

- [ACL9] Heslon, C. (2008). « S’orienter dans le transitoire au fil de l’âge : de l’anticipation à l’opportunité ». *Éducation Permanente*, 176, 2008-3. p.37-49. [réf. HCERES 0339-7513]

S’orienter dans le transitoire au fil de l’âge : de l’anticipation à l’opportunité.

Article pour *Education Permanente n°176 (2008-3)* « La crise des anticipations »

Christian HESLON

Maître de conférences qualifié en psychologie

Chargé d’enseignement IPSA/UCO

Chercheur au Laboratoire de Psychologie de l’Université d’Angers

christian.heslon@wanadoo.fr

Résumé

Le conseil en orientation fut d’abord une pratique anticipatoire, jusqu’à ce que le chaos vocationnel des années 1980-1990 ne l’infléchisse vers la récapitulation des compétences et de l’expérience. Mais s’orienter aujourd’hui dans le transitoire des carrières actuelles sollicite autant la disposition à devenir que l’anticipation de l’avenir. Il convient alors d’esquisser une théorie de l’opportunité, comme alternative contemporaine à l’orientation par projet.

Mots-clés

Anticipation, âges de la vie, chaos vocationnel, devenir, motivation, opportunité, orientation.

INTRODUCTION :

ANTICIPATION DE L'AVENIR OU DISPOSITION A DEVENIR ?

Comment s'orienter dans ce monde contemporain qui nous désoriente tellement ? La question vaut pour tous et à tout âge. De nombreux adolescents prolongent leurs études sans but déterminé, se débrouillent de petits métiers et attendent sans inquiétude apparente qu'une opportunité se présente. Leurs aînés passent d'un métier à un autre, d'un emploi provisoire au suivant, reprenant études et formation pour asseoir leur statut ou simplement rester employés, voire employables. Sans compter tous ceux qui subissent le chômage prolongé – dont certains organisent leur précarité mieux que d'autres, tels les intermittents du spectacle qui assument leur condition ou les Rmistes minoritaires qui militent pour le Revenu d'Existence. Certes, les situations de stabilité demeurent, vécues par beaucoup de salariés et espérées par une partie des jeunes gens. Mais elles se font de plus en plus rares et de moins en moins pérennes. C'est ainsi que, dans la culture de l'éphémère et de l'incertain, s'orienter professionnellement apparaît comme une gageure. Sans compter que les aléas des vies conjugales, affectives et familiales ordinaires rendent désormais improbable toute anticipation de l'avenir.

Il en résulte tant une accentuation de la quête de reconnaissance (Caillé, 2007) qu'une tendance à se réfugier dans les espaces virtuels (Tisseron, 2008). Face à ce contexte d'incertitudes identitaires et de transitions perpétuelles au fil de l'âge, le concept de conseil en orientation fait figure de témoin du passé : la revue *L'orientation scolaire et professionnelle* publiée par l'Institut National d'Etude du Travail et de l'Orientation Professionnelle (INETOP) vient de fêter ses 75 ans, soit une avancée en âge significative. L'incapacité d'établir des prospectives de carrière oblige en effet à reconsidérer cette déclinaison de l'anticipation que fut le conseil en orientation. Étymologiquement, le terme d'orientation signifie se situer par rapport à l'Orient. Or l'Orient c'est maintenant surtout la Chine. François Jullien (2000) eût l'intuition d'en faire la figure de l'altérité la plus radicale vis-à-vis de l'Occident gréco-judéo-chrétien. Selon lui, l'Orient chinois cultive la disposition à devenir là où la culture occidentale privilégie l'anticipation de l'avenir. Cette opposition rejoint celle soulignée en son temps par Carol Gilligan (1982) entre la masculine volonté de maîtriser l'avenir et la féminine façon de consentir à l'inconnu que réserve cet avenir. Deux façons de s'orienter en découlent : l'anticipation plutôt masculine et occidentale et la disposition, plutôt féminine et orientale. Comment dès lors s'orienter dans ce monde qui, non content de nous déboussoler, allonge

considérablement nos durées de vie comme pour mieux prolonger cette désorientation ? Comment ne pas finir « désorienté » au très grand âge, les démences de type Alzheimer constituant ainsi une réplique à la désorientation généralisée, ainsi que je viens de l'avancer (Heslon, 2008) ? Comment enfin penser l'accompagnement adulte auquel invitent Jean-Pierre Boutinet et Gaston Pineau (2007) dans le contexte d'une vie marquée par le transitoire ? Traiter ces questions suppose de retracer l'histoire de l'orientation occidentale comme pratique anticipatoire, que le « chaos vocationnel » des années 1980 mua en pratique rédemptrice, à la fois récapitulative du passé et préventive de l'avenir. La disposition à devenir l'emportant alors sur l'anticipation de l'avenir, esquisser une théorie de l'opportunité s'impose, puisque s'orienter aujourd'hui au fil de l'âge est devenu plus affaire d'opportunités que de projets patiemment mûris.

