

PRÉFACE d'une DIDACTIQUE de L'éducation à l'orientation

Précis d'ergologie du « métier d'élève » pour réaliser par soi même un bilan d'orientation scolaire et professionnelle avec la médiation d'un enseignant qui peut l'accompagner.

Ce livre rassemble les outils d'une réflexion sur la question du « qu'est ce que je peux devenir ? Ce manuel de formation traite l'orientation scolaire et professionnelle comme une matière à enseigner.

Comment accompagner la réflexion sur le projet d'avenir ?

Mieux se connaître pour choisir un métier? Pour mieux apprendre? Pour mieux comprendre ses environnements et les déterminants sociaux pour décider ? Sont des questions fréquentes associées à l'orientation scolaire et professionnelle.

La méthode d'auto évaluation proposée dans ce livre de formation est inédite en reposant sur deux principes innovants :

1 - l'analyse des pratiques de son "métier d'élève" fournit la matière du bilan d'orientation sur la base des expériences vécues et des facteurs psychosociaux déterminants ses choix.

2 - la conception d'un projet sur des critères de choix des conditions de travail à réunir se fait en termes génériques, transversaux à tous les métiers. Le livre de formation complet avec les exercices et les tests interprétés en autonomie est à notre connaissance le seul à délivrer un « coaching »qui :

- à l'étudiant de réaliser son bilan d'orientation et une projection dans un futur professionnel sans être enfermé dans le choix unique d'un métier.

- à l'enseignant d'utiliser un cours pour accompagner le jeune dans sa réflexion d'orientation comme le prévoit sa mission pédagogique.

Ce livre a l'ambition de proposer une méthode d'analyse du "métier d'élève" par l'élève lui même qu'il soit accompagné ou pas! Les questionnements, les tests, les développements théoriques permettent une auto évaluation, une métacognition pour la construction d'un projet personnel d'orientation dans le choix d'un métier. Ce choix repose sur la définition des conditions de travail correspondant aux aspirations, aux ressources intellectuelles, aux environnements socio-économiques et à la volonté d'engagement de l'étudiant dans les études.

Mieux se connaître pour mieux s'orienter prétend redéfinir le concept d'orientation d'après une auto analyse des pratiques. Le projet à construire reprend comme conditions de travail pour soi ,celles définies par les contenus d'activités, la nature des relations humaines, la valeur et le sens des résultats, les engagements permis et à tenir selon les ressources multiples et les exigences psychosociales des environnements personnels révélés par la méthode du bilan.

Ainsi l'ouvrage développe une méthode sans aboutir au choix nominatif d'un métier mais à ce qu'un travail ou emploi doit représenter pour soi dans l'avenir en fonction de la façon dont l'étudiant réagit à sa situation actuelle " d'apprenant" dans son "métier d'élève", le seul qu'il connaît vraiment par expériences. Il permet de découvrir les déterminants de ses choix dans l'objectif d'un projet de travail pour soi dans l'avenir.

Sommaire des thèmes développés sous forme modulaire par « blocs de compétences »

Bloc 1 : Qu'est ce qu'un métier et comment en parler ?

- peut-on choisir un métier? Qu'attends t'on d'un emploi en général
- le cadre théorique de l'orientation ou comment apprendre à s'orienter
- les déterminants théoriques du choix d'un métier

Bloc 2 : le métier d'élève est une réalité organisationnelle

- l'analyse des pratiques du métier d'élève
- l'expérience scolaire source du bilan d'orientation
- pour une méthode du bilan d'orientation

Bloc 3 : mieux se connaître pour mieux s'orienter :

- Explorer son domaine **Cognitif**

De la perception au traitement de l'information- a-t-on un profil d'apprentissage ?

Qu'est ce que l'intelligence et comment en parler ?

Les formes cognitives de l'intelligence et de la mémoire ?

A t'on un profil personnel d'intelligence ?

- Explorer son domaine **CONATIF**

Qu'est ce que la motivation ?

Les rapports au savoir et à l'apprendre ?

Utilité de la psychologie des intérêts personnels.

Les différentes compétences et la poursuite d'étude.

- Explorer son domaine **IDENTITAIRE**

La construction identitaire et la personnalité

Le concept d'adolescence, une construction sociale

L'identité scolaire, une source de conflit personnel

- Explorer le domaine **SOCIAL** de son orientation

Qu'est ce que le travail et comment en parler ?

Comment faire l'analyse d'un poste de travail ?

Les conditions d'insertion et d'intégration dans le marché du travail

Bloc 4 : peut-on construire et suivre un projet d'avenir ?

Du bilan d'orientation au projet d'avenir

Les étapes à suivre dans la construction du projet professionnel.

La contribution des matières enseignées à la connaissance des métiers

Les hypothèses de métiers selon ses critères de choix d'un poste de travail.

Je crois que la formule philosophique de l'existence qui précède l'essence s'applique à l'individu dans son besoin d'insertion sociale et professionnelle. L'avenir le conduit à être ce qu'il devient par ses comportements. Cependant, Les psychologues nous invitent aussi à se penser comme des individus qui deviennent ce qu'ils sont. Il n'y a pas d'antagonisme entre l'inné et l'acquis qui sont inextricables : les êtres humains sont ce qu'ils deviennent en même tant qu'ils deviennent ce qu'ils sont !

L'orientation a deux visages ?

- *l'orientation scolaire c'est le choix d'un parcours de formation basée soit sur les capacités d'apprentissage, soit sur l'objectif d'insertion professionnelle.* Dans ce premier cas on considère que le choix doit être déterminé par les capacités personnelles, les aptitudes, les résultats scolaires qui font l'objet d'évaluations.

- *l'orientation professionnelle c'est le choix d'un parcours de formation pour acquérir la connaissance et les compétences nécessaires pour prétendre exercer un métier.* Dans le deuxième cas le choix est soumis

Aux compétences à acquérir dans les contextes de vie de l'élève.

Le concept d'orientation comprend ces deux volets indissociables entre formation et emploi, conditions nécessaires à conjuguer ensemble pour s'orienter.

S'orienter dans le choix d'une formation, d'un métier, en tenant compte des contraintes du choix pour s'engager dans un avenir c'est déjà postuler la capacité de l'individu à anticiper sur un projet ; cela impose un enseignement basé sur l'accompagnement d'un processus d'élaboration de ce projet !

L'analyse des pratiques de la façon dont est conduit le « métier d'élève » accompagne la réflexion des acteurs de l'orientation avec des questions essentielles :

- Une orientation scolaire peut elle être envisagée sans considération d'objectifs vers l'emploi ?

- La poursuite d'études vers l'insertion professionnelle peut elle être retardée ou subordonnée à quel niveau de sortie du système éducatif ?

Il semble bien que les acteurs de cette problématique considèrent que la poursuite d'études comprend dans sa nature l'insertion sociale et professionnelle et que les qualifications requises par les métiers sont l'ultime finalité d'une scolarisation.

Ce livre ne cherche pas à contredire cette vision commune, mais si on admet qu'une compétence générale et technique contribuent à la pratique de nombreux métiers différents, s'est aussi que des métiers différents utilisent des compétences en commun ; ainsi les questions de l'orientation s'enrichissent d'une complexité nouvelle.

L'exercice d'un métier utilise une multitude de compétences et chaque compétence permet d'exercer une multitude de métiers. Les parcours de formation menant à un métier sont variés et selon les histoires de vie aboutissent à l'accès non prévisible d'un emploi éloigné des certifications ou diplômes obtenus.

Dans cet ouvrage la démarche méthodique proposée cherche à concilier la raison de l'orientation scolaire ramenée aux questions de :

Quoi apprendre et comment ?

Et celle de l'orientation professionnelle ramenée aux questions :

Du quoi savoir et pourquoi ?

