

Le point sur... nos dernières acquisitions

ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

S'orienter dans la vie : une valeur suprême ? Essai d'anthropologie de la formation

DANVERS Francis

Presses Universitaires du Septentrion (Les), **04/2009**, pp. 1-649

Résumé : La définition mondialisée de l'orientation des années 2000 est la suivante : " Services et activités qui s'adressent à des individus de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leurs choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle.

Ces services peuvent se trouver dans les écoles, les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, les établissements de formation, les services publics de l'emploi, sur les lieux de travail, dans le secteur du volontariat et dans le secteur privé. Les activités peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe, face à face ou à distance. Ils comprennent la production et la diffusion de l'information sur les emplois et les carrières, les outils d'évaluation et d'auto-évaluation, les entretiens de conseil, les programmes de préparation à l'emploi (pour aider les individus à mieux se connaître, à saisir les options qui leur sont proposées, et à gérer leur évolution professionnelle), les stages de découverte (pour se faire une idée des orientations possibles avant de faire un choix), les programmes de recherche d'emploi et d'insertion ".

Issu de la tradition francophone, cet ouvrage est une contribution majeure pour la construction d'un modèle européen de l'orientation à tout âge de la vie, qui ouvre sur la notion éthique de responsabilité des personnes dans leur auto-orientation, sans esquiver les discriminations, conflits et paradoxes liés à la question du sens de la réussite dans la vie. (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 4.0-40**

Le sens de l'orientation : Une approche clinique de l'orientation scolaire et professionnelle

BAUDOUIN Nicole

L'Harmattan, **07/2007**, pp. 1-217

Résumé : L'orientation scolaire et professionnelle se pose avec acuité à l'adolescence, d'autant que le système scolaire français fait du choix d'un métier ou d'une formation une obligation dès l'âge de quinze ans.

Or ces choix s'inscrivent dans la problématique adolescente qui impose choix d'objet et remaniements identificatoires que l'on sait. Les difficultés à choisir une orientation croisent celles qui feront de l'adolescent un adulte, comme si le choix d'un métier redoublait celui du choix d'objet. Qu'est-ce qui, au-delà des déterminismes sociaux, déterminent les choix d'orientation ? Les témoignages d'adolescents et d'adultes recueillis en entretien, les récits de Freud et Schnitzler, qui consacrent nombre de leurs écrits à ce que fut leur engagement dans le métier de médecin, mettent au jour la dynamique psychique et, partant, les enjeux inconscients qui ont présidé à leur choix.

Quelle nécessité interne les y a poussés ? Est-ce dire qu'on choisit moins qu'on est choisi, sans pour autant, comme tous le disent, renoncer aux rêves d'antan, l'œuvre de la nostalgie traçant dès lors le chemin ? Anticiper l'à-venir d'un retour, telle serait alors la manière d'élaborer un projet professionnel qui fasse sens. Au psychologue d'accompagner les détours qui visent au retour pour qu'ils prennent, aux yeux du sujet qui les fait, une place et un sens dans son histoire.

Reste que s'engager dans une telle voie expose le clinicien dans sa façon d'accueillir l'autre et de l'entendre dans sa singularité et lui impose de procéder à l'analyse de sa pratique professionnelle. (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 4.0-41**

Changer de voie, c'est possible

LETOURNEUX Frédérique ; CLAUSENER Magali

L'Étudiant, **11/2008**, pp. 1-202

Résumé : Ras-le-bol ? Votre formation ou votre job ne vous convient plus, vous vous ennuyez, vous ne supportez plus vos professeurs ou votre chef, vous n'avez plus goût à rien.

Il faut que vous changiez de vie. Mais est-ce bien le moment d'abandonner vos études ou votre entreprise ? Votre situation est-elle si désespérée ? Faire les bons choix de vie. Que vous ayez 20 ans ou 30 ans, la question du choix est cruciale. Mais qu'est-ce que faire le bon choix ? Être véritablement acteur de son orientation et de sa vie professionnelle est une tâche difficile. D'un côté, il y a vos envies et votre personnalité, de l'autre, les contraintes extérieures qui pèsent sur vous.

Changer, mais pour quoi faire ? Retrouvez dans ce guide toute la démarche du bilan de compétences expliquée étape par étape - à effectuer par soi-même ou encadré par des professionnels. Ces spécialistes de l'accompagnement (conseillers d'orientation, consultants en ressources humaines, professeurs de tac.) vous proposent leurs méthodes et leurs outils pour mieux structurer votre questionnement, tirer toute la richesse de vos interrogations et trouver votre voie. (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 4.20-6**

Dessine-moi un avenir professionnel ! : Nos représentations de l'orientation professionnelle !