1 – UN DEMI-SIÈCLE D'ORIENTATION ANTICIPATOIRE

Les pratiques anticipatoires de l'orientation scolaire et professionnelle découlent de la psychométrie d'Alfred Binet et de Charles Spearman. Le premier inventa vers 1900 la mesure de l'âge mental qui aboutit à celle du Quotient Intellectuel (Q.I.), quand le second inféra statistiquement à la même époque un facteur général d'intelligence qu'il nomma « facteur g ».

1.1. De l'intelligence aux typologies de la personnalité

L'un et l'autre poursuivaient des buts d'orientation par anticipation caractéristiques de leur temps : Binet voulait repérer par avance les élèves qui échoueraient à l'école, Spearman voulait discriminer les candidats à l'immigration qui sauraient le mieux s'intégrer aux Etats-Unis naissants. Malgré cette contribution à *La mal-mesure de l'homme* dénoncée par Stephen Jay-Gould (1982), Q.I. et facteur g n'en restent pas moins toujours utilisés par les sciences cognitives et les procédures de recrutement les plus sophistiquées. Le Q.I. demeure fréquemment mesuré par les échelles de Wechsler (WISC pour les enfants, WAIS pour les adultes), afin de dépister les retards scolaires et les intelligences précoces. Cette psychométrie fut ensuite remise au service de l'orientation par l'intermédiaire des tests de personnalité, sous l'impulsion de Jean Piaget qui fit, dans les années 1950, de l'intelligence une déclinaison de l'adaptation. Diverses typologies de la personnalité émergèrent alors, en vue de prédire les orientations qui convenaient le mieux à chaque type de personnalité. La plus connue et la plus répandue de ces typologies est celle de John Holland (1973), dite RIASEC en acronyme des six

types de personnalité suivants : personnalité Réaliste, Investigatrice, Artistique, Entrepreneuse ou Conventuelle.

1.2. De la psychologie des préférences à celle des intérêts

La typologie d'Holland est toujours largement utilisée en matière de bilans de compétences et de tests de recrutement, notamment par l'intermédiaire du teste 16 PF (pour *16 Personality Factors*) de Raymond Cattell (1965) qui inspira ses propres recherches à John Holland. Mais ces modèles présentaient l'inconvénient de faire de la personnalité une entité immuable, définitive et permanente. C'est contre ce déterminisme de la personnalité que s'éleva la psychologie des intérêts. Elle postula que chaque individu n'est pas fait d'avance pour remplir telle ou telle fonction, mais qu'il doit s'orienter en fonction de ses centres d'intérêts. Prenant le parti de la motivation contre celui de la vocation, la psychologie des intérêts fut d'abord promue par Donald Super (1964). Voici maintenant 10 ans qu'André Botteman (1997) tenta de la réhabiliter aux moyens de son Relevé d'Intérêts Professionnels (RIP). Les travaux d'Isabel Meyer-Briggs (1956) avaient déjà ouvert la voie. Son questionnaire intitulé MBTI (*Meyer-Briggs Type Indicator*) aide chacun à se situer selon quatre types de préférence (orientation de l'énergie ; recueil d'information ; prise de décision ; mode d'action), quatre tempéraments (gardien : habileté logistique ; artisan : habileté tactique ; idéaliste : habileté diplomatique ; rationnel : habileté stratégique) et huit fonctions cognitives empruntées à Carl-Gustav Jung (1923) : sensation extravertie ou introvertie ; intuition extravertie ou introvertie ; sentiments extravertis ou introvertis ; pensée extravertie ou introvertie.

1.3. Qu'est-ce qui nous motive ?

A partir de quoi toute une branche de la psychologie et du conseil en orientation tenta de cerner les motivations individuelles. En effet, il ne suffit pas d'être capable de faire une chose pour en avoir envie. Encore faut-il être motivé. La motivation, à savoir ce qui nous meut vers un but (du latin *motivus*, relatif au mouvement) constitue une déclinaison moderne de la vocation médiévale chrétienne, à savoir l'appel divin (du latin *vocatio*, action d'appeler). La tradition catholique latine fait de la vocation un appel extrinsèque, vocation sacerdotale puis, par extension, vocation pour un métier. Au contraire, la tradition protestante anglo-saxonne considère plutôt la vocation comme intrinsèque, le fait de réussir dans la voie choisie constituant une vérification du salut divin. Trente ans après le traité fondateur d'Abraham Maslow *Motivation and personality* (1956), Joseph Nuttin élaborera une *Théorie de la motivation humaine* (1985) selon laquelle celle-ci résulte de l'interaction entre deux êtres fournissant à leurs