Cette intégration du questionnement permet de concevoir un enseignement spécifique à l'accompagnement de l'orientation des élèves, basé sur :

- *qu'est ce qu'un enseignant doit savoir pour accompagner l'orientation des élèves ?*
- *qu'est ce qu'un élève doit savoir pour réfléchir à son orientation scolaire et professionnelle ?*
- *quels outils d'explicitation des déterminants du choix sont utilisables à la construction du projet d'avenir ?*

Ainsi ce livre traite l'orientation scolaire et professionnelle comme une discipline à enseigner et donc comme une matière à apprendre.

Ce précis se présente donc comme une **didactique** de la transmission des savoirs ,en permettant aux enseignants de préparer leur cours pour accompagner l'orientation des élèves ; mais aussi comme une **pédagogie** des pratiques d'élèves en classe pour contribuer à leurs connaissances sur eux mêmes et leurs environnements pour leur projet d'orientation.

Le parti pris de ce livre est de considérer le « **métier d'élève** » comme un révélateur de soi en situation de travail selon les interactions vécues par les lycéens et les étudiants. La démarche proposée d'analyse

Ergologique permet à chacun une autoévaluation de Ses comportements, une compréhension du contexte de ses environnements et de ses déterminants psychosociaux dans les situations de travail scolaire.

La prise de conscience des systèmes d'influences multiples ne permet pas de s'en affranchir, elle permet de les intégrer dans ses

ressources ou ses faiblesses pour décider par soi même de son devenir, autant que faire se peut ?

Cette démarche nous l'avons baptisé « méthode parchemins » pour indiquer que les voies sont multiples pour construire un projet d'avenir, d'autant qu'une compétence peut s'appliquer à de nombreux métiers différents et qu'eux mêmes peuvent être associés à des formations différentes pour y accéder.

La méthode « parchemins » peut être classée parmi celles qui relèvent du courant théorique de « l'éducabilité cognitive ». Nous proposons que l'élève prenne conscience de son fonctionnement mental et affectif dans le contexte de ses environnements et dans la situation de travail scolaire qu'il vit. Cette contextualisation s'exprime par ses réponses à des outils de questionnement et de tests proposés à son auto-évaluation.

Il s'agit d'une démarche inductive de ce que l'élève fait en situation scolaire pour déboucher sur une métacognition des savoirs capables de l'aider à construire une orientation scolaire et professionnelle. Elle accompagne les procédures de pensée et les stratégies d'apprentissages qu'il utilise, elle révèle ses ressources personnelles de capacités intellectuelles et émotionnelles, ses motivations et intérêts pour les activités, ses attitudes relationnelles et de communication, etc. elle doit lui permettre une prise de conscience de ses forces et faiblesses en situation de travail en repérant ainsi des critères de choix, capables de l'aider à définir un projet d'avenir dans un métier choisi, par des critères de préférence et de rejet de conditions de travail.

C'est le concept d'orientation que nous définissons ainsi, quand l'élève est en situation d'activité d'apprentissage dans ses situations de contextes de vie scolaire, il s'agit de développer dans son « métier d'élève », une capacité d'explicitation pour décrire ses attitudes, ses postures, ses comportements de travail mis en œuvre.

Prendre du recul sur ses pratiques, mettre des mots dessus, font partie de l'acte d'apprendre sur soi même pour mieux contrôler ses choix.

En sollicitant cette réflexivité de l'élève nous prétendons lui apporter la capacité de définir les attributs de son orientation avec les critères de choix des conditions lui permettant de savoir ce qu'il attend d'un travail, ce qui peut être mis en œuvre dans un projet d'emploi sous formes d'objectifs à atteindre pour soi même.

Cette démarche inductive part de la manière de vivre le « métier » d'élève et d'en tirer des hypothèses sur ce qui lui convient pour travailler selon ses aspirations et ses moyens en ressources et d'effort. Généraliser à des métiers potentiels les conditions de travail souhaité en les intégrant dans un projet d'avenir par une orientation choisie est l'originalité de cet ouvrage.

Le cadre de l'éducabilité cognitive à l'orientation

le conseil en orientation consiste pour notre propos à permettre de développer des scénarios pédagogiques permettant :

- *de décrypter les métiers sous l'angle des fonctions exercées et des compétences mobilisées*
- *d'identifier quelles capacités, quelles compétences, une trajectoire de formation permet de construire et de développer*
- *mieux se connaître pour mieux apprendre, pour décider par soi même de son avenir.*

Nous savons qu'un métier c'est d'abord des activités à réaliser et notre interrogation concerne la possibilité formelle de choisir dans des environnements contraignant qui conditionnent le choix ? ces contraintes nous les trouvons au moins sur cinq champs de questionnement qui définissent les rapports à l'activité du travail considérée dans son contenu de production qui prend souvent la forme de fonctions à remplir par des tâches (contenus opératoires) insérées dans un réseau de relations et d'échange (environnements) sur la base de compétences techniques et comportementales.

Ces interactions activités-compétences-environnements constituent une dynamique d'expériences réelles et mentales, les paramètres individuels et sociaux s'ajustent et se conditionnent dans un processus d'action.

L'auto évaluation de celui qui réfléchit à ce choix de métier doit prendre en compte au moins les champs de connaissances issus :

De **l'axe identitaire en permettant un accès aux cadres de "représentations"** utilisées par le jeune dans la quête à trouver, à chercher sa place dans ses environnements de vie; la famille, la communauté, les réseaux sociaux, l'école, qui sont autant de systèmes d'activités et de sources d'identification ou se mêlent reconnaissance, appartenance et singularisation par le jeu des interactions des interrelations vécues. La carte des représentations doit permettre de révéler les rôles que l'on joue, ceux qu'on nous attribue, ceux qu'on aspire à jouer; les valeurs à respecter pour être soi.

De **l'axe vocationnel qui recouvre le champ des activités préférées, des centres d'intérêts** qui procurent les sentiments de réalisation de soi, de bien être et de joie de vivre des réussites valorisées.

Ces attractions personnelles sont à évaluer en référence à leur valeur pour l'emploi.

De **l'axe statutoire ou l'image et l'estime de soi sont surdéterminées par la dimension culturelle des normes et des modèles collectifs de l'intégration sociale**; les rôles sociaux se distribuent selon des forces invisibles qui dictent ce qui est possible pour soi en nous les présentant comme des aspirations souhaitables pour soi, nous qui voulons être assimilés aux groupes sociaux qui nous ressemblent! Nous savons le piège fait au jeune, qui déclare vouloir ce qui relève en réalité d'une prescription, en "choisissant" le métier qu'on lui présente comme celui qu'il peut faire.

De l'axe cognitif ou l'individu exprime ses modes privilégiés de traitement de l'information, ses modes d'apprentissage et les acquis de connaissances mobilisables ou a mobiliser pour définir ses capacités a utiliser des ressources intellectuelles, celles disponibles et celles a développer , selon son projet d'avenir. Cet axe apparait décisif selon les exigences de qualification associées à chaque métier.

De l'axe organisationnel ou les pouvoirs se développent avec leur mesure de contrôle, d'incitation, de prescription, d'évaluation des performances selon un climat social profitable ou néfaste à l'accomplissement de soi. Les contextes ou l'individu est amené à agir : école, famille ou entreprise, offrent des ressources utilisables limitées, de sorte que les capacités d'action en dépendent autant que celles qui font appel aux capacités personnelles. L'impact des environnements se mesure par la prise en compte des facteurs d'organisation de l'action possible, de l'action valorisée, des moyens disponibles et autorisés que fournit le milieu.

A chaque axe doit correspondre des explications et des outils utilisables pour permettre la prise de conscience des forces et des faiblesses, des préférences et des rejets, des aspirations et des refus qui conditionnent les choix d'avenir . C'est la prise en compte des facteurs déterminants ses performances "professionnelles par l'analyse des comportements en milieu de travail : facteurs endogènes de la cognition, de l'émotion, des valeurs etc. et exogènes des contextes d'action et du management des organisations.