THIEBAUT Christian

L'Harmattan, **01/2009**, pp. 1-205

Résumé : Quelles représentations avons-nous de notre parcours professionnel (parcours passé et situation présente)? Quelles représentations avons-nous de notre avenir professionnel ? Telles sont les questions qui guident la lecture de ce livre. Dans un contexte où tout salarié est amené à changer d'emploi, plusieurs fois dans sa carrière, ce questionnement devient déterminant. L'auteur nous propose un test à partir d'une question d'apparence anodine : Quelle sont vos représentations de l'orientation professionnelle ? En analysant des graphiques réalisés par des adultes, il nous plonge au cœur des représentations de l'orientation professionnelle pour explorer leurs images et leurs métaphores. Il identifie les freins et les facilitateurs dans la gestion de carrière. De nombreux graphiques illustrent le propos. (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 4.3-20**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La motivation au travail : modèles et stratégies

LEVY-LEBOYER Claude

Editions d'Organisation, **08/2006**, pp. 1-245

Résumé : La motivation des salariés est l'une des composantes essentielles de l'efficacité des organisations. Pour cerner le sujet, l'auteure entreprend d'analyser les modèles théoriques en terme de processus cognitifs, de besoins satisfaits et examine le passage de l'intention à l'action. Les pratiques sont observées au prisme de thématiques telles que le lien entre récompense et motivation, le changement du travail afin de le rendre motivant ou l'examen des conditions permettant de créer un style de management charismatique. **Ouvrage - Réf : 13.30-38**

Mettre en place les entretiens professionnels

KORENBLIT Patrick ; JEANGUIOT Christian ; NEUMAN Charles

ESF Editeur, **2004**, pp. 1-224

Résumé : Les entretiens professionnels deviennent des outils particulièrement précieux pour les entreprises et les salariés dans un cadre de formation tout au long de la vie et de développement des compétences. On explicite ici les enjeux de l'entretien professionnel notamment au niveau de la gestion des ressources humaines, donne des conseils pour bien délimiter les contours de l'entretien professionnel, pour éviter les problèmes, réticences et freins, pour bien lier l'entretien professionnel et la loi. Des exercices pratiques permettent de préparer l'entretien professionnel et de concevoir des outils spécifiques.

Ouvrage - Réf : 13.32-14

L'entretien d'appréciation du personnel

PIVETEAU Jacques

INSEP Consulting, **2005**, pp. 1-226

Résumé : De nouveaux dispositifs d'entretien entre entreprises et salariés ont vu le jour ces dernières années. Il semble nécessaire de faire un point sur les nouvelles fonctions des entretiens ainsi que voir leur nature, leurs objectifs. Des pistes de méthodes sont proposées afin de préparer, conduire et suivre l'entretien tout en évitant les pièges et travers de ce type d'évaluation. Les droits des personnes interviewées sont également abordés. **Ouvrage - Réf : 13.32-9**

Elaborer des référentiels de compétences

JOUVENOT Christian ; PARLIER Michel ; MASSON Antoine ; FRANCHET Patrick ; COMBES Marie-Christine ; GENESTET Vincent ; DIETRICH Anne ; ANGER Michel ; SANSEAU Pierre-Yves ; LIAROUTZOS Olivier ; LOZIER Françoise ; OIRY Ewan ; SULZER Emmanuel ; CONTASSOT Philippe ; DENIMAL Philippe ; KLETZ Frédéric ; LENAY Olivier ; MINET Francis ; ARNAUD Catherine ; ROUILLEAULT Henri ; LICHTENBERGER Yves ; DU ROY Olivier

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, **12/2005**, pp. 1-461

Résumé : La notion de compétence a ouvert un large espace d'expérimentation dans les politiques et les pratiques managériales. Elle induit des évolutions tant dans les domaines de l'organisation et du contenu du travail que dans les divers champs de la gestion et du management.

Pour répondre aux besoins accrus de compétitivité, les entreprises doivent en effet renforcer leur niveau d'exigence concernant la qualité du travail. Elles doivent pour cela mieux nommer les compétences mobilisées et les décrire pour élaborer des référentiels adaptés à leurs objectifs et à leurs usages.