conduites mutuelles un but, une direction et une intensité communes. Par la suite, Edward Deci et Richard Ryan (2000) proposèrent avec le concept d'autodétermination une alternative à l'opposition entre psychanalyse et béhaviorisme, selon laquelle nous serions mus soit par nos désirs inconscients, soit par le système de récompense et de punition associé à nos comportements. Deci et Ryan postulent en effet l'existence d'un *continuum* qui va de l'a-motivation aux motivations extrinsèques puis intrinsèques. Mais les pratiques anticipatoires de l'orientation de carrière recourent généralement à des modèles rudimentaires, à l'instar du *Big Five* de Lewis R. Goldberg (1990), dont les cinq types de motivation se réfèrent à cinq grands mammifères sous l'acronyme OCEAN : Ouvert (léopard), Conscientieux (rhinocéros), Extraverti (éléphant), Agréable (buffle) et Névrotique (lion). Pour approximative qu'elle soit, cette caractérologie simpliste est toujours utilisée par les chasseurs de têtes, le site *Meetic* et la neurobiologiste de l'amour qu'est Lucy Vincent (2004)...

1.4. Activation vocationnelle et auto-efficacité

C'est face à ces approximations que Denis Pelletier *et al.* (1984) eut l'idée de dépasser l'antagonisme entre l'appel externe (vocation) et la poussée interne (motivation) en fondant la méthode d'Activation du Développement Vocationnel et Personnel, dite ADVP. Toujours utilisée en bilans de compétences, cette méthode se décompose en quatre étapes : exploration, cristallisation, spécification et réalisation. Cette méthode quelque peu volontariste n'en est pas moins un guide d'accompagnement pour les conseillers en orientation et en bilan.. Elle n'est pas sans lien avec l'approche socio-cognitiviste d'Alberto Bandura (2002) qui prône le développement de l'auto-efficacité. Selon lui, le fait de vivre des expériences vicariantes, c'est-à-dire d'observer autrui vivre des expériences que l'on aimerait secrètement vivre, est l'ingrédient majeur du sentiment d'auto-efficacité qui procure la capacité à agir sur le monde et à se transformer tout au long de la vie adulte. Ces deux approches postulent l'orientation comme principe actif, où la mobilisation du sujet est plus déterminante que les mesures instrumentales de ses motivations ou de sa personnalité.

2 – LE « CHAOS VOCATIONNEL » : DE L'ANTICIPATION INSTRUMENTALE À LA RÉCAPITULATION PRÉVENTIVE

C'est la crise du travail des années 1980 qui conduisit au concept de « chaos vocationnel », notamment illustré par Danielle Riverin-Simard (1996) pour rendre compte de la façon dont les

trajectoires professionnelles se muèrent peu à peu en carrières imprévisibles, en motivations fluctuantes et en vocations capricieuses.

2.1. La tentation instrumentale

Dans ce contexte, les outils classiques du conseil en orientation perdirent de leur pertinence anticipatoire. Car le terme de chaos désigne précisément une situation dont il est impossible d'anticiper les évolutions et les transformations. Le chaos vocationnel n'en donna pourtant pas moins naissance à toute une série de tentatives d'instrumentalisation du devenir carriérologique. C'est ainsi que l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) publia en 1995 son Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi (ROME), afin d'objectiver les référentiels descriptifs de la totalité des métiers et emplois possibles et imaginables. C'est ainsi que se diffusèrent de nombreux outils prétendant améliorer la prédictivité du conseil en orientation, tel le ProfilPRO®, test de profil professionnel qui combine les typologies MBTI, RIASEC et OCEAN avec le modèle DISC (Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness) que William Marston construisit en... 1928 ! Comme s'il suffisait d'opposer à l'imprévisible des outils plus performants pour continuer à être capable d'anticiper. Comme s'il suffisait d'objectiver d'une part la cible, c'est-à-dire le travail au moyen de fichiers normalisés, d'autre part les typologies personnelles, pour conseiller à chaque personne de viser la cible qui lui convient. Or le chaos vocationnel, c'est l'aléa et la rencontre, c'est l'avatar et la bifurcation. C'est la catastrophe au sens mathématique de René Thom (1974) et à celui, anthropologique, de Jean-Pierre Dupuy (2002), c'est-à-dire l'irruption d'évènements inenvisageables avant qu'ils ne se soient produits, du simple fait que les modèles théoriques auparavant disponibles ne pouvaient en intégrer la possibilité.