Qu'elle situation de travail prendre comme révélateur de toutes ces exigences d'adaptation à l'emploi pour l'analyse qui reste à faire ?
Notre démarche utilise l'expérience du "métier d'élève" qui sert de référence.

Le cadre social de l'éducation à l'orientation
Les deux tiers des jeunes de la planète sont scolarisés en secondaire, mais alors que ce taux est proche de 100% dans les pays riches il n'est que 30% en Afrique et 60% en Asie. Pour le 1/3 des enfants

dans le monde l'école c'est l'école des parents, pour eux l'instruction donnée est celle reçue des parents. L'Éducation au choix d'un métier apparaît un luxe réservé aux pays riches et la place de l'enfant et son éducation sont celles autorisées par les parents qui conditionnent le développement culturel et professionnel du jeune. Pour beaucoup leur travail sera celui de leurs parents et l'entrée dans la vie active sera prescrite et non choisie.

Aussi la question « du métier que je ferais plus tard » est indissociable de la possibilité d'aller à l'école ou d'être mis au travail par la famille. Associer son projet de vie à celui d'une profession choisie n'est pas encore une idée universelle en réalité, ni en droit. Dans nos pays riches où ce choix paraît être une réalité, les situations offertes à chacun ne sont pas dues pour autant, le thème du choix étant soumis à des contradictions institutionnelles: école et projet de vie ne sont pas des sujets en harmonie sociale; sur ce plan deux oppositions structurent le parcours des individus.

Deux logiques antagonistes en cours pour l'orientation scolaire et professionnelle

notre époque est rentrée dans une logique de formation tout au long de la vie avec l'insertion dans l'emploi. Pour beaucoup école et projet de vie se conjuguent d'abord dans une dynamique territoriale de proximité et de développement économique local.

En théorie quand on évalue les prestations associées habituellement au processus "d'orientation professionnelle" on constate des opérations destinées à aider l'individu à prendre en compte autant que faire se peut ses environnements socio économiques, sa dynamique du bilan d'évolution personnelle par ses compétences, l'autonomisation de sa personne, etc. il doit être en mesure de "s'orienter".

Dans l'orientation scolaire le jeune n'est pas tant l'acteur de son orientation que l'objet d'un processus sélectif qui se manifeste par des évaluations, des conseils de classe et des commissions

d'orientation, des procédures d'appel. On est dans une logique de négociation avec un espace de pouvoirs qui doit s'imposer au jeune qui est « orienté ».

à cet antagonisme se mêle une contradiction de fonds, l'école en France est soumise à une névrose des acteurs empêtrés dans la contradiction entre la hiérarchie des diplômes et celle des missions.

La hiérarchie des diplômes

Pour les diplômes le niveau est d'autant plus élevé qu'il y a moins d'enseignement pratique et professionnel. Le poids de l'enseignement général détermine la valeur élitiste de la formation ou science et technologie n'ont pas grand chose à voir avec enseignement technique et professionnel pour valoriser les titres. Sur ce terrain le système école s'organise sur la sélection par les résultats scolaires ou le jeune chemine en progressant au fur et à mesure qu'on l'élève dans l'échelle des diplômes: hiérarchie des disciplines enseigner-hiérarchie des filières de formation-hiérarchie de diplômes ! Cette logique de l'orientation scolaire, celle des notations, des évaluations, des examens, prescrit plus que préconise le droit à poursuivre comme celui de s'arrêter aux différents niveaux de Sorties reconnues.

Sur ce terrain l'orientation scolaire peut être représentée par un escalier où chaque marche est un niveau d'exigence dans les disciplines générales; à différents niveaux on trouve une progression vers le niveau supérieur selon les exigences de l'enseignement général et abstrait.

A chaque niveau ou catégorie de filière le jeune est orienté vers la sortie ou est organisée l'enseignement professionnel.

Ainsi cette orientation repose sur une logique de sélection par les notes, relève du choix prescrit et donc d'une logique de sanction positive ou négative. Le système est organisé par des voies, des lieux de formation distincts selon l'inégalité des parcours.

C'est le premier nœud de la névrose ou la logique d'orientation conduit à l'enseignement professionnel selon l'échec scolaire rencontré sur la voie générale; ce dilemme ne saura pas combattu tant que l'orientation dans l'une dépendra des réussites dans l'autre!

Le recrutement de la voie professionnelle par l'échec scolaire dans la voie générale est donc le premier volet du psychodrame.

La hiérarchie des missions

Le deuxième nœud est plus subtil, il est l'effet de la démocratisation de l'enseignement. Il repose sur une mission de l'école que le législateur dans sa modernité de l'accueil de tous a voulu dominante en décrétant que sa mission ultime est la mission d'insertion sociale et professionnelle: celle ci affirme le principe que l'école intègre dans sa responsabilité l'accès à la qualification de tous les jeunes. L'ambition d'englober tous les jeunes malgré leurs difficultés d'insertion scolaire vient heurter la règle du processus de sélection qui élimine et entre en conflit avec la nécessité d'une continuité pédagogique tant qu'une qualification reconnue n'ait été obtenue par le jeune.

Ainsi l'enseignement professionnel parachève l'action éducative de la nation en étant affirmé comme l'ultime obligation scolaire.

Selon cette contrainte l'orientation scolaire sélective réduit à chaque niveau de sortie le nombre de ceux qui sont autorisés à poursuivre dans la voie générale et parallèlement accueille en formation professionnelle tous ceux qui se sont fait éliminés. Mêmes ceux qui parviennent à la fin du parcours d'excellence devront finir par une étape professionnalisante pour leur emploi.

Dans cette configuration de destinée il est difficile de concilier à la fois l'exigence d'une école qui élimine avec celle qui accueille tout le monde, l'école étant son propre recours pour les élèves en échec.

Cette "névrose institutionnelle" agite le corps enseignant: sélectionner mais conduire tout le monde à une qualification professionnelle, sélectionner mais faire de l'éducation des choix une condition de justice sociale, sélectionner sur des critères de résultats scolaires alors que la mission d'insertion de tous exige une approche complète de la personne et de son projet

Le choix en matière d'orientation scolaire et professionnelle doit ontologiquement se construire sur une capacité à décider par soi même à se projeter dans des choix de vie réfléchis qui prend en

compte les ressources mais qui exclut la prescription: sur ce champ l'incitation doit être acceptée, la motivation construite et l'engagement volontaire.

Ainsi si l'orientation scolaire s'accommode de la décision externe voire arbitraire elle est à l'opposé de l'orientation professionnelle dans le choix d'un métier qui exclut l'imposition en

Reposant sur une logique de construction par soi même au fur et à mesure des expériences personnelles

Concept d'ergologie appliquée à l'éducabilité cognitive

Nous retenons une définition de l'ergologie rapportée à une alternance cognitive entre acquisition et utilisation de l'information.

L'information se transforme en connaissance qui elle même supporte le comportement, pouvons nous dire pour simplifier un processus complexe de traitement cognitif selon des mécanismes de mise en œuvre de l'apprentissage ; soit une information reçues par un discours oral ou écrit par l'individu qui la traite après quatre opérations :

Exposition (mise en contact) – perception (attention) compréhension (décodage)- structuration (mémorisation). Ce processus est interagit en parallèle avec des informations reçues par l'action de l'individu qui contribue a l'apprentissage par quatre autres opérations cognitives : stimulation (motivation)- mobilisation (codage)- adaptation (assimilation)- régulation (accommodation).

Cette utilisation des mécanismes contribuent à la formation des comportements par le jeu de la répétition et du renforcement de l'action.

Évoquer deux sources de l'apprentissage en alternance ou imbriquée repose sur l'activité du sujet. Notre présentation purement descriptive de ce système complexe a une conséquence pratique pour une pédagogie du bilan d'orientation, à savoir que l'individu est

confronté à deux types de rapport au savoir : acquisition par la formation comprend aussi utilisation dans le travail.

