. Il paraît important de replacer le statut du

conseiller d'orientation psychologue par rapport au milieu institutionnel et par rapport à l'enfant.

Il s'avère que son rôle reste primordial et que sa formation doit avant tout lui servir à mieux appréhender et saisir les problèmes psychologiques. Guichard et Huteau ((2007) parlant des conseils d'orientation nous procurent ces éclaircissements, « au sens le plus large, ce terme désigne une famille de professions dont l'objectif est d'aider les personnes à prendre les décisions relatives aux formations qu'elles souhaitent suivre, aux professions qu'elles pourraient exercer et, plus généralement, aux transitions marquant le cours de leur existence ».

Pour Guichard, (2001), le conseiller d'orientation psychologue d'aujourd'hui ne partage par conséquent plus l'optimisme positiviste du conseiller d'orientation professionnelle. Il ne pense pas pouvoir dire à son consultant quelle profession il pourra exercer à moyen terme. Le conseiller d'aujourd'hui ne renonce pas pour autant à prendre en compte le moyen ou le long terme. Il apprend notamment à ses consultants à faire le point. Il leur enseigne des méthodes pour identifier leurs points forts, les compétences qu'ils pourraient développer, pour repérer les ressources de leur environnement, les tendances qui s'y dessinent, etc. Cet apprentissage est l'une des composantes majeure des pratiques d'éducation en orientation, qui, selon Guichard et Huteau, 2007, p. 161, l'éducation à

l'orientation doit préparer les jeunes être confrontés aux exigences des formations et aux contraintes de l'affectation et les aider à hiérarchiser et à diversifier les solutions possibles.

2.2.5- La connaissance de l'individu

Selon Nzigou Moundounga (1982 et 1983, mémoires de Maîtrise et de D E A. p. 70-71), suivant l'esprit des nouvelles procédures d'orientation ; Jouant avant tout un jeu de dialogue et de contact, le conseiller d'orientation psychologue reste avant tout un homme de terrain. La connaissance de l'individu lui permet d'associer le dialogue et la compréhension dans ses relations avec les milieux pédagogiques. L'observation des élèves et du fonctionnement des institutions éducatives, est suivie d'entretiens avec les jeunes et leurs familles dont le but est de « répondre à des demandes d'information et d'aide dans les choix d'orientation. Ces interventions sont des véritables consultations psychologiques qui peuvent donner lieu à des comptes rendus écrits destinés aux parents, aux professeurs ou à diverses commissions ».

L'observation revêt une importance capitale dans les nouvelles procédures d'orientation, d'une part, car il faut partir du principe que l'individu est une entité biologique et sociale qui doit se fondre dans un environnement aux impératifs imprévisibles. La connaissance de l'individu reste le point central de convergence qui devrait se créer entre le milieu éducatif ou extérieur à celui-ci. Sa formation psychologique et méthodologique permet de comprendre les réactions et les attitudes de l'enfant.

Le dialogue est alors nécessaire avec l'enfant, une communication permanente doit être établie tout comme une adaptation de langage et de raisonnement. Le conseiller d'orientation psychologue doit percevoir, apprécier et conseiller. Sa connaissance de l'enfant doit lui permettre à la limite d'être son confident à qui l'enfant peut se confier sans crainte. La connaissance de l'individu est le chemin essentiel des rapports humains et la raison d'être de la psychologie. L'enfant doit être pris comme un individu impliqué dans un réseau de relations humaines. On doit pouvoir le connaître pour (mieux l'aider) le sociabiliser et l'intégrer au mieux. Forner, (1998, p. 30), indique, de plus le développement des technologies de l'information a contribué à la constitution des logiciels de guidance qui visent à fournir au sujet une assistance tout au long des étapes de l'élaboration des projets.

2.2.6- La connaissance du milieu éducatif

La formation psychologique du conseiller d'orientation psychologue lui est encore plus nécessaire dans le milieu éducatif. Le contact avec ce milieu lui impose des connaissances pratiques car, il doit prendre contact avec la carte scolaire, étudier les filières, le système éducatif. Ce premier contact d'ordre technique avec les méthodes d'administration scolaire, doit être cependant étendu à l'ensemble des élèves et de leurs problèmes (connaissance du lieu d'habitation tout comme des origines sociales).

C'est à la fois un rôle de conciliateur et de confident que doit jouer le conseiller d'orientation psychologue et sa recherche du dialogue, son souci de comprendre ou d'expliquer, doit le conduire à initier l'enfant au milieu scolaire et favoriser son adaptation dans la vie courante.

Le conseiller d'orientation psychologue pourra ainsi enrichir et assainir les rapports souvent conflictuels qui s'interposent souvent entre l'élève, les parents et l'institution scolaire. Son rôle reste celui d'être le trait d'union entre toutes ces personnes et institutions, en considérant d'une oreille égale les vœux et les doléances de tous. (Nzigou Moundounga, (1981), rapport de fin d'année INETOP, p.2)

2.2.7- La construction de soi

Les contacts du conseiller d'orientation psychologue avec ces milieux sont d'un intérêt capital. Ils lui permettent de rassembler des informations qu'il étaye et met à la disposition des élèves dans le souci de faire comprendre l'harmonie qui doit y avoir entre le besoin de l'enfant et son insertion sociale et professionnelle. Les contacts avec ces milieux ont pour premier objectif la fourniture aux élèves des informations pertinentes en relation avec les formations requises des métiers qu'ils aimeraient exercer.

Pour ce faire, ces relations lui permettent de bien appréhender les mécanismes qu'il devra transmettre à chaque élève avant qu'il ne s'engage pour son avenir. Elles lui servent aussi pour mieux informer et aider les élèves ou les jeunes travailleurs sur les problèmes de la législation du travail et de les conseiller ou de servir de relais de transition entre le monde du travail et eux, (ou entre les jeunes et le monde économique).

Tous ces contacts jugés indispensables dans les milieux éducatifs, économiques et sociaux ont pour but de recueillir des informations à mettre à la disposition des élèves pour qu'ils s'imprègnent de la réalité existante tout en préparant leur avenir. C'est à juste titre que Pasquas (idem) rappelle que les responsables de la formation de la jeunesse et les psychologues conseillers doivent faire en sorte qu'elle trouve autour d'elle les moyens de satisfaire les deux besoins essentiels : la *sécurisation* par des structures sur lesquelles les jeunes puissent prendre appui et l'*évolution* par voie de structuration.

Ainsi, selon l'esprit des nouvelles procédures d'orientation (1977), une mission du conseiller d'orientation psychologue est de ne rien conseiller du tout. Ceci paraît paradoxal: le praticien devait être à mesure de prédire ce qui se passera demain et après demain et expliquer les raisons qui ont fait que ce qui a été prédit n'ait pas réalisé. Donc, le conseiller d'orientation psychologue à la phase existentielle n'a pas à prédire à plus ou moins longue échéance. « Il déblaie le boulevard à plusieurs passerelles d'accompagnement, ce boulevard est la vraie liberté qui aide le consultant à faire l'inventaire de ses sois possibles, ses dispositions, à les maîtriser et ensuite à les diriger lui-même » dans la perspective de préparation de ses projets d'orientation. Le rôle du conseiller d'orientation est si bien corroboré par Cailley, (1972), qui selon lui, l'orientation est le fruit d'un

processus d'évolution et est implicitement contenu dans chaque expérience, chaque progrès, chaque acquis nouveau ; elle est sous-jacente à tout événement de la vie de l'enfant.

Ainsi à propos des méthodes d'aide à l'orientation telles que l'éducation en orientation, Paye-Jeanneney, (2001), souligne, selon un mouvement déjà bien perceptible aujourd'hui, on exercera de moins en moins le même métier toute sa vie. On sera de plus en plus amené à accroître sa mobilité professionnelle et géographique. Face à une telle évolution, nos responsabilités en tant qu'initiateurs des politiques publiques de formation, responsables d'organisation et d'entreprise, en tant que chercheurs, enseignants, et praticiens de l'orientation, est énorme. On voit ici les signaux de la préparation des jeunes à l'anticipation de leur avenir par une information pertinente basée sur l'apprentissage à l'individu ou groupe d'individus des pratiques ou habilités qui leur permettent d'aboutir à des objectifs présents et avenir. Eduquer quelqu'un, c'est le former par une éducation ; lui faire acquérir des principes, des habitudes. Cailley, (1972, p. 98), précise : une éducation repose toujours sur la transmission de connaissances et de techniques destinées à faciliter l'existence de celui qui la reçoit. L'orientation est une éducation car elle fournit un système de réflexion en face du problème du choix. La « technique » de l'orientation permet à l'enfant de prendre conscience des

conséquences lointaines de ses actions et acquisitions présentes et doit lui faciliter la maîtrise de l'avenir et l'habituer à se situer par rapport à un contexte mobile.

Paye-Jeanneney, (2001), fait la genèse du travail du conseiller qui suscite la disponibilité de l'individu dans un foisonnement d'actes interpersonnels où il souligne, il s'agit de donner les moyens à chacun de se connaître soi-même, de s'évaluer et d'analyser le monde extérieur et le champ des possibles, de définir et préciser le projet personnel et professionnel et de vérifier sa faisabilité. L'enjeu pour l'élève, l'étudiant, le salarié est d'acquérir une plus grande autonomie et responsabilité pour piloter et maîtriser son avenir et vivre debout dans un monde qui est en constance évolution et qui se complexifie. A l'école, comme dans l'entreprise, il s'agit de donner à chacun tout au long de sa vie les moyens de se perfectionner, d'améliorer ses compétences, de se qualifier ou d'acquérir un diplôme, de faire un bilan de ses compétences, de valider ses acquis, d'apprendre en situation professionnelle ou à distance.

La préoccupation énoncée ci-dessus, était déjà celle de Frnck. Parsons (1908), dans son ouvrage « Choosing a vocation » (manuel pratique à destination des conseillers rapporté par Guichard et Huteau (2004 et 2006 p. 30-31 et 34-35), il met en relief les principes fondamentaux sur lesquels doit se reposer toute orientation « Trois grands

facteurs interviennent dans le choix avisé d'une vocation professionnelle; (1)une compréhension claire de vous-mêmes, de vos aptitudes, de vos capacités, de vos intérêts, de vos ambitions, de vos atouts, de vos limites et de vos causes; (2) une connaissance des exigences et des conditions de succès, des avantages et des inconvénients, des rémunérations, des opportunités et perspectives d'avenir des différents types d'activités ; (3) un raisonnement juste sur les relations entre ces deux groupes de faits ».

Dans la même perspective du développement d'approches éducatives en orientation, Pelletier et Dumora, (1984, rapporté Guichard et Huteau, 2004 et 2006), p. 298, ajoutent : face au discontinu du socio-économique instable et fluctuant, en devenir perpétuel notre objectif est de faire acquérir à l'adolescent une compétence qui lui permettra d'analyser, maintenant et plus tard, à chaque carrefour du développement de son orientation, les éléments de soi, ses atouts et ses limites, et la structure du monde environnant avec ses voies royales et ses voies détournées, ses opportunités et ses craintes. S'il n'est plus possible dans un monde en évolution de construire des projets à long terme, il faut apprendre les stratégies à court terme, les ajustements successifs et la disponibilité ».

Eduquer à l'orientation, c'est préparer l'enfant à se déterminer, à faire un choix raisonné, alors qu'Eduquer en orientation, c'est l'ensemble des pratiques qui préparent les jeunes à leur vie scolaire, professionnelle et

personnelle. Eduquer en orientation et Eduquer à l'orientation sont l'ensemble des pratiques qui aident les jeunes à se déterminer et à préparer leur projet de vie, leur avenir scolaire, professionnel et personnel.

Aussi, éduquer à l'orientation confère à l'élève la capacité d'être acteur de son orientation et elle devient une préoccupation dans les milieux psychopédagogiques quand on sait qu'elle fait partie intégrante des méthodes d'aide à l'orientation.

Les méthodes d'éducation à l'orientation s'adressent généralement à des groupes d'individus et peuvent se terminer par un bilan. Selon Guichard et Huteau (2004, p.8), elles puisent leur origine dans l'institutionnalisation de l'aide à l'orientation avec l'apparition d'un corps de professionnels d'orientation.

Un environnement où règne la liberté laisse les jeunes à faire valoir les facultés dont ils sont porteurs, favorise l'éclosion de leur soi gage de la solidification de leur identité. Nos sociétés étant considérées comme des sociétés des individus, elles sont organisées désormais de telle sorte que les jeunes se sentent autonomes dans leur prise de décision. Il a été professé depuis des années que le passé prépare l'avenir, c'est ainsi que les individus projettent leur avenir par la rétrospective de leur passé. Guichard (2001), nous rapporte que, désormais, les agents modernes – observe Martuccelli en commentant Giddens – « sont contraints de construire leur

soi en établissant eux-mêmes un lien entre leur expérience individuelle et le changement social. Les individus reviennent dès lors constamment sur leur propre expérience passée pour se saisir dans un va-et-vient réflexif permanent. (...) L'identité est dès lors le fruit d'une auto-réflexibilité grâce à laquelle l'individu parvient à tenir sur soi une continuité narrative ».

L'éducation en orientation aide l'individu à construire son soi pour s'engager dans une activité professionnelle à l'issue d'une activité auto-réflexive. Comme le disent Guichard et Huteau , 2004 et 2006), elle consiste à préparer chacun à faire face à ses responsabilités dans la construction de soi dans ce monde instable qui est le nôtre, - et (Beauvais et Dubois 1994) ; ajoute « construis-toi toi-même ». L'orientation n'est plus directive étant donné que l'individu participe lui-même à l'élaboration de ses projets scolaires, professionnels et personnels dans « un cadre idéologique valorisant la construction de soi et la réussite individuelle dans une société ouverte ».

Guichard (2004, p. 3-4-5,), fait le récit de la création des métiers du conseil pour montrer le bien fondé de l'implication du conseiller d'orientation dans le développement vocationnel de la personne dans ce monde en perpétuelles transformations, « les métiers du conseil en orientation sont nés au début du vingtième siècle dans les sociétés industrialisées. Ils sont une conséquence du développement de la société

industrielle, c'est-à-dire d'une transformation économique, technique et sociale telle qu'il n'apparaissait plus évident que le fils succédât à son père ou la fille à sa mère. (...) Aujourd'hui, force est de constater que les choses ne paraissent plus ainsi. Des métiers disparaissent. Des fonctions professionnelles apparaissent. La plupart des activités professionnelles connaissent des transformations considérables ».

Ainsi, le système professionnel de travail et d'orientation vers un métier qui réclamait au travailleur la possession d'un capital des savoirs et de savoir-faire qu'il pouvait acquérir par apprentissage méthodologique. Ce capital de savoirs et savoir-faire conditionnait les pratiques en orientation où le conseiller psychologue donne des conseils et est considéré comme un expert dont la psychotechnique est la science. Guichard et Huteau précisent que, les pratiques en orientation semblent avoir été assez étroitement déterminées par ces représentations de la qualification. L'exercice d'un métier ou d'une profession qui réclamait un capital de savoirs et savoir-faire, donc une qualification, contribuait à l'identification des individus selon leur métier : mécanicien ou maçon ; selon leur profession : instituteur, juge ou médecin. La notion d'aptitudes dominait l'examen psychologique d'orientation. L'examen psychologique devrait prévoir un objectif possible, le métier auquel le jeune devrait se préparer et l'exercer durant le reste de sa vie.

Puis on a assisté à l'émergence de l'ère moderne qui, selon le titre de l'ouvrage de Norbert Elias (1991) rapporté par (Guichard et Huteau, 2004 et 2006, p. 5), « la société des individus » idéalise le bien commun qui a pour fondement la liberté laissée à chacun de mettre en œuvre les projets qui sont les siens. Selon Anthony Giddens, rapporté par Danilo Martuccelli, (1999-2004, p. 507-537), désormais les agents modernes sont contraints de construire leur soi en établissant eux-mêmes un lien entre leur expérience individuelle et le changement social. Les individus reviennent dès lors constamment sur leur propre expérience passée pour se saisir dans un va-et-vient réflexif permanent. La construction de l'identité est alors le fruit d'une autoréflexivité à laquelle l'individu parvient à tenir sur soi une continuité narrative. L'individu doit s'enraciner en lui-même, parvenir à établir une jonction entre son corps et le soi, que la dissociation guette. C'est dans ce contexte mondialisé selon Martuccelli (idem) que les agents sont contraints de transformer leur soi au travers d'un projet réflexif.

Aussi, dans leur contribution, Poltier et Guénette (2004 p. 7), évoquent le devenir de l'individu dans la société contemporaine - ou, selon la terminologie de certains auteurs, hypercontemporaine. Et si nous prenons pour cible le travail, c'est que celui-ci, dans la « société des individus », est le vecteur par excellence de l'autonomie, tant symbolique que matérielle, et de la réalisation de soi. Ainsi, à propos de l'éducation en

orientation, (Guichard et Huteau, 2004 et 2006, p. 249-261 293-306), soulignent « l'éducation en orientation vise à permettre à des individus (le plus souvent en groupe) de se construire un cadre représentatif adéquat pour faire face aux transitions scolaires, professionnelles, mais aussi personnelles, auxquelles ils sont ou seront confrontés. Comme son nom l'indique, il s'agit d'une éducation, c'est-à-dire d'un apprentissage ordonné selon une programmation bien définie qui se propose d'aboutir à des résultats déterminés à l'avance. Ces objectifs consistent, par exemple, de construire des stratégies de prise de décisions considérées comme rationnelles, etc. toutes ces pratiques sont d'ordre pédagogique ».

L'un des objectifs de l'éducation en orientation, selon Léon (1957), rapporté par Guichard et Huteau, (idem), est de « faire participer activement les adolescents à l'élaboration de leurs projets, de les informer pour qu'ils puissent élargir leur horizon professionnel et choisir leur métier de manière plus réfléchie, plus motivée ». Guichard et Huteau (idem), réaffirment que l'apprentissage est l'une des composantes majeures des pratiques d'éducation en orientation: les conseillers d'aujourd'hui enseignent aux jeunes des méthodes pour identifier leurs points forts, les compétences qu'ils pourraient développer, pour repérer les ressources de leur environnement, les tendances qui s'y dessinent, etc.

Après la famille, l'école est le second milieu qui prépare l'élève à la vie adulte. Mais de nos jours la question de la transition du statut d'élève à celui d'adulte et de travailleur n'est plus résolue d'avance comme cela était le « cas du novice qui se formait sur le tas en contact avec son maître ». Et pour expliciter cette conception de transformation humaine, Clot (2004), précise : « cette préparation était par elle-même une formation à un genre professionnel ».

Guichard (2001), rappelle que, l'éducation en orientation s'est développée parallèlement à l'expansion du « système technique de production. Eduquer en orientation n'a en effet pas beaucoup de sens dans le système professionnel du travail ; les habiletés requises du travailleur nécessitent une longue formation. Le métier évolue peu même quand de nouvelles techniques apparaissent. Certes des transitions professionnelles ne sont pas exclues. Mais, par définition, elles restent rares et nécessitent une longue période de formation pour passer d'un métier à l'autre. Dans le fordisme, le travailleur n'est qu'un agent de production interchangeable. La notion de carrière n'a guère de sens. En revanche, dans le système technique de travail, la production dépend de la capacité de l'agent de mettre en œuvre ou à développer certaines compétences requises dans un contexte interactif et singulier de travail. Les notions de compétences en situation, de capacité d'adaptation rapide, de prise de responsabilité sont

centrales dans cette organisation du travail. Or de telles notions constituent le cœur même de nombreux programmes d'éducation en orientation. On peut donc dire que cette éducation vise particulièrement à promouvoir les compétences requises dans le système technique de travail.

Au terme de cette analyse, il apparaît aussi que le développement d'approches éducatives est lié à quatre catégories de facteurs. La première est celle d'institution d'un impératif social de réflexion sur soi (et de construction de soi) perçu comme une règle morale dans un monde dont l'avenir est conçu comme incertain, la deuxième est relative aux transformations économiques des sociétés industrialisées telles l'emploi connaît une évolution rapide, la troisième est celle du développement et de la différenciation de l'école, la quatrième, elle désigne l'émergence d'un mode d'organisation du travail valorisant les «compétences individuelles ».

Dans cette démarche éducative en orientation comme méthode de construction de ressources d'adaptation, nous retenons de Hoyt (2004) que celle-ci rend l'individu flexible en lui faisant « acquérir un ensemble d'habiletés générales, « d'employabilité » et « d'adaptabilité », pour qu'il s'adapte aux nouveaux modes d'organisation de la production qu'implique la mondialisation de l'économie qui oblige les individus à vivre de plus en plus de reconversions professionnelles ou personnelles de façon plus ou moins brusque. Elle a aussi pour finalité le développement personnel de

l'individu ayant pour origine la conception de Super selon laquelle les images du soi se développent dès l'enfance, qu'elles prennent des dimensions professionnelles dès la préadolescence et que le choix d'une profession est relatif à la construction d'une certaine image de soi de l'individu.

On remarque ici que l'objectif de l'éducation à l'orientation est de rendre l'individu perfectible quelles que soient les transformations qui surviennent ça et là sur l'asphère terrestre. L'individu est mis au centre du dispositif du système d'orientation à travers les différentes interventions éducatives qui permettent aux élèves de percevoir mieux le rôle de l'école qui les fait bénéficier des enseignements qui leur font découvrir le monde de la connaissance de soi ; du travail, des formations et des professions dans le but de combler les désadaptations qui peuvent exister entre les formations et l'emploi. Il se consolide une bonne représentation entre leur soi et l'environnement, c'est-à-dire que l'éducation à l'orientation permet aux élèves de s'approprier une vision claire de leur soi, des filières de formation et des professions.

2.3- Les transitions

Esquisse d'une définition

Nous pouvons dire d'une manière générale qu'une transition est un processus auquel tout individu peut être confronté et qui, selon Schlossberg, (2005 p. 85-101), modifie « sa vie, ses rôles, ses relations, ses habitudes, ses façons de penser. »

Comme on le sait, l'individu est prédestiné à vivre essentiellement les exigences des trois milieux que sont : la famille qui est le fondement qui donne sens à la construction et à la solidification des premières ressources nécessaires qui lui permettent à faire face à la transition de la famille à l'école ; à l'école l'adolescent va subir une transformation qui marque le début de la pensée abstraite et de la réflexion continuelle pour se préparer à s'approprier des connaissances qui lui permettront de prendre des décisions pour se confronter aux situations nouvelles du monde économique et social ; la transition de l'école à l'emploi exige de l'individu qu'il soit porteur des haletés, des capacités qui puissent lui permettre de répondre à la situation des organisations professionnelles et être perfectible aux situations futures.

A ce propos, Almudever Brigitte, (1998, p. 111), nous éclaire sur la pertinence des effets positifs et négatifs de des actions de la transition ; il souligne, « il est des transitions, des passages, attendus, prévus, anticipés dans le déroulement d'une trajectoire de vie : transitions scolaires d'un cycle d'enseignement à un autre, passage de la vie dite « active » à l'âge de la retraite, par exemple. Parce que prévisibles et faisant, en quelque sorte, partie de l'ordre des choses, ces passages sont relativement maîtrisés : d'une part par la personne concernée elle-même, qui traite « préventivement » l'événement futur en l'intégrant dans un jeu de représentations plus ou moins stables et plus ou moins précises, dans des projets personnels à plus ou moins long terme ; par la société, d'autre part, qui peut mettre en place des dispositifs institutionnels de « préparation » à ces passages (journées d'information sur l'enseignement supérieur à l'intention des futurs bacheliers, « stages » de préparation à la retraite etc.) et qui organise des rituels destinés à prémunir les sujets contre des effets négatifs de la rupture ».

On perçoit dans la logique du parcours existentiel de l'individu que celui-ci n'est pas par nature facilité par essence, l'individu doit être d'une part, entouré des aides familiales (c'est-à-dire la bienveillance familiale où la responsabilité paternelle est engagée) qui assurent les premières influences du milieu dans le conditionnement (ou développement) de sa

personnalité et de son comportement, donc de ses conduites qui permettent « d'atteindre le niveau intellectuel caractéristique du milieu dans lequel il vit ». C'est par la disponibilité de ce milieu familial que l'individu assimile les dispositions, les sensibilités qui lui permettent d'acquérir au cours de la vie certaines facilités ou certaines caractéristiques de comportement, d'autre part, il est devenu coutumier que l'enfant quitte le milieu familial pour un milieu de socialisation plus large, donc l'école où la formation se fait d'une façon collective et individuelle, mais il va sans dire que le moment où l'enfant va à l'école est appelé « enfance », et l'enfance selon plusieurs auteurs de la psychologie de l'enfant précisent que c'est une période nécessaire à l'humanisation de l'individu, à l'apprentissage de la nature humaine, « pour devenir adulte ». Cet apprentissage est long ; il est d'autant plus long que le niveau adulte, qu'il est plus complexe et plus évolué. Il ne peut se faire que par l'entremise d'un milieu « adulte humain », qui sans cesse révèle à l'enfant les comportements propres à son espèce et à la société dont il fait partie et qui le « sociabilise ».

L'homme poursuivant sa trajectoire de vie, peut faire face à des événements imprévus qui vont « introduire de véritables bouleversements dans sa vie ». Ces transitions dites « non anticipées » sont des événements qui interviennent d'une façon inattendue, tels que la perte d'emploi, une maladie grave ou une promotion imprévue.

Ainsi, dans notre sphère terrestre l'humanisation de l'individu commence depuis sa naissance où il pousse son premier cri, se réalise son identification sexuelle et se coupe son cordon ombilical, depuis cet instant l'enfant commence son humanisation selon la culture et le groupe familial auxquels il appartient et où il participera à travers une éducation qui l'encourage et le valorise, car sans éducation l'enfant ne peut faire partie de la société adulte. Et Langeveld, (1946), souligne, que l'enfance est en réalité la porte ouverte vers les réalisations les plus inattendues et les plus merveilleuses d'une nature humaine dont nous ne soupçonnons peut-être pas la richesse et les possibilités. A l'école l'enfant apprend à se construire un cadre des références personnelles qui l'aideront à se déterminer et à orienter son comportement.

Mallet et Gaudron (2005, p.283-322) dans leurs écrits, présagent déjà l'ambivalence du parcours de vie de la personne, ce voyage tumultueux et exaltant qu'est le développement vocationnel de l'individu « toute la vie est jalonnée de transitions scolaires et professionnelles. Elles réorganisent durablement les conduites de l'individu et les rapports qu'il entretient avec lui-même, avec autrui et plus généralement avec son milieu de vie - tout au moins scolaire et professionnel. Ces ruptures entre deux périodes relativement stables

peuvent varier selon les époques et ne sont pas les mêmes pour tous les individus ».

Il en est ainsi, de nos jours, pour toutes intentions de changement d'identité professionnelle qui peuvent être conditionnées par anticipation suite à une promotion, par évolution du contexte du travail (environnement) ; et Baubion Broye (1998, p.13), souligne, « l'une des transitions, cruciales et souvent décisives, dans la carrière psychosociale des personnes correspond à ce que nombre des chercheurs désignent actuellement par le vocable de socialisation professionnelle. Celle-ci se présente sous des configurations diversifiées. Ainsi en est-il de l'insertion au sein d'une nouvelle organisation ou de l'accession à des fonctions et rôles nouveaux dans la même organisation ou passage de l'emploi à une situation de chômage ».

Compte tenu de l'interaction dans le processus de la transition professionnelle (individu environnement), Baubion-Broye (1998, p. 13, 33) nous rapporte plusieurs travaux effectués sur « ces processus qui se combinent et s'articulent, pour une part essentielle, dans les activités de recherche d'information. Il poursuit : « les auteurs estiment nécessaire la prise en compte des processus qui associent pro-activité et quête d'informations dès lors que l'on veut dépasser les approches de la socialisation comme simple apprentissage de normes et comme une

adaptation des sujets à des injonctions externes qui, du reste, seraient peu modifiables.

Pour eux, la socialisation et les transitions professionnelles s'inscrivent dans la dynamique d'interactions multiples (avec autrui, au sein des groupes). Au cours de telles interactions, le sujet non seulement acquiert des informations et des connaissances sur sa situation « locale » actuelle, mais aussi il tend à la maîtriser selon des exigences et des buts qui relèvent d'autres moments de sa trajectoire de vie, dans et hors organisation ».

Ainsi, les conduites psychologiques sont les principes actifs des transformations réciproques de l'homme et de ces milieux. Mais ces transformations sont en même temps, à l'origine de l'apparition de problèmes jusque là insoupçonnés qui appellent des intentions et de nouvelles modifications corrélatives aux structures psychiques et institutionnelles. Ainsi, dans l'élaboration active de ses rapports, « l'homme est capable « d'observer » les effets de ses comportements, « de questionner » ses milieux matériel et social... de transformer ces milieux et d'être transformé par l'un et par l'autre ». Il est l'agent, non pas d'être seulement mais observe et s'adapte. Il n'est pas « pur spectateur », il est explorateur, expérimentateur, créateur, organisateur. Son activité fabricatrice présente deux traits entre autres : il fait de l'achevé, il édifie

des systèmes » (Meyerson 1987, p. 33, rapporté par Baubion Broye Alain, dans: Événement de vie, transitions et construction de la personne). Cette activité est consubstantielle à l'expérience (notion centrale dans les travaux de l'auteur). Expérience sociale, expérience de dialogues avec autrui et en ceux-ci expérience du moi, elles – mêmes indissociables d'une expérience de l'histoire dans la rencontre des œuvres : ce sont les initiatives du sujet. Elles en orientent les actes, les structurent au travers des modifications même qu'ils introduisent dans le monde physique et le monde des autres. Cette hypothèse est rappelée par Meyerson (1987), comme elle l'est par Malrieu (1973) dans ses diverses recherches sur le développement de l'enfant : il y a une construction dialectique des expériences et des structures psychologiques et non subordination des unes aux autres. Les capacités du sujet, d'une part, à dresser les situations pour les former comme problème face à ses activités, d'autre part, à édifier des représentations (individuelles et collectives) de celles-là et de celles-ci sont fondamentalement associés aux fonctions constructives de l'expérience. Dans l'expérience humaine se révèle, variables selon les époques, le rôle que remplissent les institutions et les milieux de solliciter la réalisation d'actes (ou de s'y opposer) et le pouvoir du sujet de signifier ce qu'il fait (ou qu'il projette) dans un domaine de son existence à partir du sens que

prennent ses actes dans d'autres domaines, cadres fluctuants de l'expérience du moi. (Baubion-Broye, 1998, p. 33-34).