2.2. Les deux anticipations

La figure-phare de l'anticipation moderne est le projet, dont Jean-Pierre Boutinet (1990) établit la première lecture anthropologique. Les travaux de Mario Berta (1975) puis de Jean Sutter (1991) montrèrent par ailleurs que le projet est une figure de l'anticipation parmi d'autres. Ils construisirent un test psychologique et une théorie de l'anticipation, dont ils firent une constante psychique oscillant entre deux pôles : celui de ce que l'on souhaite (anticipation désidérative) et celui de ce que l'on veut éviter (anticipation phobique). Cette opposition rejoint celle entre le projet offensif, qui vise un objectif recherché, et le projet défensif qui cherche à éviter un risque ou une catastrophe. Or, depuis la publication par Hans Jonas (1979) de son *Principe-responsabilité*, c'est plutôt l'anticipation défensive qui l'emporte, sous l'égide notamment de

la prévention et de la précaution. Désormais méfiante vis-à-vis du progrès, la modernité occidentale se mue en postmodernité craintive de l'avenir, de même que le projet de carrière sembla de moins en moins propice à décider des orientations professionnelles et personnelles. Dès lors, s'orienter par anticipation devint peu à peu moins crédible et pertinent. Comment en effet gérer l'imprévisible et prévoir l'incertitude sans succomber au paradoxe ou, pire, se retrouver enfermé dans la contradiction, c'est-à-dire immobile, démotivé, incapable d'agir et se projeter, c'est-à-dire dépressif ?

2.3. Les histoires de vie : la reprise contre la répétition

C'est dans ce contexte que se développa le courant des histoires et récits de vie. Récemment illustré par Christophe Niewadomski (2002) et Christine Delory-Monberger (2000), il s'enracine dans les travaux fondateurs de Gaston Pineau (1983, 1993). A l'heure où il devenait de moins en moins pensable et crédible de réorienter sa vie adulte en termes de projets personnels ou professionnels, la pratique des histoires de vie produisit une sorte de renversement épistémologique. Il s'agissait non plus de se tourner vers l'avenir incertain, mais de déduire du passé connu/vécu les virtualités à mobiliser pour mieux être en mesure d'orienter son devenir adulte. Là où la psychanalyse fait de la répétition du passé une pente mortifère et névrotique, le courant des histoires et récits de vie invite au contraire à la reprise du passé biographique, c'est-à-dire à une relecture qui permette de reprendre différemment le cours de sa vie. C'est ici qu'il importe de distinguer la reprise salutaire de la répétition mortifère. En effet, le terme allemand *Wiederholung* qu'utilise Freud, habituellement traduit en français par « répétition », signifie littéralement « reprise ». C'est ainsi que l'ouvrage de Søren Kierkegaard (1843) auquel Freud (1920) se réfère pour élaborer la « pulsion de mort » fut longtemps intitulé *La répétition* par ses traducteurs français, avant d'être republié sous le titre *La reprise*. L'idée de Freud est la suivante : si les existences humaines sont mues par le principe de plaisir, elles n'en oscillent pas moins entre pulsions de vie de l'*Eros* et pulsions de mort du *Thanatos*. Les pulsions de vie s'expriment dans la rencontre de la nouveauté quand les pulsions de mort se manifestent par la répétition incessante du même. Mais la nuance à introduire entre reprise et répétition, c'est que si la répétition reproduit un identique usant et destructeur, donc mortifère, la reprise introduit un renouvellement à partir de l'existant, en vue d'une amélioration, d'un approfondissement ou d'un perfectionnement. Il en va ainsi de la reprise équestre, où la répétition des mêmes gestes vise l'atteinte de l'excellence, de même que dans la répétition d'orchestre ou de théâtre, où l'on s'améliore à chaque fois. Il en va de même pour nos

orientations affectives ou carriérologiques au fil de l'âge : soit elles reviennent à reproduire les mêmes schémas indéfiniment, soit elles en tirent les leçons en vue d'améliorer les choses.