Dans ce contexte, expliquer les enjeux de chaque partenaire dans l'entreprise est un exercice nécessaire, car leurs besoins et leurs attentes diffèrent.

Qu'est-ce donc qu'une compétence ? À quelles conditions la reconnaître et comment l'identifier, la décrire et la valoriser ? Selon quels principes et selon quels processus peut-on élaborer des référentiels de compétences qui conviennent aux acteurs de terrain ? Quel cadre d'analyse pour traiter cette réalité ?

C'est à ces questions que tentent de répondre les différentes contributions de chercheurs et praticiens réputés, réunies dans cet ouvrage. (Résumé tiré du site Internet de l'ANACT) **Ouvrage - Réf : 15.03-4**

Le Guide des techniques d'évaluation : Performances, compétences, connaissances

BILLET Claude

Editions Dunod, **2005**, pp. 1-230

Résumé : Les pratiques d'évaluation des individus sont de plus en plus utilisées dans les entreprises et les organisations. Cerner les enjeux de ces pratiques, les différentes pratiques et méthodes visant à l'objectivité permet d'en définir les différentes utilisations (évaluation de la performance, des dimensions personnelles, de l'activité, des compétences). Les méthodes et outils utilisés sont alors examinés: entretien périodique, méthodes objectives de recrutement; construction d'outils et de méthodes d'évaluation, démarches d'évaluation des compétences, dispositifs particuliers (validation de l'expérience), évaluation du potentiel, évaluation grâce au 360° sont autant de thèmes développés dans cet ouvrage. **Ouvrage - Réf : 15.2-24**

La facilitation des changements organisationnels : Méthodes, outils et modèles

BEC Jacques ; GRANIER François ; SINGERY Jacky ;

L'Harmattan, **03/2007**, pp. 1-300

Résumé : Ce livre s'engage dans une analyse des processus qui seraient pertinents pour réussir... Sur la base de pratiques professionnelles de responsables d'organisations, de recherches conduites et d'enseignements dispensés, les auteurs ont pu mesurer combien il était nécessaire pour mener avec quelques chances de succès des actions, de combiner des diagnostics diversifiés et une conduite processuelle des changements. La facilitation des changements dans les ensembles humains s'appuie, pense-t-ils, sur la reconnaissance irréductible de la complexité des systèmes organisés et sur une grande modestie dans le pilotage des évolutions de ceux-ci. (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 13.30-59**

COACHING

Pratique du coaching : Comment construire et mener la relation

HEVIN Bernard ; TURNER Jane

InterEditions ; Editions Dunod, **03/2006**, pp. 1-2677

Résumé : Dans cet ouvrage, les auteurs analysent en détail les subtilités et les critères auxquels doit répondre la relation coach/coaché. Ils montrent comment créer l'environnement indispensable au bon déroulement d'un coaching. Il offre au coach débutant ou expérimenté un cadre opératoire précieux en lui proposant un modèle relationnel original et cohérent lui permettant d'établir une relation de qualité avec le sujet. **Ouvrage - Réf : 15.430-18**

FAQ Coaching : tout ce que vous souhaitez savoir sur le coaching. Réponses d'un spécialiste

LENHARDT Vincent

Editions Dunod, **2006**, pp. 1-258

Résumé : L'auteur répond dans cet ouvrage à 232 questions sur le coaching qui peuvent être subdivisées en huit thématiques: la définition et le champ du coaching, ses acteurs, les modalités et le déroulement d'un coaching, « l'écologie conceptuelle du coaching », ses concepts clés, l'environnement et le marché du coaching, les enjeux futurs ainsi que les critiques adressées à cette pratique. **Ouvrage - Réf : 15.430-19**

1000 questions pour coacher

CLEENEWERCK Jean-Louis

Editions EMS, **2006**, pp. 1-187

Résumé : Ce manuel s'intéresse aux méthodes de coaching susceptibles d'être utilisées pour gérer au mieux ses collaborateurs au sein d'une structure. Diverses étapes sont ainsi déterminées et traitées de manière concrète : de la vision à la stratégie en passant par le plan d'action, les prises de décision mais aussi le recrutement, la motivation au travail, l'évaluation, l'animation de réunions, le feedback ainsi que le mind mapping. **Ouvrage - Réf : 15.430-20**

Agir en coach : les bonnes pratiques d'un coaching professionnel

ESF Editeur, **04/2007**, pp. 1-175

Résumé : Fruit du travail de neuf coachs de la Fédération francophone de coachs professionnels (FFCpro), ce livre offre pour la première fois un référentiel simple et concret au métier de coach.