L'individu dans sa trajectoire existentielle, se préoccupe de la construction cohérente et stable d'un cadre de référence qui puisse l'aider à définir et à orienter son comportement dans une visée à l'unité et à la continuité de l'organisation de son action pour la poursuite d'élaboration préventive de ses projets dans ses efforts d'exploration et de compromis pour se conformer aux exigences quelles que soient les désagréments qui peuvent résulter dans ses aptitudes à prendre des décisions lors d'innombrables alternatives qui se présenteront à lui au fur et à mesure que se complique son champ « d'action et d'expérience ».

Il est à signaler que la transition d'un état à l'autre par interaction est remarquable par la différenciation qui est manifeste d'un environnement à l'autre de par leur dynamisme progressif et continu dans un mouvement qui marque une certaine continuité temporelle et circonstancielle caractérisée par des processus internes de l'organisation. Ainsi le concept de la transition psychosociale permet à un individu au chômage par exemple d'effectuer un inventaire de ses sois possibles, de les évaluer pour sa redéfinition en vue de la reconstruction des nouvelles habilités en prévision d'anticipation (confrontation) aux exigences des nouvelles

situations relatives à l'articulation de l'adéquation entre lui-même et son environnement.

2.3.1- La transition en tant que critère socialisant

Nous nous sommes intéressés aux travaux sur le cours de vie développés par Super (1980) Elder (1985) et sur les cycles transitionnels Nicholson (1990). Pour Fischer (1993), ou Ruble (1994), pour eux, les transitions sont des périodes de passage fondamentales et normales dans l'empan (parcours) de vie de tout individu, (Dupuy Raymond, 1998, p. 47).

Dupuy (1998, p. 53-54) rapporte les conceptions d'auteurs (Erikson, 1982 ; Vondracek, 1993 ; Elder, 1994 ; Houde, 1986, 1996) du développement de la personne tout au long du cycle de vie : Nous appréhendons les transitions comme des processus d'élaboration du changement, de sources externes et/ ou internes, qui permettent à un individu dans un espace-temps plus ou moins long, (phase que l'on trouve tout au long du cycle de vie), de déployer des conduites actives de préservation des identités de rôles qu'il valorise et/ou de se déplacer vers un nouvel équilibre identitaire et ce, en interaction avec autrui. Les

conduites mises en œuvre pour accéder à de nouvelles identités valorisées et reconnues (pratiques évaluatives, recherche d'informations, retrait associatif, recherche de nouvelles affiliations, activités de formation, etc.) sont sous-tendues de processus intra-individuels et interindividuels d'auto-évaluation et de comparaison sociale, de quête et d'apport de soutien social, de valorisation/dévalorisation de soi, de régularisation émotionnelle, des stress engendrés par la nouveauté et l'incertitude, de réflexion sur les actes passés et d'anticipation d'identités futures désirées. Autant de composantes identitaires que l'individu développe en interaction avec autrui, dans des univers conatifs et affectifs normés qui structurent ses processus et phases continues de socialisation.

Il convient d'examiner l'importance des impacts transitionnels et des stratégies à adopter. Ils rendent compte des rapports qu'entretiennent l'environnement, les organisations « systèmes sociaux » et l'individu « système personnel ». Ces deux systèmes se côtoient avec emprunts qui se caractérisent par des transformations d'inter-construction des personnels « individuel ou collectif » et des institutions « organisations sociales ». Baubion-Broye (1998, p. 7) précise : en ce sens, les moments de transition permettent d'approcher les processus psychologiques et sociaux de la genèse et de la structure de cette transformation mais aussi ses « inattendus », c'est-à-dire que par l'examen du processus transitionnel, on

est en droit de faire le récit de l'engrangement de l'individu dans la définition de son développement à travers les différentes transitions pour toujours améliorer son développement identitaire et affirmer sa permanence dans le temps.

Ces moments de transition font apparaître d'une façon précipitée et accrue les exigences qui demandent au système des institutions de concevoir de nouveaux types de régulations, de nouveaux cadres de vie, de normes et options de développement. Pour Baubion-Broye (1998), les exigences pour les sujets placés dans l'épreuve de multiples conflits de socialisation, sont d'imaginer, de choisir, de réaliser des actes à visée d'autonomie et de dépassement qui (re) donneront valeur et sens à leurs expériences de vie et les restitueront en tant que personne. Quant à ceux qui vivent ces transitions, qu'ils les « vivent ou les désirent, ils ont en conscience que ça doit changer, rien ne va plus aller comme dans le temps. Ils sont comme poussés à la recherche de nouveaux créneaux qui leur procurent des repères pour s'adapter aux nouvelles exigences et anticiper l'avenir.

Bien sûr, tous les nouveaux comportements qu'ils vont engranger ne sont pas sans peine : ces jeunes vont traverser des moments d'incertitude, d'angoisse et d'impuissance avec toutes les conséquences émotionnelles dues aux inadaptations suite aux étapes transitionnelles de l'école à

l'emploi, de la perte d'emploi au chômage ou de la reprise de la formation professionnelle à un nouvel emploi, de l'emploi à la retraite. Aussi, d'autres émotions peuvent être suscitées par l'intégration à une nouvelle organisation, à des innovations souhaitées qui tardent à se concrétiser ou qui ne verront pas le jour.

Les problèmes que suscitent les transitions, renouvellent et réorganisent des modes d'adaptation et leurs conséquences. Ce sont là, précise Baubion-Broye (1998, p.8) des périodes de mobilité professionnelle ou de formation qui génèrent les efforts d'invention de modes d'adaptation originaux, ainsi encore, ce sont des périodes charnières de l'existence au cours desquelles la personne se détermine par des projets critiques et des valeurs, « en rupture » qui l'introduisent dans les mouvements sociaux et de création de son époque. Dans la (re) construction des actes de la personne, il fallait comprendre « ce qui dans le nouveau est différent de l'ancien, comment et pourquoi ce nouveau est apparu » (Meyerson, 1983,). Il va sans dire que ces recherches traitant les différentes sortes de transitions constituent un guide pour l'aide à la réorientation des personnes.

2.3.2- L'analyse du processus transitionnel

Les recherches en transitions psychosociales étudient comment se transforment au cours de leur formation, les structures et les significations des identités, les motivations, les valorisations, les investissements temporels des sujets. Elles permettent d'analyser les contours de l'engagement de l'individu dans ces différentes transitions qui facilitent l'appréhension des processus psychologiques et sociaux que développe l'individu pour parvenir à changer sa situation afin de faire face aux exigences actuelles en préparant les projets d'avenir.

Là-dessus, Dupuy (1998, 63-71), montre comment l'interférence sociétale et interprofessionnelle solidifie et remanie les comportements liés à la vie au travail, à la formation et hors de celle-ci. Quant à Curie (1998, 73-86), il fait une analyse des interférences comportementales des individus confrontés aux transitions (changements), mode de vie, conditions et façon de penser dans le contexte de mobilités socioprofessionnelles. Il s'est intéressé aussi au processus de l'inter-construction entre l'individu et l'environnement. Il a examiné comment se fait le brassage communicatif entre l'individuel et le social.

Les travaux de recherche de Dupuy (1998, 63-71) sont fondés surtout sur le processus de la formation continue des adultes. Il a mis l'accent sur « les processus mobilisés dans la formation ou l'organisation des savoirs, (compte tenu du contexte transitionnel qui sollicite les adultes d'opérer des reconversions qui les aident à effectuer ces formations continues pour réussir leur réorientation, opérer leur reconversion ». Dupuy (1998, idem), articule sa recherche sur tout ce qui est mis en branle pour répondre à la formation professionnelle continue qui va induire de nouvelles pratiques et identités professionnelles chez les individus concernés et montre que, quelle que soit la situation de chaque individu, les changements associés revêtent des impacts psychologiques et socioculturels plus ou moins éprouvants, déstructurants et restructurant.

Du point de vue sociologique, selon Dupuy Raymond, (1998, p.46-47), plusieurs définitions nous sont fournies par la Revue Internationale des Sciences Sociales consacrée aux transitions en 1987 qui permettent d'en isoler les indicateurs sociologiques essentiels : « Par l'expression période de transition, on désigne une phase particulière de l'évolution d'une société, la phase où celle-ci rencontre de plus en plus de difficultés, internes ou externes, à reproduire des rapports économiques et sociaux sur lesquels elle repose et qui lui donnent la logique de fonctionnement et d'évolution spécifique et où, en même temps apparaissent de nouveaux

rapports économiques et sociaux qui vont plus ou moins vite, plus ou moins violemment, se généraliser et devenir les conditions de fonctionnement de la nouvelle société ». L'individu vivant en symbiose avec cette société va par un système de vases communicants suite à un inventaire de ses sois possibles, déployer des efforts d'imagination des stratégies qui vont lui permettre de redéfinir ses modes de comportement, d'attitude d'adaptation active aux nouvelles formes du contexte (suivant les contraintes et les sollicitations).

Cette définition générale, formulée par Godelier (1987), permet de caractériser et de délimiter le processus historique de transformation d'un système socioculturel. Elle est affinée par une explicitation des processus de fonctionnement des transitions sociales, leur source, leur rythme, leur durée, leur intensité, leurs effets sociogénèses, culturels et structurels. On retient ainsi les éléments suivants :

- elles s'organisent dans l'émergence de nécessités et de contraintes, qui obligent les individus et les groupes à déployer des stratégies de régulation, (Celestino, 1987) ;

- elles présentent des durées extrêmement variables et témoignent d'un mouvement permanent des structures sociales, (Assier-Adrieu, 1987) ;

- elles se caractérisent par la superposition fréquente de modes de penser et d'agir, pendant les durées plus ou moins longues, (Mummert, 1987) ;

- elles entraînent la formation de « traces » relatives aux anciens cadres de référence, leur intégration progressive dans un imaginaire collectif remplissant de nouvelles fonctions identitaires, (Stoller) ;

- elles présentent en somme, des composantes dynamiques relativement constantes, de scission, d'élimination, de conservation, (Gedelier, 1987) ; selon Dupuy, (1998, idem), nous pouvons dire que les transitions, dans leur mouvement qu'on peut qualifier de tourbillon, sont un mode de fonctionnement qui entraîne beaucoup de modification dans nos manières d'être, de penser, qui pose le problème d'organisation de la survie de l'individu dans les différents milieux où il vit. Ainsi l'homme depuis toujours, lutte pour subvenir à son devenir et celui de ses semblables. Il n'est jamais resté inerte et heureusement, toutes les transformations qui s'opèrent en lui et hors, comme le souligne Erikson, « chacune des périodes de la vie est marquée par une crise, c'est-à-dire un conflit que l'individu résout d'une certaine manière, la résolution de chacun de ces conflits influençant la manière dont la suivante est traitée ». On se trouve ici dans des situations de continuelles ambivalentes où s'interposent et s'interpénètrent les interactions individu environnement pour donner sens

aux différentes étapes de développement, c'est-à-dire le vacillement de toutes les démarches, toutes les actions qui marquent le basculement d'un stade de développement à un autre dans la trajectoire d'une vie. Les transitions sont des situations obligées et souhaitées qui déstructurent et restructurent le sens de certains aspects de l'engagement de l'individu dans les activités individuelles et collectives qui consolident son identité, son intégrité suite à sa participation aux expériences successives qui se sont croisées et se sont accumulées. La symbiose entre l'individu et l'environnement familial, culturel, professionnel ou social, est non seulement une occasion qui facilite l'acquisition des capacités et l'apprentissage des nouvelles habiletés qui permettent à l'individu de se confronter aux exigences des contextes, mais c'est aussi des moments d'appropriation des normes et des valeurs qui régissent la vie en communauté. C'est dans cette perspective que Malrieu (1998), partage cette idée de vases communicants et surtout d'interpénétration, d'échange et de rencontre socialisante où selon lui, « l'individu doit aider le mouvement de la société pour se situer en elle, il doit objectiver les conflits qui la traversent et décider de la position qu'il prend en face d'eux. Ce travail de situation de soi apparaît comme la restructuration de son identité dans la recherche d'un sens à lui donner dans l'histoire ». Guichard et Huteau, (2007, p.428), révèlent, certaines transitions correspondent à des

normes sociales. Ce sont des passages d'une étape de la vie à une autre : de l'enfance à l'adolescence, de l'adolescence au jeune adulte, du jeune adulte au maintien et du maintien au désengagement.

Comme conclusion du processus des transitions psychosociales, certains sociologues, comme Iturra (1987), précise : « le changement est repérable dans le cadre des mobilités de traitement de nouvelles contraintes socio-économiques, dans le cadre de l'action concrète ; il est localisable alors que la transition évoque l'ensemble du processus qui conduit d'un état des relations interindividuelles à un nouvel état, clairement définissable comme différent du premier ».

De son côté, Allen (1989), rappelle, comme les psychologues sociaux (Fisher et Cooper, 1990), (Dupuy, 1998, p.50), que changement et transition sont des composantes fondamentales et universelles de la vie humaine : « Le changement et les déséquilibres sont probablement plus naturels que l'équilibre et la stabilité. Pour survivre, il faut être capable de s'adapter et d'apprendre... autrement dit, l'évolution est liée à ce qu'il y a d'originalité, d'audace et d'imagination créatrice au sein d'une population ». Allen, (idem p.50) remarque : « il n'y a changement et adaptation possibles qu'à condition d'aller au-delà du système tel qu'il se présente », précisant un des critères de définition du changement, l'apparition manifeste de nouvelles caractéristiques et coordonnées du

système. Par transposition dans la dynamique psychosociale, on pourra comprendre, par exemple, émergence de nouveaux systèmes de valeurs, de nouveaux principes et modalités techniques de communication, de nouvelles normes de production, pour un groupe social donné.

A ces définitions, il faut ajouter cette précision dans la compréhension du changement et de la transition de Meleis et Trangenstein (1994), rapportée par (Dupuy, 1998, p.50-51), qui soulignent : « les transitions sont des processus qui se développent dans le temps et qui ont un sens d'écoulement et de mouvement (comprendons de dynamique progressive et continue). Le changement, de plus, est défini par le fait de prendre la place de, de substituer une chose à une autre, de placer, d'adopter une chose à la place d'une autre et il tend à être abrupt. La transition retient certains aspects du changement mais étend le concept pour ajouter l'écoulement et le mouvement. Une propriété universelle que l'on trouve dans les changements intervient dans la transition. Au niveau individuel et familial, les changements surviennent dans l'identité, les rôles, les aptitudes et les modes de comportement. Au niveau organisationnel, les changements interviennent dans la structure, la fonction ou les dynamiques de l'organisation. Par exemple, de brèves maladies introduisent des limites personnelles, ne sont pas caractérisées comme relevant des transitions, alors que des maladies chroniques ont été

considérées comme requérant un processus de transition. En définitive, des processus internes accompagnent le processus de transition tandis que des processus tendent à caractériser le changement ». Ici Meleis et Trangenstein (1994), montrent la différence qui existe entre, d'une part, le changement qui sollicite une dynamique pour faire face à une situation donnée (comme s'adapter aux techniques d'une branche d'activité en suivant une certaine formation) qui doit rendre l'individu capable d'affronter cette nouvelle situation, et d'autre part, la transition qui est un processus qui met en branle plusieurs énergies pour rendre l'individu perfectible ou réflexible aux situations conflictuelles, ces dernières présentent un caractère continu. Pour anticiper celles qui peuvent surgir ça et là, un système d'accompagnement progressif et durable est mis en place, c'est dans cette perspective que Schlossberg (2005, p86-87), souligne que faire face à une transition prend du temps, « le processus de transition est long et les réactions des individus changent tout au long du processus, en mieux ou en pire ». La transition n'est pas une situation éphémère, c'est une période conflictuelle qui sollicite des efforts progressifs et même des sacrifices, c'est ainsi que Schlossberg (idem), pour faire face aux transitions, pose ces quelques questions à travers son Système des 4S : (situation, self, soutiens, stratégies), comment alors traverser cette épreuve,

comment la vivre et comment apprendre d'elle ? Première démarche : Identifier les caractéristiques communes à toutes les transitions.

Dans ce processus transitionnel, Baubion-Broye (1998, p.26) nous rapporte que la conception du sujet proactif de Morrison (1993) est un mécanisme qui définit la concomitance des initiatives de l'organisation et du sujet, ceci pour : « réduire l'incertitude, accroître la satisfaction et améliorer la performance ». Ce qui donne confiance au sujet et l'encourage à se maintenir dans l'organisation.

Morrison (1998 p. 26—27, dans la conception du sujet proactif,) a montré la faculté et surtout la lucidité du sujet entrant qui se fait bénéficier plus d'éclairage par ses initiatives d'ouverture, sa disponibilité à la recherche d'informations qui vont lui permettre et surtout de lui faciliter la confrontation à la nouvelle organisation et l'accomplissement des tâches y relatives.

Ainsi l'auteur retient certains facteurs de socialisation qui correspondent à des types d'informations spécifiques : la maîtrise de la tâche » (le sujet s'affirme compétent en réalisant son travail avec aisance) suppose la recherche des informations techniques et un feed-back lié à sa performance, La clarification du rôle (savoir quels sont les comportements attendus) s'appuie sur la recherche d'informations liées au référent, L'accumulation » (apprendre et s'adapter à la culture de

l'organisation) de même que « l'intégration sociale » (développer de relations avec ses collègues et être accepté comme un des leurs) requièrent des informations sur les normes et les valeurs dominantes au sein de l'organisation, désignées par les termes d'information normative et de feed-back social.

Dans ce même domaine, nous pouvons retenir l'esquisse de la théorie de Nicholson (1984), (Baubion-Broye et Violette Hajjar, 1998, P.27-28), qui nous renseigne sur l'interférence des actions sujet - environnement pour comprendre le processus adaptatif du sujet à un nouveau rôle professionnel. Ainsi, le sujet arrivant dans l'organisation peut : soit modifier la situation (ou les caractéristiques de sa tâche), soit se changer lui-même, on peut ainsi distinguer deux stratégies d'adaptation : « développement personnel » et le « développement de rôle ». Le développement personnel montre le cheminement par lequel un sujet change ses caractéristiques personnelles pour s'adapter au contexte de l'organisation institutionnalisée. Le développement de rôle que Nicholson qualifie de « stratégie pro-active » du sujet, c'est la tactique du sujet qui bénéficie de la liberté de manœuvre pour prouver ce qu'il sait faire et rallier la confiance de la nouvelle organisation par la pertinence de son expérience.

Il faut reconnaître le mérite des explications que Nicholson (1990) nous donne quant au développement personnel du sujet qui ne peut se résoudre seulement à la somme de ses compétences mais bien aussi à d'autres paramètres qui influent sur le mode d'adaptation de l'individu au cours de la transition.

En définitive, l'auteur montre que l'expérience de l'individu (associée à la liberté d'action que l'organisation lui accorde) favorise le développement du nouveau rôle, alors que la rétroaction ou la combinaison des expériences antérieures comme (capital de forces à la nouveauté) facilite aussi bien le développement du rôle que le développement personnel.

On peut retenir, que de nombreux phénomènes entrent en jeu : l'intensité antérieure ou l'expérience acquise réceptive ou ouverte à la nouveauté (organisation du nouveau contexte du travail) favorise la notion de la conformité. Celle-ci fournit au sujet la confiance de ses mouvements au cours de la transition, ce qui lui permet de « corriger ses représentations de rôle (acquis) de soi, de la situation, de les remanier selon les contraintes et les opportunités qu'il rencontre au sein de l'organisation ».

Baubion-Broye et Hajjar, (1998, p.29), nous révèle que le modèle plurifactoriel développé par Nicholson (1990) revêt un caractère évolutif et variable dans des modes d'adaptation du sujet tout au long de sa

socialisation. Selon ce principe, il est accordé au sujet une relative autonomie dans l'exercice de ses activités (considération de ses anciennes expériences, de ses capacités de détermination) de la part des activités actuelles où va s'opérer sa socialisation dans l'organisation. Les transitions professionnelles peuvent être conçues comme des séquences faites de continuités et de ruptures où les changements dans le « système de vie » peuvent activer ou inhiber les motifs et les opportunités qui influencent le changement du déroulement de carrière. Mais quels que soient les déterminants des stratégies du sujet dans ses autres domaines de socialisation, l'objectif de ces stratégies est d'assurer un meilleur ajustement du sujet à son nouvel environnement.

Il s'agit d'une approche interactionniste qui met l'accent à la fois sur l'histoire des rapports entre l'individu et le contexte organisationnel, sur les anticipations développées par les acteurs à propos de leurs avantages futurs et sur les ajustements progressivement opérés dans leurs stratégies et leurs modalités d'interactions (p. Bonbion-Broye, 1998, P.29-« à)). Cette approche de la socialisation organisationnelle centrée exclusivement sur la sphère des activités professionnelles ne se préoccupe pas des contradictions et des conflits qui sous-tendent les rapports des sujets à leurs différents groupes et milieux.

Ainsi, dans la théorie des transitions du rôle professionnel de Nicholson, (1984), (idem), la transition qui implique le « cycle d'existence » (comme la socialisation dans une organisation professionnelle) ne renferme pas seulement des contraintes réductives, mais aussi des phases obligatoires qui introduisent l'individu dans un processus de brassage (qui prend en compte à la fois les « expériences antérieures hors et dans l'organisation »). Les passages réguliers d'un contexte à un autre, nécessitent des adaptations continues en termes de rôles et d'activités, constituent ici le moteur du développement humain. La vie et son développement s'apparentent alors à une suite perpétuelle de transitions écologiques, qui agissent à la fois comme conséquence et origine du processus de développement. C'est l'adaptation progressive et mutuelle d'un individu et d'un environnement, perçue comme un système en recherche d'équilibre, qui constitue le développement par système d'interrelations avec les milieux de formation et d'emploi.

Schlossberg (2005, p.86-87) précise : « ce n'est pas la transition en soi qui est cruciale, mais l'impact du changement qu'elle induit dans les rôles, les relations, les habitudes et les façons de voir » Mais Nicholson (19) ajoute : ce qui prévaut dès lors dans ces approches c'est plutôt une conception normative de la socialisation dont l'essentiel est de réduire les décalages entre les caractéristiques des sujets et celles de l'organisation

considérées comme entités pré constituées et stables. Dans son article intitulé : ***les mobilités professionnelles comme construction psychosociale***, Curie (1998, p.73-86), montre l'ambivalence et la nécessité du processus de transition « La vie n'est pas un long fleuve tranquille ». Elle est marquée par des discontinuités ; tout au long de sa vie l'individu change de milieux de vie : de l'eau à l'air ; de la famille aux différentes écoles ; d'une famille à d'autres ; des écoles aux organisations productives ; de celles-ci à la retraite ; de la chair à la poussière (...) ».

Mais toutes les personnes ne sont pas confrontées aux mêmes transitions. Les mobilités ne sont pas des valeurs en soi. Elles ont des caractéristiques différentes selon les époques et les milieux. Par exemple les mobilités professionnelles présentent une extrême variété de formes, un employé de banque peut devenir magasinier ou exploitant agricole ou changer complètement de lieu géographique, ce qui implique une autre sociabilité professionnelle. L'individu ne peut bénéficier d'une situation d'autonomie que lorsqu'il dispose d'un projet de vie qui puisse permettre à ses comportements de dépendre moins des caractéristiques des conditions du milieu.

Une mobilité réussie dépend donc de certains paramètres : de l'idée du départ du sujet mobilisé, de sa volonté, de l'accueil de l'organisation.

Il faut reconnaître que pour la majorité des mobilités professionnelles, les comportements des individus mobilisés ne sont pas la conséquence d'une continuité historique, mais le fruit du brassage de transformations préconisées par l'organisation d'accueil.

Les recherches de Curie, (1998, idem p.73-86), montrent le contraste qui peut exister chez les sujets mobilisés entre ce qu'ils sont (ou leur qualification d'origine) et les exigences de leur nouvelle situation (qui les oblige à faire des efforts d'adaptation ou de socialisation. Mais certains, compte tenu de leur situation sociale antérieure, sont contrariés par l'évolution ou leur promotion dans l'entreprise (par rapport aux agents d'origine qui subissent des formations continues leur facilitant l'adaptation à des nouvelles transformations). Ces formations continues (processus anticipatifs) permettent aux employés à la fois de s'adapter aux nouvelles contraintes de l'entreprise mais aussi à espérer accéder à certaines promotions.

Le monde change plus rapidement qu'il y a quelques années, et il faut avoir beaucoup d'imagination et de maîtrise pour faire face aux contraintes de toute transition, qu'elle soit scolaire, professionnelle ou sociale et même familiale. La « fragilité » de nos institutions étant prévisible ; nos travaux de recherche doivent refléter l'expression des mouvements qui s'opèrent dans notre environnement pour prévenir,

anticiper les éventuelles menaces. Cette fragilité est sans doute la conséquence de la généralisation des systèmes de l'économie et du développement des technologies de l'information et de la communication. Selon Lyotard, (1979), la science produit non pas du connu mais de l'inconnu. Et au-delà de la science, ce sont la plupart des grandes institutions qui se trouvent aujourd'hui fragilisées, que se soit l'Etat, la Famille et l'Education.

Guichard Jean et Huteau Michel dans leur ouvrage : Orientation et Insertion Professionnelle, (2007, p.429), définissent la transition comme un changement marquant la vie de l'individu, l'affectant, et se traduisant par des transformations de ses conduites, de ses rôles ou de ses représentations. Ce changement peut-être lié à un passage d'une étape à une autre de la vie, à la survenue d'un événement inattendu ou à l'absence d'un événement attendu, ou encore à l'évolution des contextes où vit l'individu.

2.3.3- Le rôle de la modernité dans le processus transitionnel

Sous le titre : ***La mobilité sociale dans une société « postmoderne »***, et le sous le titre: Des institutions fragilisées, Mègemont (1998, p.88), rapporte que la période moderne, qui s'étend de la Renaissance à nos jours et qui est essentiellement marquée par « la diffusion des produits de l'activité rationnelle » (Touraine, 1992), semble aujourd'hui révolue. Selon

Lyotard, (1979), le partage généralisé de l'information, lié au développement considérable des technologies, conduit à une crise de légitimation des savoirs s'accompagnant d'un effondrement de ce qu'il appelle le grand « méta récit » de la modernité, notamment celui des Lumières par lequel s'affirmait l'idée d'un progrès continu de nos sociétés grâce au triomphe de la Raison. L'époque actuelle, qualifiée par Lyotard de « postmoderne », se caractérise avant tout par une remise en question du savoir scientifique, celui-ci n'apportant plus les réponses espérées, celles qui peuvent contribuer au progrès de nos sociétés. Et, au-delà de la science, ce sont la plupart de grandes institutions qui se trouvent aujourd'hui fragilisées. Elias, rapporté par Martuccelli Danilo,(2004, p. 235, 709 P.), fait le rapprochement de la marche existentielle de la personne qui doit recevoir et participer pour se frayer une place dans la « société des individus » car selon lui, « l'histoire d'une société se reflète dans l'histoire interne de chaque individu : chaque individu doit parcourir pour son propre compte en abrégé le processus de civilisation que la société a parcouru dans son ensemble ; car l'enfant ne naît pas civilisé ». La socialisation dans le processus de civilisation est pour Elias une positive qui libère d'une « forme de dépendance pesante et insupportable pour s'engager dans une forme de dépendance ressentie comme moins pénible ». Castoriadis (1996) évoque ainsi une véritable décomposition de mécanismes de

direction dans les sociétés occidentales et constate en particulier l'émergence d'une crise de la famille liée à une désintégration des rôles traditionnels.

De plus, la mondialisation se développe à pas de géant et conduit à la « transformation de l'organisation de la production et du statut des travailleurs ». Dans ce processus transitionnel, Danilo Martuccelli, (2004) d'Anthony Giddens, p.517, « la condition moderne comme distanciation espace-temps », suivant le sous titre : la modernité tardive, fait le récit des séquences rotatives de la transition en soulignant que le dynamisme de la modernité est lié à trois grands processus : d'abord, la séparation et la recombinaison de l'espace et du temps. Dans une société traditionnelle, le temps et l'espace restent étroitement enracinés dans des contextes locaux. A l'inverse, dans une société moderne, le temps et l'espace se vident de tout enracinement et surtout se séparent fortement l'un de l'autre. On assiste d'abord à la constitution d'un temps abstrait, uniforme et universel, qui permettra ensuite de parvenir à une coordination des actions à travers l'espace. La séparation du temps et de l'espace, trait structurel et à bien des égards central de la société moderne, permet la reconstruction des rapports sociaux, et l'émergence de toute une série de nouvelles possibilités. Il y a un déboîtement de l'espace et du temps. Pasquasy (1968, p.69), de son œuvre : une orientation de notre temps, renchérit, nous vivons

probablement l'une des périodes les plus admirables de l'histoire scientifique de l'humanité. De toutes parts, surgissent des découvertes qui suscitent notre émerveillement. Ces résultats, qui nous bouleversent par leur ampleur, sont l'aboutissement d'une somme d'efforts fournis par des générations de chercheurs.

Pour montrer l'ampleur des effets des transitions sur la personne humaine, Martuccelli, (2004, p.529-544, suivant Giddens), s'appuie sur des exemples, la condition moderne est traversée par une tension irrépressible entre la sécurité et le danger, entre la confiance et le risque. La conscience du risque est désormais constitutive de l'horizon de l'action. D'autant plus qu'avec l'expansion du savoir, et les conflits d'interprétation qui en découlent, les individus vivent dans des mondes à autorités multiples et sont dépourvus de tout recours à une instance ultime, à un super-spécialiste. La vie moderne ne se déroule pas dans des contextes de plus en plus sûrs, mais au milieu d'un doute méthodologique généralisé. Il poursuit en présentant la grande concordance qui s'est établie au niveau des modes de comportements qui sont devenus planétaires, les éléments constitutifs du dynamisme de la modernité sont prolongés par la tendance à la mondialisation de ses effets. Avec ce processus, on assiste à un étirement sans précédent du lien entre les actions se déroulant dans des circonstances de co-présence et les relations à distance, mais surtout, et à cause d'une

série de mouvements institutionnels, « les modes de relation entre les différents contextes sociaux ou différentes régions forment peu à peu un réseau couvrant la surface du globe ». Il s'agit d'une véritable intensification des relations sociales planétaires. Le propre de la haute modernité est la mondialisation tendancielle de ses dimensions institutionnelles : formation d'une économie capitaliste mondiale, accentuation de la division internationale du travail, constitution du système de l'Etat nation et croissance de divers systèmes de contrôle, marche vers un ordre militaire. Et ces grandes tendances s'accompagnent de toute une série de transformations importantes dans la vie quotidienne.