2.4. Une trilogie nouvelle : compétences, expérience et apprenance

Prendre sa vie en mains nécessite alors de récapituler le passé afin d'en tirer les leçons pour éviter qu'il se répète. Cette forme d'anticipation défensive fondée sur la récapitulation cherche alors à repérer les répétitions de schémas relationnels anciens, afin d'éviter de les reproduire dans l'avenir. C'est à cette condition qu'il est possible de *Recommencer à vivre* selon la belle formule de Maela Paul (2002), c'est-à-dire sortir d'une crise professionnelle ou affective par la reprise du passé jusqu'à ce qu'une nouvelle rencontre se produise. C'est ainsi que, parallèlement au courant des histoires de vie, deux autres pratiques récapitulatives se substituèrent aux pratiques anticipatoires du conseil en orientation. Ce furent d'abord, dans les années 1990, la récapitulation des compétences, sous les formes du bilan de compétences (Toussaint ; Xypas, 2004) puis du portefeuille de compétence (Aubret ; Pellois, 2004). Ensuite, à partir des années 2000, la récapitulation de l'expérience sous la forme de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ces deux pratiques récentes donnèrent lieu à maintes méthodologies plus ou moins instrumentales ou expérientielles, visant d'une part à évaluer les compétences professionnelles et extra-professionnelles, d'autre part à identifier les acquis de l'expérience personnelle et professionnelle (Lainé, 2006). C'est dès lors moins dans l'anticipation de l'avenir que dans la récapitulation préventive que s'ébauchent désormais les projets d'orientation. Si cette récapitulation du passé préventive de l'avenir est devenue obsessionnelle et excessive, que ce soit en matière de traçabilité préventive des risques de santé ou en matière de recherche compulsive d'éventuels secrets de famille psycho-généalogiques dorénavant censés expliquer nos névroses actuelles, nous n'en sommes pas moins entrés dans l'ère de la reprise du passé préventive des erreurs à ne pas renouveler. Au point que la reprise de l'expérience vécue et des compétences acquises au fil de cette expérience en est devenue préventive des risques d'évincement du monde du travail qui menacent dorénavant tout un chacun. A qui s'ajoute le fait que ces dernières années ont été celles de l'introduction en France par Philippe Carré (2005) du concept d'« apprenance ». Ce néologisme vise à mieux traduire le *learning* anglo-américain que ne le fait le mot d'« apprentissage ». L'apprenance désigne la disposition à apprendre tout au long de la vie adulte, afin d'actualiser ses connaissances et compétences et se préparer aux transitions et évolutions professionnelles. Car récapituler ses compétences afin de les transformer en expérience ne suffit plus. Encore faut-il en maints

métiers, pour y rester et continuer à y devenir, être aussi capable d'apprendre, enrichir et transformer ses compétences tout au long de la vie.

3 – LA DISPOSITION À DEVENIR :

ESQUISSE DUNE THÉORIE DE L'OPPORTUNITÉ

C'est ainsi que la difficulté à anticiper son orientation conduit d'une part à récapituler avant de se projeter, d'autre part à rester disposé à apprendre et actualiser son champ d'expérience et de compétence. Ce sont là deux clés de ce que j'appelle la « disposition à devenir » par opposition à l'« anticipation de l'avenir », afin de souligner le fait que continuer à s'orienter dans le transitoire des vies d'aujourd'hui nécessite plus de rester disposé à faire avec ce qui se présente qu'à tenter de maîtriser par avance l'imprévisible de l'avenir. Or, ce que j'appelle disposition à devenir suppose d'abord de savoir tirer parti des opportunités qui se présentent. D'où la nécessité de commencer à théoriser la notion d'opportunité et les processus qui l'engendrent.

3.1. Opportunité ou opportunisme ?

Mais il se trouve que la notion d'opportunité a mauvaise presse pour au moins deux raisons. Elle est d'abord connotée par le terme péjoratif d'opportunisme, comme dans la chanson de Jacques Dutronc *L'opportuniste* qui dresse le portrait sans concession d'un personnage prêt à toutes les compromissions pour réussir socialement. Il en va parfois de même du terme de « carrière », quand il évoque le carriérisme aux dents longues plutôt que le cheminement d'une vie professionnelle. Par ailleurs, la notion d'opportunité peut aussi renvoyer à l'injustice sociale, les opportunités de carrière étant plus nombreuses dans les milieux sociaux favorisés que dans les classes moyennes, du fait des circuits scolaires suivis et des réseaux relationnels familiaux ainsi que le montre Jean Amadiou (2006). C'est sans doute pourquoi il n'existe quasiment pas de travaux sur l'opportunité, notion doublement suspecte alors même que l'observation empirique suffit pour constater à quel point bien des orientations de carrières se font aujourd'hui grâce à des opportunités qui se présentent au bon moment. Il n'est donc pas inutile d'esquisser ici quelques premiers repères concernant les processus de l'opportunité. Le terme « opportun » provient du latin *opportunus*, de *ob portus*, « qui pousse vers le port ». Il désigne le vent favorable et, par extension, ce qui vient à propos, ce qui convient à la situation du moment. L'opportunité est quand à elle empruntée au dérivé latin *opportunitas*, qui désigne la chance de faire quelque chose, la condition propice, l'occasion à saisir. Le sens pris par

opportunité dans l'expression « étude d'opportunité », en provenance de l'anglo-saxon *opportunity* diffère, puisqu'il s'agit alors du manque à gagner d'une situation non exploitée – ce qui rejoint le caractère intéressé, éventuellement dénué de scrupules, de l'opportunisme.