Ces rapports se conçoivent en boucle, c'est à dire que les liens entre les deux moments de l'alternance acquisition/utilisation sont en interaction selon un processus cognitif. Ce schéma nous éloigne d'une pédagogie qui sous l'effet de l'évaluation a tendance à aller de l'acquisition à l'utilisation pour contrôler l'effectivité de l'acquisition en simplifiant le processus d'apprentissage qui a besoin de l'utilisation pour permettre l'apprentissage ! Le parti pris de cet enchaînement successif sans réciprocité est la conséquence du concept que la connaissance précède l'action ; or l'apprentissage ne commence pas seulement avec l'acquisition mais englobe nécessairement l'utilisation : dans l'optique pédagogique le « retour de l'activité » est une partie de l'apprentissage.

Le concept ergologique attachée à cet enchaînement est que les compétences sont des structures qui mettent en relation les savoirs et les pratiques sur un mode individualisé que seul l'individu connaît ! Il n'y a pas selon nous une démarche d'explicitation de la manière de faire qui part du concret, de l'activité vers le savoir ou l'inverse, une démarche qui parte du savoir vers l'action : les liens entre conception et exécution sont proclamés indissociables et les compétences sont à la fois les conditions de réalisation des actes mais aussi le résultat de ces actes : compétences et performances se manifestent ensembles.

Le schéma peut se présenter ainsi :

Savoir > mécanismes intellectuels> savoir faire > mécanismes intellectuels> savoir .

Le passage vers la compétence se fait par transformation réflexive des propriétés des objets de connaissance.

Alternance entre deux processus réflexif

Par ce modèle on impose au pédagogue d'élaborer des contenus de formation qui facilitent et accompagnent ce double processus ; c'est à cette condition que l'apprentissage permettra une liberté individuelle de décider et faire en trouvant des solutions à des problèmes ou des difficultés de manière unique selon les informations traitées dans leur contexte particulier. Le contexte s'exprimant par la reconnaissance du problème et la motivation pour le résoudre. La reconnaissance implique le vécu, l'expérience réelle (on ne peut reconnaître que ce que l'on connaît!) et la motivation implique le désir personnel d'une solution (donc l'intérêt personnel pour la réponse!).

Ces deux conditions de l'apprentissage: appropriation du problème par le sujet, intention volontariste de le résoudre, ne peuvent pas prendre leur source dans la seule valeur du savoir a priori, il faut y ajouter désir-plaisir-volonté-encouragement-réussite, etc. Donc des dimensions affectives.

L'appropriation cognitive du réel implique l'action sur le réel

Dans cette optique les apports théoriques de connaissance doivent largement s'inspirer des activités vécues en situation qui sont analysées comme situation faisant problème auquel l'apprenant est confronté. Ces situations sont censées provoquer un questionnement du sujet: qu'est ce que je fais ? Comment je le fais? l'interrogation sur le concret précède la solution, c'est ce que nous proposerons avec la méthode du bilan d'orientation scolaire et professionnelle (à partir des situations du métier d'élève!)

Il s'agit pour le pédagogue d'intégrer une démarche de déduction des apprentissages à acquérir par le jeune en fonction des activités vécues en situation de travail scolaire: le but et le besoin de formation viennent du sujet lui même. Le besoin d'apprendre est induit du vécu et le contenu à apprendre de l'analyse du vécu !

Mettre l'accent sur l'activité ne doit pas s'affranchir de la nécessité du processus réflexif ou les deux pôles, connaissances pratique et

connaissances théorique, s'enrichissent mutuellement et nécessairement. Les savoirs, savoir faire, savoir être, tellement galvaudés dans la littérature éducative, ne peuvent pas vraiment être acquis isolément ni même séparément ! Ils entrent en interaction dans un contexte professionnel donné.

L'alternance cognitive est intégrative qu'a la condition qu'elle soit à la fois déductive et inductive par l'expérience et le raisonnement.

Ainsi plutôt que de parler de deux pôles qui introduit une idée de séparation entre théorie et pratique, entre savoir et action, nous retenons un double processus :

- l'un qui part des connaissances qui structure, donne un sens au réel.
- l'autre qui part du réel, de sa complexité, qui structure donne un sens aux connaissances.

Pour clore cette préface, en guise de citation qui exprime la philosophie de ce manuel : je retiens celle de saint exupéry, qui dit qu'en se qui concerne l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible.

Module 2 articles 1

Peut-on choisir un métier ?

Qu'est ce que tu veux faire plus tard ? Voilà une question fréquente posé aux jeunes pour marquer un intérêt pour leur avenir. Est ce possible de le choisir et d'anticiper ainsi un futur dont on serait le décideur?

Pour répondre nous commencerons par définir les mots et les enjeux qui composent cette question.

Un métier ! Qu'est que c'est ?

Nous savons qu'un métier s'analyse par des activités (compétences et résultats) comme une mise en situation de soi même sous le regard d'autrui (relation, interaction) dans des environnements techniques (outils, moyens, méthodes) et organisationnels (travail prescrit, climat social) finalisés (produit, conditions de travail).

*Un métier c'est d'abord un objet social qui s'inscrit dans des secteurs d'activités, eux mêmes déclinés en familles professionnelles. Elles mêmes en **métier type** pouvant être développé par une analyse des fonctions à remplir par le travailleur; selon une logique de production structurée de travail prescrit dans la logique d'une division du **travail**, d'une hiérarchie sociale et dans un marché de l'emploi. Ces trois niveaux de compréhension sont utilisés pour guider la réflexion sur les possibilités d'agir dans le choix d'un métier avec les contraintes socio-économiques et personnelles du travailleur.*

On peut faire l'analyse de ce texte introductif sous la forme d'une "carte heuristique" en utilisant une arborescence, cela facilite la compréhension et la mémorisation; mais nous tenterons de développer dans ce livre les concepts signalés dans des chapitres reprenant:

- le métier comme mise en situation de soi même qui engage la personne toute entière sous le regard d'autrui.

- des activités qui s'articulent dans la division du travail d'une production

- un objet social déclinable en fonctions à remplir dans une hiérarchie de statuts et de rôle.

- un marché de l'emploi structuré autour d'une valeur ajoutée et négociée.

Une définition simplifiée reste possible. Elle articule les connaissances de trois dimensions: un *champ de production* - une *maîtrise technique* - la *connaissance des clients*.

c'est ainsi qu' Un enseignant devant ses élèves peut définir un métier plus simplement en le présentant à l'aide de trois dimensions comme autant de champs de compétences professionnelles que le métier doit coordonner. Cette présentation simplifiée utilise une terminologie qui banalise sans dénaturer les fonctions. l'enseignant pouvant prendre l'exemple de son métier:

il y a le champ de connaissance du **"produit"** référence a la matière qui sert a la production et a la technique qui permet le résultat. Le

produit étant la conjonction des compétences propres à la matière et à la technique ; exemple de L'enseignant qui doit connaître sa " matière " c'est à dire la discipline à enseigner à la base de son métier. Mais l'enseignant doit aussi maîtriser la **technique** propre à assurer la production et pour rester sur la simplicité qui oriente notre exemple nous disons qu'il s'agit des compétences associées à la "construction d'un cours»; sans doute sur ce plan verra t'on l'amorce de la complexité du métier même si tout métier est associé à une connaissance technique de base qui assure en grande partie les qualifications d'un professionnel. Ce qui nous amène à la troisième dimension dans la définition du métier, après les dimensions "produit" et "technique" il y a celle de la connaissance des "clients" auquel le professionnel s'adresse: le public jeune et adulte en phase d'intégration sociale et professionnelle. De nombreux champs de connaissance des "clients" apparaissent nécessaires à la formation des enseignants: certains à dominante culturelle concernant les caractéristiques socio psychologiques de l'adolescent, d'autres la gestion de vie d'une classe et la psychosociologie des phénomènes de groupe ou encore la relation emploi/formation etc.

