

“A need for change” Congrès IAEVG 2 – 4 octobre 2018 –Göteborg (Suède)



THEME DU CONGRES

« A need for change » (Besoin de changement) s’inscrit dans notre époque et marque la volonté d’être proactif et de savoir prendre les décisions qui s’imposent, c’est aussi un thème large pour pouvoir évoquer la situation de l’orientation face aux nombreuses évolutions dans le monde, évolutions qu’il s’agit de gérer et qui modifient les besoins et les pratiques en orientation. Ce congrès a donc évoqué de nombreuses questions d’actualité en orientation et en particulier l’accompagnement nécessaire dans la guidance des populations migrantes ou réfugiées, l’accompagnement des plus démunis, des décrocheurs. Ce fut aussi l’occasion de faire un point sur de nouveaux modèles théoriques émergents et de s’interroger sur l’utilisation des TIC et des opportunités offertes par les réseaux sociaux et les systèmes de communication à distance.

ORGANISATEURS

IAEVG, SVF, le Centre d’orientation de Göteborg et la participation de la municipalité

PARTICIPANTS

Professionnels du champ de l’orientation européens et étrangers, chercheurs et universitaires, réseaux européens (Euroguidance, Europass).



RESUME

La ville de Göteborg est emblématique par la richesse de son histoire migratoire et industrielle. Actuellement, 25% de sa population a une ascendance étrangère. De plus, la Suède a accueilli massivement en 2015 et 2016 des personnes en migration venues de pays lointains. A l'heure où de nombreux états au cœur de l'Europe voient leur position se durcir face à l'accueil migratoire, les réponses apportées en terme d'orientation revêtent une importance accrue pour faciliter l'adaptation des personnes concernées à une autre culture.

Nina Alhross représentante suédoise pour Euroguidance a eu l'occasion de présenter les missions du réseau et a fait la promotion de l'expérience de mobilité dans le parcours de formation des individus en mettant l'accent sur l'ouverture d'esprit et la capacité de coopérer que cela offre. Pourtant, tandis que l'internationalisation se banalise dans notre quotidien, une tendance au repli est observée. Notons que l'importance et la forme prise par la question internationale varient aussi suivant les pays.

JOUR 1 : déplacement de populations, identités culturelles et orientation

Conférence introductive

Cette conférence a réuni plusieurs intervenants dont Anders Loven (Université de Malmö). Il évoque l'évolution de la notion même de changement qui s'apparentait il y a quelques années à un vote « de gauche » mais qui est aujourd'hui considérée autrement et de manière plus conservatrice. Dorénavant, il nous faut être plus critique, vérifier nos sources d'informations et rechercher un équilibre entre les rêves et les besoins de la société. Il est important d'ouvrir le champ des possibles lorsque les personnes se voient limitées ou entravées. Il ne s'agit pas non plus de se comporter comme des conquérants en imposant sa culture. De son côté, Zinat Pirzadeh, une professionnelle en orientation suédoise, comédienne, enseignante mais aussi militante pour les droits des femmes qui a fui l'Iran après un mariage forcé s'est exprimée de manière originale. Son témoignage permet de réaliser le choc culturel et les nombreuses difficultés lorsqu'on arrive dans un pays, la signification de certains comportements particuliers et la façon dont on évolue dans une nouvelle culture. Elle nous invite à imaginer ce que signifie « n'avoir rien ». Andreas Feijes (chercheur en éducation pour adultes à l'université Linköping) a quant à lui présenté une recherche qui porte sur l'évaluation des programmes d'apprentissage de la langue suédoise auprès de demandeurs d'asile. L'éducation populaire est un concept très suédois : il s'agit d'une collaboration entre l'état et la société civile. Les écoles sont gratuites et se basent sur la participation volontaire. L'éducation délivrée est non formelle -sans notes- et la pédagogie s'appuie sur des décisions collectives permettant aux individus d'évoluer, mais aussi sur des débats et de la littérature. On s'appuie aussi sur des témoins qui illustrent leur parcours. Dans ce système, les étudiants suivent aussi des cours pour leur permettre de trouver un emploi. Cette recherche est menée de façon longitudinale sous forme d'entretiens. L'idée est de comprendre comment les personnes se saisissent des nouvelles connaissances pour les relier à leur passé, leur « ici et maintenant » et leur futur. L'allocution de Mats Trondman, professeur de sociologie culturelle à l'université de Linnaeus apporte un éclairage sur la volonté de ne pas perdre sa culture d'origine tout en sachant en acquérir une autre. Cela revient aussi à questionner sur la place de l'école : n'a-t-elle pas pour vocation ultime de

permettre aux jeunes issus d'une autre culture de réaliser qu'ils sont capables d'apprendre parce qu'à l'école on les considère bien comme tels ?