3.2. Appel et résonance

Dans le sens qui nous intéresse ici, on peut en premier lieu avancer que toute opportunité se présente d'abord comme un appel : appel téléphonique bien sûr, mais aussi proposition inattendue, perspective nouvelle, occasion inespérée. Ce thème de l'appel est familier aux psychanalystes. Ainsi Aldo Naouri (2006) fait-il de l'appel archaïque de la mère à l'égard du nourrisson le prototype de l'irrésistible aventure amoureuse à l'âge adulte, quand Alain Amserek (2007) ramène tout un pan des souffrances humaines à *L'appel du réel*, c'est-à-dire à l'attraction qu'exerce l'inconnu, à savoir un réel dépourvu de signifiants, un réel innommable ou innomé qui laisse toute place à l'imagination, la fantaisie, le pari et la prise de risque, la force des sentiments ou la création poétique. Mais encore faut-il que l'appel qui est attiré de l'inconnu et quête d'une nouveauté fantasmatiquement plus satisfaisante que la réalité vécue fasse résonance. Il faut dès lors que cet appel corresponde à un possible, une attente, une espérance, une curiosité, bref, à une disposition à recevoir, c'est-à-dire à un manque. Un manque soit déjà-là et ressenti comme insupportable, soit un manque nouveau subitement créé par l'apparition d'un nouvel objet désirable censé pouvoir le combler. Certes la psychanalyse traite déjà de ces questions depuis un siècle, quand bien même les nouvelles données de l'amour, de la sexualité et de la vie du couple bousculent considérablement les choses. Mais la façon dont un appel carriérologique fait résonance ou non reste largement inétudiée. Certes, la dialectique appel/résonance est au principe de la conception chrétienne de la vocation, ainsi que le rappelle Jean-Pierre Michaud (1999) dans l'ouvrage qu'il a dirigé, intitulé *Quand l'appel se fait récit*. Certes cette dialectique se retrouve aussi en histoire de l'art avec la notion de *Résonance intérieure* (Sers, 2003), censée rendre compte de l'effet que l'œuvre d'art produit sur celui qui la contemple. Et c'est dans cette même dialectique entre appel fortuit et résonance induite qu'évoluent la plupart des concepts psychologiques issus des théories du *coping* (stratégies mobilisées pour faire face à l'adversité : cf. Paulhan & Bourgeois, 1998) et de celles de la « résilience » (capacité à rebondir à partir d'un choc émotionnel : cf. Tisseron, 2007). Ces concepts sont ceux de l'intelligence émotionnelle, de l'habileté à chercher un soutien, de la relance, de l'engagement-défi ou de la bonne rencontre. Mais quels sont les ingrédients de cette bonne rencontre qui permet de se reprendre en évitant de répéter ses schémas antérieurs, que ce soit au plan de la vie amoureuse ou de l'orientation de carrière au fil de l'âge ?

3.3. La rencontre opportune : moment propice et personne appropriée

Appel et résonance sont au principe de toute opportunité. L'appel prend la forme d'une information donnée par quelqu'un, d'une personne-ressource qui se profile aux hasards de l'existence ou d'une occasion qui se présente grâce à l'intermédiaire d'un tiers. Les appels sont aujourd'hui multiples, du fait de la civilisation de la mobilité et de l'hyper-connexion dans laquelle nous évoluons. Mais tous ces appels n'entrent pas nécessairement en résonance, puisqu'ils ne correspondent pas toujours à des attentes, des manques ou des disponibilités. Ils sont des opportunités en puissance qui ne se révèlent en tant que telles qu'à la condition de résonner avec la situation présente de celui qui les reçoit. C'est en ceci que la logique de l'opportunité est proche de celle de la rencontre. Toute rencontre suppose deux ingrédients, qui ne sont pas sans évoquer la théorie de la motivation interactionnelle de Joseph Nuttin (1985), à savoir la personne et le moment. La rencontre opportune suppose qu'une personne appropriée se présente à un moment propice, c'est-à-dire que la bonne personne apparaisse au bon moment. C'est à ces deux conditions que la rencontre relève des pulsions de vie au sens freudien, rompant avec le principe mortifère de la répétition du même. Autrement dit, pour qu'une rencontre permette de se reprendre ou de reprendre différemment le cours de sa vie ou de sa carrière, il est nécessaire qu'elle fasse rupture avec toute une série de situations carriéologiques ou de schémas relationnels qui se sont jusqu'alors répétés, reproduits à l'identique malgré les changements de lieu, de personnes et de moments. Car toute rencontre n'est pas opportune, c'est-à-dire source de reprise. Il peut ainsi arriver qu'on rencontre la bonne personne au mauvais moment, ou une mauvaise personne à un bon moment, ou encore une mauvaise personne au mauvais moment. Dans ces trois cas, c'est le principe de répétition mortifère qui l'emporte sur celui de reprise salutaire. Le moment propice se dit en grec *kairos*, par opposition au *chronos* qui désigne le temps de la succession (Lhotellier, 2001). Et c'est la combinaison de ce moment propice avec la personne adéquate qui, fondant la rencontre, fait que l'appel extérieur entre en résonance intérieure.