C'est à ce niveau que sont abordées les questions de l'intégration dans la vie scolaire, de l'hétérogénéité de la prise charge éducative des publics et surtout de l'adaptation de la didactique à la manière d'apprendre de chacun. Faisant de la connaissance de la manière d'apprendre des élèves la principale valeur de la pédagogie utilisée. et par là, cette adaptation aux "clients" la principale compétence de l'enseignement. C'est d'ailleurs ce thème de la connaissance du public qui semble être la principale source d'interrogation des enseignants, si on se fie à leur inquiétude récurrente: gestion des conflits dans une classe et accompagnement des élèves en difficultés en sachant les attitudes à adopter face à l'apprenant indiscipliné, démotivé, et rendu incapable d'apprendre?

Alors les enjeux deviennent aussi de : maîtriser les pratiques et techniques relationnelle! La contrainte de la démarche d'une construction d'une offre adaptée! La conception et la conduite de projet lié à son environnement! Etc.

Autant de connaissances que l'enseignant est chargé de transmettre et qui peut dire ! Qu'il exerce son métier en mettant en œuvre les compétences qu'il est chargé de faire apprendre.

Nécessité de « connaître son client » de répondre aux demandes et attentes, d'évaluer les difficultés de l'interlocuteur, d'adapter son offre de service...autant d'exigences élémentaires de comportements professionnels assez généralisables mais la difficulté ici avec des élèves est plus difficile à maîtriser s'agissant d'un métier dominé par le savoir-faire-faire: savoir faire apprendre dans ce cas est sans doute en soi correspond à un haut niveau d'exigence de qualification prenant appui sur des expertises constituées d'au moins trois domaines scientifiques: celui de la discipline à enseigner, celui des sciences de l'éducation pour l'ingénierie pédagogique et enfin celle des sciences sociales et psychologique qui concernent le groupement humain et l'adolescence.

Au bout du compte, même si dans tous les cas le facteur personnel est présent pour expliquer les différences de performance ainsi que le facteur création qui accompagnent la réalité d'un métier, nous n'ignorons pas qu'il peut être soumis à l'analyse scientifique au moins dans ces trois paramètres d'études. L'ambition de ce travail est de contribuer à une éducation du choix en alimentant une réflexion qui ne couvre pas tous les champs théoriques qui n'auraient pas de valeur pragmatique pour le choix, sans pour autant rendre simpliste une question fondamentalement complexe en la réduisant aux trois concepts de la connaissance du produit, de la technique et du client appliqués à notre exemple précédent.

Pour l'enseignant il s'agit de maîtriser les techniques qui permettent d'intégrer les contraintes propre à sa matière: logique interne de la discipline, enchaînements des notions selon les pré requis des apprenants...et les principes issus des lois de l'apprentissage. Bâtir son cours suppose à la fois des techniques issues de la structuration des connaissances disciplinaires et celles de la structuration cognitives des lois de l'apprentissage.

Cette didactique spécifique à chaque discipline est un fondement de la compétence de l'enseignant, la maîtrise des savoirs à enseigner et les méthodes pour les transmettre. La compétence professionnelle est cependant indissociable de l'expérience d'une pratique qui applique, qui régule, qui conforte une double exigence: la maîtrise des techniques se construit et se démontre en situation réelle et le contexte des activités. S'agissant de l'enseignant il s'agit aussi de bâtir une compétence d'enseignement avec l'expérience d'enseignement! (il y a là une vraie difficulté sociale et épistémologique de bâtir la formation d'enseignant sur l'expérience d'enseigner qui fait des apprenants des acteurs de la compétence d'enseigner!) La gestion pédagogique d'une classe à la base du métier, le risque de sacrifier la formation des élèves aux exigences de l'apprentissage de l'enseignant est un reproche évident qui est jugé socialement inadmissible et pourtant inhérent au principe de la "malfaçon" par défaut d'expérience pour tous les métiers.

L'action pédagogique est à ce prix d'une connaissance procédurale, des connaissances comportementales, des stratégies de moyens dans un environnement structurant et donc d'une analyse des pratiques intégrées dans le processus de formation et de compétences.

Nous reviendrons ultérieurement sur cette définition du métier avec l'analyse du poste de travail en détail que nous efforcerons de lier à celui d'un élève. Dans cette introduction et pour généraliser ce préliminaire le formateur qui doit parler de la notion de métier doit au minimum faire retenir:

- que tout métier s'analyse par une activité comprenant des tâches exécutables selon des techniques pour réaliser un bien ou un service à une clientèle ou un usager.
- que tout métier comporte la mise en action d'une personne identifiable (personnalité) par des aptitudes (compétences qui mêlent connaissances et capacités) avec des intérêts à agir et un but à atteindre.
- enfin que tout métier se déroule dans un espace social et matériel organisés.(contexte organisationnel)

Ainsi, il faudra prendre en compte dans l'analyse des facteurs de contenu (activités dirigées vers un objectif) des facteurs de personnalité (indicateurs cognitif, conatif, affectif) des facteurs de situation (contexte socio-économiques).

Le tout se déroule dans des environnements : technico-économiques, sociologiques, organisationnels de management et de marché de travail.

Cependant cette approche très technique n'est pas au centre de notre projet qui se propose d'aider à une réflexion sur l'orientation dans le choix d'un métier. La majorité des jeunes de 15 à 20 ans n'a pas de projet professionnel mais derrière leur "je ne sais pas" il y a une attitude qui est celle de l'adolescence "d'être en projet" attitude de construction de soi souvent inconsciente ou des forces s'opposent mêlant besoin d'appartenance pour être reconnu et besoin de singularité pour être unique .

Livré à cette recherche de sens pour soi, il doit être guidé pour ce qu'il doit ou peut faire et même sur ce qu'il souhaite faire. Sans ce soutien, le risque d'entraînement consiste pour le jeune à désirer ce que les autres font ou d'être amené à faire ce que les autres veulent qu'il fasse.

Construire un avenir par un processus d'élaboration de choix de vie, c'est être dans une dynamique personnelle de construction de choix progressive et volontariste ; nous chercherons à accompagner ce processus.

Du refus de la congruence ou de l'adéquation.

Le métier comme manifestation des qualités de la personne ! Le métier comme exigence des qualités requises par une personne! la recherche d'une correspondance entre les qualités, capacités, adaptation à l'environnement et caractéristiques exigées par l'emploi, pose la question de la congruence entre personne et profession dont résulterait à la fois efficacité, réussite et satisfaction?

nous considérons deux raisons de se méfier de cette notion :

- beaucoup de ceux qui s'opposent à une recherche d'adéquation entre métier et personne, le font au nom d'une liberté qui consiste à refuser une société dominée par la règle "du chacun à sa place" et qui au nom de la lutte contre le chômage utiliserait la contrainte de l'emploi à prescrire au nom de l'utilité sociale d'un besoin à satisfaire et d'une demande insuffisante: des offres d'emploi non pourvues et des demandeurs d'emploi au chômage se prêtent à la tentation sous couvert de tests de compatibilité à une orientation prescrite non choisie !cette orientation dans les emplois vacants serait inégalitaire car imposée le plus souvent à une population déshéritée, sans capital social, ni professionnalisme reconnu.

Le refus de rétablir une obligation de travail à partir d'une obligation de faire à la quelle on ne peut échapper socialement ne doit pas nous empêcher d'aider à comprendre en quoi il peut y avoir une "adéquation" avec les ressources, les aspirations d'une personne et les conditions de travail qui sont faites? Trouver le genre de métier qui nous convient c'est à la fois reconnaître qu'il y a des qualités de personnes et d'emploi qui sont congruentes! Et que cette adéquation est source de bien être tout chose égales par ailleurs? (exigences des conditions de travail).

attention! Congruence ne veut pas dire que la relation étroite entre individu et profession est entièrement **maîtrisable**, ni dans sa **construction**, ni dans son accomplissement.