2.3.4- Réflexivité et auto-identité

Dans ce processus de transition qui est la voie de passage régulier de la tradition à la modernité, Martuccelli (2004), propose certaines solutions qu'il puise chez Giddens (2004) pour aider les individus à faire face aux transformations de mode de vie, la compréhension de ces idées éclaire les individus quant aux comportements qu'ils doivent adopter pour se dynamiser, se renouveler afin de mettre en place des réponses qui leur permettent de faire face aux risques que peut engendrer la mondialisation des conditions de la vie humaine par un système aussi complexe qui

transforme et modifie les institutions, les normes et les valeurs qui régissaient la vie antérieure. Pour Giddens, (2004, 507-544), la condition moderne contraint les agents à transformer leur soi au travers d'un projet réflexif par la production d'un récit de soi. L'identité personnelle n'est plus à chercher du côté des conduites ou de réactions vis-à-vis des autres, mais dans la capacité à entretenir un récit contenu sur soi-même. Face au doute permanent et radical auquel est soumise l'identité dans la modernité, l'individu essaie de parvenir à une maîtrise lui permettant de mieux anticiper le futur, et de mieux intégrer son passé. Dans cet effort, il s'aide d'une profusion de moyens réflexifs comme les thérapies, les manuels, les articles de revues, les interventions de spécialistes, ou les programmes de télévision, des diverses socialisations scolaires et professionnelles.

Le soi est un projet réflexif, permanent, explicite. L'individu est censé pouvoir distinguer son être véritable de sa fausse identité et pour cela, il n'a d'autre recours que ses propres capacités d'auto-observation. Des exigences d'autant plus pressantes que dans la modernité l'individu est confronté à différents styles de vie et que, dans bien des domaines, aucune contrainte de choix ne s'impose à lui. L'individu se dote alors de divers styles de vie dans différents secteurs. L'obligation du choix mais aussi son ouverture encourage, chez certains individus, le déploiement de réponses inadaptées pour affronter la multiplicité des aspects de la vie quotidienne

mais aussi comme manifestations de leur incapacité à gérer le futur. C'est dans cet ordre que Guérin et Ferber (2009), soulignent, au cours de son histoire, chacun incorpore un ensemble d'expériences jugées à l'aune des représentations collectives qu'il reçoit. Cela détermine une vision du monde individuel, une grille d'interprétation pour se conduire dans le monde, l'interaction de toutes ces conduites conduisant à l'élaboration d'un nouveau système économique et social.

2.3.5- Conséquence de l'instabilité.

D'une façon traditionnelle, l'exercice d'un métier réclamait d'un individu l'appropriation d'un capital de savoirs et savoir-faire qui s'acquièrent par l'apprentissage court ou long étant donné que l'homme est souvent identifié à travers l'exercice d'un métier. Mallet et Gaudron (2005, p.287), présentent la transition dans sa diversité envahissant toutes les étapes de la vie humaine, « toute vie est jalonnée de transitions scolaires et professionnelles qui réorganisent durablement les conduites de l'individu et les rapports qu'il entretient avec lui-même, avec autrui et avec son milieu de vie – tout au moins scolaire et professionnel. De même, tout salarié au cours de sa carrière ne traverse pas de périodes de chômage – qui peuvent être considérées comme des phases de transition entre deux emplois, parce que certains individus le sont effectivement de façon transitoire, d'autres paraissent plutôt avoir atteint un stade à partir duquel la seule transition envisageable est celle qui consiste à prendre la retraite.

Par ailleurs, Mallet Pascal et Gaudron Jean-Philippe, (2005, P.287-288), ajoutent, de par les transformations du travail et les mutations socioculturelles, les salariés sont de plus en plus nombreux à se trouver effectivement en situation de transition : précarité de l'emploi, conflit, insatisfaction et / ou souffrance au travail, mais également mobilité

ascendante, formation continue ou encore remise en cause de la centralité du travail, temps partiel, congé parental ou année sabbatique. De même au cours de la deuxième moitié du 20^{ème} siècle les possibilités de formation initiale au-delà de la troisième se sont fortement accrues et diversifiées. Cette double évolution historique, des carrières professionnelles d'une part et des trajectoires d'enseignement secondaire et post-baccalauréat d'autre part, a rendu autant plus nécessaires l'aide à l'orientation professionnelle et l'aide à l'orientation scolaire – celle-ci ne pouvant être par celle-là, comme le notait déjà Wallon(1944). Considérées dans leur ensemble, les transitions scolaires et professionnelles tendent donc à se multiplier et à se diversifier et constituent un objet privilégié de la psychologie de l'orientation (Guichard et Huteau, 2001).

2.3.6- Différentes sortes de transitions.

Les transitions jalonnent notre parcours de vie et conditionnent nos rapports existentiels avec soi-même, autrui et le milieu. De l'école maternelle à l'école élémentaire les jeunes subissent les mêmes transitions scolaires, mais à partir des classes secondaires, les jeunes d'une même tranche d'âge ne sont pas confrontés aux mêmes transitions, certains subissent les transitions relatives aux échecs ou abandons et d'autre part en

revanche, des transitions obligatoires de l'école secondaire à l'université, ou encore à l'école technique et professionnelle. Toutes ces transitions réclament une aide des services d'information et d'orientation scolaire et professionnelle. Certaines transitions ne concernent que le monde adulte et elles se divisent en deux catégories :

1/- les transitions événementielles ou anticipées, c'est sont des événements attendus, par exemple, prendre sa retraite, se marier, quitter l'école et embrasser son premier emploi ;

2/- les transitions non anticipées, ce sont des événements perturbateurs survenant d'une façon inattendue, tels qu'un accident grave, une opération chirurgicale, un licenciement ou une fermeture d'entreprise.

3/- Puis s'ajoute une troisième catégorie de transitions et non des moindres selon Schlossberg, (2005, p.85, (85-101)) : la transition non – événement : C'est un événement attendu mais qui ne se réalise pas : ne pas avoir d'enfant, ne pas se marier ou ne pas avoir la possibilité de prendre sa retraite.

Dans l'ouvrage : Orientation et de l'insertion professionnelle de Guichard et Huteau (2007, p.427), la transition est définie comme un changement marquant la vie de l'individu, l'affectant, et se traduisant par des transformations de ses conduites, de ses rôles, ou de ses représentations. Ce changement peut-être lié à un passage d'une étape à

une autre de la vie, à la survenue d'un évènement inattendu ou à l'absence d'un évènement attendu, ou encore à l'évolution des contextes où vit l'individu.

Sociologues et psychologues rendent compte des rapports qu'entretiennent l'environnement, les organisations « systèmes sociaux » et l'individu « système personnel ». Ces deux systèmes se côtoient avec des effets « d'inter-construction » des personnels (individuel ou collectif) et des institutions (organisations sociales). Baubion-Broye (1998 p.7-8), présente les transitions comme des moments des transformations souhaitées mais aussi inattendues. selon lui ces moments semblent accuser et accroître, allure précipitée, les exigences- indissociablement sociales, culturelles, individuelles – d'une transformation en profondeur de ces rapports : exigences pour le système des institutions de concevoir de nouveaux types de régulation, de nouveaux cadres, normes et options de développement ; exigences pour les sujets, placés dans l'épreuve de multiples conflits de socialisation, d'imaginer, de choisir, de réaliser des actes à visées d'autonomie et de dépassement qui (re) donnent valeurs et sens à leurs expériences de vie et les constitueront en tant que personnes.

2.3.7- L'impact relationnel dans le processus des transitions

La transition école – travail marque une étape importante dans le développement identitaire de l'individu vis à vis de son entourage (parents, amis) et tous ceux qui sont liés à son développement psychologique et social en rapport étroit avec le progrès de la motricité. L'individu prend racine et se fait identifier à travers ses occupations dans le giron des adultes assurant des responsabilités. Palladino Schultheiss (2005, 353P.), pour montrer l'impact des transitions dans le cours de vie de l'individu, affirme, les transitions au cours de la vie constituent des phases très sensibles où l'interaction des forces socioculturelles, institutionnelles et individuelles fournissent l'occasion d'un développement et d'une ascension sociale, mais aussi un risque de déclin et de spirale descendante. Si les nations diffèrent quant à la structuration sociétale de ces transitions (par exemple, la transition de l'école au travail) et dans leur potentiel global de mobilité sociale, on peut néanmoins trouver des aspects universels de l'expérience humaine qui transcendent les limites nationales. Les réseaux interpersonnels qui sous-tendent les contacts sociaux fournissent le contexte imbriqué où les transitions ont lieu, à l'école et au travail. Selon Palladino Schultheiss (2005, 353-373), dans un climat de changement mondial accéléré, il n'est pas surprenant que les transitions, à l'école comme au travail, créent de l'anxiété chez les adolescents et les

adultes qui les vivent. Dans un monde devenu moins sûr et moins prévisible, ces transitions impliquent des remises en cause potentiellement anxiogènes pour chacun.

L'auteur place les relations interpersonnelles en amont et en aval de toute réussite scolaire et professionnelle. Elle voudrait montrer que les relations interpersonnelles jouent un rôle déterminant dans l'appropriation des ressources nécessaires pour affronter les transitions scolaires et professionnelles afin de faciliter l'identification et la réflexivité de l'individu. Elle met en exergue l'importance capitale de la fonction des relations interpersonnelles et en particulier les relations familiales où Osterrieth Paul (1960, p. 22; 260 p.), souligne, que nombre d'attitudes, d'habitudes, de « traits de caractères » existent chez l'individu parce qu'ils ont été autorisés ou encouragés par le milieu, et Erikson, (2004) nous donne plus d'éclaircissement quant au rôle que jouent les relations interpersonnelles pour permettre un développement harmonieux d'un individu dans un style de contradiction, de tiraillement, des attentes et de bienveillance où s'entrelacent les relations interpersonnelles ; - cela signifie donc un amour des parents, d'un genre nouveau et différent, affranchi du souhait qu'ils auraient dû être autres, et une acceptation du fait que sa propre vie relève de sa propre responsabilité. C'est un sentiment de fraternité envers des hommes et des femmes, éloignés dans le temps et

différents par leurs préoccupations, qui ont créé des règles, des objets et des énoncés gros de dignité humaine et d'amour. Sachant ce qu'il y a de relatif dans les divers cycles de vie qui ont donné une signification à l'effort humain, le possesseur de l'intégrité est prêt à défendre la dignité de son propre style de vie contre toutes les menaces physiques et économiques. Car il sait qu'une vie individuelle est la coïncidence accidentelle d'un seul et unique style de vie avec un seul segment de l'histoire et que, pour lui, toute l'intégrité humaine s'affirme et s'effondre avec le seul style d'intégrité dont il participe. Les travaux en direction des transitions scolaires et professionnelles sont la conséquence de la diversité des adultes salariés qui désirent effectivement affronter des transitions pour des raisons suivantes : précarité de l'emploi, conflit, insatisfaction ou souffrance au travail, mais également mobilité ascendante, formation continue encore remise en cause de la centralité du travail, temps partiel, congé parental ou année sabbatique. Selon Schlossberg (2005, p. 145), l'analyse des transitions requiert 3 principes :

Principe 1 : modifier les rôles, les relations, les habitudes et les façons de penser. Ainsi, chacun à sa manière est confronté à des transitions quelle que soit sa nature « qu'il s'agisse d'événements ou de non-événements, anticipées ou inattendues ». Par exemple un jeune devient parent, un travailleur prend sa retraite, les deux événements n'ont pas les

mêmes impacts, mais ils induisent des changements dans chaque catégorie transitionnelle, on peut remarquer des nouveaux rôles, de nouvelles habitudes, de nouvelles façons de « penser sur soi et sur la vie ».

Principe 2 : le processus de transition prend du temps. Le processus est long, les réactions des individus changent, les individus sont submergés par leurs nouveaux rôles, de nouveau diplômé, de nouveau retraité, de nouveau chômeur. Les moments sont difficiles à vivre, tellement on est habitué à sa routine professionnelle, et lentement on s'habitue, on s'accommode à la nouvelle vie, au nouveau rôle. Ici le changement de rôle, de relation, d'habitude, provoque chez certains des angoisses pour s'accommoder à la nouvelle vie devient long et difficile, d'autres au contraire cela est facile, ils vivent mieux leurs nouveaux rôles et surmontent pour mieux les difficultés qui peuvent se dresser.

Principe 3 : le système des 4S pour faire face aux transitions. Nous reconnaissons que tout le monde passe par des étapes transitoires tout au long de son cours de vie mais à des degrés différents même s'ils en subissent les mêmes effets. Etant donné leurs différences, les individus affrontent d'une façon différente les transitions qui pourtant semblent les mêmes, mais ils font face à certains événements avec succès, alors que face

à d'autres ils se sentent incapables. Comment alors traverser cette épreuve, comment la vivre et comment apprendre d'elle ?

Il faut faire certaines analyses pour découvrir les caractéristiques communes à toutes les transitions - événements et non-événements – aussi dissemblables qu'elles apparaissent, permet de lever certains systèmes de ces changements. Ces caractéristiques étant les ressources ou les insuffisances avec lesquelles chacun affronte les transitions, elles peuvent être classées en quatre catégories essentielles que Schlossberg, (2005, p.90-91) appelle le système des 4S : Situation, Self, Soutiens, Stratégies.

- La situation : c'est ce que vit la personne au moment de sa transition. Vit-elle d'autres stress, soucis ? Par exemple une personne vient de prendre sa retraite ou vient d'avoir une grande promotion et si au même moment un membre proche de sa famille tombe gravement malade et est hospitalisé ; cette nouvelle situation stressante complique ses stratégies pour faire face à sa situation de retraite.

- Le Self (le soi) : c'est la force personnelle dont on dispose pour faire face à une situation. Est-ce une personne optimiste, résiliente, capable d'affronter l'incertitude ? Il est vrai que la force intérieure que chacun peut mobiliser facilite la résolution de toute difficulté.

- Les soutiens : le soutien que l'on reçoit ou que l'on peut attendre lors d'une transition s'avère crucial pour le sentiment de bien-être. Par

exemple l'adaptation d'un retraité à une nouvelle ville, sans relations et sans soutien social, peut être retardée. De même, celle d'une jeune mère sans un système social de soutien, peut aussi être extrêmement difficile,

- Les stratégies : il n'y a pas de stratégie d'adaptation magique. Mais une personne qui utilise plusieurs stratégies avec souplesse sera plus capable qu'une autre à faire face. Par exemple, une personne qui affronte les transitions en parlant seulement avec les autres, s'adapterait mieux si elle usait de stratégies de réflexion, de recherche d'information ou de participation à un groupe de soutien.

Dans le problème des transitions ***non-événements***, la première démarche est de repérer le non-événement chez autrui en procédant par une écoute attentive de ce qui devrait être mais qu'il idéalise et en suivant l'histoire ou le récit de l'expérience de ce qui aurait pu être en attente ou en rêve mais qui ne s'est pas réalisé. La déception de certains individus peut affecter ses proches : tel peut se projeter sur ses enfants à qui, un père de famille demande de faire plus d'efforts pour réussir.

2.3.8- Les stratégies et soutiens en situations de transition

Ces solutions pour inhiber les effets négatifs des transitions sont de plusieurs ordres. Les individus peuvent inoculer des ressources

interpersonnelles relatives aux sentiments de contrôle et d'estime de soi ainsi que la mise en œuvre d'autres stratégies qui leur permettent non seulement de franchir des étapes traumatisantes mais aussi de positiver de nouvelles possibilités. Ainsi comme l'écrit Almudever (1998, p.111), (« il est des transitions, des passages, attendus, prévus, anticipés dans le déroulement d'une trajectoire de vie : transitions scolaires d'un cycle d'enseignement à l'autre, passages de la vie dite «active» à l'âge de la retraite, par exemple. Parce que prévisibles faisant en quelque sorte, partie de l'ordre des choses, ces passages sont relativement maîtrisés : d'une part par la personne concernée elle-même, qui traite «préventivement» l'événement futur en l'intégrant dans un jeu de représentations plus ou moins stables et plus ou moins précises, dans des projets à plus ou moins long terme ; par la société d'autre part, qui peut mettre en place des dispositifs institutionnels de «préparation à ces passages en repérant les ressources d'adaptation de l'individu (journées d'information sur l'enseignement supérieur à l'intention des futurs bacheliers, stages de préparation à la retraite» et qui organise des rituels destinés à prémunir les sujets contre les effets négatifs de la rupture.

Mais il est aussi des transitions plus brutales, liées à des événements imprévus qui peuvent introduire de véritables bouleversements dans la vie des personnes. Ce qu'il faut retenir, c'est que, les transitions ne constituent

pas seulement des moments traumatisants d'émotions et d'angoisses, mais elles participent au cycle de développement et d'évolution de l'individu dans de nouveaux cercles de connaissances qui le propulsent dans de nouveaux rôles, de nouvelles compétences suivant les règles d'évolution environnementale et mondiale.

Aussi, la vie des jeunes n'ayant pas un programme linéaire, pour se prévenir d'éventuels imprévus, il faut toujours avoir un projet de réserve pour compenser un projet interrompu par ce qu'on appelle « le plan B » pour faire face à certaines déceptions ou interruptions. L'aide qu'on apporte aux sujets doit cultiver en eux les notions de « savoir-vivre avec leur âge en adoptant une conduite qui convient », savoir que se ménager une période de « mi-temps » est salubre et elle fait aboutir à des possibilités infinies.

En France, certaines pratiques psychanalytiques ont défini une autre orientation en subtilisant, cette fois, des groupes pairs c'est-à-dire des groupes composés de sujets confrontés à une même transition. Les transitions comporteraient des périodes développementales critiques ayant le potentiel d'amplifier des ressources différentielles, sociales et individuelles, pour l'avenir de l'individu (Heckhausen, 2002). C'est particulièrement vrai pour la transition école-travail, qui propulse l'individu dans sa propre carrière et sa propre famille en tant qu'adulte.

Cette transition a des conséquences significatives sur plusieurs domaines dont ceux qui sont en relation avec le bien-être psychologique et économique de l'individu et de la capacité de la société à promouvoir les talents et les ressources de ses membres (Heckhausen, 2002).

Le choix professionnel s'effectuerait grâce à la confluence des contextes allant des plus distants, comme la situation économique, aux plus rapprochés, comme les relations interpersonnelles dans la vie d'un individu (Silbereisen, 2002 ; Vondracek, Lerner et Schulenberg, 1986). Suivant l'esprit des nouvelles procédures d'orientation qui insistent sur le dialogue, les relations interpersonnelles significatives peuvent apporter le soutien et la sécurité qui aident les individus à négocier plus efficacement les situations de stress, telles celles qu'on rencontre au travail et lors du choix d'une carrière, Blustein, Prezioso & Schulteiss, (1995).

Les travaux en psychologie de l'orientation nous apportent un bon éclairage sur les influences concernant le développement de carrière professionnelle des jeunes. Ces études montrent que les familles exercent bien des effets spécifiques et prévisibles sur le développement professionnel. Il est fondamental d'avoir un point de vue de l'individu comme composante d'un système familial pour comprendre comment les gens, et en particulier les adolescents, développent et mettent en œuvre des projets professionnels (Blustein, 2001 ; Savickas, 2002). Les recherches

intégrées par Wiston et Keller (2004), suggèrent que les facteurs des relations familiales, comme les attitudes et les attentes des parents vis-à-vis de l'adolescent, d'identification à ceux-ci, la communication ouverte parents-adolescent, les styles éducatifs parentaux, la qualité des attachements aux parents, la séparation psychologique, l'aide et l'implication directe des parents et les aspects multidimensionnels du soutien (c'est-à-dire, le soutien émotionnel, social, instrumental et tangible, ainsi que le soutien dans le domaine de l'estime de soi et de la recherche d'information) tous ces aspects des relations exercent une influence sur l'identité professionnelle que développe l'adolescent, ses intérêts à l'égard des métiers, la maturité de sa réflexion dans ce domaine, le sentiment qu'il a d'être capable de prendre efficacement des décisions d'orientation, ses valeurs relatives au monde du travail, l'exploration qu'il fait de ses perspectives d'orientation scolaire et professionnelle et ses conduites de prise de décision dans le domaine de l'orientation (Wiston & Keller, 2004).

CHAPITRE 3: La maturité vocationnelle ou maturité de Carrière

3.1- Eléments théoriques

Tous les modes de développement humain entreprennent presque les mêmes oscillations en matière de maturité vocationnelle, l'individu en développement s'insère dans un réseau d'apprentissage d'attitudes et d'aptitudes (capacités) qui lui permettent de faire face aux situations auxquelles il est confronté dans un contexte d'aide à la formation anticipative. La notion de la maturité vocationnelle est l'une des réponses aux pratiques d'aide à l'orientation (préparer les individus à la prise des décisions).

Mais comment mettre l'individu dans un état de préparation aux prises de décisions ? C'est de lui fournir assez de moyens à l'aide des processus que développent la notion de la maturité dans le contexte des méthodes d'éducation à l'orientation qui appliquent l'essence même de ces processus qui sont le fondement de la raison d'être de la maturité vocationnelle comme : (l'exploration, la décision, la planification).

3.1.1 La maturité : concept à multiples définitions

C'est dans cette perspective, compte tenu de la pluralité de définitions de la notion de la maturité que Forner (1998, p.4), nous rappellent une des définitions : la maturité de carrière ou maturité vocationnelle est un état préparatoire à la prise des décisions en matière de formation et d'emploi. Elle a été et reste sujette à diverses acceptions. Pour certains, maturité est liée à l'âge dans sa manifestation du développement discontinu dont la satisfaction des exigences à un moment donné est jugée mature, alors que d'autres privilégient le développement continu lié à un état psychologique dont le fonctionnement est permanent et permet l'éclosion, l'émergence de tels ou tels comportements.

Ainsi la maturité participe d'une façon ou d'une autre au développement des méthodes d'éducation à l'orientation dans sa définition de capacité qu'a l'individu à prendre des décisions dans toutes les situations sociales qu'il occupe durant son existence, c'est aussi la thèse que soutient Super (1970), en considérant que l'être humain se développe tout au long de son existence, Rapportée par (Jean Guichard et Huteau Michel, 2007, p.285), la maturité ne sera plus définie par le terme du développement mais par la position de l'individu relativement aux autres

sur le continuum du développement ». Et compte tenu des transformations qui se succèdent dans les différents domaines de vie de l'individu d'âge en âge, l'individu se construit d'une façon continue des attitudes anticipatives qui lui permettent de se confronter aux normes et qu'il peut perfectionner selon les situations (exigences). La maturité vocationnelle n'est pas la fin du développement mais elle définit les prérequis à une conduite qui sera jugée satisfaisante, elle définit les objectifs d'une éducation à « l'orientation ».

Dans cette perspective, la maturité vocationnelle participe à l'impulsion des méthodes d'éducation à l'orientation par la définition que lui donne Super dans les années cinquante selon Guichard et Huteau (2007, p.284), le terme de « maturité vocationnelle » désigne cet état de préparation aux décisions. C'est ainsi donc, dans un des processus qui permet à la maturité de traiter les connaissances de soi, du monde du travail, de formation et de profession ; l'exploration qui permet à l'individu de s'ouvrir au monde des significations qui donne à ce dernier l'envie de s'informer pour obtenir des informations relatives à la formation et à l'emploi, comme le souligne, Persons, rapporté par, (Guichard et Huteau, (2007, p 157), l'éducation à l'orientation consiste alors à fournir des informations sur les professions et leurs débouchés et à inciter les jeunes à

mieux se connaître en lui proposant de se renseigner des questions et en lui suggérant de s'engager dans des activités variées.

3.1.2 La maturité : processus formateur

La maturité de carrière augmente l'intérêt au travail qui aide l'individu à chercher et à trouver des motivations et des attraits secondaires. Le système d'interaction continu individu environnement permet d'ordonner entre les étapes de développement la formation des intentions scolaires et professionnelles et la réalisation des choix d'orientation. Ainsi donc, pour effectuer cette passionnante et exaltante démarche, l'individu doit s'engager dans un processus de brassage, lequel processus lui permettra de confronter ses pré requis, ses sois possibles au contexte, c'est-à-dire être à même de faire la synthèse entre ses acquis et les réalités pour aboutir à un compromis. Cette capacité est le résultat d'expérience d'anticipation lors de différentes confrontations formatrices d'interactions interpersonnelles.

Ainsi la maturité vocationnelle se présente comme une approche systémique qui entraîne l'individu à la pensée plurielle dans un contexte d'interaction individu environnement pour générer chez ce dernier des mécanismes oscillatoires qui favorisent des choix et des décisions qui

intègrent la complexité comme vision à long terme. Dans son intervention systémique, la maturité permet à l'individu de voir un plus clair dans sa démarche observatrice qui le lie au milieu dans lequel il vit pour être à mesure d'appréhender des stratégies qui lui permettent, comme le soulignent Guérin et Ferber, (2009), de développer d'une part sa capacité à se percevoir comme un élément du système qu'elle tente d'appréhender et d'autre part sa capacité à prendre en compte les points de vue d'autrui comme autant de lunettes posées sur une même situation de l'ensemble du développement intégratif global permettant de comprendre aussi bien les sociétés que les individus au sein de ces sociétés.

Du point de vue cognitif, la maturité de carrière est une capacité qui s'observe dans toutes les situations sociales qu'occupe un individu, c'est la conséquence ou le fruit de toutes les actions anticipatives qu'entreprend un sujet pour sortir de la situation indécise et stressante dans laquelle il se trouve. Pour effectuer une reconversion professionnelle par exemple, l'individu fait un inventaire de ses sois qui prennent en compte ses compétences antérieures pour mieux les articuler avec les objectifs visés par la formation spécifique de la nouvelle organisation professionnelle, ceci donne la possibilité d'accroître l'adéquation entre son soi et l'environnement, ses aptitudes, ses traits qui augmentent la probabilité pour l'exercice d'une profession.

Aussi du point de vue développemental, l'individu s'engage dans un processus d'apprentissage des rôles qu'il peut maîtriser selon son niveau de développement ou des apprentissages qu'il va découvrir et qui vont lui convenir pendant les étapes de croissance et d'exploration. C'est dans ce contexte qu'un sujet se forge une identité vocationnelle qui constitue ses potentialités personnelles en guise des qualités, des capacités, des ressources qui lui permettent de se situer dans une étape, dans une organisation entrain d'effectuer un ensemble de rôles, de fonctions.

Dans une logique différentielle et hiérarchique de l'intelligence quels que soient les points de vue développementaux, selon Forner, (1998, p.7), la mesure de la maturité modélisée par Crites sur celle de l'intelligence, peut nous permettre définir le niveau de développement d'un sujet en comparant son comportement (sa capacité) à celui des sujets les plus âgés et situés (subissant les mêmes socialisations) au même stade de développement ; pour mesurer l'aptitude de développement, on compare le niveau atteint par le sujet à celui des sujets de même âge chronologique.

Les recherches de Crites selon l'œuvre de Forner Yann (1998, p.6-7, mais toute son œuvre traite les problèmes d'aide la prise de décision par la maturité de p.1 à p.166) sur la modélisation de la maturité nous permettent d'évaluer à l'aide des processus la maturité (capacité) dans une perspective d'intentions psychologiques du développement de la maturité pour aider

les élèves à s'intéresser à l'information et à s'approprier des ressources nécessaires à leur choix d'orientation et à nous faciliter la découverte et la description des caractéristiques des individus durant leur existence.

Ainsi, la maturité devient un état descriptible suivant un processus de développement et de fluctuation de l'individu dans ses différents domaines de vie, de la famille à l'école, de l'école aux différentes situations de socialisation professionnelle, de différentes situations de socialisation à l'emploi, etc.

3.1.3- La faculté d'adaptation en matière vocationnelle

Dans tous les domaines de vie de l'être humain, la maturité est un critère adaptatif. L'adaptation de tout individu dans tous ces domaines existentiels, de l'adolescent à l'adulte, exige de lui la confrontation à des situations socialisantes pour la réalisation de son soi en fonction certaines caractéristiques individuelles en relation avec l'âge et le sexe. Pour Levison et al. Selon Guichard et Huteau, (2007, p. 428), les transitions constituent des périodes où l'individu déstructure son modèle de vie pour le structurer dans la période suivante. Ils distinguent cinq moments de transition. Celle « du jeune adulte » (entre 17 et 22 ans) consiste à affirmer son indépendance vis-à-vis des parents, à explorer des possibilités en vue

d'une identité future et à imaginer des objectifs de vie. Lors de la « transition de la trentaine », l'individu se demande si sa carrière professionnelle lui convient bien et s'il est vraiment heureux en mariage. Lors de la transition du milieu de la vie » (entre 40-45 ans), il s'interroge sur ses réalisations et se demande où il va. La « transition de la cinquantaine », renvoie à des interrogations voisines à celles de la trentaine. C'est dans ce contexte que Forner, (1998, p.15...), nous rapporte deux conceptions de la maturité vocationnelle, celle de Super qui privilégie pour son analyse une approche développementale. Comme le soulignent Guichard et Huteau, (2007), le postulat de base de la théorie est en effet que l'individu vise à développer et à réaliser (au prix d'un grand nombre de compromis) dans une carrière professionnelle, ses concepts de soi professionnels qui sont le produit d'interactions entre les aptitudes héritées, des capacités ou habiletés produites par la formation, des opportunités d'observer et de jouer différents rôles et des évaluations par les supérieurs et les pairs ; alors que Crites considère l'aspect structural et privilégie pour son analyse une approche différentielle, il fait abstraction aux connotations biologiques, il admet que la vie exige la réalisation d'activités qui varient en fonction des caractéristiques personnelles. Dans ses analyses, il va déboucher à la construction d'une épreuve pour évaluer les processus de la

maturité dont les développements considèrent que les attitudes et les compétences ont les mêmes fonctions.

3.1.4- La mesure de la maturité vocationnelle

La maturité étant un « état qui prépare la prise des décisions » et observable à tous les stades de développement, son étude de l'adolescence à la vie adulte, est soumise aux mêmes principes d'analyse ; à l'adolescence on cherche à analyser la façon dont les jeunes se préparent à poursuivre leurs études et à embrasser une carrière professionnelle, donc la capacité ou les aptitudes permettant à tout individu d'exercer une carrière dans son ensemble maintenant et plus tard, quand on sait que les activités à accomplir évoluent avec le temps et le niveau de qualification atteinte. Ainsi dans tous les cas de figure, l'adaptation de l'individu à tous les stades de développement est décrite à travers ses comportements qui lui permettent de s'adapter et de réussir ultérieurement.

