

LA METHODOLOGIE DE L'ADVP - ACTIVATION DU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL ET PERSONNEL

L'Activation du Développement Vocationnel et Personnel est une méthodologie psychopédagogique conçue pour être utilisée avec des groupes, qui a été conceptualisée au Québec au début des années 70 par Denis PELLETIER, Charles BUJOLD, et Gilles NOISEUX.

L'ADVP a pour objectif le développement de la personne, c'est-à-dire qu'elle cherche à activer la construction de soi, et à accroître toutes les relations entre la personne et son environnement.

Pour favoriser le développement de la personne, elle utilise un espace de développement particulièrement important pour chaque personne comme pour la société : le Projet Professionnel et Personnel. Le Projet est pour l'ADVP non pas un simple but à prévoir puis à atteindre, ni le support à l'apprentissage cognitif des compétences nécessaires à faire des choix. Il est le lieu symbolique de croissance personnelle qui permet le mieux à chaque stagiaire de développer sa propre personnalité et son rapport au monde.

L'ADVP est une méthodologie, c'est-à-dire un ensemble structuré de concepts et d'outils. Cette méthodologie peut se définir comme reliant trois pôles conceptuels :

- Tout d'abord, une **conception opératoire du choix vocationnel**.

L'ADVP s'appuie sur toute une série de travaux montrant que l'élaboration du choix vocationnel (c'est-à-dire du choix professionnel en tant qu'il implique les attentes et valeurs de la personne) passe par une suite d'étapes. Les étapes utilisées par l'ADVP sont l'**Exploration**, où il s'agit de *découvrir*, la **Cristallisation**, où il s'agit de *comprendre*, la **Spécification**, où il s'agit de *hiérarchiser* et de *choisir*, et la **Réalisation**, où il faut *agir*. Chaque étape recouvre des compétences cognitives et affectives distinctes, et ces compétences peuvent se développer.

Pour développer ces compétences, l'ADVP propose une grande variété de mises en situation psychopédagogiques qui explorent trois grands champs thématiques : le Soi (personnalité, histoire personnelle, etc.), le Monde des Activités Humaines (liens entre personne et travail, fonctionnement de la société des hommes, métiers, etc.), et l'Entourage (famille, pairs, micro-cultures, etc.). S'y rajoute l'Ecole pour les stagiaires encore scolarisés.

- Ensuite, une **approche centrée sur la personne**.

La pédagogie utilisée par l'ADVP a deux grandes caractéristiques : elle est expérientielle, c'est-à-dire qu'elle s'appuie sur le fait de faire vivre de réelles expériences aux stagiaires, et non de simples exercices d'application. Et elle est centrée sur les personnes du groupe. En ADVP, il n'y a pas de transmission de concepts, et la découverte de notions générales est secondaire. Cette pédagogie est ainsi nettement d'orientation rogérienne, bien qu'étant fortement structurée dans son déroulement.

Cette structuration peut se caractériser par un enchaînement 1. **Objectifs** 2. **Expérience** 3. **Exploitation de l'Expérience**, l'Exploitation se décomposant en *Expression du Vécu*, *Traitement Cognitif*, et *Intégration Psychologique*.

Pour le formateur, la centration sur la personne de chaque stagiaire correspond à la mise en place de **Progressions évolutives** (contrairement aux programmes définis d'avance), à une adaptation des mises en situation à chaque groupe et à chaque moment, et à une animation respectant les trois compétences centrales définies par Carl ROGERS : **Empathie, Respect, Authenticité**.

- Enfin, un **système de valeurs humaniste**.

L'ADVP est en effet une méthodologie qui est transparente au niveau de ses présupposés philosophiques. Ceux-ci s'articulent autour des apports de l'Existentialisme, en particulier en ce qui concerne la **prise de conscience**, et la **liberté** dont dispose chacun quels que soient les déterminismes qui pèsent sur lui. Et sur une conception du monde des activités humaines comme un espace dynamique et interactif dans lequel l'individu a une **réelle marge d'action**, suivant ici les conceptions de Geneviève LATREILLE sur les métiers.