Les liens sont multiples et pas toujours accessibles à la conscience du sujet :

- Liens avec les forment d'intelligences,
- liens avec les contrainte d'environnement,
- liens avec les ressorts de la personnalité,
- liens avec les capacités d'apprentissage,
- liens conditionnels et conflictuels de choix de vie...

ils multiplient l'émergence de « soi possibles » . Cette stratégie d'une recherche de congruence ne doit rien avoir de fatal ,ni de destin malgré soi, mais la tentation d'une volonté d'exercer une liberté de choix réfléchi.

Article 2 : qu'attend t'on d'un emploi ?

Les études et les questionnements sur ce thème apportent les mêmes expectations des jeunes comme des adultes, traduisant une attente sociale identique pour tous, quelque soit l'âge dans une société du "marché du travail"

Emploi : des attentes communes et banalisées

Impersonnelles ! Les attentes se présentent comme une recherche partagée par tous d'une place sociale plus ou moins bonne et sans lien véritable avec les qualités de la personne, ni de ses connaissances, de ses compétences et sa personnalité. Ici l'identité professionnelle se réduit à la représentation d'une image sociale plus ou moins valorisée avec les préjugés de stéréotypes. Il serait vain de choisir un métier sur cette base, tous plus ou moins pourraient y satisfaire selon les familles professionnelles, les lieux d'exercices et leurs environnements organisationnels.

Si on retrouve les mêmes attentes sur les qualités d'un "bon travail" elles ne seront pas discriminantes pour le choix d'un métier et la démarche proposée. De même qu'une compétence donnée peut s'appliquer à des métiers différents, qu'une formation suivie peut être associée à des métiers différents, les mêmes satisfactions à rechercher dans un métier peuvent être obtenues dans des métiers différents : cette logique univoque de chacun ou de chaque diplôme à leur place, relève d'une concordance illusoire, inexistante.

Nous travaillons sur une méthode qui permet de reconnaître qu'il y a plusieurs voies de formation pour conduire à un même métier et que des compétences acquises ou à développer par volonté peuvent s'appliquer à des métiers différents. L'enjeu du bilan d'orientation dépasse cette congruence simpliste.

Cependant à chaque désir d'emploi exprimé il faut y faire correspondre des motivations profondes comme conséquences d'un emploi occupé et non comme cause d'un métier recherché : en clair le métier à choisir devra satisfaire ces exigences mais celles ci ne permettront pas de le trouver à priori, hors de son contexte réel d'exécution.

Les gens déclarent attendre de leur emploi:

- un revenu permettant une auto suffisance matérielle
- un milieu d'appartenance et de relation pour leur reconnaissance sociale

- une utilité du travail en reliant l'exercice des tâches à leurs conséquences sociales
- un respect de la dignité personnelle par un statut ou une affiliation de rôles ou de fonctions
- un milieu développant une rectitude morale en procurant un sentiment de justice sociale entre pairs
- une qualité des relations avec une valorisation de l'estime de soi
- une relative autonomie faisant appel à la capacité de décision, de contrôle par soi même.
- des occasions d'apprendre et de se développer seraient aussi constitutifs du bien être professionnel

C'est dans ce contexte général que l'individu trouve à la fois le sens accordé à l'emploi et sa motivation à l'exercer comme effets d'un métier réussi.

En France une majorité des élèves interrogés déclarent ne pas aimer aller à l'école parce qu'on s'y ennui (rapport à l'apprendre, rapport aux savoirs) et qu'elle est source de stress (rapport aux relations, rapport aux évaluations et au jugement scolaire). Ces tensions avec soi même et avec les autres propres au milieu scolaire seront plus utiles à investiguer pour progresser avec le jeune sur son bilan d'orientation que de lui faire dire ses aspirations banalisées sur des préjugés ou des conditions générales d'exercices.

Article 3 : les déterminants du choix de l'orientation professionnelle

Il est impossible de choisir un métier sans le connaître; il est impossible de se représenter un objet que l'on ne connaît pas. Cela paraît une évidence et on admet qu'à la question du choix d'un métier, le jeune limite ses réponses à des exemples identifiés dans

son entourage et à ses expériences de vie hasardeuses ou provoquées. L'exemple ou le témoignage sont les ressources qu'il peut utiliser sur ce plan, comme sur d'autres par les représentations mentales acquises.

L'interaction avec ses environnements et les groupes sociaux divers rencontrés construisent un monde intérieur, qu'il va connaître et intégrer d'une manière personnelle selon la place qu'il occupe.

Pour le jeune qui se construit une identité, comme pour l'adulte par le métier pratiqué, ils intègrent une place dans la société. Le métier est d'abord une pratique sociale à laquelle on est confrontée et que l'on réalise par assignation? Initialement, la dimension des connaissances techniques à mettre en œuvre et les comportements sollicités par les activités de travail seront secondaires au regard de la subjectivité de l'univers des rôles sociaux auxquels le jeune aspire. Dans le cadre de notre propos, nous mettrons en relief la question des représentations des rôles sociaux valorisés par le sujet, et pour lui ceux qui sont acceptables pour trouver sa propre place. Il faudra l'amener à délivrer son cadre identificatoire.

On peut affirmer que le ressenti des sentiments positifs ou négatifs exprimé à l'occasion de ces exemples de rôle représenté constitue l'attrait ou le rejet d'une pratique professionnelle, par projection identitaire valorisée ou dévalorisée comme jugement sur le métier/travail. Le jeune embarque ainsi un préjugé tenace dans l'avenir selon les appartenances sociales souhaitables pour lui.

A la base du rapport au métier il y a chez l'individu adolescent une identification qui se traduit pas l'envie d'être ou pas, celui qui exerce le métier désigner ; c'est bien l'envie ! pas forcément rationalisée d'exercer le métier perçu et valorisé à ses yeux qui fonde la base d'un choix pour soi.

Cette approche par le désir d'identification à un modèle social assimile le premier lien au métier à un lien subjectif de désir ou de rejet. ce déterminant psychologique sera donc notre premier niveau d'interrogation pour aider le jeune à s'orienter dans le choix d'un métier.(l'affirmation d'avoir le même métier que papa ou maman ne

fait que confirmer que l'attachement aux parents va jusqu'à vouloir leur ressembler même dans leur métier!).

La question de la capacité personnelle à exercer le métier de ses modèles reste secondaire à ce niveau initial de motivation, réduit à une image sociale valorisée.

Nous devons donc examiner les formes identitaires dans lesquelles le jeune se projette (sorte de moi idéal); sur les formes des aspirations et des rôles que les environnements encouragent pour le jeune (pression sociale).

Nous savons l'importance du besoin de références identitaire et pour cela nous l'éluderons pas; mais dans notre souci de permettre un choix raisonné, nous savons aussi qu'être enfermé dans un système de référence construit par les groupes auxquels on appartient (famille, communauté, école) sans être amenés à penser ses propres références, est un danger social pour un avenir à construire au delà des préjugés et des statuts ethnique, religieux, sexué qui cloisonnent et enferment les choix dans des normes inconscientes.

Les théories sur les facteurs déterminants le choix d'un métier fournissent une approche cohérente pourvu qu'on les additionne. Ensemble, elles fournissent une approche vraie d'une réalité complexe: le choix est déterminé par des systèmes de conditionnement issus des environnements de l'individu:

Approche **psychologique** met l'accent sur la dimension **identitaire** ou le choix se construit par une dynamique interne endogène sur les jeux du désir, de la volonté, de la personnalité.

Approche **psychosociale** ajoute **l'interdépendance** du sujet avec ses milieux de vie et donc sur l'influence déterminante des relations sociales vécues. L'influence exogène domine.

L'approche **anthropologique** met l'accent sur un choix entièrement **construit** par la culture et le milieu de vie par un jeu de déterminations peu conscient, exogène.