3.1.5- Le processus adaptatif chez l'adulte

Appliquée à l'adulte, la notion de maturité vocationnelle permet de relever deux caractères dignes du système d'adaptation des individus :

1/- une certaine flexibilité qui facilite l'acceptation par l'adulte à jouer des rôles personnels nouveaux et,

2/- la maîtrise des attitudes personnelles dans le respect des normes de l'organisation. Ici il se manifeste deux phénomènes, l'individu se trouve porteur des valeurs qui constituent son soi, qu'il fait confronter, évaluer suivant l'évolution de la vie en conformité avec ses besoins et les exigences et selon ses aspirations au développement personnel.

Lorsque l'individu se sent bien dans son milieu existentiel (bien entouré d'aide au développement), il peut développer avec quiétude ses aptitudes au travail scolaire et professionnel à l'occasion de sa mise en situation d'appropriation des ressources nécessaires (valeurs, capacité, aptitudes), ce sont ces différentes ressources qui sont souvent à l'origine de l'émergence des nouveaux sois possibles qui lui permettront de faire face aux exigences et de se confronter d'une façon positive aux réalités évolutives de l'environnement. Cette confrontation exploratoire s'appuie sur deux processus, comme le soulignent, (Guichard et Huteau, 2006, p. 110), le processus « exploration » désigne le processus de constitution d'un répertoire des possibles et la décision est le processus qui consiste à ne retenir finalement qu'un nombre limité (un ou deux) de sois possibles.

3.1.6- Maturité, mise en conformité et conformisme.

La conformité de nos jours n'est plus de mise du fait des exigences évolutives du système d'existence dans lequel le sujet vit. La maturité vocationnelle, dans sa définition de capacité qui « désigne l'état de préparation aux prises de décision en matière de formation et d'emploi » rend l'individu capable d'affronter les exigences de l'environnement dans lequel il vit, c'est-à-dire de s'engager dans un processus d'évaluation et de compromis qui nécessite la prise en compte entre ses aptitudes et les réalités sociales. C'est une mise en conformité avec un modèle de développement. Et c'est dans ce contexte que (Forner, 1998, p.9), souligne que la prise en compte par l'individu des normes comportementales en vigueur pour organiser sa vie est une nécessité adaptative manifeste.

Du point de vue de la « maturité comme capacité », la maturité est une pièce maîtresse de l'existence humaine, elle reste la composante fondamentale qui permet à la fois d'engranger les différentes ressources (connaissances et savoir-faire nouveaux) et de faciliter la « congruence » entre les aptitudes individuelles et les exigences de l'environnement, donc la maturité dans son acception de « capacité à affronter des situations nouvelles et à accomplir des tâches inhabituelles » est une faculté qui se cultive sur le plan collectif ou individuel et s'organise dans un cadre

réflexif et évaluatif qui assure la permanence de l'adéquation entre la formation et l'emploi.

La maturité permet à un individu d'évoluer et de transformer son quotidien en élargissant son horizon du monde, de ce fait comme le soulignent Guérin et Ferber (2009), pour découvrir la vie comme une relation aux autres dans leurs différences et leurs particularités » et que celle-ci ne résume pas à la réussite et à l'efficacité, mais elle est une recherche constante « d'harmonie et de cohérence en soi et avec le monde ». C'est ainsi que la maturité à travers toutes ses acceptions sécurise l'individu en développement comme le précisent Guérin et Ferber (idem), il chemine accompagné d'un projecteur de plus en plus adaptable à son état et aux situations : la lumière peut éclairer de façon large l'environnement ou se centrer sur son état intérieur ou celui d'autrui.

En l'absence d'aide à l'information et à l'orientation, la personne se trouve souvent dans une situation alarmante où tout se conjugue pour compromettre son avenir, il est dans une impasse aboutissant à l'échec et à l'abandon. Sa réussite dépend du hasard qui conduit souvent à des déceptions. Heureusement que dans certains cas, l'exercice de la profession va lui faire acquérir à travers l'expérience une maturité professionnelle selon le processus de « développement ». A ce propos, parlant du hasard, un psychologue russe, Tchebychev, 1974, p. 7), souligne, « laisser le choix

de la profession au hasard entraîne souvent des difficultés pour suivre les études dans les établissements d'enseignement supérieur, la mobilité des cadres, la nécessité d'une requalification ce qui est préjudiciable à l'État et au travailleur lui-même ». L'étude de ce problème montre qu'un choix inconsidéré de l'établissement d'enseignement supérieur dépasse considérablement les cas individuels et se manifeste aussi bien dans l'instabilité des effectifs de ces établissements qu'ensuite dans la production.

L'intérêt au travail est certainement la plus puissante motivation de l'activité humaine, et la condition indispensable de la qualité de la productivité ». C'est le levier qui permet de découvrir et de mobiliser les réserves potentielles de l'intelligence, de l'émotivité et de la volonté de l'individu à la productivité, à la réussite scolaire et professionnelle. Si le travail plaît c'est le meilleur gage de sa réussite et de la réussite complète de la vie humaine. A ce propos, Gaudron 1940, rapporté par Skliarskaia dans Préparation au travail et au choix de la profession: aspects de l'école soviétique, p. 10), précise « Si l'homme est intéressé et emballé par son travail, il utilise toutes ses forces avec intensité, il franchit tous les obstacles, il arrive à les vaincre, ne sent pas la fatigue, conduit son travail jusqu'au bout. Les efforts nécessaires pour vaincre certaines difficultés ne font qu'augmenter et croître ». Un psychologue russe (Skliarsaia, 1974, p.

10) ajoute, « une des tâches la plus importante de l'orientation professionnelle est la formation chez les élèves d'une tournure d'esprit, d'un intérêt pour le monde du travail et des professions, pour les domaines particuliers du travail, intérêt qui ne doit pas être fortuit et superficiel, mais profond et fondé. Cela exige un travail systématique, la préparation au choix de la profession ne peut pas se limiter à un travail qui se fait à la veille de quitter l'établissement scolaire en 3^{ème} ou en Terminale, car la détermination de la profession choisie est un long processus complexe lié à la formation de la personne, de l'écopier, de la préparation à exercer une activité et compte tenu de l'instabilité du marché du travail de lui donner l'habitude d'être porteur d'un projet avec des stratégies pour prévenir l'incertitude ».

Comme il faut s'attendre, de par le monde et compte tenu de la complexité des tâches du marché de l'emploi actuel avec des exigences aux difficultés croissantes, l'orientation professionnelle est un domaine particulier du travail scolaire qui exige des enseignants une préparation spéciale, un programme spécial avec des méthodes adéquates.

1/- L'information des élèves sur l'importance d'un choix réfléchi et fondé sur la profession, sur les principales formes de travail et les particularités des professions ;

2/- l'étude systématique des pratiques des particularités individuelles des écoliers, de leur niveau de préparation, de leur intérêt et de leurs goûts du niveau de développement, de leurs capacités générales et particulières, l'étude de ses particularités est naturellement du travail et de la formation ;

3/- l'aide aux élèves pour résoudre le problème du choix de la profession pour le mettre en pratique et pour réaliser l'adaptation professionnelle dans le domaine choisi et de la projection de l'avenir.

Le cheminement de Crites rapporté par Forner (1998, p. 9-10), va nous permettre d'évaluer et d'effectuer les comparaisons de la maturité des élèves qui constituent l'échantillon de notre enquête. Nous pouvons effectuer des comparaisons par âge, par sexe, par origine sociale des parents par établissement fréquenté. Nous allons aboutir à une série de réponses qui vont nous permettre dans une perspective psychologique de découvrir de qualités psychométriques que nous pouvons comparer avec celles du questionnaire du service de recherche de l'INETOP construit pour les jeunes de France. Ensuite, nous pouvons proposer la création d'un service d'aide à l'orientation en précisant les intentions psychologiques, développement de la notion de « la maturité vocationnelle » ou « maturité de carrière » dans son acception « d'état préparatoire continu à la prises de décision en matière de formation et d'emploi ». Aussi, nous formulerons

certaines suggestions pour la création d'une structure de production et de diffusion des informations relatives à la formation et à l'emploi au Gabon à l'exemple de l'ONISEP en conformité avec les réalités de la vie gabonaise, cette structure servirait de boîte à informations au service de l'aide à l'orientation.

La conception de la maturité comme capacité à adapter de nouveaux rôles, répond au souci que nous nous faisons du rôle que devrait et doit jouer l'orientation scolaire et professionnelle dans nos pays *inorganisés* ou *en développement*. Le travail en amont qui précède toute forme d'orientation, doit permettre de développer chez l'enfant des capacités cognitives afin qu'il puisse à la fois s'accepter et accepter le déroulement nécessaire de la vie humaine. La maturité étant la « capacité » qui s'acquiert pendant une période de maturation, le jeune va acquérir une maturité générale pour assumer ses propres besoins eu égard aux exigences environnementales. Les actes que les aînés posent pendant que l'enfant gravit les différentes marches ou étapes de développement concourent à ce qu'écrivait Super en 1953, selon Forner, (1998, p.10), l'ensemble de la vie est comme une succession de stades au cours desquels l'individu doit s'acquitter des tâches spécifiques pour pouvoir s'adapter. Nous savons actuellement que les tâches vocationnelles de la période d'exploration

correspondant à l'adolescence sont : la cristallisation, la spécification et la réalisation. Chacune des tâches est spécifiée : comme par exemple la cristallisation, désigne la formation d'un concept de soi professionnel et son association à des métiers, puis à des formations, et les expériences d'étudiant sont désormais telles qu'elles peuvent hiérarchiser la multitude de facteurs influençant son choix professionnel.

Ainsi les élèves de la majorité des pays en développement n'ont pas de choix étant donné que toute orientation leur est imposée, le passage d'un stade à l'autre de développement ou de maturation n'est soumis qu'au contrôle des seuls résultats scolaires: le travail scolaire compte peu pour certains élèves, ceux issus des milieux aisés passent d'une classe à l'autre par le « jeu des connaissances » ou pour d'autres par système de changement d'établissement.

3.1.7- Une autre mesure de la maturité

La compréhension du niveau (maturité) atteint sur l'ensemble des stades de développement d'un individu de l'adolescence à l'âge adulte est rendue possible par les études de Super 1957, selon Forner (1998, p. 10), sur la maturité en termes de tâches, ces études nous permettent de comparer les choix possibles d'un individu selon le stade développement

(au niveau attendu) et selon son âge chronologique. La maturité est (Super, 1957, p. 186) « le niveau atteint sur le continuum de développement allant de l'exploration au déclin ». Ce répertoire à l'adolescence comporterait cinq dimensions : orientation vers le choix, information sur les métiers préférés, anticipation, cristallisation et réalisme des préférences professionnels. En fait, Super souhaite réunir les points de vue génétique et différentiel, en mettant l'accent non sur la maîtrise des tâches par le sujet, mais sur le fait que ces tâches concernent le sujet. Ce qu'il convient de mesurer, pour lui, ce ne sont plus des compétences, mais des préoccupations des individus.

3.2- La maîtrise de l'information.

Du point de vue de la maturité vocationnelle, dans le sens cognitif, l'information est un élément de référence et d'indication en rapport avec l'environnement scolaire, professionnel et même social qu'il faut scruter les fonctionnements et les exigences dont l'individu doit être capable d'évaluer et d'interpréter selon les impératifs de son orientation. L'insertion professionnelle commande la possession d'un certain répertoire de données des réalités environnementales. Dans le développement de la notion de la maturité vocationnelle, la priorité est le

traitement des connaissances du soi, du monde du travail, des formations et des professions au bénéfice des sujets en quête d'informations, le traitement des connaissances est réalisé à l'aide des processus, dont l'exploration qui suscite chez l'individu un mouvement vers l'information, car elle motive et encourage le sujet à l'observation de l'information. Cette information est traitée en rapport avec la connaissance du soi de l'individu pour lui permettre une bonne réflexion sur l'environnement en vue de constituer son répertoire diversifié des réalités professionnelles. Une bonne information doit susciter chez le sujet l'envie de s'informer pour faciliter sa prise de décision à court terme et préparer ses projets d'avenir.

3.3- L'acceptation positive de l'incertitude

La rationalité dans la prise de décision en matière d'orientation est rendue presque impossible, d'une part par l'individu qui se développe en interaction avec les milieux qui subissent les transformations et par ricochet modifient les conduites des personnes quand on sait que le développement des individus et celui de nos sociétés ou de nos milieux immédiats sont liés, comme le soulignent Guérin et Ferber, (2009, p.11 dans le monde change... et nous ?), nous sommes modelés par notre

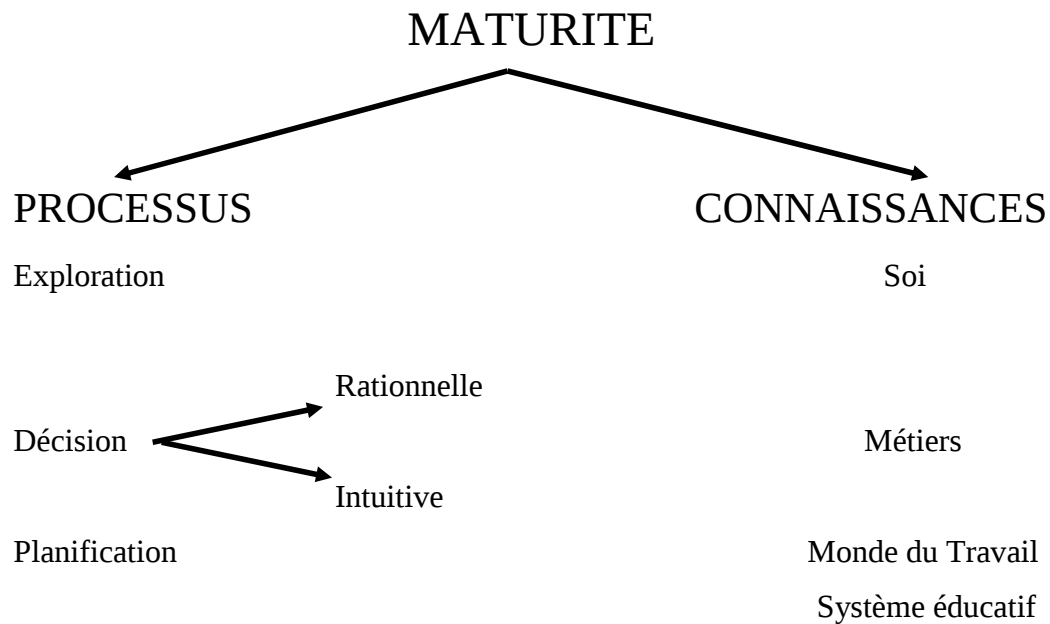
culture, mais en même temps c'est en nous transformant que nous transformons le monde. Aussi, le même développement de l'individu est sous-jacent à se confronter aux diverses situations qui lui sont imposées ou qu'il choisit. Ainsi l'individu pour se situer dans ce milieu traversé par des perpétuels changements, doit être capable d'apprendre et d'inventer continuellement des nouveaux modes d'appréhension des stratégies qui lui permettent de mobiliser des ressources nécessaires pour appréhender l'imprévisible et affronter l'inconnu. La conception de la rationalité de la maturité vocationnelle quelle que soit sa perspicacité dans la recherche et le traitement de l'information, (de la connaissance) Les diverses transformations des milieux de vie de l'individu, tout au moins familial, économique, scolaire et social, rendent les informations glanées çà et là obsolètes qu'il devient difficile prévoir l'avenir. Les objectifs qui prévalaient autrefois sont devenues caduques, c'est-à-dire celles qui assuraient la transition de l'école à l'emploi ne répondent plus aux exigences du monde en perpétuelle ébullition, l'objectif que se propose l'orientation contemporaine est d'aider les jeunes et les adultes à s'impliquer dans des actions éducatives qui influencent les décisions à court terme et préparent les prises de décision d'orientation lointaine en minimisant l'inattendu.

Les conceptions rationnelles de la maturité vocationnelle sont maintenant remises en question, alors même qu'elles se diffusent. Le fait tient, pour une part essentielle, à l'évolution générale du monde économique et à ses conséquences sur les réalités de l'orientation, (Forner et Guichard, 1987 ; Guichard 1997), rapportées par (Forner, 1998, p.20) soulignent à ce propos, une approche rationnelle de la décision, en effet, nécessite une information sur la valeur du but pour le sujet et sur la probabilité qu'il a de l'atteindre. Or l'instabilité croissante des cadres, des formes et des contenus des activités professionnelles rend de moins en moins assurée l'estimation des satisfactions que peut assurer la vie professionnelle. De même, autant les responsables des états sont dans l'incapacité à prévoir l'adéquation entre main d'œuvre et emploi, autant chacun est mal à l'aise pour estimer les chances qu'il a d'exercer réellement, dans l'avenir, l'activité qu'il souhaite. Les conditions d'application d'un modèle rationnel ne sont pas toujours suffisamment réalisées et ne le seront sans doute pas davantage dans les années à venir. On retrouve l'écho de cette incertitude dans la proposition de Riverin-Simard (1996 et 1993), (Forner, p.21), d'un « chaos vocationnel » : les carrières seraient maintenant tellement bouleversées que seules des lois dérivées de la physique du chaos permettraient d'en rendre compte.

Ce manque de confiance tient, pour une autre part, à la relative fragilité du postulat de l'efficacité des décisions strictement rationnelles en matière de carrière par rapport à d'autres démarches. Ainsi, l'étude des « styles » et des « stratégies » de décision (mentionnée dans ce travail) n'a, jusqu'à présent, que partiellement conforté la valeur des démarches strictement rationnelles en matière de décision vocationnelle. Qu'elles soient mises en évidence par entretien (Arroba, 1977) ou par questionnaire (Buck & Daniels, 1983), rapporte Forner, (1998, p.21), certaines manières de prendre des décisions s'avèrent moins efficaces pour la satisfaction des valeurs du sujet. De telles démarches ont été qualifiées, notamment, d'« impulsives », de « fataliste » ou de « dépendantes ». Ces manières de décider paraissent caractériser des formes de dysfonctionnement : l'examen d'un nombre trop restreint d'option (impulsivité) ou le renoncement à l'utilisation d'un processus personnel ressenti inutile (fatalisme) ou inefficace (dépendance). En revanche, au regard du critère de satisfaction des valeurs, il n'apparaît pas clairement qu'une approche analytique fine (démarche rationnelle) mène à de meilleures décisions qu'une approche globale (démarche intuitive).

CHAPITRE 4: La maturité vocationnelle au Gabon

4.1- Recherche sur la maturité vocationnelle



La maturité vocationnelle ou, si l'on préfère, maturité de carrière, a été développée par un questionnaire construit sur un modèle (Forner, 1995) qui décrit le traitement de trois types d'informations (connaissance du monde du travail, connaissance des formations et connaissance des professions) à l'aide de trois processus (exploration, prise de décision et planification).

4.1.1- L'outil informatique dans le processus vocationnel

Nous ne nous sommes pas tellement appesantis sur cette invention, nous avons jugé que l'outil informatique est devenu des nos jours un instrument privilégié de travail que nous pouvons qualifier de compagnon du conseiller d'orientation au service des usagers.

Là-dessus, Forner (1998, p. 23), dans ses autres parutions, s'appuie sur le maniement de l'outil informatique, c'est ainsi que, dans ce qu'il titre : le conseiller et la machine, il précise que le conseiller d'orientation s'intéresse beaucoup à l'introduction de l'informatique parmi les outils d'aide à la « guidance », mais beaucoup de points de vue à ce sujet ont fait écho, dont ceux qui perçoivent l'informatique comme un instrument qui devrait tout simplement s'ajouter à la panoplie dont dispose déjà le conseiller. Cette vision est un peu paradoxale dans la mesure où elle sous-estime le pouvoir propre de cet outil informatique, (d'autres, l'informatique et la télématique), présagent que leur action va supplanter celle du conseiller et en définitive le faire disparaître. Cette position paraît invraisemblable, l'introduction de l'informatique dans les services paraît au contraire attirer l'engouement chez le jeune peu enclin à s'intéresser spontanément aux questions de l'orientation. De nos jours, on constate que l'implantation de l'informatique à augmenter la demande des conseils

personnels. En ce domaine de l'implantation des machines, s'accompagne généralement d'une augmentation de la demande vis à vis des personnes. Pour d'autres, enfin l'informatique est un de ces outils qui transformeront notablement des activités d'aide à l'orientation.

4.1.2- Informatique outil d'évaluation : la maturité vocationnelle.

Forner et Dosnon (1994 , p. 1) énoncent que la maturité vocationnelle est un état préparatoire que les pratiques d'aide à l'orientation visent à développer chez les jeunes pour leur permettre de mieux prendre leurs décisions.

La maturité vocationnelle constitue un repère important pour les activités psychopédagogiques des conseillers, même si elle reste susceptible d'acceptions variées. Elle devient une capacité à traiter efficacement nos divers types d'informations (sur soi, sur le monde du travail, sur les formations et sur les professions), à l'aide de divers processus grâce aux Responsables de la Direction Générale des Enseignements et de la Pédagogie), qui nous ont donné leur accord par écrit pour entrer en contact avec les responsables des établissements concernés.

Nous avons contacté chaque chef d'établissement et chacun d'eux nous a donné rendez-vous selon leur convenance du jour où nous devrions revenir pour effectuer notre recherche.

Cette recherche sur la maturité vocationnelle concerne trois établissements du premier cycle de l'enseignement secondaire. L'un est un lycée d'application, le lycée Nelson Mandela qui comporte deux cycles, le premier va de la sixième en troisième et le second cycle de la seconde en terminale. Cet établissement se situe face à l'université nationale gabonaise dont le recrutement des élèves se fait dans un milieu nettement favorisé. Les deux autres établissements sont des collèges confessionnels :

L'un est catholique et se compose de deux cycles aussi qui se repartissent comme suit : de la sixième à la troisième et le second cycle de la seconde à la terminale. Cet établissement recrute aussi ses élèves dans un milieu favorisé dont la majorité des élèves est issue des parents catholiques, c'est l'institut de l'immaculée conception de Libreville.

Le troisième établissement est un collège privé protestant qui comporte seulement un cycle de la sixième à la troisième et dont le milieu de recrutement peut être considéré peu favorisé, le collège

privé protestant de Baraka. Nous avons adapté le questionnaire de Forner (1995) utilisé par le Service de Recherche de l'I.N.E.T.O.P.

Un questionnaire a été distribué à chaque élève de classe de troisième choisie. Nous avons fait lecture des consignes portées sur la première feuille du questionnaire en leur expliquant comment procéder pour remplir chaque questionnaire.

Au lycée d'application Nelson Mandela, trois classes ont été choisies avec un effectif de 102 sujets dont 41 garçons et 61 filles. À l'Institut Immaculée Conception deux classes ont été choisies et leurs effectifs s'élèvent à 74 sujets dont 27 garçons et 47 filles. Au collège privé protestant de Baraka deux classes ont été choisies et comptent 62 sujets dont 21 garçons et 41 filles.

On note ici que dans les trois établissements concernés, les effectifs des filles est le plus élevé que celui des garçons =148 filles (soit 62 %) et 90 garçons (soit 38 %)

A travers cet exemple, nous voyons qu'au Gabon la scolarisation de filles est prise en considération et que le Gabon par rapport aux autres États de l'Afrique Centrale respecte les droits de l'enfant à l'éducation et la formation en son article 7.

Les choix d'options d'étude de notre échantillon se répartissent de la manière suivante :

- Études commerciales = 1 élève, soit 0.44 %,
- Études littéraires = 107 élèves, soit 47.35 %,
- Études scientifiques = 115 élèves soit 50.88 %,
- Études techniques = 3 élèves soit 1.33 %.

Étant donné les faibles effectifs en études économiques et en études techniques, nous n'étudierons que le sous échantillon El. : Études littéraires et Esc : Études scientifiques = (222 élèves).

On note dans l'ensemble que 48,2 % choisissent les études littéraires alors que 51.8 % optent pour des études scientifiques.

On note sur le tableau 6 ci-dessous, que sur 100 sujets qui choisissent les études littéraires :

- 40,19 % viennent de Baraka,
- 30,84 % viennent de l'Institut Immaculée Conception,
- et 28,97 % viennent du lycée d'Application Nelson Mandela.

Aussi, sur 100 sujets venant de Baraka, 7^{ème} ligne, 76.79 choisissent les études littéraires et seulement 23.21 optent pour des études scientifiques.

En général un garçon choisit presque deux fois moins l'option littéraire qu'une fille (odd ratio = .46), et choisit deux fois plus qu'une fille l'option scientifique (1,8).

Mais en tout il y a douze élèves qui ne se sont pas prononcés ou qui sont indécis. Comme l'indique la définition de l'indécision de Forner (1998, p.5), l'indécision désigne l'incapacité d'une personne à exprimer un choix quand elle est incitée à le faire. Comme il s'agit du choix des filières scolaires, notre indécision peut être qualifiée d'indécision scolaire.

Aussi, nous pouvons mettre en relief plusieurs facteurs qui influencent le comportement des sujets indécis :

Ce peut être le manque de méthode qui incite à la prise de décision par l'entremise de certaines stratégies, telle que la stratégie de la logique qui permet à un sujet *d'apprécier froidement et objectivement la situation afin de pouvoir choisir la solution qui lui permette d'atteindre au mieux ses objectifs ou de faire valoir au mieux ses propres mérites*.

(Forner, 1998, p.23), précise : l'évolution récente des conceptions de la prise de décision est peut-être exprimée plus simplement par Langer (1990 ; Langer & Piper, 1987 ; voir aussi Wach & al. 1996), dont l'argumentation serait globalement la suivante : dans un univers fini et stable, on peut déterminer des options ; pour chacune on peut s'informer sur les satisfactions qu'elles peuvent apporter et sur les possibilités d'occurrence ; la

recherche d'information va abaisser le risque d'erreur et la réduction d'incertitude est un indice de qualité de décision. Or, si l'on a peut-être eu intérêt à penser un temps les décisions vocationnelles en ces termes, l'évolution est telle que ce n'est plus le cas : l'ensemble fini et stable des carrières n'existe nulle part. Comme il n'existe pas d'option, il convient d'en créer ; la recherche d'information n'a pas pour but de réduire l'incertitude mais d'obtenir « l'implication » du sujet.

Dans cette perspective s'agissant d'un comportement en situation selon nos résultats qui présentent l'indécision comme très minoritaire, Forner (1998 (idem), note ainsi que l'indécision en matière de formation et d'emploi est particulièrement faible à la fin de l'enseignement du collège (en classe de troisième) alors qu'elle est nettement plus élevée tant en classe de cinquième qu'en classe de première au lycée (Benedetto, 1987, Forner & al. Martin, 1998). De telles variations sont difficilement compatibles avec des conceptions développementales simples.

Notre échantillon présente une forte variabilité quant à l'âge. Un sujet a moins de 13 ans, 13 sujets ont 13 ans, 38 ont 14 ans, 54 ont 15 ans, 49 ont 16 ans et le reste (79 élèves) a plus de 16 ans. Quand on sait que l'enseignement est obligatoire jusqu'à 16 ans, on

est en droit de dire que le reste a déjà dépassé l'âge obligatoire, par conséquent ce reste pourrait être incité à s'orienter en formation technique et professionnelle pour combler les demandes en main d'œuvre qualifiée dont les secteurs modernes public et privé ont tant besoin.

Notre recherche sur la maturité vocationnelle ou, de carrière ou si l'on préfère maturité professionnelle, a été opérationnalisée par le questionnaire de Forner du service de recherche de l'INETOP (Forner, 1995) pour décrire le traitement de trois types d'informations (connaissance de formation, connaissance du monde du travail, connaissance des formations et connaissance des professions) à l'aide de trois processus (exploration, prise de décision et planification).

4.2.-Les processus :

Les réponses possibles aux items sont « "V= vrai", "F= faux", et "? = je ne sais pas" ». La réponse donnée apporte un point lorsqu'elle correspond au parcours mesuré, zéro sinon (je ne sais pas est noté zéro).

4.2.1- L'exploration

Il s'agit d'une recherche non organisée, ni finalisée auprès de diverses sources d'informations. Elle a été appréciée par un score construit à partir des réponses à treize items tels que : « je me suis déjà informé sur la manière dont se fait l'orientation » ou « je m'informe auprès des personnes dont le métier intéresse ».

4.2.2- La prise de décision.

Elle est appréciée par seize items présentés en quatre groupes de quatre métiers, chaque groupe correspondant à une situation d'orientation particulière. On demande d'évaluer par "vrai" ou "faux" la réponse proposée par l'item selon que l'on s'y reconnaît ou pas. Ainsi au scénario : « si je devais choisir quelle matière présentée au brevet des collèges, il est demandé de se comparer aux quatre solutions suivantes : 1/ j'en retiendrais une rapidement et j'en changerais en cas de besoin. 2/ j'essaierais d'apprécier celle où je me sentrais le plus à l'aise, 3/ je me conformerais aux conseils des enseignants, 4/ je réfléchirais longuement pour préciser laquelle serait la plus utile à mon avenir.

4.2.3-La planification :

C'est l'organisation de la décision de manière temporelle ou modulaire dans la poursuite d'une multiplicité de buts intermédiaires, ici c'est l'organisation des projets scolaires et professionnels. Elle est appréciée par 13 items « Pour organiser mes projets scolaires et professionnels, A/ je préfère m'intéresser au présent plutôt qu'organiser mon avenir, B/ j'ai déjà réfléchi aux moyens de trouver un emploi malgré le chômage, C/ J'ai déjà présenté dans le détail mes projets d'avenir à mes parents, G/ j'ai déjà construit des projets précis en matière de formation et de métier. Pour chaque item trois réponses sont possibles : « vrai » « faux » et « je ne sais ».

4.3.- Connaissance des formations.

Elle est appréciée à l'aide de 12 items, le sujet doit répondre à des questions classiques sur le système éducatif. Par exemple, à l'item « c'est en fin de troisième que l'on choisit la série de son baccalauréat » ou « après une seconde générale et technologique on a le choix entre plusieurs bacs ».

4.4- Connaissance du monde professionnel.