L'ADVP est donc une méthodologie alliant apports cognitifs et affectifs, dans laquelle la personne est considérée dans sa globalité, et dans son histoire.

Le concept d'espace potentiel de D.W. WINNICOTT est le lien qui donne la cohérence entre ces trois pôles. Dans l'ADVP, c'est le Projet qui est utilisé comme espace potentiel, ou espace de développement. Le Projet est ici le support à une réflexion sur soi et son histoire, sur son environnement, sur son insertion sociale.

Depuis 40 ans qu'elle est mise en œuvre, l'ADVP a été utilisée avec des publics extrêmement variés, que ce soit au niveau de l'âge (de 11 ans, en 6^{ème}, à des personnes se préparant à la retraite), du niveau d'études (Jeunes de SEGPA ou sortant d'IMPRO à des étudiants de grandes écoles), ou de la situation sociale (scolaires, jeunes marginaux, bénéficiaires des minima sociaux, cadres en reconversion, demandeurs d'emploi longue durée, étudiants d'université, responsables d'entreprise, etc.).

L'ADVP propose un ensemble très riche de mises en situation expérientielles. Elle permet d'autre part à ses utilisateurs d'adapter à son cadre méthodologique des exercices, des animations issus d'autres méthodes ou inventés par les formateurs.

Elle peut être utilisée de façon autonome, c'est-à-dire pour faire une action de formation uniquement ADVP, ou s'insérer de manières extrêmement variées dans des actions déjà conçues, quels que soient leur durée, leur calendrier, ou leur cahier des charges.

Enfin, à partir de l'ADVP, conçue par ses auteurs pour être une méthodologie collective, ont été développés des techniques d'entretien s'appuyant sur les mêmes principes. L'entretien DIVA (entretien de Développement des Intérêts et Valeurs de l'Adulte) en est l'exemple le plus connu.

L'ADVP est donc une méthodologie souple, et polyvalente. Elle nécessite pour être employée pleinement et pour garder sa spécificité et son efficacité la maîtrise d'un certain nombre de savoir-faire psychopédagogiques : construction d'une Progression adaptée au groupe et à ses besoins, et aux objectifs de l'institution, adaptation continue de cette Progression au développement du groupe, construction d'une Fiche technique de Mise en situation permettant à la fois de répondre à des objectifs, de faire vivre une réelle expérience, et de réaliser l'Exploitation de celle-ci. Et animation de cette Mise en situation, en intégrant chaque stagiaire là où il se trouve dans son développement.

Pour qu'un formateur puisse utiliser l'ADVP, il doit suivre un parcours de formation progressif, qui se compose des étapes suivantes :

- 1 Initiation.** D'une durée de cinq jours, cette action de formation permet à un formateur ou à un accueillant de découvrir les principaux concepts de l'ADVP. La formation consiste principalement à vivre une action ADVP, en en reconstruisant les concepts au fur et à mesure.
- 2 Formation Méthodologique et Pratique.** D'une durée de cinq à six jours, cette formation a pour objectif de permettre la mise en œuvre autonome de la méthodologie ADVP. Apprentissages techniques s'appuyant sur des Fiches synthèses méthodologiques, suivis d'une expérimentation réalisée sur le terrain professionnel de chaque formateur et structurée par un dispositif d'Autosupervision (exclusivité **ALÉTHÉIA Formation**), puis s'achevant sur un suivi analysant les expérimentations faites et apportant les compléments nécessaires. Cette formation existe pour l'animation de groupes (de 8 à 14 personnes), et pour l'animation d'entretiens semi-collectifs (de 2 à 4 personnes).
- 3 Groupe d'analyse de pratiques,** et d'accompagnement de mise en place plus généralisée de l'ADVP. D'une durée de deux à trois jours répartis sur l'année, cette formation a pour objectif de permettre à des formateurs travaillant en ADVP depuis au moins plusieurs mois d'analyser leurs pratiques, et en particulier d'élaborer des explications et des solutions techniques aux difficultés rencontrées, de quelque ordre qu'elles soient.