L'approche **ergonomique** ou le choix est dominé par les considérations physiologiques et la place que l'on doit occuper dans la société est d'abord affaire des ressources **physiques**, de l'habilité, de la force et de l'apparence. Ni exogène, ni endogène, la motivation est le fait du pouvoir faire.

L'approche **sociologique** ou le choix n'est qu'illusion mais une **reproduction** de la filiation, du capital social et ainsi d'un héritage culturel, voir familial. La motivation de nature exogène vient du milieu social constitué de statut et de rôles prescrits.

L'approche **cognitiviste** enfin qui met l'accent sur un choix dominé par la **ségrégation** des savoirs, des connaissances acquises, des compétences apprises. la dimension endogène des ressources intellectuelles encourage les activités professionnelles à favoriser.

En conjuguant toutes les dimensions d'un métier réunies sous la bannière de cette analyse théorique multiple, nous devons positionner à la fois la dynamique de la personne et le poids des environnements.

En effet si on peut considérer comme puissants les déterminants du choix d'un métier dans ces conditions endogènes et exogènes des influences, nous retiendrons aussi que le choix est subordonné aux conditions de travail proposées auxquelles l'individu peut répondre. Si le choix offre une marge de liberté, on le trouvera au niveau de l'organisation et du contexte de travail proposé.

Peut-on hiérarchiser ces formes de conditionnement à l'aide de notre expérience dans l'accompagnement éducatif des jeunes ? La fréquence des réponses recensées à la question « qu'est ce qui vous amené à choisir ce métier » permet un classement de l'impact relatif de ces forces déterminantes, bien qu'il soit relatif à la personne, donc

sans valeur général, on retient qu'une hiérarchisation statistique favorise les ressources physiques, aussi bien réelles (conditions physiques) que perçues (apparence); en effet la beauté, la force, la taille, la silhouette etc. sont autant d'éléments constitutifs de l'image sociale qui s'incarne dans un métier)

de même, une priorité apparaît avec les ressources de l'environnement socio-économique de proximité géographique; en effet le marché de l'emploi proche, celui de la proximité et de la mobilité facilement accessible, constitue souvent la seule référence aux métiers possibles, si ce n'est souhaitables.

Enfin sont valorisées les ressources personnelles cognitives et comportementales, aux sens des intelligences multiples; Il s'agit des compétences, celles que l'on possède et celles que l'on est prêt à acquérir qui justifieraient les raisons du choix d'un métier.

A ces trois niveaux interagit les forces de vouloir, pouvoir, savoir dans un triptyque fait de contradictions et de conciliation. Ce qui rend fragile toute affirmation de classement dans un ordre d'importance générale.

Car à cela s'ajoutent deux autres niveaux de ressources basées sur l'identité construite et les ressources psychologiques, qui peuvent faire évoluer le jeune dans ses considérations initiales:

- en premier les ressources de l'histoire de vie; en effet les circonstances des rencontres, des événements auxquels on est confronté, les résultats obtenus dans les engagements personnels.

- en second les ressources de l'image de soi, de l'estime de soi avec le regard sur soi même et le regard des autres et son effet miroir de l'idée de soi. Ces représentations mentales conjuguées avec les projections identitaires possibles (héritées des exemples familiaux ou construites avec les images sociales de réussite que l'on veut partager) sont déterminantes.

Malgré cette tentative de classement toute hiérarchisation n'a pas de fondement scientifique absolu; elle n'a de sens que ramenée au niveau de l'individualité et donc de l'action propre du sujet. il nous apparaît comme fondamentale de pouvoir tenter un classement par critères de choix qu'au niveau individuel et personnel

pour simplement contribuer ainsi à sa réflexion. Ce sont les reconnaissances/connaissances obtenues sur ces cinq registres qui déterminent leur ordre d'importance pour l'engagement de l'individu dans son avenir.

Par exemple de bons résultats à l'école valorisés par les milieux de vie (école, famille, pairs) feront des ressources comportementales et cognitives un point fort prépondérant. au contraire, si ils sont négligés par l'entourage, ni soutenu dans les efforts d'apprentissage, ils ne seront plus déterminants dans l'insertion professionnelle envisagée.

Ce qui domine chez les adolescents rencontrés à propos de la représentation des professions, c'est leur capacité à les exercer selon la place que le jugement scolaire, celui de leurs parents, celui de leur communauté, leur assignent.

Un questionnement facile, sous la forme d'un exercice d'autoévaluation initiale peut consister à demander à l'élève de classer sur quel facteur de choix reposerait son premier emploi?

Selon nous le facteur le plus déterminant serait à choisir dans l'ordre :

- La proximité géographique de l'offre? (là où j'habite!)
- la succession familiale ? (ce que veulent mes parents)
- l'opportunisme des circonstances? (selon les rencontres et les personnes)
- selon mes aspirations personnelles? (réaliser un rêve)
- selon l'image que je donne et que je perçois? (moi social?) .

Ce classement permet de s'interroger sur ses meilleurs atouts? Sa meilleure chance ? Son capital social le plus sûr? En laissant jeune le soin de retenir en l'explicitant l'une de ces réponses aux questionnements.

Module 3:le cadre d'analyse du métier d'élève.

Article 4 : l'expérience scolaire comme terrain d'analyse d'une pratique professionnelle

La problématique complexe du choix d'un métier recouvre l'acceptation d'un environnement de travail qui convient, que l'on souhaite conquérir et dans lequel un projet de vie peut se développer.

dans le cadre d'un bilan de compétences on conduit une réflexion sur ses pratiques professionnelles, on s'interroge par soi même ou avec l'aide d'un médiateur sur ses expériences professionnelles et

personnelles pour en préciser ce qu'elles permettent de comprendre les capacités que l'on utilise, les comportements que nous manifestons, les compétences que l'on met en œuvre, l'évaluation des résultats que l'on obtient. C'est l'analyse de ses pratiques en action, qui permet de décrire plus ou moins précisément ce que l'individu est capable de faire en situation de travail ; de ce bilan, on projette un futur possible, souhaitable, réalisable ? Pour le jeune scolarisé il serait vain de recourir à ses expériences professionnelles hors de l'école pour un bilan d'orientation ; ce ne sont pas les stages éphémères en entreprise, à eux seuls, qui peuvent y contribuer efficacement.

Le cadre d'analyse de l'expérience de travail

Nous devons permettre au jeune de comprendre les forces associées aux trois systèmes qui conditionnent ses comportements en milieu de travail:

- le système des processus psychologiques de la personnalité avec la connaissance de soi
- le système socio- culturel qui entraînent la carte mentale des représentations, des aspirations.
- le système des environnements socio- économiques qui génèrent le contexte des conditions de travail et la reconnaissance des compétences.

L'enjeu d'un choix réfléchi, en tenant compte des facteurs qui sont en œuvre dans le processus d'orientation scolaire et professionnelle, suppose une méthode d'analyse qui exploite son vécu. C'est le propre des bilans et des évaluations des acquis de reposer sur les expériences vécues !

celui du jeune correspond au vécu du travail scolaire, longue période comme lieu de vie, de socialisation, de relations, de performances personnelles et collectives...l'établissement scolaire remplit les conditions ordinaires d'un environnement professionnel de travail par la nature des enjeux personnels et sociaux qui s'y déroulent ; ils seront à la base d'une analyse des pratiques de l'élève, méthode

destinée à la compréhension des vecteurs de congruence individu-milieu de travail, base essentielle d'un accompagnement des choix d'orientation dans le choix d'un métier.

Est ce que les caractéristiques du travail en milieu scolaire suffisent à légitimer notre choix méthodologique de considérer le " métier d'élève" comme véritable expérience d'un milieu d'emploi et de travail? Nous le pensons, car nous pouvons prendre en considération les éléments clés de l'analyse du travail dans les entreprises en les retrouvant dans l'organisation d'un établissement scolaire.