Symposium : promouvoir la sensibilité culturelle

Ce symposium fut l'occasion d'inviter les professionnels de l'orientation à regarder leurs clients au travers du prisme de leur culture d'appartenance.

Ainsi, on découvre les effets qui entourent le développement de la sensibilité culturelle en déplaçant les perspectives personnelles. Gideon Arulmani (Inde) présente son modèle de préparation culturelle en s'appuyant sur des exemples venant de plusieurs pays d'Asie. Mark Watson (Afrique du Sud) passe en revue les influences des dynamiques macro et micro systémiques et attire l'attention sur les différences de sensibilité culturelle inter et intra-personnelles. Ronald Sultana (Malte) se base sur son expérience de travail avec les « pays du Sud » et affirme que prêter attention aux particularités locales et régionales permettrait de promouvoir la sensibilité culturelle. Enfin, Asa Sundelin nous interpelle sur la possibilité d'adopter une approche culturelle dans les entretiens d'orientation lorsqu'on est face à une personne vulnérable en situation de migration.

JOUR 2 : nouvelles théories et modèles en Orientation

Conférence : Théories et pratiques en orientation pour le changement

Le conseil en orientation et la guidance ont une longue histoire illustrée par différents schémas théoriques et des pratiques variables. L'explication théorique aide à non seulement à tenir compte d'un phénomène comme l'orientation mais elle a aussi une valeur prédictive. La psychologie vocationnelle et organisationnelle, la sociologie, l'éducation et le management offrent différents regards sur l'orientation. L'orientation professionnelle et le conseil ont d'abord été décrits par des théories issues de la psychologie du travail. Le modèle de Parsons consistait à apparier des individus avec des postes de travail à une époque où l'évolution de la société proposait un modèle pour aider les individus à faire des choix de métiers. Ensuite, une série de modèles théoriques furent développés, reflétant les époques et leurs contextes. A la fin du 20^{ème} siècle, face aux transformations rapides, l'orientation a commencé à chercher des perspectives tenant compte de nouveaux éléments comme l'impact du contexte sur l'orientation, l'agencement de la personnalité, la culture. De façon plus contemporaine, une théorie a émergé influencée par le constructivisme et mettant l'accent sur la construction de la personne, le contexte culturel et la recherche de sens. L'abondance de théories peut surprendre les néophytes par la diversité de ce qu'elles mettent en valeur. Ce symposium consistait à aider les professionnels à faire un lien entre théorie et pratique, considérant que cela correspond aux contextes et époques en transformation. En particulier, les perspectives théoriques systémiques, organisationnelles et liées au contexte culturel ont été présentées ainsi que leur application et les nouveaux concepts s'y rapportant. Pete Robertson (chercheur à l'université Napier, Ecosse), a détaillé l'approche par la « capacité » en orientation qui vient du philosophe et économiste indien Amartya Sen tandis que Randi Skovhus (chercheuse au collège VIA, Danemark) a illustré l'éducation aux choix à la lumière de cette approche. La canadienne Jo-Anni Joncas a donné

un exemple d'utilisation de l'approche en orientation par la capacité avec des groupes défavorisés. Mary McMahon, chercheuse australienne, a présenté le graphique STF (system theory framework) comme outil support pour enrichir l'entretien d'orientation tandis que France Picard (chercheuse à l'université Laval, Québec) a abordé l'orientation sous l'angle de la justice sociale.

Symposium : l'orientation pour la justice sociale : contester le néo-libéralisme

Cette intervention à plusieurs voix a porté sur les croisements entre l'orientation, la justice sociale et le néo-libéralisme. Les différents intervenants ont offert un cadre de discussion original et global sur le rôle de l'orientation dans la recherche de la justice sociale à partir de plusieurs positions théoriques. Hooley, Sultana et Thomsen ont placé l'orientation au cœur du contexte néo-libéral et ont présenté des théories allant dans le sens d'une émancipation. Les interventions de Bimrose, McMahon et Watson, Wong & Yip, Wikestrand, Pouyoud et Skovhus & Pousen ont illustré 5 stratégies clés.