Elle est appréciée à l'aide de 12 items comme « Je préfère m'intéresser au présent plutôt qu'organiser mon avenir ; j'ai réfléchi aux moyens de trouver un emploi malgré le chômage ; pour trouver un emploi, on est obligé de s'inscrire à l'ANPE.

4.5- Connaissance des professions.

Pour évaluer la connaissance des professions, des groupes de cinq métiers sont proposés suivant 16 items. A chaque item il faut répondre en choisissant parmi les cinq professions proposées les deux qui correspondent le mieux à une caractéristique donnée. Par exemple : A/ pisciculteur, B/ Plâtrier, C/ Menuisier, D/ Fleuriste, E/ couvreur. A la question « quels sont les deux où l'on travaille le plus souvent à l'extérieur » ? L'association des réponses A et E est notée « 1 » toutes les autres réponses sont notées « 0 ».

4.6- Description statistique de l'échantillon.

On trouve dans les tableaux de 1 à 7 la description de l'échantillon en termes de sexe, âge, établissement fréquenté et type d'études poursuivies.

Tableau 1 : Distribution des âges des sujets

A	Fréque	Pourcent	Fréquence	Pourcentage cumulé
ge	nce	age	cumulée	
< 13	1	0.42	1	0.42
13	13	5.46	14	5.88
14	38	15.97	52	21.85
15	54	22.69	106	44.54
16	49	20.59	155	65.13
17	47	19.75	202	84.87
18	19	7.98	221	92.86
19	13	5.46	234	98.32
20	3	1.26	237	99.58

0				
2	1	0.42	238	100.00
1				

Si l'on considère que la scolarité obligatoire au Gabon est de 6 à 16 ans, on a : 106 élèves n'ayant pas encore atteint l'âge limite et 49 élèves ayant déjà dépassé cette limite.

Tableau 2 : Fréquence des sexes.

C	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pourcentage cumulé
lasse	ce	ge		
1	90	37.82	90	37.82
2	148	62.18	238	100.00

Tableau 3 : Fréquence selon l'établissement fréquenté.

Coll	Fréquence	Pourcentage	Fréquence cumulée	Pourcentage cumulé
ège	ence	ge		
Bar	62	26.05	62	26.05

aka				
I.I.	74	31.09	136	57.14
C				
L.D	102	42.86	238	100.00
Appli				

Tableau 4 : Fréquence selon le sexe et l'établissement fréquenté.

Fréquence Pourcentage Pourct. en	BARAK	I.I.C	L.D	Total
ligne Pourct. En col	A		APPLI	
M 1	21 8.82 23.33 33.87	28 11.76 31.11 37.84	41 17.23 45.56 40.20	90 37.82
F 2	41 17.23 27.70 66.13	46 19.33 31.08 62.16	61 25.63 41.22 59.8	148 62.18
Total	62 26.05	74 31.09	102 42.86	238 100.00

Tableau 5 : Fréquence selon le sexe et l'âge.

Fréquence Pourcentage Pourct. en ligne Pourct. en col	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
M	5	10	15	24	22	5	8	1	0	90
	2.11	4.22	6.33	10.13	9.28	2.11	3.38	0.42	0.00	37.97
	5.56	11.11	16.67	26.67	24.46	5.56	8.89	1.11	0.00	
	38.46	26.32	27.78	48.98	46.81	26.32	61.54	33.33	0.00	
F	8	28	39	25	25	14	5	2	1	147
	3.38	11.81	16.46	10.55	10.55	5.91	2.11	0.84	0.42	62.03
	5.44	19.05	26.53	17.01	17.01	9.52	3.40	1.36	0.68	
	61.54	73.68	72.22	51.02	53.19	73.68	38.46	67.67	100.00	
Total	13	38	54	49	47	19	13	3	1	237
	5.49	16.03	22.78	20.68	19.83	8.02	5.49	1.27	0.42	100.00

Tableau 6 : Fréquence selon le type d'études suivies.

Code	Fréquence	Pourcent	Fréquence cumulée	Pourcentage cumulé
com. ét.	1	0.44	1	0.44
litt. ét.	107	47.35	108	47.79
sci. ét.	115	50.88	223	98.67
tech. ét.	3	1.33	226	100.00

Fréquence manquante = 12

Tableau 7 : Fréquence selon le sexe et les études suivies.

ligne col	Fréquence Pourcentage Pourct. en	ec	el	esc	et	Total
	Pourct. En					
M	1	22	58	2	83	
	0.44	9.73	25.66	0.88	36.73	
	1.20	26.51	69.88	2.41		
	100.00	20.56	50.43	66.67		
F	0	85	57	1	143	
	0.00	37.61	25.22	0.44	63.27	
	0.00	59.44	39.86	0.70		
	0.00	79.44	49.57	33.33		
Total	1	107	115	3	226	
	0.44	47.35	50.88	1.33	100.00	

4.7- Analyse

Cette conception de la maturité peut elle être appliquée au Gabon ?

Si oui, l'épreuve présente-t-elle les qualités psychométriques suffisantes et est-elle, en tout cas, proche de celle de l'échelle adaptée à la France.

4.7.1- Sensibilité des items

Sensibilité des items (voir tableau A à F)

- Les fréquences des items d'explorations varient de. 19 922%

autour d'une médiane =. 52 (tableau A)

- Les fréquences des items de décision varient de 17 à 91%

autour d'une médiane = . 54 (tableau B)

- Les fréquences des items de planification varient de 36 à 72%

autour d'une médiane = . 52 (tableau C)

- Les fréquences des items comme formation varient de 11 à 86%

autour d'une médiane = 21 (tableau D)

- Les fréquences des items comme profession varient de 02 à 74%

autour d'une médiane = 23 (tableau E)

- Les fréquences des items du monde professionnel varient de 05 à 70%

autour d'une médiane = 63 (tableau F)

seuls 5 items ont w fréquence > 90 ou < 10

l'ensemble des items ont des réponses différenciées et de difficulté variable.

Tableau 8 : de 8 A à 8 F

Fréquences des bonnes réponses aux items de l'échelle.

Tableau A		Tableau B		Tableau C	
Exploration		Décision		Planification	
Item	Fréquence	Item	Fréquence	Item	Fréquence
pe1	0.19	pd1	0.35	pp1	0.72
pe2	0.70	pd2	0.91	pp2	0.59
pe3	0.47	pd3	0.17	pp3	0.52
pe4	0.50	pd4	0.84	pp4	0.61
pe5	0.81	pd5	0.18	pp5	0.37
pe6	0.52	pd6	0.79	pp6	0.36
pe7	0.92	pd7	0.42	pp7	0.38
pe8	0.73	pd8	0.82	pp8	0.41
pe9	0.34	pd9	0.70	pp9	0.60
pe10	0.67	pd10	0.54	pp10	0.49
pe11	0.32	pd11	0.76	pp11	0.61
pe12	0.79	pd12	0.25	pp12	0.52
pe13	0.65	pd13	0.61	pp13	0.53
		pd14	0.10		
		pd15	0.85		
		pd16	0.37		

Tableau D		Tableau E		Tableau F	
Connaissance des formations		Monde professionnel		Connaissance des professions	
Item	Fréquence	Item	Fréquence	Item	Fréquence
pcf1	0.27	pmp1	0.05	pcp1	0.07
pcf2	0.34	pmp2	0.27	pcp2	0.02
pcf3	0.20	pmp3	0.36	pcp3	0.71
pcf4	0.48	pmp4	0.50	pcp4	0.58
pcf5	0.12	pmp5	0.70	pcp5	0.42
pcf6	0.19	pmp6	0.37	pcp6	0.15
pcf7	0.36	pmp7	0.30	pcp7	0.23
pcf8	0.21	pmp8	0.51	pcp8	0.74
pcf9	0.11	pmp9	0.54	pcp9	0.40
pcf10	0.86	pmp10	0.24	pcp10	0.34
pcf11	0.79			pcp11	0.48
pcf12	0.17			pcp12	0.06
				pcp13	0.21
				pcp14	0.28
				pcp15	0.15
				pcp16	0.21

Tableau 9 : Sensibilité des échelles – Réponses observées et observables.

Échelle	Nombre de valeurs observées	Pour un nombre de valeurs potentiellement observables	Soit un pourcentage :
Exploration	11	14	79 %
Décision	16	17	94 %
Planification	13	14	93 %
Connaissance des formations	10	13	77 %
Monde professionnel	9	11	82 %
Connaissance des professions	11	17	65 %

Processus	24	39	61 %
Connaissance	20	25	80 %
vocationnelle			

La sensibilité des échelles est importante : les valeurs effectivement observées représentent, selon les échelles, entre 61 °/° et 94 °/° des valeurs théoriquement observables.

Tableau 10 : Caractéristiques des échelles après suppression des items insuffisants.

Libellé	be	Moyenne	Ecart-type	in	ax	Aplatissement	Asymétrie
Exploration (13 items)	38	7,62	2,25		2	-0,222	-0,416
Exploration sans item7 (12 items)	38	6,7	2,21		1	-0,298	-0,397
Décision (16 items)	38	8,66	2,64		6	0,941	-0,343
Décision sans items 2 8 (14 items)	38	6,93	2,51		4	0,484	-0,165
Planification (13 items)	38	6,73	2,6		2	0,173	-0,396
Connaissance des formations (12 items)	38	4,11	1,95			-0,186	-0,134
Connaissance des formations sans les items 1,5,9	38	3,62	1,79			-0,262	-0,217
Monde professionnel (10 items)	38	3,84	1,85			-0,423	-0,095
Monde professionnel sans les 1,9,10 (7 items)	38	3	1,65			-0,575	-0,297
Connaissance des professions	38	5,06	2,06		1	0,392	-0,177
Connaissances des professions sans les items1,2,6,9,10,12,13 (9 items)	38	3,8	1,79			-0,584	-0,043
Processus	22	20,54	4,55		4	0,212	-0,182
Connaissance vocationnelle	22	10,4	3,47		1	0,053	-0,27

Tableau 11 : Fidélité (homogénéité). Corrélation item – total.
Coefficient

11 – A - Exploration

Corrélations Item-test et alpha de l'échelle sans l'item :					
Variables brutes			Variables centrées réduites		
	Variable supprimée	Corrélation avec total Alpha		Corrélation avec total Alpha	
pe1	0.155367	0.499479	0.150694	0.483664	
pe2	0.123804	0.508317	0.106190	0.494836	
pe3	0.180675	0.494708	0.185545	0.474771	
pe4	0.311084	0.457616	0.307847	0.442544	
pe5	0.249928	0.478857	0.250998	0.457723	
pe6	0.187496	0.492840	0.175569	0.477329	
pe7	-.034944	0.525614	-.035642	0.529099	
pe8	0.296697	0.464993	0.293839	0.446317	
pe9	0.108480	0.512920	0.102680	0.495709	
pe10	0.220974	0.483684	0.223750	0.464875	
pe11	0.147275	0.502740	0.152510	0.483204	
pe12	0.261612	0.475593	0.258267	0.455802	
pe13		0.232184 0.480608	0.225746	0.464354	

11-B Décision.

Corrélations Item-test et alpha de l'échelle sans l'item :

Variables brutes			Variables centrées réduites	
Variable	Corrélation		Corrélation	
Supprimée	avec total	Alpha	avec total	Alpha
pd1	0.197215	0.629217	0.194038	0.630095
pd2	0.154226	0.631582	0.155887	0.635469
pd3	0.232609	0.622719	0.228413	0.625197
pd4	0.252094	0.620301	0.252812	0.621688
pd5	0.307780	0.612712	0.303420	0.614324
pd6	0.260495	0.618766	0.275625	0.618383
pd7	0.254192	0.620072	0.242008	0.623245
pd8	0.121887	0.636995	0.135511	0.638312
pd9	0.268627	0.617371	0.258860	0.620814
pd10	0.261759	0.618842	0.257038	0.621077
pd11	0.266366	0.617759	0.273197	0.618735
pd12	0.235613	0.622362	0.231833	0.624707
pd13	0.239495	0.622472	0.250008	0.622092
pd14	0.220701	0.624794	0.213619	0.627311
pd15	0.360738	0.606761	0.363321	0.605455
pd16	0.344764	0.604433	0.344412	0.608272

11 – C – Planification.

Corrélations Item-test et alpha de l'échelle sans l'item :					
Variables brutes			Variables centrées réduites		
Supprimée	Variable avec total	Corrélation Alpha		Corrélation avec total	Alpha
pp1	0.333680	0.547627		0.332982	0.547084
pp2	0.162149	0.580505		0.164550	0.580977
pp3	0.237836	0.565411		0.237327	0.566594
pp4	0.264058	0.560126		0.265296	0.560961
pp5	0.182703	0.576282		0.182712	0.577424
pp6	0.206118	0.571656		0.206017	0.572830
pp7	0.153169	0.582084		0.152324	0.583355
pp8	0.261697	0.560547		0.260366	0.561958
pp9	0.207814	0.571416		0.207833	0.572470
pp10	0.189161	0.575344		0.190837	0.575827
pp11	0.260314	0.560884		0.259825	0.562067
pp12	0.332726	0.545520		0.332503	0.547184
pp13	0.283072	0.556026		0.284709	0.557016

11- D. Connaissance des formations

Corrélations Item-test et alpha de l'échelle sans l'item :

Variables brutes			Variables centrées réduites		
	Variable supprimée	Corrélation avec total	Alpha		Corrélation avec total
pcf1	0.079363	0.524983		0.078658	0.508050
pcf2	0.168207	0.502028		0.166555	0.484995
pcf3	0.293799	0.467432		0.300598	0.448131
pcf4	0.250531	0.476759		0.246823	0.463171
pcf5	0.034927	0.525702		0.035457	0.519066
pcf6	0.244394	0.480435		0.239717	0.465133
pcf7	0.331452	0.450622		0.333786	0.438677
pcf8	0.305009	0.463552		0.280901	0.453679
pcf9	0.027686	0.526711		0.027710	0.521020
pcf10	0.192174	0.494199		0.182841	0.480627
pcf11	0.186866	0.495062		0.183540	0.480439
pcf12	0.254285	0.478866		0.250090	

11- E - Connaissance du monde professionnel

:

Variables brutes			Variables centrées réduites		
Variable supprimée	Corrélation avec total	Alpha		Corrélation avec total	Alpha
pmp1	0.028234	0.445923		0.032699	0.447044
pmp2	0.271239	0.376903		0.269888	0.359371
pmp3	0.233216	0.389135		0.222942	0.377560
pmp4	0.119143	0.434195		0.116805	0.417147
pmp5	0.257090	0.381244		0.261106	0.362806
pmp6	0.263826	0.377051		0.242501	0.370034
pmp7	0.226050	0.392949		0.230781	0.374553
pmp8	0.184572	0.408290		0.181410	0.393302
pmp9	0.070297	0.452756		0.060244	0.437393
pmp10	0.054191	0.451797		0.058287	0.438083

11- F. Connaissance des professions.

Variables brutes			Variables centrées réduites	
	Variable	Corrélation	Corrélation	
	supprimée	avec total	Alpha	
pcp1	0.008784	0.390024	0.019227	0.370893
pcp2	-.016021	0.389612	0.003043	0.377352
pcp3	0.112794	0.370530	0.088274	0.350487
pcp4	0.198535	0.340980	0.192364	0.318606
pcp5	0.220718	0.332974	0.184859	0.320950
pcp6	0.060353	0.383337	0.069869	0.355983
pcp7	0.240911	0.331611	0.207943	0.313717
pcp8	0.218387	0.337461	0.210645	0.312865
pcp9	0.050698	0.392257	0.035099	0.366254
pcp10	-.067773	0.428297	0.071856	0.396933
pcp11	0.132128	0.364622	0.118580	0.341345
pcp12	0.105678	0.374027	0.099315	0.347169
pcp13	0.024079	0.395082	0.029131	0.368002
pcp14	0.295458	0.311027	0.321766	0.277043
pcp15	0.064822	0.382025	0.062998	0.358025
pcp16	0.170699	0.353707	0.195432	0.317645

Les fidélités (au sens de homogénéité)

Des échelles sont seulement moyennes :

- 53 exploration
- 64 décision
- 58 planification

- 53 formations
- 45 monde professionnel
- 43 professions

Ces valeurs moyennes sont suffisantes pour comparer des groupes,
l'épreuve peut être utilisée pour des expérimentations de groupes.

Ces valeurs sont insuffisantes pour des pronostics individuels ;
l'épreuve devrait être améliorée par sa fidélité.

Validité structurelle

Pour valider cette épreuve, nous avons utilisé l'analyse factorielle en reprenant les mêmes techniques que Fornier & al (2005).

Nous avons retenu six facteurs et utilisé un mode de rotation oblique
« PROMAX »

- Pour échelle exploration, il y a répartition des saturations des items sur deux facteurs selon la forme (vrai / faux) de la réponse.

- Il est de même pour l'échelle de décision

- Pour l'échelle de connaissance des formations

- Pour l'échelle monde professionnel

on retrouve la même organisation

que pour l'échelle décision.

- L'échelle de connaissance des professions

s'organise à l'identique mais pas sur les mêmes facteurs.

Tableau 12 : Validité : Analyse factorielle - Rotation Promax

tem	ctor1	ctor2	ctor3	ctor4	ctor5	ctor6	
e1	5	-4	-9	3	11	<u>28</u>	
e2	8	6	<u>1</u>	10	<u>30</u>	7	
e3	<u>1</u>	3	-2	7	10	-3	
e4	<u>2</u>	9	-4	5	13	11	
e5	<u>3</u>	-12	3	7	13	6	
e6	<u>1</u>	6	-8	3	<u>22</u>	1	
e7	2	-9	3	3	<u>38</u>	15	
e8	<u>5</u>	-19	11	7	3	4	
e9	5	-22	-2	<u>2</u>	5	<u>22</u>	
e10	1	<u>29</u>	-4	0	-4	<u>23</u>	
e11	1	2	14	5	-1	<u>27</u>	
e12	<u>4</u>	10	-2	1	-2	12	
e13	7	13	10	3	16	<u>21</u>	
d1	6	-2	<u>1</u>	3	0	-7	
d2	8	<u>23</u>	6	-2	9	-3	
	1	12	8	3	3	4	

d3	5									
						1				
d4		4	<u>32</u>		3	4		3		-7
					<u>2</u>					
d5		3	14	<u>8</u>			8	4		8
		-			-		1			
d6	7		<u>57</u>	16		3		2		13
		-			<u>3</u>					
d7	14		-3	<u>7</u>			7	<u>22</u>		4
		1			-		1			-
d8	2		16	13		0		-4	18	
		2					-			
d9	4		<u>28</u>		2	12		5		15
					<u>3</u>		1			-
d10		9	1	<u>5</u>		1		9	15	
		-								
d11	4		<u>49</u>		-1		2	-9		8
		-			<u>3</u>					
d12	5		1	<u>3</u>			5	9		-3
		<u>3</u>					-			
d13	<u>3</u>		<u>31</u>		-8	13		2		-9
					<u>2</u>		1	-		-
d14		0	3	<u>5</u>		0		14	13	
		-			1			-		-
d15	4		<u>62</u>	5			8	11	19	
		<u>2</u>			<u>4</u>		-			
d16	<u>0</u>		15	<u>1</u>		13		4		-3
		1			1		<u>2</u>	-		-
p1	0		17	7		<u>6</u>	16		26	
							1	-		
p2		5	4		6	5	35			-1
							<u>2</u>	-		
p3		7	0		-2	<u>9</u>	18			-5
							<u>3</u>			
p4		1	0		9	<u>6</u>		6		12

		1				<u>2</u>		
p5	4		-6		3	<u>9</u>	5	-2
						1	-	
p6		4	6		-1	0	<u>27</u>	-4
						<u>2</u>		
p7		4	-3		-2	<u>8</u>	0	-2
p8		0	7		4	7	22	2
					-	1	-	
p9		3	19	10		4	18	-2
					1	1		-
p10		0	-8	2		8	-3	<u>32</u>
		1			1		-	
p11	0		<u>20</u>	0		5	11	7
					-	<u>2</u>	-	-
p12		9	0	12		<u>7</u>	15	16
		1			1	<u>3</u>		
p13	2		16	8		<u>8</u>	-9	-4

.../...

		Fa	Fact	Fa	Fa	Fa	F
item	ctor1	or2	ctor3	ctor4	ctor5	actor6	
cf1		-8	6	<u>22</u>	5	-4	6
					-		<u>2</u>
cf2		21	-5	-6	14	-13	<u>2</u>
					-		<u>2</u>
cf3		17	15	14	21	11	<u>9</u>
					-		
cf4		32	9	11	11	-12	3
cf5		4	-10	8	-1	18	7
							<u>4</u>
cf6		10	5	8	4	1	<u>0</u>
							<u>2</u>
cf7		22	-12	<u>21</u>	6	-11	<u>1</u>

					-		<u>3</u>
cf8	10	-1		18 19		-31 <u>8</u>	
cf9	2	7		7	11	11	3
				-	-		
cf10	34	8	13		10	9	-2
				=			-
cf11	52	-4	<u>23</u>		-3	-5 11	
							<u>2</u>
cf12	28	-17		8	11	-12 <u>0</u>	
							1
mp1	-4	-11	<u>33</u>		-7	-8 7	
							1
mp2	12	-9	<u>20</u>		11	20 6	
							1
mp3	<u>31</u>	9		10	<u>22</u>	13 1	
mp4	5	19		17	-6	-3	-5
							1
mp5	10	4		7	7	-4 4	
							1
mp6	<u>31</u>	8		4	<u>24</u>	12 2	
mp7	<u>30</u>	3		18	0	-3	0
mp8	15	3		3	10	6	6
							1
mp9	-2	18		-3	<u>21</u>	-26 5	
mp10	7	0		-5	-4	-25	6
							-
cp1	-3	-7		-5	9	7 13	
							-
cp2	-6	-13		<u>29</u>	-5	-14 18	
	<u>24</u>	-2		5	15	14	-9

cp3						
cp4	9	9	<u>24</u>	1	<u>29</u>	0
						-
cp5	12	3	1	5	<u>25</u>	10
						-
cp6	10	1	1	7	2	21
cp7	4	<u>20</u>	6	3	<u>39</u>	7
				-		-
cp8	-2	18	2	18	<u>27</u>	14
cp9	3	-5	-2	1	16	2
				-		
cp10	-7	5	-8	17	-10	3
cp11	7	9	14	-2	13	-3
cp12	11	5	7	-6	2	-1
						-
cp13	10	11	0	-4	3	16
						-
cp14	3	-6	<u>26</u>	1	16	27
	-					
cp15	13	-4	<u>29</u>	10	6	4
	-					-
cp16	12	-5	<u>21</u>	9	15	10

La version du questionnaire de maturité adaptée au Gabon présente des qualités psychométriques comparables à celles de la version initiale construite pour les adolescents de France même si elles sont plus faibles.

Ces données sont compatibles avec l'hypothèse de la validité de la notion de la maturité de carrière pour l'aide à l'orientation au Gabon.

Ainsi dans la perspective d'attirer l'adhésion des décideurs gabonais pour la création d'un service d'aide à l'orientation, s'impose le développement de la notion de la maturité vocationnelle en tant qu'état de préparation continue à la prise de décision en matière de formation et d'emploi, sa conception d'évaluation ou de modélisation va nous permettre de traiter différentes connaissances grâce à ses processus (exploration, décision et planification) dont l'effet provoquera chez les sujets l'émergence des conduites destinées à les aider à s'informer pour constituer leur répertoire des compétences, de sois possibles qui assurent la prise de décision à court terme préparant ainsi les projets d'orientation future.

CHAPITRE 5: Constat et suggestions

5.1- Constat

Notre pays est dépourvu de la main d'œuvre qualifiée suffisante, son système d'orientation scolaire et professionnelle doit à la fois évaluer des aptitudes dans le souci de faire coïncider le profil individuel avec un profil de poste de travail ; il doit aussi gérer l'orientation et la reconversion des adultes. Pour illustrer les signes de décrépitude de l'économie gabonaise, la Direction Générale des Ressources Humaines avait commandé un projet de d'étude sur la gestion des ressources humaines réalisée (en janvier 1987, p.1-26), par : la Société d'Étude pour le Développement Économique et Social, 15, Rue Bleue 75009 Paris) . Mission Exploratoire Sur la situation et les perspectives de la planification des Ressources Humaines au Gabon à laquelle prenaient part, Nong Zueu, (Directeur de la Planification des Ressources Humaines) et Nzigou Moundounga, (Directeur de la Promotion et des Ressources Humaines), (1987, p.3), soulignent, la grave crise économique que traverse actuellement le pays modifie complètement la problématique des ressources humaines. La réduction drastique des dépenses publiques va se répercuter sur de nombreux secteurs de l'économie qui, selon les cas, verront leur croissance ralentie, stoppée ou même réduire leurs activités. Dans l'ensemble, on prévoit d'ores et déjà un

blocage des recrutements dans la fonction publique, des licenciements dans le secteur privé et para - public pouvant toucher plusieurs milliers de personnes, et, par voie de conséquence, des difficultés accrues pour l'insertion des jeunes.

Une telle politique, basée sur le simple contrôle du jeu des comportements individuels n'a pas nécessité une connaissance statistique du marché du travail ni la constitution d'un appareil administratif fort de planification des ressources humaines. Ainsi le Gabon a-t-il pu négliger jusqu'à présent de présenter des statistiques démographiques détaillées, d'enquêter régulièrement sur sa main d'œuvre, de suivre attentivement le devenir professionnel des déscolarisés ou des diplômés, de contrôler rigoureusement les mécanismes du marché du travail (p.3).

On ignore le nombre exact des demandeurs d'emploi se présentant chaque année sur le marché du travail. Si le nombre actuel des diplômés de l'appareil national d'éducation formation est connu, ceux-ci ne représentent qu'une minorité des candidats à l'emploi. Les déscolarisés quant à eux sont estimés à environ 16.000/an, mais il faut supposer que moins de la moitié d'entre eux se présentent sur le marché du travail. Les flux de réinscription dans les différentes filières d'éducation et de formation ainsi que les attitudes des déscolarisés selon leur âge et leur niveau scolaire, n'ont pas fait l'objet d'études précises. Par ailleurs, si un

récent recensement des étrangers a fourni d'utiles renseignements, il ne semble pas exister d'estimations récentes sur les flux migratoires (p.5) ».

Le Gabon étant un pays inorganisé jusqu'à ce jour, comme tant d'autres États francophones d'Afrique centrale, il se trouve actuellement comme la France et d'autres pays occidentaux qui étaient confrontés à la situation du déficit de la main d'œuvre qualifiée par manque d'un système d'information et d'orientation scolaire et professionnelle.

Ainsi les pouvoirs publics doivent s'activer en vue de faire bénéficier et de faire reconnaître à chaque individu le droit de qualification professionnelle en leur accordant le droit à la construction d'un projet professionnel ou à la construction d'un parcours de formation professionnelle individuelle ou collective. Le souci premier des pouvoirs publics est d'encourager l'efficacité de l'école en termes d'insertion professionnelle et en évaluant ses produits, ceci faciliterait la mise à l'œuvre d'un principe d'émergence dans l'évolution de l'être humain issu de toutes les couches sociales du pays.

Suite à l'inorganisation fondamentale, à la course effrénée à l'enrichissement illicite de tous les dirigeants du régime en place depuis quatre décennies, il faut impulser une égalité de chance pour tous à l'école qui doit faire bénéficier aux enfants de toutes les couches sociales une formation pour donner à tous l'espérance d'exercer un emploi un jour. Il

doit se créer entre les pouvoirs publics et le monde du travail une sorte de synergie facilitant le bénéfice de formation professionnelle correspondante aux besoins de l'économie prévisible à court et moyen terme préparant l'avenir actuellement instable et imprévisible.

Le pays étant couvert par 80% de forêt, et arrosé par de multiples cours d'eau, il manque de répondant en termes de techniciens, de main d'œuvre qualifiée et même d'ingénieurs indispensables dans la production et la transformation de toutes ces matières premières dont regorge le Gabon. D'une manière générale, il doit exister une coordination entre les services de la formation technique et professionnelle et ceux de la planification qui recueillent des informations relatives à la situation des besoins en personnel qualifié des différentes entreprises. L'orientation scolaire et professionnelle devrait être un des objectifs les plus préoccupants des dirigeants du Gabon compte tenu de l'articulation qui doit y avoir entre l'éducation – formation et les stratégies du développement de la main d'œuvre qualifiée.

La première préoccupation ici est de faire bénéficier les jeunes d'une éducation à « l'auto-formation et à la recherche d'outils permettant de développer l'autonomie synonyme de savoir-faire et de compétences relatives à la maturité de carrière dans toutes ses acceptations et surtout

celle qui « désigne l'état préparatoire continu à la prise de décision en matière de formation et d'emploi ».

En 1986 suivant les missions dévolues au Ministère des Ressources Humaines, il s'était instauré un suivi des jeunes étudiants qui terminaient leurs études avec ou sans diplôme se présentaient à la Direction Générale des Ressources Humaines, une liste était constituée et ensuite se réalisait un bilan de compétences puis ils étaient orientés ou pris en essai dans certaines grandes entreprises, ceci en vue de constituer une statistique des jeunes ayant satisfait la demande du monde du travail et ceux qui ne l'ont pas été.

A ce propos, la Société d'Études pour le Développement Ergonomique et Social, 15 Rue Bleue 75009 Paris, dans sa mission exploratoire sur la situation et les perspectives de la planification des ressources humaines au Gabon, avait fait des critiques quant aux rivalités entre services des ministères du Travail et de l'Emploi et ceux du ministère des Ressources Humaines (1987), elle souligne, une décomposition des tâches pourrait éclaircir cette attribution de compétences, mais il est plus probable que des nuances trop fines conduiraient à une dilution de responsabilité. Le système comporte des recouvrements de compétence qui limitent son efficacité. Le MRH aurait pu jouer un rôle de coordination et de dynamisation de l'ensemble du système. Quelques résultats peuvent être

notés dans ce domaine, en particulier les liaisons fructueuses avec l'enseignement supérieur et avec la CPG. Mais ce Ministère ne remplit ce rôle qu'imparfaitement pour 3 raisons : a/ d'une part, en raison de la faiblesse de ses moyens, b/ d'autre part à cause de la dispersion de ses efforts, c/ enfin, parce que en concurrençant le MTE. Dans les domaines « offre/ demande d'emploi et placement, il contribue à créer des tensions qui sont nuisibles à la collaboration.