À savoir une:

- une variété de tâches et des compétences associées
- des activités contraignantes avec des consignes ou des règles à respecter
- une autonomie relative conditionnelle et conflictuelle selon un travail prescrit et un travail réel
- une identité de travail avec des résultats tangibles et des performances individuelles évaluées
- une signification du travail avec le sens des apprentissages des matières, et leur utilité pour soi, la valeur des diplômes comme variables de production.
- la présence de stratégie personnelle d'adaptation à un milieu managé, réglementé.
- l'impact organisationnel sur les rapports humains hiérarchisés, sur la manière de communiquer, d'entrer en relation avec les autres agents de productions.

ainsi en considérant le métier d'élèves ,tel qu'il est vécu par le jeune ,nous le situons comme une personne ordinaire confrontée à un environnement de travail avec ses qualités, ses aspirations, ses émotions, ses performances etc. ce qui permet une analyse des pratiques de travail en se servant des années d'expériences scolaires au collège, au lycée, en centre de formation de l'apprentissage, pour réaliser un "bilan d'orientation" comme un "bilan de compétences"

Pour procéder à cette analyse nous pouvons utiliser les outils de l'ergonomie psychologique, basée sur le questionnement et l'entretien d'explicitation.

Soit les activités mise en œuvre par l'élève pour : écouter, participer, communiquer, rédiger, mémoriser, maîtriser des raisonnements, comprendre et expliquer, développer une stratégie, résoudre un problème etc. ont une dimension de métacognition généralisable à tout environnement de travail : la mémoire d'expériences que nous sollicitons par l'analyse des pratiques du jeune dans son milieu scolaire sera transposée à définir un projet d'avenir en définissant ses ressources cognitives et comportementales, en les associant à des aspirations, des expectations, des valeurs et des buts pour soi comme objectifs de développement personnel.

Les facteurs d'environnement professionnel de l'établissement scolaire

En faisant de l'établissement scolaire le principal environnement de travail proposé et expérimenté par le jeune, nous lui proposons un contexte d'analyse de soi auquel il se confronte. il s'agira pour le jeune de situer sur lui même les effets, les valeurs, les conséquences, des variables du management de l'organisation sur ses performances individuelles: la recherche à largement démontrée que si les variables personnelles de compétence , de personnalité ,sont en interaction permanentes avec les caractéristiques du milieu, les isoler en les "questionnant" séparément des facteurs de contexte, a peu de valeur scientifique ,ni pratique (pour cela nous éviterons d'utiliser les tests psychotechniques hors contexte précisé!) Nous demanderons au jeune, pour mieux se connaître de répondre à un questionnaire permettant une réflexion sur ce qu'il attend d'une organisation du travail en prenant l'établissement scolaire pour exemple:

- l'établissement comme milieu de travail et les valeurs qu'il transmet
- l'établissement comme milieu de travail et la perception de la façon dont on est traité

- l'établissement comme milieu de travail et le climat social qui s'y développe par les normes de communication et le type de relation avec l'autre.
- l'établissement comme milieu de travail et la formation identitaire de l'image de soi
- l'établissement comme milieu de travail et la distribution des pouvoirs entre les membres, le degré de participation, le degré de liberté dans le choix des tâches, le degré de contrôle personnel sur les résultats attribués.
- l'établissement comme milieu de travail et les contraintes qui interfèrent sur la performance individuelle selon les conditions matérielles de travail.

il appartiendra à l'élève de se situer sur ces champs en terme d'attitude, de valeurs, de buts selon qu'il les considère comme des conditions de travail à faire respecter pour lui même ,dans l'avenir avec le choix d'un métier.

Un cadre pour notre méthode

L'expérience scolaire est un curriculum social contraint: besoin-règle-norme-effort, reposant sur des comportements consentis ou forcés sous conditions; ce qui fait de la participation de l'élève au métier d'élève une expérience de travail conditionnelle et conflictuelle, selon que l'expérience est valorisée positivement ou négativement par " soi" et par les " autres" et qu'elle soit réussie ou ennuyeuse.

Notre méthode d'orientation repose sur une description de cette expérience. Cette démarche permet aussi d'associer l'analyse du "décrochage" scolaire à un refus du modèle de réussite proposé par l'école qui n'est pas ou plus accessible du fait des évaluations négatives répétées. Ce modèle peut aussi ne plus être respecté du fait de l'image et du sentiment de soi qu'il construit, ou ni souhaité au regard de la valeur des savoirs pour soi, ou celle de la valeur des diplômes pour l'insertion sociale et professionnelle.

En effet le décrochage scolaire apparaît bien comme un symptôme d'une souffrance en lien avec une incapacité progressive ou

accidentelle de faire face aux exigences proposées du métier d'élève ,et ainsi d'empêcher d'apprendre (ou de produire si on l'étend à toute situation de travail comme le suggère le concept de "burn out").Le décrochage scolaire ,de même que l'insatisfaction dans l'emploi s'apparente à un mécanisme de défense du moi en opposition à une identité stigmatisée par des représentations sociales négatives. De ce point de vue, la lutte contre l'inadaptation au travail ne consiste pas à tenter de modifier les comportements du travailleur, toute chose égale par ailleurs, mais à modifier l'environnement rejeté, par un autre modèle de réussite de travail.

Ce modèle de réussite devra reposer sur une construction:

- de la perception de l'utilité du travail par la valeur accordée au but
- du sentiment de compétence à réussir avec un coût acceptable bénéfice/effort
- de la valorisation de l'estime de soi contrôlable par des résultats positifs
- du respect des valeurs éthiques et la rectitude morale des avantages accordés/obtenus
- la qualité des relations sur la base d'une responsabilisation autonome
- des occasions d'apprendre et de progresser dans le sens du développement personnel et social.

Ainsi nous justifions notre méthode d'un bilan d'orientation dans le choix d'un métier en utilisant l'expérience scolaire de l'élève.

L'analyse du bilan lui permet de réfléchir à sa manière d'être en situation du travail proposé par l'école, et d'en tirer les conséquences sur ce qu'il souhaite obtenir de son futur métier par extrapolation.

Car il est légitime de considérer l'établissement scolaire comme un milieu de travail où les catégories d'agents y développent leurs activités: en effet, élèves, enseignants, personnels de services et

d'encadrement concourent, aussi bien individuellement que collectivement, à une production finalisée. Ce qui a permis à certains auteurs de parler de "production apprenante" concept qui articule conditions de travail et résultats de l'activité des apprentissages.

l'expérience scolaire étant assimilée à une expérience « professionnelle » de travail; nous devons préciser deux vecteurs pour notre analyse:- définir le poste de travail d'un élève dans un établissement scolaire et développer en quoi peut consister les paramètres d'un bilan d'orientation pour le choix d'un métier.?

Un récit ordinaire de son travail

La méthode proposée utilisera un questionnaire sur les activités : **quoi faire?** Dans quel but? À la demande de qui? À destination de qui? en fait ce que l'on demande de faire: les tâches prescrites à l'élève.

Les questions en conséquence de cette prescription portent sur:

Comment le faire ? Cela comprend d'intégrer des consignes et des règles d'exécution? dans un environnement de lieu, de durée, de fréquence; avec des conditions de réalisation qui procurent des matériels, des outils, une documentation, et des moyens utilisés réellement selon des techniques, des méthodes, des procédés?

Cela revient à prendre en compte les conditions de travail fournies:

- **ce qu'on donne** à l'élève avec une part d'initiative, d'autonomie, de responsabilité dans l'attribution des résultats.

Puis, on exige de ce travail **des résultats** qui seront évalués selon des méthodes de vérification, selon la nature des contrôles.

Elles s'accompagnent des difficultés rencontrées et des remarques sur la valeur du travail fourni?

De cette pratique l'élève répondra : sur les éléments de satisfaction ou de mécontentement selon ses réussites ou ses échecs, selon ses besoins psychologiques d'estime de soi, ses besoins de liens sociaux, de sécurité, de bien être et d'accomplissement de soi. Le système d'appréciation est forcément relatif à l'interaction avec le milieu.