JOUR 3 : orientation et nouveaux canaux de communication

Conférence : réseaux sociaux et évolution du rôle du conseiller : opportunités et défis

J P. Sampson, Florida State university USA,

L'évolution actuelle des nouvelles technologies, la banalisation des réseaux sociaux font émerger de nouvelles situations et opportunités (interactions facilitées, désenclavement des zones isolées) qui s'accompagnent aussi de nouvelles problématiques (les « fake news » ne permettent plus de démêler le vrai du faux). Le conseil en orientation à distance ne fonctionne pas vraiment car 60% de l'information passe par le non-verbal. Le problème est que les gens ne le savent pas et recherchent ce type de situation ce qui en justifie l'existence. L'anonymat via le tchat par exemple peut rendre les clients plus à l'aise, c'est pratique même si peu efficace. Cela permet néanmoins d'offrir un service spécifique à quelqu'un d'éloigné. Mais le net pose le problème de la validité des informations et des évaluations, de la confidentialité. Peu de praticiens sont formés à l'utilisation des réseaux sociaux et on remarque une certaine résistance. Par ailleurs, les nouvelles technologies écartent encore plus des groupes marginalisés ce qui accentue l'injustice sociale. Il faut vérifier les informations avant de les recommander, trier la présentation et la nature des informations en fonction du client. Skype n'est pas approprié pour le conseil à distance car n'est pas sécurisé. Il faut d'abord acquérir soi-même la compétence d'utilisateur sur les réseaux sociaux, être présent et visible, être approachable et empathique, inspirer confiance. Sur Facebook et LinkedIn, il faut être actif, répondre aux demandes d'informations. On peut aussi réagir en contredisant une information fausse et en promouvant ce qui marche bien.

Raimo Vuorinen and Jaana Kettunen, University of Jyväskylä, Finlande

Les TIC et réseaux sociaux devraient être abordés dans les formations des professionnels car il nous faut de nouvelles compétences techniques et pédagogiques (apprentissage de processus collaboratifs à distance entre pairs). Ces techniques amènent plus de visibilité, cela met aussi en évidence des écarts. Il faut instaurer une nouvelle culture de partenariat. Le concept de e-gouvernance correspond à de nouveaux services publics à mettre en place.

La maîtrise des réseaux sociaux (comment on les utilise correctement et efficacement) est devenue une compétence explicite à vérifier chez les élèves, c'est maintenant officiellement inscrit dans le programme scolaire en Finlande car cela entre en jeu dans l'employabilité future des jeunes.

Etude sur l'utilisation des réseaux sociaux par les professionnels

Groupe 1 : les réseaux sociaux sont utilisés pour plus de visibilité, le praticien délivre de l'information, il est perçu comme un expert. Le schéma de communication ne change pas.

Groupe 2 : il s'agit d'un média de communication entre le praticien et l'individu qui correspond à une mise en relation en ligne. Les praticiens de ce groupe adaptent leurs pratiques à un nouveau format.

Groupe 3 : ici, il s'agit d'un espace de travail autour d'un thème spécifique. L'interactivité est plus forte, les réseaux sociaux au sein d'un groupe de pairs permettent plus d'interactivité. Le contenu est pluri-média. La pratique devient plus collaborative, les individus développent des informations, le praticien est facilitateur, il guide les interactions pour que les activités du groupe remplissent des objectifs spécifiques. Le groupe fait son travail, le praticien soutient le groupe ou recadre l'activité.

Groupe 4 : le réseau social est un espace relationnel où l'espace est partagé entre les membres de la communauté. Les praticiens peuvent expérimenter, innover, alimenter, collaborer.