La même mission exploratoire, précise : en matière d'éducation et formation, des lacunes importantes de l'information existent en ce qui concerne :

1/- les flux de réinscription entre les différents niveaux et les différentes filières de l'appareil d'éducation – formation, (une telle carence empêche de déterminer avec précision les sorties « nettes » d'élèves et d'étudiants),

2/- les flux (de sortie et de retour) d'élèves et d'étudiants gabonais qui sont en formation à l'étranger sans avoir bénéficié d'une bourse,

3/- les processus d'insertion professionnelle des élèves et des étudiants selon leur niveau de sortie et leur spécialité de formation. Les jeux d'hypothèses logiques sur les correspondances emploi - formation permettent de déterminer le cadrage quantitatif semi - global (une dizaine de grands groupes de spécialités de formation) qui est certainement

suffisant pour fixer les grandes orientations concernant les formations les plus longues. Dans ce domaine en effet, notamment pour les formations supérieures, toute prévision plus fine serait illusoire en raison des grands délais de formation obligatoirement requis durant lesquels les modifications de l'offre de l'emploi sont inévitables. Pour les formations plus courtes, surtout professionnelles, il y a tout à gagner dans la recherche d'une adaptation plus précise de l'appareil de formation aux besoins, et, pour ce faire, une bonne connaissance de l'insertion professionnelle des élèves sortants est indispensable. Le service statistique de l'ANFPP (l'Agence Nationale de Formation et de Perfectionnement Professionnel) a tenté une enquête auprès des entreprises sur ce sujet, mais les questionnaires n'ont pas été retournés.

Aucune information quantifiée n'est disponible sur le chômage. Tout au plus quelques centaines de jeunes ont constitué des dossiers auprès des services susceptibles de les aider à trouver plus rapidement un emploi. (p.9-10-11.-SEDES).

Ces quelques lignes illustrent bien la non prise en compte des problèmes relatifs à la formation technique et professionnelle des jeunes pour leur éviter le spectre du chômage, et surtout ceci prouve aussi la grande négligence de tous les gouvernements en ce qui concerne la mise en place d'un vrai système d'information et d'orientation.

Dans cette perspective, des efforts particuliers doivent être consentis en faveur de la formation des professionnels de l'éducation nationale et surtout ceux chargés de l'information et de l'orientation des jeunes afin de diminuer les sorties du système éducatif sans qualification.

Les missions régaliennes des services d'information et d'orientation étant déjà évoquées ci-dessus, nous disons tout simplement qu'ils servent entre autre de courroie de transmission entre les parents, les élèves et l'équipe pédagogique dans la préparation, la prise de décision et l'affectation d'un établissement à l'autre, d'une classe à l'autre et surtout à l'acquisition de la Maturité de Carrière des jeunes par une grande ouverture sur le monde du travail et de la formation professionnelle, tout en ayant en cœur que le rôle primordial du conseiller est d'aider les individus à s'approprier les ressources nécessaires (les connaissances, l'expérience, les compétences) qui leur permettent d'élaborer leurs projets scolaires, professionnels et personnels pour une carrière pérenne de vie.

Ainsi, le Gabon, comme tant d'autres pays de la sous région d'Afrique Centrale, doit s'atteler à la création d'un organisme national qui sera l'épine dorsale de la production et de la mémoire de l'information sur les enseignements et les professions et surtout de la mise en place d'un service de guidance, c'est-à-dire d'un service national d'aide à l'orientation qui doit être implanté sur l'ensemble du territoire national. Le premier

organisme sera chargé de la collecte, du traitement, de la conservation et de la diffusion de l'information relative à la formation et à l'emploi à travers tout le territoire national et le deuxième sera la locomotive qui incitera les sujets à s'ouvrir au monde du travail et s'intéresser à l'information et servira comme de support d'aide à la préparation et à la concrétisation des choix d'orientation à court, moyen et long terme.

D'autres initiatives publiques et privées sont à encourager en faveur de la production de l'information par des activités comme les carrefours ou forums des métiers qui verraient la participation de plusieurs spécialistes chargés de l'information, de l'orientation et de l'insertion professionnelles ; des responsables d'entreprises publiques et privées, des associations syndicales patronales des employés et d'ouvriers, ceci dans une perspective d'interventions éducatives qui vont contribuer sur le long terme le déclenchement d'un processus de construction où les interactions individu environnement joueront un rôle important dans la réduction des inégalités à l'orientation, suivant le travail effectué en amont comme le préconisent les divers objectifs de la maturité vocationnelle à travers ses processus qui facilitent la «connaissance de soi, la capacité à explorer et de faire la connaissance des métiers et des filières de formation, , à décider, à planifier, à mobiliser des ressources » en préparation des éventuelles orientations etc.

5.2- Structuration d'un organisme d'information relative à la formation et aux carrières professionnelles

Les jeunes gabonais étant confrontés au manque d'information sur les enseignements et carrières professionnelles, les autorités gabonaises gagneraient à s'inspirer de l'exemple de la France qui, comme l'écrivent Guichard, Forner et Danvers : dans le titre « Le Premier âge de l'orientation Professionnelle, (1919-1958, p.11), l'orientation, pour orale qu'elle soit, s'inspire dès l'origine d'un mouvement en faveur de la gestion de l'orientation professionnelle. Depuis le « vocational bureau », ouvert en 1908 par Parsons à Boston, jusqu'aux instituts d'orientation créés ensuite presque dans le monde entier, l'orientation professionnelle a pris une large extension, plus particulièrement dans les pays industrialisés.

Nous savons que c'est suite aux mutations économiques et sociales ainsi qu'au manque de la main d'œuvre qualifiée qu'est née l'orientation professionnelle en France. Nos trois auteurs précisent que c'est au début des années 20 qu'ont vu le jour les offices locaux et départementaux. Ces structures étaient subventionnées par les municipalités et les départements et étaient placés sous le contrôle technique et budgétaire de l'enseignement technique. Peu après, suivent la logique de la naissance de la psychologie scientifique, l'orientation scolaire et professionnelle a répondu à une demande d'articulation entre système de formation et système de

production. Les psychologues étant déjà en nombre suffisant, ils vont être les premiers artisans de l'émancipation d'un système d'orientation rationnel.

Aussi, nos pouvoirs publics peuvent s'inspirer des idées novatrices d'un homme politique qu'ils avaient tant combattu et meurtri en l'accusant de responsable d'imaginaires coups d'état, Monsieur Mihindou-Mi-Nzambe Mapouele, (Ministre des Ressources Humaines) qui, lors de son passage à l'émission dite Dossiers de la R.T.G.(Radio Télévision Gabonaise), répondant à la question relative à l'accès de l'homme au bien-être, avait déclaré : « l'accès au bien-être est conditionné par l'effort personnel, la formation ; former, former, former toujours ; les pays occidentaux étaient confrontés à la situation du déficit de la main d'oeuvre qualifiée par manque d'un système bien organisé et chargé d'information et d'orientation scolaire et professionnelle, je crois qu'aucun pays au monde ne détient une formule qui, appliquée, permet à un ensemble comme ça, d'être heureux comme ça, tous comme ça, c'est l'effort personnel que chacun engage dans la lutte qui lui permet d'accéder au bien-être par le travail. Vous m'amener là à citer une préoccupation qui était déjà ressentie au 7^e siècle avant Jésus Christ, pour montrer finalement que c'est l'homme qui définit son bonheur, que l'homme est central ; c'est un philosophe chinois qui disait : « si tu veux des résultats pour quelques jours, sème les

graines, si tu veux des résultats pour dix ans (10 ans), plante les arbres, mais si tu veux des résultats pour toute ta vie, forme l'homme, forme et forme-le, investis sur l'homme, tu ne le regretteras pas ; parie sur l'homme. Ceci montre bien l'importance qu'on doit attacher à l'homme, à sa formation, c'est une source inépuisable, on n'a pas encore exploité le dixième (10^{ème}) de l'homme. Si on met un milliard dans une pièce et dix ans (10 ans) après, on les retrouvera tels, mais si vous mettez l'homme et la femme dans les mêmes conditions, vous revenez neuf mois (9 mois) après, il est possible qu'il y ait une multiplication, donc l'homme est une dynamique, l'homme est le transformateur de la société, c'est lui qui la transforme par son génie créateur ».

Puis répondant à une autre question d'un journaliste sur la scolarisation à 100% dans l'enseignement au Gabon ? Mihindou-Mi-Nzambe déclare : « Vous avez évoqué le problème de la scolarisation de l'enseignement à 100% au Gabon, précisons tout de suite que cet enseignement est quantitatif et non qualitatif, je disais que s'il faut définir l'homme gabonais, c'est qu'il soit d'abord responsable, parce que nous observons cette situation sans réagir, nous savons que l'enseignement s'est dégradé et nous sommes un peu complices de cette situation, de la dégradation de notre système de formation. C'est ainsi que les éléments qui sortent de ce système déjà inadapté presque, qui se présentent aux portes de la

formation professionnelle, viennent insuffisamment équipés. Bon, est-ce que pour la dynamique de notre économie, nous devons miser sur des à peu près, ou sur ces éléments, ou bien procéder à une sélection rigoureuse des éléments qui nous garantissent le développement de notre économie ? Doit-on faire à ce niveau un enseignement de formation à caractère social des masses ? Former pour former, on forme et on délivre le C.A.P., ou bien doit-on sacrifier certains éléments ? Doit-on accepter que tous les bacheliers rentrent à l'université ou doit-on freiner certains qui ont eu notamment des difficultés à s'orienter vers d'autres voies où ils acquièrent des formations rapides qui leur permettent de s'insérer dans le monde du travail ? C'est une question d'option, en tout cas personnellement, j'opte pour une sélection, pour le choix susceptible de mériter les investissements de l'Etat en vue d'imprimer à notre pays une véritable dynamique ».

Il faut le dire ici que le Gabon, pour sortir de son passé douloureux, doit passer par de grandes réformes de démocratisation en profondeur de son système d'Education- Formation. Boulingui Boukouely sous le titre « Autopsie d'une réforme », dans les conclusions des actes du septième séminaire des Inspecteurs de l'Education Nationale (Koulamoutou ,1975), et plus ceux de Libreville (Cap Estérias, 17-23 décembre 1983, Gabon), souligne, de tous les passages obligés pour l'acquisition des aptitudes à participer à la croissance et au développement des sociétés modernes. Il en

est deux dont la priorité est indéniable : l'enseignement professionnel (« l'éducation devant aboutir à une formation, celle-ci directement à un emploi, l'adaptation du système éducatif aux débouchés professionnels est une nécessité fondamentale ; elle l'est encore plus, et de façon pressante, lorsqu'il n'y a pas d'excédent de main d'œuvre », et l'apprentissage de l'abécédaire économique (« quant à la formation économique de base, je considère qu'elle n'a pas dans notre enseignement la place qui lui revient, il apparaît dès lors indispensable, non seulement d'étudier sérieusement l'introduction d'un enseignement économique de base dans les écoles, mais encore de rechercher tous les moyens d'améliorer la formation économique des adultes »)...

Ainsi, la formation trouve sa signification comme le précise Boulingui Boukouely (1984), dans ceci qu'à notre époque, la culture n'est pas un luxe, elle est devenue une nécessité ; elle doit permettre de développer l'homme au-delà de la science et de la technique qui se font, de jour en jour envahissantes ; dans la mesure où elle saura se dégager de l'empire des civilisations extérieures et puiser, en le réhabilitant dans le fonds de nos traditions et de notre propre humanisme, elle deviendra ce qu'elle doit être, c'est-à-dire un instrument incomparable de liberté (...et) de valorisation de l'enrichissement de la nature Humaine » 1984, P.19).

Du séminaire de Koulamoutou, (1975), il conclut, à la nécessité de centrer l'enseignement sur la formation, chez l'enfant, de la pensée logique, ainsi perçue : « compréhension, analyse et synthèse sont, face à une situation - problème, les trois étapes complémentaires de la pensée logique, qui permettent de connaître la situation, c'est-à-dire de la comprendre et l'expliquer » sous-entendu : pour la transformer, puisque « l'école nouvelle devra(...) lutter contre les tendances encyclopédiques des programmes actuels, et viser en tout premier lieu l'acquisition d'un savoir scientifique directement utilisable dans les milieux variés que présente le Gabon ».

Des Etats généraux de l'éducation et de la formation (Libreville 17-23 décembre 1983), est issu un diagnostic sans complaisance du système d'enseignement actuel qui a relevé tout premièrement les lacunes pédagogiques dans les programmes et les méthodes d'enseignement, ceux-ci soulignent, les programmes, «ont conservé leur caractère académique et encyclopédique, leur morcellement en un puzzle de disciplines qui font de l'école une sorte de sanctuaire d'un savoir mémorisé, sans aucune relation avec les problèmes concrets de la vie. Ils « ne font aucune place à la préservation de l'identité culturelle qui constitue un potentiel de créativité indispensable au développement endogène ». Des programmes, enfin, qui sont « si chargés n'ont aucune relation avec la vie concrète, si bien que les

méthodes sont dogmatiques avec pour corollaire rapport d'autorité entre l'enseignant et l'élève qui ne peut réfléchir si non qu'enregistrer pour répéter sans comprendre, cet élève ne peut que mémoriser, acquérir des mécanismes sans compréhension du sens, s'habitue « à croire sans s'interroger, d'admettre au lieu de discuter, de réciter et répéter au lieu d'observer, de réfléchir, de penser et d'agir ».

A la fin de sa réflexion, Boulingui Boukouely, (1983) dans sa parenthèse, a fait la genèse de l'évolution humaine au sens large du terme, de l'école traditionnelle qui transmettait à l'élève un capital de connaissances qui rendait ce dernier sujet récepteur passif et capable d'exécuter des tâches d'une façon pérenne sans un minimum de réflexion et qui, à la longue, était remplacé par succession d'initié aux mêmes normes, cette époque qu'il a qualifiée de l'ère anthropocentriste caractérisée par son ineptie spécifique. Puis il fait une transition remarquable des faits suite aux progrès successifs de la science et de la technologie dans les pays nordiques en suivant par exemple la révolution copernicienne qui, en armant de la connaissance de la puissance d'objectivité, qui avait de ce fait favorisé l'émergence d'un savoir objectif « d'une intelligibilité et d'une réflexivité de nature potentiellement illimitée : celle de la science moderne ».

Boulingui Boukouely, attire l'attention des pouvoirs publics gabonais sur le fait qu'un proverbe de chez nous dit : « tout a un début même le panier qui nous sert à faire le marché a eu un début avant qu'il ne soit panier de marché, de pain etc.... » ; C'est ainsi, qu'il précise qu'au début : la recherche scientifique fut, nous dit-on, une activité désintéressée de l'esprit, les découvertes auxquelles elle aboutit furent immédiatement mises à profit et investies dans les techniques en usage dans nos sociétés. On aboutit donc à ceci que, dans son sillage, chaque révolution entraînait une autre sur le plan technologique, ce qui eût des répercussions considérables sur la pratique et la vie quotidienne des gens.

Citons aussi certains passages des écrits de Boulingui Boukouely, dans son titre : « l'Autopsie d'une réforme », (Message, bulletin d'information du Ministère de l'Education Nationale, Libreville, Gabon, 1985,p, 7) ; « les relations de parenté et la forte inscription locale des pratiques qui favorisent le maintien des routines, tandis que dans la société moderne émerge le problème de la solidarité, de la coordination des individus disséminés dans l'espace-temps, ainsi que celui de la production de leur confiance mutuelle ; aussi, « ce qui caractérise la modernité n'est pas l'adhésion au nouveau en tant que tel, mais la présomption de réflexivité systématique – qui bien sûr comprend une réflexion sur la nature de la réflexion elle-même » (Giddens, 2004, p.518-520) ; puis il fait

une jonction qui va faire présager qu'après les deux guerres mondiales, la science et les nouvelles technologies se sont explosées par processus successifs pour faire de l'homme un être pensant, actif, réflexif et flexible. Ainsi comme suit « ce fut la révolution copernicienne qui rompit radicalement d'avec le mode de penser anthropocentriste. Dans la mesure où elle opéra un renversement de la façon de se représenter le monde, on peut en effet en dire qu'elle fut une révolution du mode de penser, plus précisément : un renversement de la relation concept - objet, comme l'explique Emmanuel Kant dans sa « critique de la raison pure ». Du même coup, elle cassa la quasi – monotonie, la lenteur pluridisciplinaire de l'existence des hommes, et imprimera désormais à l'histoire (et d'abord à celle de l'Europe) une accélération de plus en plus étourdissante ».

Ainsi les pouvoirs publics doivent s'activer en vue de reconnaître à chacun le droit de qualification professionnelle en lui accordant un parcours de (formation) continue. Comme le scande Pasquasy, (1968, p.7-71), l'école est à penser en termes de prospective. Toute une culture dynamique est à inventer, c'est une leçon de vivre son époque. Une telle culture doit permettre à l'homme de se situer dans un monde en évolution.

Cette mutation demande de la réflexion et de l'invention. Elle suppose la formation de petits groupes scolaires révisant leur action continuellement, autrement dit de « communautés scolaires » qui se

concertent et s'entendent au niveau d'une ville ou d'une région. L'école doit élargir sa dimension sociale. « Elle doit viser à être un véritable foyer de culture pour tous et non seulement pour une seule classe sociale. Pareille tâche demande évidemment de profonds changements d'attitudes, non pas seulement de la part des maîtres, mais aussi de la part des familles et des autorités responsables de l'enseignement », (Pasquasy, idem).

5.3- Interaction pouvoir public monde professionnel

Il doit se créer entre les pouvoirs publics et le monde du travail une synergie facilitant le bénéfice de formation professionnelle correspondante aux besoins de l'économie prévisible à court et moyen terme.

D'une manière générale, il doit exister une coordination entre les services de la formation technique et professionnelle et ceux de la planification qui recueillent des informations relatives à la situation des besoins en personnel qualifié des différentes entreprises. Et l'orientation scolaire et professionnelle devrait être un des objectifs les plus préoccupants des dirigeants du Gabon compte tenu de l'articulation qui doit y avoir entre l'éducation – formation et les stratégies du développement de la main d'œuvre qualifiée.

La première préoccupation ici est de faire bénéficier aux jeunes ce qu'on appelle souvent « accorder une deuxième chance » par l'aide à l'élaboration d'un projet de formation technique et professionnelle qui s'appuie sur une éducation à « l'auto-formation et à la recherche d'outils permettant de développer l'autonomie synonyme de savoir-faire et de compétences relatives à la maturité de carrière. La socialisation professionnelle comme élément catalyseur de la construction des identités et de la réussite d'un stade de développement à un autre.

Comme nous nous sommes appesantis dans notre travail sur le processus des transitions scolaires, professionnelles et sociales. Nous considérons que la transformation de toute société dépend des moyens mobilisés pour atteindre les objectifs à court et moyen terme pour la mise en valeur des ressources humaines à long terme.

En 1986, dans des missions dévolues au Ministère des Ressources Humaines, il s'était instauré un suivi des jeunes qui étaient orientés ou pris en essai dans certaines grandes entreprises, ceci en vue de constituer une statistique des jeunes ayant satisfait la demande du monde du travail et ceux qui ne l'ont pas été.

Ainsi, nous proposons ici l'idée de création d'une structure semblable à l'ONISEP, ceci grâce aux deux stages que nous avons

effectués au sein de cet organisme et compte tenu du manque criant de structure pouvant produire l'information relative aux enseignements, à la formation et aux métiers pour aider l'enfant gabonais à s'informer et à s'orienter selon les critères démocratiques pour une égalité de chance de réussite durant la poursuite de ses études et tout au long de sa vie. Cette structure pourrait prendre la dénomination de : Office National d'information sur les Formations et les Métiers et surtout l'implantation d'un service de guidance qui s'appuie sur le développement de la notion de la maturité vocationnelle ou maturité de carrière considérée dans toutes ses acceptions, en particulier celle qui désigne la préparation à la prise de décision en matière de formation d'emploi pour aboutir à la pratique des méthodes d'aide à l'éducation à l'orientation à court terme préparant les choix d'orientations à long terme.

CONCLUSION

Le vocable de maturité est le fil conducteur de notre recherche dans toutes ses acceptions qui participent à la préparation, à la maîtrise et à la prise des décisions en matière de formation et d'emploi durant le parcours de vie d'un individu. La maturité dont il s'agit ici est celle qui invite, accompagne, permet l'appropriation des informations par des démarches individuelles et collectives de recherche. Cette notion contribue au développement de compétences, des aptitudes et des attitudes qui permettent l'engrangement et la constitution d'un répertoire de ressources, « des connaissances », dont le but est d'aider les jeunes à prendre ou à choisir une voie de préférence à une autre lors de leur prise de décision à cours terme préparant les projets d'orientation lointaine.

La maturité est une notion de base dans tout système de développement de la personne. Elle prouve sa permanence, son omniprésence d'aide au développement de l'individu depuis sa naissance à travers l'expérience des aînés qui lui comblent de leur amour, cet amour qui lui facilite la confrontation aux premières exigences et l'intégration dans la communauté humaine. Elle permet par son processus « exploration » d'atteindre la notion de « l'écoute empathique » qui favorise la pleine réceptivité », celle-ci permet à l'individu d'explorer son intérieur afin d'accueillir avec

discernement l'autrui sans abandonner sa direction qui permet la communication avec la nouveauté pour bien équilibrer son soi. Le soi étant déjà porteur d'une « boussole » sécurisante et d'un projecteur qui joue le rôle d'éclaireur entre l'intérieur et l'extérieur, entre l'expérience et la nouveauté.

A tous les niveaux d'actes développementaux, la maturité apporte sa pierre, son concours dans l'édification du soi et des indentés de l'individu depuis sa naissance et dans toutes les situations sociales qu'il occupe pendant son existence.

Ainsi, le passionnant et exaltant parcours qu'effectue l'individu sur la sphère terrestre selon Mallet et Gaudron, (2005 p. 1), est « une histoire jalonnée " de plusieurs transitions » qui marquent le système d'évolution des individus, dont le premier cri de l'enfant à la naissance rassure la société des individus qu'il est là et qu'il est prêt à vivre toutes les étapes auxquelles il sera confronté au cours de sa vie. L'enfant effectue cette première transition après son identification sexuelle d'une façon inattendue, sans le savoir mais anticipée par ses "aînés". Cette aide lui est indispensable pour gravir toutes les marches de l'escalier existentiel afin de conquérir son autonomie.

Fondamentalement, je m'intéresse à la formation de l'individu comme personne unique et comme agent de transformation de l'environnement. Je m'intéresse également à l'orientation des jeunes dans le monde et particulièrement à ceux du Gabon.

J'ai pu faire une synthèse :

- de mon expérience d'enseignant et de Directeur de la Promotion des Ressources Humaines,
- des différentes formations suivies à l'I.N.E.T.O.P de 1980 à 1982 et des stages effectués à l'O.N.I.S.E.P en 1994 et 1995,
- de mes autres rencontres effectuées dans d'autres organismes chargés de la production de l'information et de la pratique d'aide à l'orientation.

Il est devenu évident pour moi que les jeunes gabonais sont laissés sans soutien, sans aide en ce domaine d'orientation et j'ai décidé de chercher des solutions et susciter chez les pouvoirs publics gabonais l'idée de création d'un service de guidance ou d'aide à l'orientation tout en précisant les intentions psychologiques eu égard au développement de la maturité dans toutes ses acceptations invitant les jeunes à s'ouvrir au monde de la connaissance et à s'intéresser à l'information et permettre aux

professionnels chargés d'orientation de découvrir et de décrire des caractéristiques des sujets engagés dans un cycle de développement.

Pour cela, il fallait procéder par une discussion de la notion de la maturité en tant qu'état préparatoire à la prise de décision en matière de formation et d'emploi.

Cette discussion m'a amené à réaliser une étude documentaire sur l'évolution des systèmes d'orientation dans le monde industrialisé et particulièrement en France. Cette étude m'a donné une visibilité qui m'a permis de noter qu'après les deux guerres mondiales diverses réformes se sont succédées et ont abouti à la création d'organismes de régulation et de formation du personnel chargé d'orientation en vue de promouvoir et de pérenniser le processus d'aide à l'orientation dans une perspective évolutive.

Pour pallier à cette absence criante d'aide à l'orientation, j'ai jugé utile de mener une enquête en adaptant le questionnaire de maturité construit initialement pour les jeunes français aux réalités gabonaises. Les résultats de cette enquête ont montré que ce questionnaire présentait, au-delà de ses imperfections, des qualités psychométriques acceptables et quasiment comparables du questionnaire d'origine.

Le CHAPITRE 1 est consacré aux éléments fondamentaux.

Dans ce chapitre, j'ai évoqué tous les éléments qui m'ont servi pour cerner la notion d'aide à l'orientation. De l'évolution des systèmes et du rôle de l'orientation, il ressort que celle-ci a évolué suivant les transformations économiques et l'évolution de l'enseignement pour pallier au déficit de la main d'œuvre qualifiée insuffisante constatée sur le marché de l'emploi

Nous avons noté qu'au sortir des deux guerres mondiales l'orientation se préoccupait de la transition de l'école à l'emploi à travers des méthodes directives basées sur des investigations psychologiques, puis elle est passée de l'orientation directive à l'orientation non directive suivant les nouvelles pratiques d'aide à l'orientation qui privilégient l'accueil, l'écoute, l'accompagnement suscitant la participation des élèves à l'élaboration de leurs projets d'orientation suivant une véritable « éducation au changement qui construit le long terme ».

Dans ce chapitre, j'ai également noté que « maturité et transition » s'imbriquent à chaque stade de développement par leur influence réciproque pour permettre aux adolescents et aux adultes d'engranger des ressources nécessaires (capacité, habiletés, attitudes, expériences ;) leur facilitant le passage d'un stade de développement à l'autre.

Partout dans le monde, l'individu est soumis à différentes mutations au cours desquelles il doit se transcender pour construire son propre

devenir et, et parfois aussi celui de ses semblables. D'une manière générale, la transition est un événement et un processus développement qui transforme la vie, les rôles, les relations, les habitudes, les représentations de la personne.

Les transitions peuvent être anticipées ou non, portées sur les événements ou sur les non-événements, certaines sont choisies, d'autres sont subies .

La socialisation professionnelle ou l'acquisition de nouvelles habilités permet de se réorienter et de s'adapter une nouvelle organisation. C'est notamment le cas pour la recherche d'adéquation entre la formation et l'emploi, qui se pose souvent au moment où les jeunes sortis sans qualification professionnelle découvrent que les emplois suivent les transformations économiques et une certaine polyvalence.

C'est dans ce contexte que j'ai mis l'accent sur l'importance des relations interpersonnelles en amont et en aval de tout travail scolaire et professionnel pour servir d'élément catalyseur de l'individu dans sa trajectoire de vie. Ceci répond à ce qu'affirme Erikson (1990, p. 143) : « nous sommes ce que nous aimons ».

Le chapitre 2 est consacré à l'évolution de la psychologie de l'orientation.

Compte tenu du sujet qui nous préoccupe, l'orientation des jeunes, la psychologie de l'orientation nous a servi de tremplin pour étayer la notion de l'orientation en tant que processus continu tout au long de l'existence humaine.

Nous avons noté que la psychologie de l'orientation a évolué avec les transformations du tissu économique et du système d'enseignement en France, elle est le fruit des synthèses des travaux de différents colloques des professionnels chargés de l'orientation dans le monde et en France dans le cadre des nouvelles pratiques d'aide qui mettent l'individu au centre de toutes les évolutions humaines et sociétales dans une compréhension des éléments conscients et inconscients qui expliquent la conduite humaine.

Elle a pour but d'aider les individus à s'approprier les ressources nécessaires relatives à leurs adaptations d'un stade de développement à l'autre.

Le chapitre 3 traite de la notion de maturité vocationnelle ou maturité de carrière.

Notre travail a eu comme fil conducteur la maturité vocationnelle, elle est une pièce maîtresse qui ouvre à l'individu toutes les perspectives développementales, elle permet à l'individu de s'ouvrir au monde de signification grâce à ces trois processus, dont:

1/ l'exploration qui investie la conscience d'une boussole sécurisante et d'un projecteur qui éclaire tous les stades de développement permettant à l'individu de s'approprier et de constituer un répertoire des ressources;

2/ La décision qui permet à l'individu de conceptualiser, de trier et de ne retenir qu'une ou deux options possibles

3/ La planification qui permet la réalisation des choix d'orientation par la recherche de « l'équilibre et de la plénitude » en établissant la concordance entre le passé, le présent et l'avenir.

La maturité combine son influence avec la transition, toutes deux jugés par nous comme deux concepts clés pour rendre visibles les différentes pratiques d'aide et stratégie permettant aux adolescents et jeunes adultes de construire leurs soi et leurs identités tout au long de leur existence.

C'est dans le chapitre 4 qu'est exposé l'application de la notion de maturité vocationnelle aux réalités gabonaises.

Le but de cette étude est de rechercher des créneaux, des stratégies qui permettent de trouver des solutions pouvant aider les jeunes gabonais à s'ouvrir et s'intéresser à l'information à travers le développement et

l'application des nouvelles pratiques d'aide à l'orientation dans le cadre du développement de la notion de la maturité vocationnelle ou

(de carrière) considérée à la fois comme une période ou un état de préparation à la prise de décision en matière de formation et d'emploi.

Cette étude a concernée trois établissement scolaires:

- Un public, le lycée Nelson Mandela
- Un collège de confession catholique, l'immaculé conception
- Un collège de confession protestante, le CES de BARAKA.

Les sept classes de troisième de trois établissement comptent 238 élèves.

Cette étude a été opérationnalisée à l'aide du questionnaire construit sur le modèle de Forner (1995). Elle décrit le traitement de trois types d'informations (connaissance du monde professionnel, connaissance des formations et connaissances des professions) à l'aide des trois processus (exploration, décision et planification).

Pour mener notre enquête, les autorités du Ministère de l'Education Nationale Gabonaise nous ont facilité le contact avec les établissements scolaires choisis au hasard.

Deux établissements se situent l'un face à l'université nationale Gabonaise et l'autre à côté de la cathédrale Sainte-Marie de Libreville, le recrutement de leurs élèves se fait dans des milieux nettement favorisés, alors que le troisième établissement (C E S de BARAKA) recrute ses élèves dans un milieu qui peut-être considéré peu favorisé.