3.4. Ce qui fait que les occasions se présentent

Cependant, au-delà de ces deux combinaisons propices appel/résonance et personne/moment, encore faut-il, pour qu'il y ait opportunité, que des occasions se présentent. Bien sûr, certains appels ne font pas résonance parce qu'ils ne proviennent pas de la bonne personne ou n'arrivent pas au bon moment. Cela n'empêche que certains adultes rencontrent plus d'opportunités que d'autres. En effet, le réseau relationnel et professionnel, la connexion au monde par l'intermédiaire des technologies communicationnelles, l'appartenance à des associations ou à

des groupes d'activité militante ou de loisirs, les relations familiales et celles du conjoint sont autant d'ingrédients qui favorisent la survenue d'opportunités, ainsi que le démontre encore Jean Amadieu (2006). C'est ainsi que la logique d'orientation par opportunité est en phase avec *La société en réseaux* que dépeint Manuel Castells (1999). Dans le monde traditionnel, celui du village, l'opportunité prend le visage de la providence : elle est rare et perçue comme signe d'une intervention divine. Dans le monde moderne, celui des sociétés industrielles, les institutions telles que la famille, l'école, l'entreprise, l'église ou l'état, régissent les conduites et les trajectoires de vie : l'opportunité prend alors le visage de la promotion, du mérite, du changement de statut, de la récompense, bref d'évolutions régulées par l'entremise des dispositifs institutionnels. Dans nos sociétés postindustrielles de la mobilité et de la connectivité, la culture du réseau l'emporte sur celle de l'institution, multipliant les occasions d'opportunité pour ceux qui savent ou ont la chance d'appartenir à des réseaux diversifiés, mais privant les autres de bien des chances d'accès à toute évolution de carrière et toute capacité de s'orienter.

CONCLUSION :

VERS UNE « ORIENTALISATION » DE L'ORIENTATION ?

Il s'agit dès lors moins, pour s'orienter dans le transitoire au fil de l'âge, d'anticiper l'avenir à la manière occidentale que de cultiver l'orientale disposition à devenir. C'est cette disposition qui rend à même de recevoir des appels à transformer en opportunités, c'est-à-dire en résonances rendues possibles par la conjonction de la personne adéquate et du moment propice. C'est en ce sens que, pour jouer sur les mots, l'orientation serait en train de s'« orientaliser ». L'avenir est par définition non-maîtrisable, même si le présent que l'on se donne tend à l'orienter dans des directions plus ou moins propices. Les figures d'anticipation de carrière auxquelles l'orientation a eu recours fondaient le projet de carrière sur l'évaluation des dispositions présentes, de la psychométrie aux typologies de la personnalité, puis de la compilation de compétences à la validation des expériences. Mais c'est en quelque sorte à une disposition pour le futur que nous oblige l'actuel flou des parcours de vie et des carrières. Toute une série de travaux de recherche reste donc encore à mener sur l'impact des opportunités dans les parcours professionnels contemporains, sur le caractère plus ou moins décisif des projets d'orientation au regard des occasions qui se présentent et, enfin, sur les qualités psychiques qui caractérisent ce que j'ai ici appelé la disposition à devenir, dont les travaux sur la résilience et le *coping* jettent déjà de nombreuses bases. Ces travaux permettront de vérifier et de préciser

les quelques hypothèses ici esquissées, afin de mieux rendre compte de la réalité des évolutions de carrière contemporaines et de fournir aux conseillers d'orientation et accompagnants carriérogiques de nouveaux outils et repères susceptibles de mieux répondre aux besoins de ceux qui les consultent. Sans doute ne peut-on pas éduquer à l'opportunité. Mais sans doute peut-on repérer ce qui opère dans les évolutions de carrière actuelles, afin d'en tirer profit et d'accompagner autrement qu'au moyen des logiques de projet ceux qui sont laissés au bord du chemin par la société en réseau, dès lors privés de sources et d'occasions d'opportunités, d'appels qui font résonance et de rencontres fécondes...

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Amadiou, J.-F. (2006). *Les clés du destin. Ecole, amour, carrière, etc.* Paris : Odile Jacob.
- Amserek, A. (2007). *L'appel du réel. La psychanalyse en question(s)*. Paris : CERP.
- ANPE. (1995). *Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi*. Paris : La Documentation Française.
- Aubret, J. ; Pellois, C. dir. (2004). *Bilan de compétences et mutations : l'accompagnement de la personne*. Bern : Peter Lang.
- Bandura, A. (2002). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck. (rééd. trad. 2003).
- Berta, M. (1975). *L'épreuve d'anticipation. Test de l'imaginaire personnel*. Toulouse : Erès. (rééd. 1999).
- Botteman, A. et al. (1997). *Le relevé d'intérêts professionnels*. Paris : ECPA.
- Boutinet, J.-P. ; Pineau, G. (2007). *Penser l'accompagnement adulte. Ruptures, transitions, rebonds*. Paris : PUF.
- Boutinet, J.-P. (1990). *Anthropologie du projet*. Paris : PUF. (rééd. augmentée 2004).
- Caillé, A. (2007). *La quête de reconnaissance. Un fait social total*. Paris : La Découverte.
- Carré, P. (2005). *L'apprenance : un nouveau rapport au savoir*. Paris : Dunod.
- Castells, M. (1999). *La société en réseaux. T.1 L'ère de l'information ; T.2 Le pouvoir de l'identité ; T.3 Fin de millénaire*. Paris : Fayard. (rééd. 2001).
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Harmondsworth, London : Penguin Books.