Il permet d'aborder la question du coaching professionnel sous tous ses angles : résultats, responsabilités, déontologie, protection et cadre juridique... Outre le décryptage des enjeux de la pratique du coaching, cet ouvrage permet de cerner les exigences et la réalité du métier ; de s'approprier les outils et les clés de compréhension indispensables sur le terrain ; d'inscrire sa pratique professionnelle dans un référentiel structuré et concret. **Ouvrage - Réf : 15.430-27**

Se former au coaching

FOULARD Alix ;

Vuibert, **04/2007**, pp. 1-217

Résumé : Les dirigeants, DRH et managers d'entreprise recherchent avec des consultants - des coachs - des réponses qui ne sont pas seulement techniques. Leur management doit désormais tenir compte de l'individu et de sa complexité. En recourant au coaching, ils souhaitent trouver des solutions rassurantes et des attitudes positives.

Pour les aider à améliorer leur performance personnelle et réussir à garder le cap, le coach les accompagne dans leur remise en question. Dans cette relation coach/coaché, le rôle de la parole prend alors toute sa place : par un processus de pensée réflexive activé par le coach, le coaché accède peu à peu à une cohérence et une créativité personnelles qui lui permettent d'aborder ses pratiques managériales sous un autre angle.

Véritable animateur de cet entretien en face à face, le coach doit savoir formaliser sa démarche de l'écoute humaine et en mesurer les impacts. Pour trouver le coaching le plus adapté aux besoins du coaché, il doit "penser" les questions auxquelles ce dernier est confronté dans son entreprise, le faire évoluer de l'acte de parole à l'acte de penser et le guider vers une autonomie complète. Et tout cela en restant le garant de la déontologie et de la confidentialité, indispensables à cet échange.

Coachs professionnels ou en formation et responsables des ressources humaines trouveront ici des clés de lecture pour améliorer leur pratique, la compléter en y intégrant des modèles différents, et clarifier leur position face à leurs coachés. (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 15.430-29**

La face cachée du coaching : 360° sur un nouvel outil

DESGRAUPES Philippe ; MORIN Jean-Michel ;

Studyrama, **10/2007**, pp. 1-247

Résumé : L'arrière-boutique du coaching : Les coulisses du coaching sont-elles aussi glamour que son avant-scène ? La demande de coaching : Que se passe-t-il dans une entreprise qui envisage de coacher ses salariés ? L'offre de coaching : Que pensent les producteurs, les concurrents et les institutionnels de ce marché en émergence ? L'avenir du coaching : 15 ans, l'âge de tous les dangers ou de tous les espoirs ? (Résumé tiré de l'ouvrage) **Ouvrage - Réf : 15.430-28**

L'empire des coachs. Une nouvelle forme de contrôle social

GORI Roland ; LE COZ Pierre ;

Albin Michel, **10/2006**, pp. 1-198

Résumé : " Il faudrait en France un coach pour 50 habitants ! " s'exclamait il y a quelques années le premier formateur de coachs français.

En réalité, cet appel était une prophétie : le coaching s'étend aujourd'hui à tous les domaines de la vie quotidienne. On le rencontre jusque dans les établissements de santé, où il explique comment bien se comporter pour mieux se porter. Avec ses recettes psychologiques et son jargon managérial, il touche jusqu'au plus intime de nous-mêmes. Nouvelle forme de contrôle social, le coaching nous apprend à intérioriser les impératifs de performance et de compétitivité ; il nous exhorte à augmenter notre rentabilité comportementale.

Dans ce miroir grossissant de la crise du lien social, nous ne serions rien de plus que des micro-entreprises à gérer, des stocks d'énergie humaine à exploiter... Il est urgent de mettre un coup d'arrêt à l'emprise insidieuse de ces " managers de l'âme " dont les pratiques, sous prétexte d'épanouissement personnel, visent avant tout à normaliser les sujets et à anéantir toute capacité d'esprit critique.

Ouvrage - Réf : 15.430-22

Professionnels de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'emploi et de l'orientation de la région PACA, vous pouvez emprunter ces ouvrages auprès du Centre de Documentation, ressources multimédia du CARIF Espace Compétences.

Pour plus d'informations sur les modalités d'emprunts, sur place ou à distance, contactez-nous !

**Courriel : documentation@espace-competences.org,
<http://www.espace-competences.org/documentation/>**