Ce questionnaire se révèle adapté aux réalités Gabonaises - même s'il doit être amélioré - et permettra d'aider les jeunes Gabonais à s'intéresser à l'information pour s'approprier des connaissances et se constituer un répertoire d'options possibles pour effectuer leurs choix d'orientation. Il permettra aux professionnels de l'orientation de savoir à quel point les jeunes sont capables ou non de prendre des décisions relatives à leurs futures formations et à leurs futures activités professionnelles et d'indiquer à ces jeunes comment améliorer leur propre capacité à décider.

Le chapitre 5 dresse un constat et propose des suggestions.

La recherche documentaire sur l'évolution des systèmes d'orientation m'a permis d'avoir une bonne visibilité des pratiques d'aide à l'orientation qui peuvent accompagner les personnes dans l'élaboration de leur projet de vie. La notion de la maturité par le traitement des connaissances grâce à ses processus permet aux jeunes de s'ouvrir au monde de significations pour

s'approprier et se construire un répertoire de ressources en vue d'opérer des choix.

Suivant les résultats de notre enquête, nous comptons proposer aux responsables du Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur, la création d'un service de guidance ou d'aide à l'orientation en précisant les intentions psychologiques par le développement de la notion de la « maturité » suivant les éclairages de ses trois processus, lesquels permettent le traitement des connaissances relatives au soi, au monde du travail, aux formations et aux professions.

Enfin, je dirais que dans cette recherche personnelle développementale, deux notions m'ont marquées: Celle de maturité et celle de transition qui combinent leurs influences pour permettre la construction et le développement du soi et des identités des adolescents et des adultes.

A la fin de cette étude l'actualité et la centralité de ces notions me paraissent évidentes.

Ainsi, nous avons qualifiée l'orientation comme une aide apportée à l'individu pour lui permettre de se déterminer à travers toutes les opérations « d'information, d'entretien, de bilans, d'évaluation, de conseil dans un processus de développement de l'autonomie de l'individu par

l'éducation à l'élaboration d'un projet professionnel et à la construction d'un parcours de formation ».

Quant à ce qui concerne particulièrement la maturité, nous disons tout simplement que la notion de la maturité est d'actualité, elle est une pièce maîtresse et indispensable dans toutes les formes de développement humain suivant sa subtilité d'état préparatoire continu permettant aux jeunes et aux adultes d'être porteurs d'une boussole et d'un projecteur qui les rendent toujours vigilants et agiles comme un chat devant un vol d'oiseaux en forme d'essaim d'abeilles et qui s'attrape deux ou trois oiseaux, les tue, mange un et cache le reste sous des feuilles mortes dans un esprit de planification

Notre travail a eu pour trame les questions existentielles qui sont liées aux questions vocationnelles qui aident les jeunes à s'investir dans un système de socialisation scolaire et professionnelle qui leur facilite la sortie de leur malaise par l'acquisition d'une maturité, cette maturité qui leur servira de ressources régulatrices et sécurisantes d'angoisses et des émotions engendrées par la nouveauté et l'incertitude.

Nous nous situons dans un contexte de développement des adolescents qui doivent se répartir dans les différentes filières scolaires et différentes activités éducatives visant à les préparer à effectuer des choix scolaires, professionnels et personnels. C'est dans ce contexte que

l'orientation atteindrait sa finalité qui est par conséquent de « préparer les jeunes à la flexibilité » et les conduire à « accepter des choix d'orientation solaire et professionnelle à court, moyen et long terme.

Aussi, j'ai été marqué par l'intérêt que Durkheim accorde à l'éducation (la socialisation), à la formation de la personne, qui, selon Martucelli (1999, p. 55) : « La conception qu'il a de l'éducation procède d'une conception sociale spécifique du progrès, à savoir la foi dans la réalisation et la libération personnelles grâce à l'acquisition du savoir, mais chez lui le postulat de la libération par l'éducation est subordonnée aux besoins de l'intégration sociale. A propos de la socialisation scolaire de l'individu d'aujourd'hui, Durkheim est convaincu, selon Martucelli, (199, 199, p. 55), que « chaque école prépare l'homme à sa propre société, ou plutôt à la conception spéciale et restreinte qu'elle se fait de sa société ». Ainsi donc l'école d'aujourd'hui a pour mission d'engager l'enfant dans des situations de socialisation qui puissent lui permettre de se structurer et de restructurer des valeurs incomparables pour assumer à la fois les rôles immédiats et futurs dans une vision pérenne.

Selon Durkheim, cité par Martucelli (1999, p. 3), à propos de l'école et du rôle qu'il octroie à la socialisation, toute société dispose d'un ensemble d'idées collectives ou de valeurs communément partagées, sur lesquelles repose l'intégration sociale, et qui doivent être transmises aux

jeunes générations. Durkheim insiste fortement sur le caractère unitaire de ce modèle culturel. « Chaque société, considérée à un moment déterminé de son développement, a un système d'éducation qui s'impose aux individus, avec une force généralement irrésistible ». Une société, toute société, a dès lors besoin de l'éducation. Si l'on attache quelque prix à l'existence de la société (...) il faut que l'éducation assure entre les citoyens une suffisante communauté d'idées et de sentiments sans laquelle toute société est impossible ».

S'il l'on veut discuter du rôle réel que Durkheim octroie à l'éducation en tant que moyen collectif de réforme morale, il reste en tout cas persuadé de son importance régulatrice pour la société. « L'homme que l'éducation doit réaliser en nous, ce n'est pas l'homme tel que la nature l'a fait, mais tel que la société veut qu'il soit; et elle le veut tel que le réclame son économie intérieure. Sans doute il serait exagéré de dire que « le psychique ne commence qu'avec les sociétés, mais il est certain qu'elle ne prend de l'extension que quand les sociétés se développent ».

Notre recherche a abouti à l'évidence de la pertinence de tous ces phénomènes et processus qui jouent un rôle important pendant la préparation de la prise de décision en matière de formation et d'emploi.

J'ai noté que les chercheurs en psychologie du travail et des organisations, ont travaillé sur le comportement que l'homme doit adopter pour mieux vivre la crise actuelle, qui n'est pas conjoncturelle, selon eux, elle a introduit des mutations dont celle de la généralisation de la flexibilité peut faire éviter les impondérations engendrées par les transformations économiques. Les recherches actuelles adoptent un point de vue plus nuancé, et plus ouvert quant au degré réel de stabilité de caractéristique de personnalité et de leur niveau de généralisation d'une situation à l'autre.

J'ai relevé que la socialisation au travail dépend des relations sociales et interpersonnelles que chaque sujet parvient à nouer, elles regroupent les capacités interindividuelles où les aspects caractériels qui facilitent l'établissement des relations et d'aptitudes aux échanges. Elle est la source qui met en jeu l'expression orale, le sens coopératif d'un groupe dans leur compréhension mutuelle qui facilite l'écoute de l'autre. La sociabilité augmente la dextérité dans l'accomplissement des tâches aux difficultés croissantes et la maîtrise de soi pour éviter de prendre des décisions d'une manière hâtive. Elle cultive la mentalité d'initiative, le goût au changement et développe l'esprit d'endurance face aux difficultés. Elle facilite l'émergence de certains caractères spécifiques dans l'exploration et la prise de décision, telle que la capacité de persévérer quand on sait que l'époque actuelle nous invite à la flexibilité comme

qualité capable de s'adapter aux circonstances changeantes dans l'exécution de nos tâches pour espérer obtenir des « résultats et le prix de nos efforts ». La progression sociale dépend de l'esprit d'initiative, de la maîtrise de soi et d'ouverture.

Dans cette perspective, les œuvres de plusieurs auteurs qui se préoccupent de l'avenir des jeunes, révèlent que les recherches actuelles adoptent un point de vue nuancé et plus ouvert quant au degré réel des caractéristiques de stabilité de personnalité et de leur niveau de généralisation d'une situation à l'autre. Elles ont tendance à reconnaître un rôle actif à la personne qui, face à une situation réelle de travail, ne se contente pas de l'accepter ou de s'y adapter passivement, mais est à même de l'influencer consciemment ou intentionnellement.

Ainsi donc, le développement de l'individu n'est plus réglé d'une façon linéaire, ordonné et planifié pour assurer la transition de l'école à l'emploi, celui-ci devient un parcours à multiples facettes avec l'avènement d'un monde économique en pleines mutations constantes qui rendent l'avenir professionnel instable et imprévisible. Suivant le contenu de notre étude, le développement de l'individu est devenu un parcours du combattant où les apports des milieux de vie deviennent plus que nécessaires et indispensables pour aider les personnes à faire face aux exigences de chaque stade de développement.

Par ailleurs nous disons que la notion de la maturité dans tous ses raffinements nous donne l'espoir de toujours jouer des rôles déterminants au service du développement de la conscience de l'individu afin qu'il puisse avoir une meilleure visibilité de soi et du monde. C'est une notion d'actualité qui s'inscrit dans une dynamique de construction des identités des individus suivant un mouvement de va et vient qui structure, déstructure et restructure. La maturité est un concept qui participe à la sécurisation du développement de l'individu et lui permet de « s'inscrire dans un équilibre dynamique, une tension optimale et sans cesse renouvelée entre le nouveau et le connu, entre le risque et la sécurité ».

ANNEXES

A.1- Organisation administrative de l'office national d'information sur les formations et les métiers.

(O.N.I.F.M)

Du point de vue organigramme, l'O.N.I.F.M sera composé à l'échelon national de sept départements ou services :

- Département des Affaires administratives et financières ;
- Département de la documentation ;
- Département de la publication ;
- Département de la diffusion ;
- Département de l'informatique ;
- Département du développement ;
- Département des relations avec les universités et les Grandes

Ecoles.

Toutes ces structures nationales peuvent se trouver au niveau des Délégations provinciales et Départementales.

Les prérogatives des responsables de l'Office auront rang de Directeur Général, avec autorité sur les chefs de Départements. L'ONIFM organisera et coordonnera les relations avec les services et organismes susceptibles de lui fournir des informations pertinentes relatives à la formation et aux métiers. Il conseillera le Ministre en matière d'information et d'orientation, il participera à toutes les rencontres relatives au problème de formation et de l'emploi et lui rendra compte des résultats. Chaque année, il devra rédiger un document où la présence des nationaux est presque insignifiante.

Ce document de référence devra attirer l'attention des commissaires pendant les sessions d'attribution de bourses et stages sur la nécessité d'orienter les jeunes détenteurs du baccalauréat vers les universités ou les Grandes Ecoles qui donnent l'indispensable formation générale et technique leur permettant d'affronter le marché de l'emploi et être capables d'affronter les transitions futures.

Tous les chefs de Départements auront rang et prérogatives de Directeurs d'administration centrale. Ils seront secondés par des chefs de services et leurs adjoints. Ces chefs de services auront rang et prérogatives de Directeurs Adjoints d'administration centrale. Les co-chefs de services

auront rang et prérogatives de chef de service. Chaque service devra fonctionner, en plus du chef hiérarchique, avec 4 ou 6 agents.

A.2- Fonctionnement et mission de l'O.N.I.F.M.

L'office sera responsable dans l'ensemble du territoire national de la collecte, du tri de la centralisation, de la gérance et de la diffusion des informations relatives à la formation et l'emploi. Il accomplira cette mission dans le cadre de la politique économique et social de la République.

L'O.N.I.F.M et ses délégations seront des services publics et gratuits qui informeront, conseilleront, documenteront sur les études et carrières professionnelles, les moyens de formation initiale et permanente : stages, concours administratifs, diplômes, etc.

Leurs tâches seront exécutées par des spécialistes de tous ordres qui s'intéressent au problème d'aide à l'orientation. Mais pour répondre aux problèmes particuliers des personnes, tels que les handicapés, les bacheliers, les élèves de l'enseignement technique court et long, il existera des services spéciaux animés par des conseillers d'orientation psychologues pour répondre aux sollicitations de ces groupes. Pour faciliter l'accomplissement de ses missions, l'Office et ses délégations disposeront

des salles de documentation ou bibliothèques qui fourniront à tous les usagers les informations déjà mises à jour dans les domaines de la formation et des carrières professionnelles qui permettront au public de consulter librement une documentation sur les études, les métiers, les moyens de formations, les concours et les diplômes.

Il est bien évident que toutes ces tâches annoncées ici seront exécutées par les différents départements techniques cités plus haut, avec des missions spécifiques dévolues à ces départements.

A.2.1- Département Des affaires Administratifs et Financières

Ce département à l'exemple de toutes les administrations publiques et privées, s'occupera particulièrement de la gestion du personnel, ainsi des problèmes liés aux finances

A.2.2- Département de la documentation

La documentation sera l'épine dorsale de toutes les activités de l'Office. En effet, tout s'articule au tour de ce service qui est en amont et en aval de tout travail qu'on effectuera dans cet organisme. La documentation sera répartie en plusieurs cellules de travail ayant à leur tête

un chef de service, coordonnateur de tous les travaux. Ainsi donc, on dénombrera par exemple les cellules suivantes :

A.2.3- Les Métiers et Formations

C'est une unité qui sera chargée du suivi de tout ce qui concerne ce domaine, à savoir : identifier les métiers, localiser les écoles qui les préparent, leur durée de formation, les contenus des programmes et les qualifications après la formation, les débouchés où conduisent les diplômes.

A.2.4- La Fonction Publique

Cette cellule travaillera en étroite collaboration avec tous les départements détenteurs d'écoles de formation. Avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur par exemple, les documentalistes qui animeront ce service participeront à toutes les commissions qu'il organisera. Ainsi donc, ils seront informés au quotidien de toutes les réformes qui touchent le monde de la formation supérieure.

Le département de la documentation, toujours dans le souci de mieux informer, orienter ses usagers ; entretiendra également des relations privilégiées avec tout organe susceptible de lui apporter une information. De ce fait, il sera en relation avec les organisations professionnelles, ainsi

que celles de recherche. En dehors de ces démarches, le service sera abonné à toutes revues qui traitent elles aussi des problèmes liés aux métiers, formations et emploi.

C'est ainsi donc, forts des informations qu'ils brassent, que leur fonds documentaire sera suffisamment riche. Cette richesse qu'ils mettront à la disposition du personnel du département de la publication après avoir, au préalable, classé ces informations par thème, confectionné des dossiers de presse, les résumés de texte...

La documentation de l'office qui sera pourtant un service public, ne sera pas accessible au grand public. Seuls les documents mis à la disposition du département de la diffusion le seront. Ils seront pour certains distribués gratuitement dans les lycées et collèges et pour d'autres vendus dans les librairies et les kiosques à journaux.

A.2.5- Département des Publications

Ce service aura en charge la rédaction des articles à paraître dans la panoplie des revues que publiera l'office. Les rédactions auront pour principales sources de renseignement, le fonds documentaire de l'office et ceux qui l'animeront.

A.2.6- Département de la Diffusion

Comme son nom l'indique, son rôle sera d'assurer la distribution, l'acheminement et la vente par correspondance des documents publiés par l'office.

A.2.7- Département du développement

Ce département s'occupera de tout ce qui aura trait à l'innovation de l'Office, notamment les nouvelles technologies de communication audiovisuelle à l'exemple du Département des relations universitaires et les grandes écoles.

A.2.8- Département des Relations avec les Universités et les Grandes Ecoles

Ce Département a pour objet d'assurer les relations fonctionnelles avec les universités et les grandes écoles. Il organise et coordonne les relations du service avec les institutions et les organismes susceptibles de fournir une information pertinente aux étudiants. Il conseille le Directeur

ou le ministre en matière de relations avec les universités et les grandes écoles, il participe à toutes les réunions et lui rend compte des résultats.

Le département des relations avec les universités et les grandes écoles comprend deux services

a) Service des relations avec les universités

A l'université, le service des relations avec les universités doit participer à titre d'auditeur à certaines réunions de comités de gestion, de commissions pédagogiques, de commissions des études, etc.

b) Relation avec les étudiants

Les relations avec les étudiants peuvent concerner d'une part l'information de l'étudiant, d'autre part l'aide personnelle apportée à l'étudiant.

Au niveau des études, le service s'efforcera de donner une information relative à l'organisation même des enseignements dans lesquels les étudiants se trouvent insérés. Cette information ne se donnera pas d'évoquer. D'autres informations se feront dans le sens de la vie postuniversitaire, celles-ci auront une fonction éducative qui consistera ici à ouvrir les yeux des étudiants sur les caractères qui conditionnent l'efficacité sociale d'une activité afin de lui donner une idée sur la qualification dans certains secteurs bien déterminés.

Cette information devra revêtir, dans certains cas, un caractère individuel qui pourra permettre à l'étudiant de s'insérer dans un travail social.

De ce fait, l'étudiant pourra acquérir un début de maturité de carrière et la notion de pouvoir donner à son travail une forme de telle sorte que ce travail soit utilisable par d'autres, tenir compte des besoins des autres, considérer comme impératifs des engagements temporels, tenir compte de l'organigramme d'un groupe, d'une entreprise, d'un bureau d'étude par exemple et être ouvert aux futures possibilités, etc.

Dans cette perspective, le service insistera d'expliquer aux étudiants que dans le monde entier, un individu n'est efficace que dans la mesure où il peut donner à son activité un certain style, où il fait preuve d'une certaine maturité sociale.

Le service étant déjà connu au sein de l'université, il donnera aux étudiants une information spécifique sur les études universitaires et les débouchés professionnels. Ici, le travail sera immense et ne concernera pas seulement le service des relations avec les universités, mais aussi les grands organismes comme la Chambre de Commerce et d'Industrie, l'Institut Pédagogique National (I.P.N.), les Directions de la Main d'œuvre et de l'Emploi, de la Formation Professionnelle ; des Ressources Humaines ; les Universités et toutes leurs instances.

Le service des relations avec les universités doit se faire connaître auprès des employeurs, donc ouvert au monde du travail afin qu'ils soient au courant de ce qui se fait à l'université et réciproquement, l'université doit savoir ce que les employeurs souhaitent, ce dont les employeurs ont besoin. Ceci ne signifie pas que les universités doivent suivre scrupuleusement leurs besoins, mais en prendre acte et éventuellement les satisfaire dans la mesure où ils répondent aux nécessités du pays. Ce genre de travail demande aux responsables du service des relations avec les universités d'être bien formés pour participer à de telles enquêtes.

Nous n'allons pas perdre de vue que nos deux aspects essentiels que sont l'information et l'aide individuelle nous disent qu'informer un individu, c'est lui être utile, et l'aide individuelle signifie l'accompagner à résoudre les problèmes personnels et surtout psychologiques, nos jeunes ayant toujours un peu peur de ce qui va suivre et surtout du métier qu'ils vont embrasser dans la vie active.

A.2.9- Le Service des Relations avec les Grandes Ecoles

Il doit se faire connaître auprès des grandes écoles et nouer des relations avec tous les organismes d'emploi du pays (services publics, para- étatiques ou privés) susceptibles d'engager les jeunes sortant des

grandes écoles. Ce service doit servir de courroie de transmission entre les grandes et le monde du travail. Son rôle est d'aider les étudiants à s'intégrer ou à s'insérer dans la vie active suivant les contraintes socio-économiques du pays (liés au marché de l'emploi, à l'évolution des professions).

Il organise les séances d'information sur les débouchés professionnels par concours ou par recrutements directs et les stages.

Enfin, de toutes ces tâches ci-dessus, l'O.N.I.F. étant une émanation du Ministère de l'Education Nationale, devra participer à toutes les commissions que les Ministères de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Formation Professionnelle, organiseront afin d'être informé au quotidien de toutes les réformes qui touchent le monde de la formation, dans le souci de produire une documentation pertinente qui servira à mieux informer et orienter ses usagers. A ce sujet, le Ministère de l'Education Nationale devra tisser des relations privilégiées avec tout organisme de recherche, de formation ainsi qu'avec d'autres départements ministériels ayant sous leur tutelle des écoles de formation et de perfectionnement professionnel.

Par ailleurs, en vue de son extension, l'Office devra susciter la création des centres d'information et d'orientation (C.I.O.) à travers toute l'étendue du territoire national. Le rôle de ces structures locales

d'information et d'orientation sera de faciliter les élèves et les parents à consulter gratuitement une documentation sur les formations, les métiers et les débouchés professionnels.

Au niveau des établissements secondaires, les professionnels des centres d'information et d'orientation seront chargés de l'observation et du suivi continus de chaque élève afin de mieux adapter l'enseignement à ses besoins, de l'aider à préparer le choix de son orientation : « il s'agira de faire participer les adolescents à l'élaboration de leurs projets, de les informer pour qu'ils puissent élargir leur horizon professionnel et choisir leur métier d'une manière plus « réfléchie, plus motivée »

A.2.10- Les Fonds Propres

Nous avons vu que l'O.N.I.F.M. pourra générer des revenus propres par la vente de certaines publications. Il pourra aussi être amené à assurer des services rémunérés au bénéfice des tiers.

Conclusion

Cette structure que sera l'O.N.I.F.M. telle qu'elle est proposée ici serait conçue à l'échelon de l'Etat, c'est-à-dire au niveau national. Elle

servirait de « boîte à information » au bénéfice des professionnels chargés d'orientation et à tous ceux qui sont en quête d'information. Son organisation et son fonctionnement, pour être efficaces et cohérents, demandent effectivement à être appuyés par l'Etat, le pouvoir public.

On pourra concevoir, dans un premier temps, à un niveau moindre, par exemple à la capitale seulement et étant donné que son rôle est de fournir des informations relatives aux enseignements et aux carrières professionnelles au bénéfice des scolaires, des universitaires et tous ceux qui sont en quête d'informations.

Dans cette perspective, l'O.N.I.F.M. se chargera d'abord de la collecte, du traitement, de la production et de la diffusion de l'information sur les différences filières de formation, les diplômes qu'elles préparent et les débouchés professionnels de l'ensemble du monde du travail.

Son administration serait très allégée. Mais elle doit être autonome pour que son fonctionnement soit optimal. Les différents Départements qui composent l'O.N.I.F.M. seraient ici des simples Services qui rempliraient cependant les mêmes fonctions : collecte, traitement et stockage des données ; diffusion des informations, suivi des relations avec les Ministères techniques que sont : Planification, Enseignement Supérieur, Formation Professionnelle, Travail, Emploi et Ressources Humaines, etc.

- Les effets des « stages » en entreprise.

Dans le cadre du partenariat entre établissements d'enseignement et entreprises, l'aide à l'information et à l'orientation peut prendre diverses formes comme des rencontres écoles – entreprises, des visites d'entreprises, l'organisation de sessions d'information et d'orientation ou des séquences en entreprise pour des jeunes de collège revêtiront un caractère de stages ou de séjours éducatifs d'une durée de l'ordre d'une semaine au cours desquels les jeunes découvrent la réalité de certains métiers, souvent avec l'aide d'un correspondant dans l'entreprise (« tuteur »).

Une étude menée par l'I.N.E.T.O.P. et l'I.N.R.P. (Forner & al. 1994 et 1996), avait pour but d'évaluer la maturité vocationnelle avant et après une période de stage auprès de deux groupes de jeunes. Le groupe expérimental comptait 262 jeunes qui avaient participé à un stage d'une durée comprise entre trois et cinq jours (consécutifs). Le second groupe témoin de 177 jeunes qui avaient été interrogés aux mêmes périodes, mais étaient scolarisés dans des établissements où de tels stages n'étaient pas organisés.

Il avait été remarqué qu'un progrès général de maturité vocationnelle était apparu avec le temps, mais l'évolution n'était pas différente dans les deux groupes. On peut utilement différencier processus et connaissances. En matière de processus, tout d'abord, il avait été constaté que les progrès du groupe expérimental dépassaient ceux du groupe témoin, même si la différence n'était pas significative. En matière de connaissances, connaissance de soi et connaissance des métiers, à l'inverse, c'est dans le groupe témoin que la croissance apparaissait, tandis que l'on n'avait pas remarqué de progrès, voire même un léger recul, dans le groupe expérimental. La représentation de soi serait donc modifiée par la situation de stage : ce fait peut être jugé positif (ce serait alors une souhaitable remise en question de soi) ou jugé négatif (ce serait en ce cas une perturbation de la représentation). L'absence d'effet de la démarche sur l'information professionnelle peut s'expliquer de deux manières : d'une part l'observation d'un ou quelques métiers ferait considérer les autres de manière moins objective, d'autre part le stage n'est qu'une démarche psychopédagogique parmi d'autres, qui peut être réalisée au détriment de ces autres démarches (comme l'aide à l'information individuelle ou en groupe).

Ce critère de maturité vocationnelle, permet de comparer les effets des situations et des personnes sur les stages. On ne s'intéresse donc plus

qu'aux seuls jeunes ayant participé à un stage. Il apparaît ainsi que le niveau de formation est à prendre en compte : les élèves de troisième voient leur maturité vocationnelle croître plus nettement que les élèves de quatrième, sans que l'on puisse définitivement trancher pour un effet de la situation (avant dernière année ou dernière année de scolarité obligatoire) ou pour un effet de l'âge (sujets jeunes ou âgés). De même, on note que les progrès de maturité varient selon le type d'orientation envisagée après la troisième : c'est lorsque les jeunes envisagent des études courtes que l'effet du stage intervient sur la maturité vocationnelle : les progrès en ce domaine sont les plus forts lorsque l'entreprise est petite, lorsque les liens sont seulement moyens entre le contenu du stage et l'avenir envisagé par le jeune, lorsque les jeunes ne se contentent pas d'observer mais participent aux activités, lorsqu'ils estiment (après coup) qu'il ne régnait pas dans l'entreprise une ambiance de travail difficile.

La pratique des « stages » en entreprise ne paraît pas modifier globalement la maturité vocationnelle mais, dans la mesure où cette pratique devient institutionnelle, autant lui donner des formes qui maximisent la maturité

Dans le même contexte de l'adaptation de nouveaux rôles, Forner Yann (1998, p. 9), rapporte à propos de Super, (1980) : la maturité vocationnelle est un aspect du développement de soi. Sa conception est

proche de celle de (Rogers (1967) et celle (d'Erikson en français 1996), pour qui, la maturité est l'acceptation de soi et du déroulement nécessaire de la vie humaine. C'est aussi celle de Rogers qui conçoit la maturité comme la capacité à s'accepter et à être ouvert aux situations nouvelles. C'est encore celle d'Erikson, (2004), pour qui la maturité est la capacité de la personne à faire face à ses propres besoins et aux diverses exigences que le milieu lui impose, notamment en fonction de son âge. Comme le précise Martucelli (2004) : « Les principaux éléments de la personnalité dérivent du système culturel et social via la socialisation. Pourtant la personnalité devient un système indépendant à travers l'organisme et la singularité de son expérience de vie. Entre les deux niveaux, il y a une véritable interpénétration : du côté de la socialisation elle est désignée par la notion de rôles, du côté de la personnalité elle renvoie aux besoins relationnels. A cet égard se mêle le sentiment de sécurité à quoi Erikson, rapporté par Giddens Anthony (2004, p. 523-524, dans sociologie de la modernité de Martuccelli, 2004) précise : Ce sentiment est lié, surtout dans les premières étapes de la vie, à la capacité d'apporter une confiance à l'enfant, une confiance qui se manifeste par la tolérance à l'absence physique de la mère. Le sentiment de sécurité se manifeste lorsque l'enfant apprend que la mère existe et prend soin de lui même lorsqu'elle est physiquement absente... et (Giddens Anthony, idem, p. 524), ajoute : « Cette sécurité

ontologique s'appuie à l'origine sur la confiance que l'enfant dépose auprès de ceux qui s'occupent de lui et elle est prolongée, tout au long de la vie, par le caractère routinier des pratiques sociales. L'autonomie de l'individu ne veut rien dire d'autre que sa capacité à élargir avec d'autres personnes et à des situations éloignées de son expérience immédiate cette sécurité de base de la personnalité. L'individu se dote par-là de réponses aux questions existentielles de la vie .

INETOP

41, Rue Gay Lussac

75005 Paris

ECHELLE DE MATURITE DE CARRIERE

Nom : Prénom :

..... Classe :

Age : Sexe : Collège :

.....

.....

Profession du père :

Profession de la mère :

Vos résultats scolaires actuels sont :

Plutôt faibles ☐ Passables ☐ Moyens ☐ Bons ☐

Très Bons ☐

Avez-vous doublé une classe ?

Si oui laquelle ?

Quelles études pensez-vous faire l'année prochaine ?

.....

.....

Quel(s) métiers(s) envisagez-vous pour votre avenir ?

.....

Ce questionnaire porte sur la manière dont vous envisagez votre avenir scolaire et professionnel. Il aide à apprécier à quel point vous êtes prêt(e) à prendre des décisions pour votre future formation et votre future activité professionnelle.

Vos réponses seront traitées par un conseiller d'orientation psychologique. Elles pourront lui être utiles pour vous aider dans votre réflexion, si vous le souhaitez.

Vos réponses ne seront pas utilisées pour votre évaluation scolaire. Elles pourront être communiquées à d'autres personnes, mais seulement avec votre accord.

Trois réponses vous seront généralement proposées : « vrai », « faux » et « ? ». Autant que possible, essayez de répondre en entourant soit : « vrai », soit « faux ».

Si vous ne parvenez pas à prendre parti, entourez « ? ».

Assurez-vous de répondre à toutes les questions

EXPLORATION

01	Je lis rarement des documents sur l'orientation au CDI du collège.	i	vra	Faux
02	Je me suis déjà informé(é) sur la matière dont se fait l'orientation.	i	vra	Faux
03	Je manque parfois de curiosité en matière d'orientation.	i	vra	Faux
04	J'évite de parler de mon avenir avec des enseignants ou d'autres adultes.	i	vra	Faux
05	Je m'informe auprès des gens qui font des études qui m'intéressent	i	vra	Faux
06	J'ignore quelles études veulent faire mes ami(e)s	i	vra	Faux
07	Je m'informe à la mairie pour connaître les métiers de la fonction publique.	i	vra	Faux
08	Je m'informe auprès des personnes dont le métier m'intéresse.	i	vra	Faux
09	Je lis rarement les offres d'emploi dans les journaux.	i	vra	Faux
10	Je cherche ce que plusieurs pourraient m'apporter concrètement.	i	vra	Faux
11	J'évite de faire des expériences professionnelles.	i	vra	Faux
12	Je m'informe sur les aspects pratiques des métiers qui m'intéressent.	i	vra	Faux
13	J'aimerais faire (ou refaire) un stage en entreprise.	i	vra	Faux

DECISION

Pour chaque décision suivante, quatre manières de choisir sont présentées.

Dites si vous pourriez employer chacune des manières de décider.