Le projet VALA a permis de réfléchir à tout ce qu'il fallait faire pour utiliser les NTIC en orientation. Au début du projet, il y a eu un partage d'informations et une planification puis des réunions en ligne ont été mises en place. Certains groupes de travail se sont tenus à distance. Ce projet a réuni l'Islande, le Danemark, la Finlande et Suède dans une collaboration. Le cours qui a été mis en place est étroitement lié à une recherche de l'université de Finlande. Il est destiné à élargir les connaissances et compétences en TIC dans le domaine de l'orientation pour apprendre à les utiliser plus largement. Le cours est conçu avec des webinaires à consulter, des articles à écrire. Il s'agit de 5 jours très intenses : sur des compétences à l'écrit pour l'orientation, la nécessité de savoir transmettre un sentiment d'empathie et l'apprentissage à se montrer professionnel même sans contact visuel. Le service de tchat a été testé, la communication en ligne synchrone et asynchrone. Il faut mettre des temps de lecture et de réflexion même si le cours est très intense. On a aussi demandé aux étudiants de lire. Des essais ont été réalisés : par mail, par appel téléphonique, par tchat. Certains participants ont une approche plus passive et il faut accepter que certains refusent de rentrer dans l'empathie en souhaitant garder leur anonymat et une certaine distance. 110 participants ont suivi le programme et ont contribué au développement de ce cours. Maintenant les cours sont établis et fonctionnent bien. Dès le départ, l'accent a été mis sur les compétences plutôt que sur les outils.

Jenny Bimrose, modèle de l'identité professionnelle, recherche menée par l'université de Warwick. . jenny.bimrose@warwick.ac.uk

Il s'agit d'un processus d'apprentissage pour passer de quelqu'un qui ne se sent pas compétent en TIC à quelqu'un qui en a une maîtrise approfondie. Les identités relationnelle, cognitive, pratique et émotionnelle se développent. Les objectifs de cette recherche : améliorer la collaboration verticale et horizontale, renforcer les réseaux professionnels et le soutien des pairs, construire la capacité d'être un apprenant ressource. L'outil en ligne a été réalisé en collaboration avec le service de l'emploi et des retraites anglais. D'abord un

apprentissage mixte pour 1000 personnes des services de l'emploi, puis un 2^{ème} programme s'adressait à un groupe de « coaches » (coachs, équipes d'apprentissage et de développement, praticiens). Les identités au travail avaient clairement évolué pour ces 3 catégories. Les MOOCs ont aussi été une grande réussite car ils ont facilité le dialogue sur le développement de l'identité professionnelle. Ils duraient 6 semaines de mars à juin en 2017 et avaient vocation de soutenir les professionnels de l'orientation et comportaient 5 modules : perspectives professionnelles sur un monde en changement, coaching par les pairs, numérisation, information sur le marché du travail, pratique réflexive. Il y avait 8 tuteurs. La clé de la réussite était de pouvoir répondre : cela signifiait être disponibles 24h/24 et 7j/7. Trois thèmes majeurs ont émergé des discussions : le contexte du conseil en orientation, le développement des compétences, le défi en terme d'identité notamment professionnelle.

Les ressources pour ce MOOC sont actuellement disponibles.

Un exemple d'atelier s'inscrivant dans le congrès IAEVG : Améliorer le concept de déchiffrement émotionnel chez les adolescents comme une aptitude pour vivre et travailler au 21^{ème} siècle

Lors de ce congrès, Mme Karsih de l'université Negeri à Jakarta en Indonésie, fut une des rares à présenter en atelier une recherche sur l'affectivité des adolescents et son importance dans l'environnement connecté du 21^{ème} siècle. En se basant sur la notion de « emotional literacy », elle démontre que cette notion d'empathie, de ressenti des émotions d'autrui est encore plus sollicitée lors de l'utilisation de systèmes de communication à distance pour bien communiquer : se faire comprendre et interagir de la bonne façon. Par conséquent, cette compétence doit être développée et l'école devra se transformer pour développer encore plus la pensée créative. La prise en compte de l'affectivité des adolescents permet le développement cognitif, linguistique et l'établissement de relations sociales harmonieuses. La capacité à exprimer et réguler ses émotions est aussi un indicateur d'équilibre avec son environnement individuel et social.

CONCLUSIONS

Besoin de changement ? Ce congrès international sur l'orientation a réuni un large panel de professionnels d'Europe du Nord notamment mais aussi des autres états européens, d'Asie et d'Amérique. Il a permis de faire le point sur les avancées et la recherche de nouveaux modèles et de nouvelles pratiques en orientation. A partir de problématiques contemporaines, il a permis des échanges sur la façon de développer les pratiques en orientation dans le respect des individus, de leur culture en leur offrant la possibilité d'une trajectoire en adéquation avec leurs aspirations et compétences.