- Deci, E.; Ryan, R. (2000). "What is the self in self-directed learning". In G. Straka (dir.). *Conceptions of Self-Directed Learning*. Münster : Waxman.
- Dupuy, J-P. (2002). *Pour un catastrophisme éclairé. Quand l'impossible devient certain*. Paris : PUF.
- Freud, S. (1920). « Au-delà du principe de plaisir ». In *Œuvres complètes, Vol. XV : 1916/1920*. Paris : PUF, 273-338. (rééd. trad. 2000).
- Gilligan, C. (1982). *Une si grande différence*. Paris : Flammarion. (rééd. trad. 2001).
- Goldberg, L.R. (1990). "An alternative "description of personality": The big-five factor structure". *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Heslon, C. (2008). *Accompagner le grand âge. Psycho-gérontologie pratique*. Paris : Dunod.
- Heslon, C. (2007). *Petite psychologie de l'anniversaire*. Paris : Dunod.
- Jay-Gould, S. (1982). *La mal-mesure de l'homme*. Paris : Odile Jacob. (rééd. trad. 1997).
- Holland, J.-L. (1973). *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Jonas, H. (1979). *Le Principe-responsabilité : une éthique pour la civilisation technologique*. Paris : Flammarion. (rééd. trad. 1991).
- Jullien, F. (2000). *Penser d'un dehors (la Chine) : entretiens d'extrême-Occident*. Paris : Seuil.
- Jung, C.-G. (1923) *Psychological Types*. Princeton : Princeton University Press. (rééd. 1971).
- Kierkegaard, S. (1843). *La reprise*. Paris : Flammarion. (rééd. trad. 2008).
- Lainé, A. (2006). *V.A.E. : Quand l'expérience se fait savoir*. Toulouse : Erès.
- Lhotellier, A. (2001). *Tenir conseil. Délibérer pour agir*. Paris : Seli Arslan.
- Maslow, A. (1956). *Motivation and personality*. New-York : Harper & Row.
- Meyer-Briggs, I. et al (1956). *MBTI Manual. A guide to the development and use of the Meyer-Briggs type indicator*. New-York : Consulting Psychologists Press. (rééd. 1998).
- Michaud, J-P. et al. (1999). *Quand l'appel se fait récit*. Montréal : Médiaspaul.
- Naouri, A. (2006). *Adultères*. Paris : Odile Jacob.
- Nuttin, J. (1985). *Théorie de la motivation humaine*. Paris : PUF. (rééd. 2000).
- Paul, M. (2002). *Recommencer à vivre. Crise, reprise et rencontre dans la vie professionnelle*. Paris : L'Harmattan.

- Paulhan, I. ; Bourgeois, M. (1998). *Stress et coping : les stratégies d'ajustement à l'adversité*. Paris : PUF.
- Pelletier, D. et al (1984). *Pour une approche éducative en orientation*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Pineau, G. (1993). *Les histoires de vie*. Paris : PUF, Que Sais-Je ? (rééd. 2007).
- Riverin-Simard, D. (1996). « Le concept du chaos vocationnel: un pas théorique à l'aube du XXI^e siècle? », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 25 (4), 467-487.
- Sers, P. (2003). *Résonance intérieure*. Paris : Klincksieck.
- Super, D. (1964). *La psychologie des intérêts*. Paris : PUF. (trad.).
- Sutter, J. ; Berta, M. (1991) *L'anticipation et ses applications cliniques*. Paris : PUF.
- Thom, R. (1974). *Modèles mathématiques de la morphogenèse*. Paris : 10/18.
- Tisseron, S. (2008). *Virtual, mon amour. Penser, aimer, souffrir à l'ère des nouvelles technologies*. Paris : Albin Michel.
- Tisseron, S. (2007). *La résilience*. Paris : PUF, coll. Que Sais-Je ?
- Toussaint, R. ; Xypas, C. dir. (2004). *La notion de compétences en éducation et en formation. Fonctions et enjeux*. Paris : Lharmattan.
- Vincent, L. (2004). *Comment devient-on amoureux ?* Paris : Odile