❖ **Si je devais choisir quelle matière présentée au brevet des collèges**

01	J'en retiendrais une rapide et j'en changerais en cas de besoin.	rai		Faux
02	J'essaierai d'apprécier celle où je me sentirais le plus à l'aise.	rai		Faux
03	Je me conformerais aux conseils des enseignants.	rai		Faux
04	Je réfléchirais longuement pour préciser laquelle serait la plus utile à mon avenir.	rai		Faux

❖ **Si je devais choisir entre deux entreprises pour faire un stage...**

05	D	Je suivrai les recommandations des adultes.	ai	Vr	x	Fau
06	D	Je déterminerais avec précision laquelle me serait la plus utile.	ai	Vr	x	Fau
07	D	Je me déciderais immédiatement pour celle qui me plairait le plus.	ai	Vr	x	Fau
08	D	Je prendrais celle qui, selon moi, me correspondrait le mieux.	ai	Vr	x	Fau

❖ Si je devais choisir entre établissements pour continuer mes études...

09	Je calculerais précisément tous les avantages de ces établissements.	ai	Vr		Faux
10	J'irais dans l'établissement le plus proche de chez moi.	ai	Vr		Faux
11	J'estimerais globalement quel établissement serait le mieux.	ai	Vr		Faux
12	Je me conformerais à l'avis des qui connaissent bien ces établissements	ai	Vr		Faux

❖ Si je devais choisir entre deux métiers qui me plaisent autant l'un que l'autre

13	J'évaluerais lequel des deux correspond le plus à ma personnalité.	rai			Faux
14	Je suivrais les conseils de personnes qui exercent ces métiers.	rai			Faux
15	Je chercherais à analyser précisément quel métier pourrait m'apporter ce que je veux.	rai			Faux
16	Je ferais confiance à mon impression du moment pour en décider.	rai			Faux

PLANIFICATION

Pour organiser des projets scolaires et professionnels.

01	Je préfère m'intéresser au présent plutôt qu'organiser mon avenir.	rai			Faux
----	--	-----	--	--	------

02	J'ai réfléchi aux moyens de trouver un emploi malgré le chômage.	rai		Faux
03	J'ai déjà présenté dans le détail mes projets d'avenir à mes parents.	rai		Faux
04	Je trouve inutile de parler de mon orientation avec mes amis.	rai		Faux
05	Je crois qu'il faut d'abord travailler pour faire mon projet professionnel.	rai		Faux
06	J'ai déjà commencé à organiser ma future orientation professionnelle.	rai		Faux
07	Je crois qu'avec le temps l'orientation finit toujours par s'organiser d'elle même.	rai		Faux
08	J'ai déjà construit des projets précis en matière de formation et de métier.	rai		Faux
09	J'ai déjà compté le nombre d'année de mes futures études.	rai		Faux
10	Je pense qu'il est encore trop tôt pour déterminer des étapes dans mes projets professionnels.	rai		Faux
11	Je suis encore trop jeune pour penser au moment où j'entrerai dans la vie active.	rai		Faux
12	J'ai précisé les étapes nécessaires pour atteindre mon but professionnel.	rai		Faux
13	Je trouve que ma vie la active est encore trop lointaine pour que je m'en occupe maintenant.	rai		Faux

CONNAISSANCE DES FORMATIONS

F01	C	C'est en fin de troisième que l'on doit choisir la série de son baccalauréat.	rai		Faux
F02	C	Le bac. Technologique se prépare en fin de troisième.	rai		Faux
F03	C	En principe tous les BEP peuvent être préparés par des filles.	rai		Faux
F04	C	Après une seconde générale et technique on a le choix entre plusieurs bacs.	rai		Faux
F05	C	Chaque lycée propose l'ensemble des enseignements déterminés.	rai		Faux
F06	C	Après un BET tous les élèves poursuivent des études	rai		Faux
F07	C	Les bacs généraux préparent surtout les élèves à des études supérieures courtes.	rai		Faux
F08	C	On peut préparer un bac technologique après un BEP.	rai		Faux
F09	C	Après une seconde générale et technologique on passe automatiquement en première.	rai		Faux
F10	C	En apprentissage l'enseignement du français reste obligatoire.	rai		Faux
F11	C	Le bac général prépare bien aux études universitaires.	rai		Faux
	C	Le bac professionnel est la seule poursuite d'études possible			Faux

F12	après le BEP.	rai		
-----	---------------	-----	--	--

MONDE PROFESSIONNEL

P01	N	Officiellement il y a trois cent mille chômeurs au Gabon avec le bac dans la fonction publique.	rai		Faux
P02	N	Avec le bac professionnel, on obtient directement un poste de technicien supérieur dans une entreprise.	rai		Faux
P03	N	Pour trouver un emploi, on est obligé de s'inscrire à l'ANPE.	rai		Faux
P04	N	A diplôme égal, une femme trouve facilement qu'un homme un poste important dans une entreprise.	rai		Faux
P05	N	Pour une même profession, le salaire peut varier en fonction de la région où l'on travaille.	rai		Faux
P06	N	Lorsqu'on exerce une profession, il est obligatoire de se syndiquer.	rai		Faux
P07	N	Le salaire brut correspond au salaire avant le retrait des cotisations.	rai		Faux
P08	N	La retraite d'un salarié est payée par son employeur.	rai		Faux
P09	N	De plus en plus, les personnes sont amenées à changer de travail au cours de leur carrière.	rai		Faux
P10	N	Le ministre du travail règle les conflits.	rai		Faux
P11	N	Je préfère m'intéresser au présent plutôt qu'organiser mon avenir.	rai		Faux
	N	J'ai réfléchi aux moyens de trouver un emploi malgré le			Faux

P12	chômage.	rai		
-----	----------	-----	--	--

CONNAISSANCE DES PROFESSIONS

Pour chaque question, il faut répondre en choisissant deux professions parmi les professions suivantes :

P01	Quelles sont les deux où l'on travaille le plus souvent à l'extérieur ? A- Pisciculteur B- Plâtrier C- Menuiserie D- Fleuriste E- Couvreur.					E
P02	Quelles sont les deux où on travaille le plus actif ? A- Cinéaste B- Acousticien C- Relieur D- Logisticien E- Architecte d'intérieur.					E
P03	Quelles sont les deux où l'on travaille le plus en équipe ? A- Médecin libéral B- Chef d'établissement scolaire C- Guichetier D- Sapeur-pompier E- Radiologiste.					E
P04	Quelles sont les deux où il faut plus respecter les normes d'hygiène très sévère ? A- Assistant(e) social B- Cuisinier C- Travailleuse familiale D- Diététicien E- Formation pour adulte.					E
P05	Quelles sont les deux où il l'on manie le plus souvent des chiffres ? A- Clerc de notaire B- Sérigraphie C- Statisticien D- Conseiller financier E- Billettiste.					E
P06	Quelles sont les deux où qui se pratiquent le plus souvent debout ? A- Micro technicien B- Prothésiste dentaire C- Coiffeur					E

	D- Dessinateur E- Tourneur fraiseur.					
P07	Quelles sont les deux où il faut être le plus habile de ses mains ? A- Sega femme B- Chef de chantier C- Chirurgien D- Ebéniste E- Aide-soignante.					E
P08	Quelles sont les deux où il faut connaître plusieurs langues ? A- Réceptionniste B- Attaché d'ambassade C- Cassier D- Avocat E- Libraire					E
P09	Quelles sont les deux où il faut de bonnes qualités d'animateur ? A- Ergothérapeute B- Chef d'établissement scolaire B- Aide à domicile D- Professeur des écoles E- Ambulancier.					E
P10	Quelles sont les deux où on se déplace souvent ? A- Ecrivain B- Agent de transit C- Contrôleur Octra D- Journaliste reporter E- Chef moteur.					E
P11	Quelles sont les deux dont l'objectif principal est d'aider les autres ? A- Moniteur éducateur B- Préparateur en pharmacie C- Visiteur médical D- Professeur d'éducation physique E- Conseiller d'orientation psychologie.					E
P12	Quelles sont les deux où il faut avoir un très bon contact avec les gens ? 1. Billettiste B- Contrôleur aérien C- Guide interprète D- Logisticien E- Traducteur d'édition.					E
P13	Quelles sont les deux dont les horaires peuvent varier très souvent ?					E

	A- Inspecteur de police B- Contrôleur du travail C- Secrétaire D- Instituteur E- Représentant de commerce.					
P14	Quelles sont les deux où l'on travaille un matériau précis ? A- Dessinateur industriel B- Géomètre C- Vétérinaire D- Ebéniste E- Céramiste.					E
P15	Quelles sont les deux où il faut avoir un bon sens commercial ? A- Taxidermiste B- Délégué médical C- Chargé de clientèle D- Hôtesse de l'air E- Avocat					E
P16	Quelles sont les deux où il faut avoir des connaissances approfondies en informatique ? A- Domoticien B- Analyste-programmeur C- Magasinier D- Technico-commercial E- Géomètre					E

A.3- Exemple de projet d'étude pour récolter des informations en vue d'enrichir le fond documentaire de l'O.N.I.F.M.

A.3.1- Exemple de projet d'étude sur les différentes activités de l'agriculture et de la pêche

Introduction

Toutes les branches d'activités économiques comportent des spécialisations qui constituent ce que l'on peut appeler des métiers. Ces métiers exigent des connaissances et des qualifications indispensables pour leur exercice.

L'étude que nous voulons entreprendre sur l'agriculture au sens large et la pêche a pour objet de définir et de dresser une panoplie (statistique) de métiers à ces secteurs ainsi que les diplômes pour leur exercice.

Les secteurs de l'agriculture et de la pêche offrent un domaine varié, parce qu'il n'y a pas de développement sans agriculture. En effet, qui dit développement sous entend un certain nombre de structures et de

transformations qu'engendre une activité économique. L'histoire nous enseigne que tous les pays du monde, même les plus puissants ont forgé leur développement économique à partir de l'agriculture parce que celle-ci touche toute la population et concourt, de par la diversité de ses activités, à créer des emplois ou métiers en milieu rural et même dans les zones urbaines.

1/-L'agriculture

Le mot agriculture englobe la production végétale et animale. Ainsi, l'agriculture est une activité économique ayant pour objet la mise en valeur des terres afin d'obtenir des produits végétaux et animaux nécessaires à l'homme pour son alimentation, son habillement (coton, laine, etc...).

Le Gabon couvert en grande partie de vastes forêts et savanes favorables à l'agriculture, avec une climatologie et une hydrographie appropriées, renferme des potentialités agricoles énormes. Il est dommage, soit dit, en passant, que ce secteur soit actuellement délaissé, alors qu'il conviendrait plutôt de le valoriser pour mieux exploiter ses diverses activités.

2 /- La pêche et la pisciculture

La pêche et la pisciculture constituent aussi des débouchés avec les différents emplois qu'elles peuvent engendrer.

Avec plus de 800km de côte et de nombreux cours d'eaux qui le sillonnent, le Gabon renferme d'importantes ressources halieutiques (sardine, capitaine, bars, dorade, Thom, mérrou, etc....) dans les eaux tumultueuses de l'Océan Atlantique. Dans les eaux douces des fleuves, des lacs et des étangs pullulent des carpes, tilapias, silures, machoirons, etc...

Si la pisciculture et la pêche artisanales offrent, pour l'instant, peu d'emplois, parce qu'insuffisamment exploitées, la pêche industrielle en haute mer par contre est génératrice d'emplois importants et diversifiés.

3/- Objet de l'étude

L'objet de cette étude est déjà évoqué dans l'instruction. Il s'agit en clair, compte tenu de ce constat, de faire un inventaire de diverses activités de ces secteurs dans le souci de constituer une banque des données qui nous servira de fonds documentaire en vue de nous aider à informer et à orienter nos jeunes compatriotes vers les filières scolaires et les débouchés techniques et professionnels susceptibles de leur assurer un avenir meilleur et contribuer à résorber le chômage.

En effet dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage, depuis la production jusqu'à la transformation des produits (agro-industrie) il y a toutes sortes d'emplois et de métiers. A partir du tractoriste qui laboure ou du zootechnicien qui élève jusqu'aux ingénieurs et ouvriers spécialisés chargés de la transformation, il y a une multitude de possibilités d'emplois.

Dans le secteur pêche et pisciculture, la chaîne des emplois liés à ces activités doit également être recensée et vulgarisée afin de susciter des vocations pour ces emplois. Là aussi, depuis la fabrication des filets et d'autres instruments de pêche jusqu'à la transformation, à la conservation et à la vente des produits, il y a un échantillonnage important d'emplois.

Les réponses aux questionnaires que nous élaborés à cet effet, nous fourniront les données nécessaires, d'une part pour orienter nos jeunes, et d'autre part, en les vulgarisant, aider également les responsables des entreprises qui ont toujours besoin des professionnels qualifiés.

En conclusion, nous insistons sur le fait que notre objectif dans cette étude est de faire connaître les métiers, les formations et les diplômes relatifs aux secteurs de l'agriculture, de la pêche et de la pisciculture

Différentes branches d'activités par province

Estuaire : - pêche artisanale et industrielle
 - pisciculture
 - agriculture

Ogooué Maritime : - pêche artisanale et industrielle
 - agriculture

Haut Ogooué : - agriculture
 - pisciculture
 - élevage

Woleu-Ntem : - agriculture
- pisciculture

Nyanga : - élevage
- pêche artisanale
- pisciculture

Moyen Ogooué : - pêche artisanale
- agriculture

Aide mémoire

Dressez la liste des sociétés concernées par l'étude

Agriculture	Elevage	Pêche
Agro-Gabon	Sogadel	S.E.P.E (Société Equatoriale
Agripog	Boumango (S.I.A.E.B)	des Pêches)
C.I.A.M	S.M.A.G	EQUAPEC (Société
Evegab	Lekabi	Equatoriale et de Produit de Mer)
S.M.A.G		Gabon Mer
SO.SU.HO		SO.GE.MER
Boumango (S.I.A.E.B)		G.P.P.M (Grande Pêcherie du
		Port Môle)
		S.G.P.I (Société Gabonaise de
		pêche industrielle)
		Océane
		Village des Pêcheurs artisanaux
		(LBV)
		Pêcheurs artisanaux (Pont
		Nomba)

A.4- Questionnaire agriculture et élevage.

- Raison
sociale :
- Date de création :
.....
- Adresse :
.....
- Téléphone :.....
.....
- Localité :
.....
- Activité principale et qualification
demandée :.....

Expatriés non africains : (H)(F) *

.....

A.4.1- Questionnaire pêche et pisciculture

- Raison
sociale :

- Date de
création :.....
- Adresse :
.....
- Téléphone :.....
.....
- Localité :
.....
- Activité principale et qualification demandée :
.....
.....
- Autres branches d'activité et qualifications demandées :
.....
.....
- Responsable de la société :
.....
- Nombre total des employés :
.....
- Gabonais : (H)(F)
- Expatriés africains : (H)(F)

- Expatriés non africains : (H)(F)

Annexe 1

Différentes zones d'activités ont les provinces suivantes :

	Agriculture	Elevage	Pêche	Pisciculture
Estuaire				
Ogooué. Maritime				
Haut Ogooué				
Woleu- Ntem				
Moyen- Ogooué				
Nyanga				

Annexe 2

Tableau de rendement

Années	1991	1992	1993	1994	1995	Total
Agriculture						
Elevage						
Pêche						
Pisciculture						

1/ Quelles sont les périodes favorables à vos activités ?

2/ Peut-on avoir avec exactitude le nombre d'étangs que vous possédez ?

3/ Le nombre de têtes de bovins dans chaque ranch ?

4/ Le Tonnage maximal (pêche) par année ?

5/ Quelles sont vos perspectives d'avenir ?

Ce genre de projet d'étude a pour objet de fournir des informations pertinentes de chaque secteur d'activité présenté ci-dessus au bénéfice des scolaires, universitaires et tout un chacun en quête d'information.

A.5- Bibliographie

Actes du colloque international. Eduquer en orientation :enjeux et perspectives. INETOP-CNAM, Paris, 24-26 mai 2000. Edités par Guichard Jean, Guillon Vincent, Lowit Valérie. *L'orientation scolaire et professionnelle*, Paris, 2001, VOL.30/Hors-série.

Alheit, P. Dausien, B. (2005). Processus de formation et apprentissage tout au long de la vie. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005, VOLU.34/n°1, p. 57-83.

Almudever Brigitte. Relations interpersonnelles et soutien social en situation de transition psychosociale. Toulouse : *Evénement de vie, transitions et construction de la personne*, Editions Erès, 1998, p. 111-132.

Astruc, L. (1972). *Nouvelles perspectives en psychologie*. Paris. Maloine.

Attali Jacques, Cahuc Pierre, Chérèque François et al. *L'avenir du travail*. Fayard Institut Manpower. France, 2007, 155 p.

Attali Jacques. *300 décisions pour changer la France* rédigées par la Commission pour la libération de la croissance française. Paris : Editions La Documentation Française, 2008. 334 p.

Barbier René. *La recherche-action dans l'institution éducative*. 1979.

Boisard Pierre, Cohen Daniel, Jean-Louis Laville et al. *Le travail, quel avenir ?* Paris: Gallimard, 1997, 345 p.

Baudion-Broye Alain. *Événement de vie, transition et construction de la personne*. Editions Erès. Toulouse. France, 1998. 238 p.

Baubion-Broye Alain, Hajjar Violette. Transitions psychosociales et activités de personnalisation. Ed. Erès Toulouse. 1998. p.17-43. (*Événement de vie, transitions et construction de la personnalité*).

Baudelot, C., Establet, R. *L'école capitaliste en France*. Editions Maspero. Paris. 1975.

Blanchard. Décision d'orientation : modèles et applications. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1, 5-30.

Bert Claudine. Les clés de l'orientation. *Le monde de l'éducation*. Paris. 1983. p.10-28.

Bourdieu Pierre. (1979). *La distribution, critique sociale du jugement*. Presses universitaires de France.

Bisseret, N. *Les inégaux ou la sélection universitaire*. Paris. Presses universitaires de France.

Borgen William A. (2001). L'engagement des personnes dans les opportunités de changement de carrière: processus de conseil. L'orientation scolaire et professionnelle. I.N.E.T.O.P. CNAM. Paris, 24-26mai 2000 n° 30, p.10-115.

Boulingui-Boukouely Justin. (1985). *Message. Bulletin d'information et de liaison* du Ministère de l'Education Nationale. Libreville. Gabon. 1985 n°1, 18-24.

Bourdieu Pierre, Passeron, J.C. *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*. 1987. Paris. Minuit.

Boursier Sylvie. Pour une conception expérientielle et opportuniste de l'orientation professionnelle. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*. 2001, VOLU.30/Hors-série, p. 139-147.

Boutinet. Jean Pierre. *Vers une société des agendas : une mutation des temporalités*. 2004. France. Presses universitaires. 2004, 260p.

Boutinet Jean Pierre. L'Education à l'orientation prise au jeu des nouvelles temporalités. *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris. 2001. VOLU/ 30Hors-série, p. 71-84.

Brangier Eric, Lanry Alain, Louche Claude. *Les dimensions Humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*. Presses universitaires de Nancy. 2004, 645 p.

Chailly Pierre. *L'éducation au futur : l'orientation scolaire et professionnelle de nos enfants*. Editions Centurion. France, 1972, 208p.

Carrof A. *L'organisation de l'orientation en France*. Paris. R.A.P, 1987, p.

Chomambart de Lauwe, P. H. *La culture et le pouvoir*,

transformations sociales et expressions novatrices. Paris. L'harmattan.
1983

Curie Jacques. Les mobilités professionnelles comme construction psychologique. Baubion-broye. *Événement de vie et construction de la personne*. 1998, p. 73-86.

Daco Pierre. (2010). *Les prodigieuses victoires de la psychologie*. France. Marabout, 2010, 505 p.

Delay J., Pichot, J. *Abrégé de la motivation de psychologie*. France. Masson, 1975.

Diel Pierre. *Psychologie*. Paris : Presses universitaires de France. Paris, 1978.

Delors J. *La révolution du temps choisi*. Paris. Albin Michel, 1980.

Dominicié P. (2005). Les composantes bibliographiques des apprentissages de la vie. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*. 2005, VOLU. 34/n°1, 47-56. Paris.

Dubar C. *Mutations du travail et de l'emploi et crises identitaires*. Lausanne. Payot, 2004.

Dumont René. (1966). *L'Afrique noire est mal partie*. Paris : Editions du Seuil, 1966, actualisé en 1973, Paris, p 82-83, 254.

Dumora Berdadette. Les intentions d'orientation et leur argumentation : aspects développementaux et psycho-sociaux. Paris :

L'orientation scolaire et professionnelle, 2001, VOLU. 30/Hors-série, p. 148-165.

Durkheim Emile. (1995). *Education et sociologie*. Paris : Presses universitaires de France, p.41 - 48, 130 p.

Durkheim, Emile. *L'évolution pédagogique en France*. Paris: Presses universitaires de France, 1969.

Durkheim Emile. *Les règles de la méthode sociologique*. Paris: Presses universitaires de France, 1987.

Durkheim Emile. *Le suicide. Etude de sociologie*. (1986) Paris: Presses universitaires de France, 1986.

Erikson Erik H. *Adolescence et crise. La quête de l'identité*. Paris: Flammarion. 1990, p.348.

Gilles Ferry. *Le trajet de la formation, les enseignants entre la théorie et la pratique*. Paris: Dunod, 1983.

Fichter, J. H. *La sociologie, notions de base*. Ed. presses universitaires de France. Paris. 1972.

Forner Yann. Information professionnelle et de carrière assistée par ordinateur : quels effets sur des jeunes de collège, Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1994, n° 23 n° 2, p. 51-164.

Forner Yann, Vrignaud, P. Décision d'orientation assistée par ordinateur : l'apport de l'informatique à l'analyse des processus. Paris :

L'orientation scolaire et professionnelle, 1996, n° 25(1), p. 31-55.

Forner Yann. L'attitude motivée chez les lycéens de classe terminale : modèle, structure et variabilité. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1986, n° 16(2), p. 131-150.

Forner Yann., Gasqueres L., Nafati S., Tintillier-Pauwel C. La maturité de carrière à la fin du collège: construction et validations d'un instrument d'évaluation. *Question d'orientation*, 2005, N°2.

Forner Yann. La motivation des lycéens de classe terminale : effets sur la réussite au baccalauréat et sur la réalisation de projets. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1989, n° 18(2), p. 139-153.

Forner Yann. La variabilité des processus de décision vocationnelle éléments pour une psychologie du conseil. (Synthèse présentée à l des processus de décision vocationnelle éléments pour une psychologie du conseil. (Synthèse présentée à l'Université Lille 3 en vue d'obtenir l'habilitation à diriger des recherches). Lille, 1998, 191, (Forner Yann Université Lille 3).

Forner Yann, Dosnon Odile. Styles et Stratégies de prise de décision. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1992, n° 21(4), p. 382-397.

Gaudron, Jean Pierre. « Psychométrie assistée par l'ordinateur : problématique en question et perspectives de recherche ». Paris :

L'orientation scolaire et professionnelle, 1999, n° 28, p. 31-62.

Gedren. *Echec et maternelle*. Paris, 1980, Editions Syros.

Godet Michel. (2009). Le courage du bon sens pour construire l'avenir autrement. Odile Jacob, Paris, 2009, 464 p.

Godet Michel. Les métiers changent, les compétences demeurent. Paris, *L'orientation scolaire professionnelle*, 2001, VOLU. 30/Hors-série , p. 85-91.

Guérin, J. et Ferber, J. Le monde change... et nous ? France : Chronique sociale Lyon, 2009, 252 P.

Habermas Jean. Connaissance et intérêt. Paris : Gallimard, 1979

Guichard Jean, Huteau Michel, *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod, 2001, XV-334 p. (psycho s u p).

Guichard Jean. Huteau Michel *Psychologie de l'orientation* 2^e éd. Paris : Dunod, 2006, XIII-394 p. (psycho s u p).

Guichard Jean. Quelles peuvent être les finalités individuelles et collectives de l'éducation en orientation, Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*. INETOP-CNAM, 2001, VOLU. 30/Hors-série, p. 49-70.

Guichard Jean. *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris: Presses universitaires de France, Paris, 1993.

Guichard Jean. Dans quels cadres théoriques les pratiques de conseil en orientation peuvent-elles être développées ? La question des référents

théoriques des pratiques d'aides à l'orientation. Paris : *L'orientation scolaire professionnelle*, 2005, VOLU. 34/Hors série, p. 83-98.

Guichard Jean, et Huteau, Michel. Orientation et insertion professionnelle. Paris : Dunod, 2007, X-368 p.

Guichard Jean. Découverte des activités professionnelles, projets professionnels et insertion. Paris : EAP, Paris, 1988

Guichard Jean. *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : presses universitaires de France, Paris, 1993.

Guichard Jean. « Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation ». Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2000, n° 29, p. 181-212.

Guichard, Jean. « Se faire soi ». Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2004, n°33, p. 449-534.

Guichard, Jean. « La DAPP. : nouvelles méthodes pour aider les lycées et étudiants à construire leurs projets ». Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1987, n°16, p. 347-355.

Guichard Jean. « *Psychopédagogie du projet d'avenir et normalité* ». in collectif,. Les projets des jeunes. Une question d'identité. Paris : ADAPT/SNES, 1995, p 9-39.

Huteau Michel. Les mécanismes psychologiques de l'évaluation des attitudes et des références vis à vis des activités professionnelles. Paris :

L'orientation scolaire et professionnelle, 1982, VOLU. 11 n° 2, p. 107-125.

Huteau Michel. Informatique et orientation : le rôle de l'informatique dans l'orientation professionnelle. Paris : E.A.P, 1989.

Huteau Michel, Lautrey J. Les origines et la naissance du mouvement d'orientation. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*. N°34/Hors-série. 2005.

Huteau Michel, Dosnon Odile. L'évaluation des logiciels de guidance. In. Martin. Informatique et différences. Lyon : P.U.L. 1990.

Huteau Michel. Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à-vis des activités professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1997, n°2 107-125.

Huteau Michel. « Psychologie et société. L'évolution du rôle et des méthodes des conseillers d'orientation des années 1920 à aujourd'hui » Paris : *question d'orientation*, 1999, n° 1, p.13-24.

Huteau Michel. L'efficacité des méthodes d'orientation au niveau de l'enseignement secondaire. Bilan des recherches et perspectives. Colloque de recherche pédagogique : « Recherche sur l'orientation scolaire et professionnelle dans l'enseignement secondaire ». Paris, 1989, Grand : septembre 1993.

Lacoste Serge, Esparbes-Pistre Sylvie, Tap Pierre. *L'orientation*

scolaire et professionnelle comme source de stress chez les collégiens et les lycéens. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005/VOL 34/n°3, 295-322.

Lapostolle G. L'orientation au collège depuis Les années 1980 : un problème de choix politique entre deux formes de démocratisation. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005, n° 34(4), p.415-438.

Larcebeau S. Intérêts, valeurs et choix professionnel. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1982, n°11 (4), 341-446.

Le Blanc. *La socialisation de jeunes en attente d'emploi. Projets professionnels et indépendance des domaines de vie*. Thèse de doctorat nouveau régime, université de Toulouse. Le Mirail, 2005.

Mallet Pascal, Gaudron Jean Philippe. Emotions et transitions : problématiques et contributions internationales. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005, VOL. 34/n°3, p.287-294.

Marc E, (2006). *Psychologie de l'identité. Soi et le groupe*. Paris : Dunod.

Martinot, D. (1995). Le soi. *Les approches psychosociales*. PUF.

Martucelli Danilo. *La fragilisation mentale comme épreuve de domination*. France : Lausanne, Ed. Payot, 2004.

Martucelli Danilo. *Sociologies de la modernité*. France : Gallimard,

2004, 709 p. Ccollection Folio/Essais.

Mingat, A., Perrot, J. Analyse des procédures d'orientation au palier de 3^e. *L'orientation scolaire et professionnelle*, paris, 1983, VOL.12 N°1, P. 3-26.

Mullet E. (1984). Orientation, décision, décision d'orientation. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, Paris, 1984, VOL. 13/n° 2, 115-127.

Mullet E. Orientation, décision, décision d'orientation II. Aspects techniques. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1985, VOL. 14/n°2, 45-60).

Osterrieth Paul. *Introduction à la psychologie de l'enfant*. Paris : Presses universitaires de France, 1969, 260 p.

Poltier, H., Guénette, A. M. et Henchoz. *Travail et fragilisation*. L'organisation et le management en question. France : Editions Payot Lausanne, 2004, p.200.

Prestini-Christophe, M. Entrée en formation et connaissance de soi. 2001.

Reuchlin Maurice. *Les différences individuelles à l'école*. Paris, Presses universitaires de France. 1991.

Reuchlin, Maurice (1974). Les nouvelles procédures d'orientation dans l'enseignement du second degré : le rôle du conseiller d'orientation

dans l'observation, p.175-193. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005/VOL. 34 Hors série, p. 609-622.

Reuchlin Maurice. Le rôle du psychologue dans l'orientation scolaire, p. 219-233 n° 4 de 1968. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005, VOL. 34/hors-série. 589-605. Paris.

Reuchlin Maurice. Du B. I. N. O. P. à l'orientation scolaire et professionnelle. 1971, p. 151-152 de 1971 Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005. VOL.34/hors-série. p. 607-608.

Reuchlin Maurice. Le rôle du conseiller d'orientation à l'université. Bulletin de liaison ACOF, 1973, n°238.

Rogers, C. R. (1967). *Le développement de la personne*. Traduction française. Paris : Dunod, 19

Romelaer, Pierre,t Kalika Michel. (2007). Comment réussir sa thèse. Paris : Dunod, 2007, p. 204.

Schlossberg Nancy K. Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005, 35/n°1, 85-101. Paris.

Schutheiss Dona. E Palladino. Le rôle des relations socio-professionnelles dans les transitions scolaires et professionnelles. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005VOL. 34n°3, p. 353-373.

Sillamy Norbert. *Dictionnaire de psychologie*. Paris : Larousse,

2006, p. 281.

Vignoli Emmuelle, Nils Frédéric, Rimé Bernard. Partage social d'un épisode émotionnel d'orientation scolaire (1) l'avis du conseil de classe chez les adolescents de troisième. Paris : *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2005 VOL.34/n°3, 375-392.

Watts, A. G. (2005). L'éducation en orientation pour les jeunes : les principes et l'offre au Royaume-Uni et dans les autres pays européens. *L'orientation scolaire et professionnelle*. N°30/ 92-104. Paris.