

Une boussole pour le processus d'orientation

Un nouveau concept pour l'orientation de carrière a été élaboré dans le Haut-Valais. Au cœur de ce concept figure le modèle GUIDE, qui s'appuie sur des découvertes scientifiques en matière de ressources pour la carrière.

Par Christine Andres Roduit, Marie-Christine Walter et Florence Le Stanc, conseillères à l'Office de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière du Haut-Valais, ainsi que Edgar Zurbriggen, directeur de l'office



Utilisé lors de consultations, le modèle GUIDE permet de visualiser les différents modules d'orientation, les ressources pour la carrière ainsi que l'étape du processus d'orientation dans laquelle on se trouve. (Photo: OSP du Haut-Valais)

Depuis début 2018, les conseillers et conseillères de l'Office de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière du Haut-Valais utilisent un nouveau concept d'orientation et les instruments de travail qu'ils ont eux-mêmes conçus pour l'accompagner. L'élaboration de ce concept, qui a duré plusieurs années, découle d'une longue réflexion en lien avec les évolutions sociétales, les tendances, les attitudes fondamentales, la théorie et les expériences pratiques. Au cœur de ce concept figure un modèle d'orientation, appelé GUIDE, fondé sur deux autres modèles récemment développés par Andreas Hirschi, professeur à l'Université de Berne. Ces deux modèles, l'un portant sur les ressources pour la carrière et l'autre sur les fondamentaux pour un coaching de carrière efficace, associent des résultats issus de la recherche et différentes théories sur le développement professionnel. Le modèle GUIDE est centré sur quatre ressources pour la carrière: le capital humain, l'identité, la psychologie et le capital social. Ces ressources, qui s'influencent mutuellement, sont représentées dans le modèle GUIDE par quatre engrenages de couleur reliés les uns aux autres (cf. image).

L'acronyme GUIDE est constitué des premières lettres des différents modules d'orientation (GAP, Understanding and Improving, Develop solutions, Execution). Pour illustrer la transition progressive entre ces différents modules d'orientation, ils sont représentés sous la forme d'une spirale où ils s'entrecroisent (cf. zones en jaune sur l'image). Le mot GUIDE fait aussi référence à la «boussole intérieure» évoquée par Andreas Hirschi pour désigner la feuille de route mentale dont les gens ont besoin en vue de concevoir leur parcours professionnel. On retrouve également ce principe dans la représentation graphique du modèle sous forme de boussole.

Visualiser la situation

Lors de consultations, le modèle GUIDE est posé sur la table et fonctionne comme un plateau tournant. Cette boussole mobile permet de visualiser les différents modules d'orientation, les ressources pour la carrière ainsi que l'étape du processus d'orientation dans laquelle on se trouve, favorisant ainsi la transparence de la démarche. Pour pouvoir utiliser ce modèle au quotidien, les conseillers et conseillères haut-valaisans ont développé différents instruments de travail. Lors du premier contact, on explique au consultant ce que sont les ressources pour la carrière et on lui remet un questionnaire comportant 108 questions, classées en treize catégories. Ce dernier intègre les quatre ressources pour la carrière ainsi que des activités importantes dans une optique de développement professionnel. Les conseillers et conseillères ont également à leur disposition un catalogue de questions pour procéder à l'étude qualitative des quatre domaines de ressources. Pour finir, les fiches de travail ont été classées de manière à correspondre à la structure du modèle GUIDE. Cette méthode de classement a permis d'identifier les modules nécessitant le développement de nouveaux instruments: il a par exemple fallu utiliser des images afin d'étudier la qualité des quatre ressources pour la carrière et d'intégrer, parmi les ressources psychologiques dans les nouveaux instruments d'orientation, des thèmes tels que l'espoir.

Premières expériences

La structure d'une consultation avec le modèle GUIDE amène les conseillers et conseillères à expérimenter de nouvelles façons de travailler: la détection et l'exploration approfondies des ressources pour la carrière remplacent en grande partie l'anamnèse. La mise en place précise de la situation initiale permet de définir quels sont les thèmes à traiter lors du processus d'orientation par rapport à l'objectif fixé et quels instruments de travail peuvent être appliqués. Ces premières expériences montrent que la mise en place du modèle GUIDE dans la pratique peut être bénéfique. L'une des forces de ce modèle réside dans la visualisation: les conseillers et conseillères haut-valaisans constatent en effet qu'il permet de visualiser tout ce qui est lié à la prise de décision en matière d'orientation et d'interpeller les consultants. Pourtant, ils ont aussi dû faire face à certains obstacles lors de la première phase de mise en place. Il s'est ainsi avéré nécessaire de clarifier certains termes techniques au sein de l'équipe et de les formuler plus simplement pour les consultants. Ce concept et ce modèle aident les conseillers et conseillères à structurer clairement les contenus ainsi que la procédure des consultations et à les adapter individuellement aux consultants. Une description détaillée du modèle GUIDE (en allemand) est disponible sur Internet. Les instruments de travail sont en cours de développement et ne sont pas accessibles au public.

Liens et références bibliographiques

www.vs.ch/web/bsl/laufbahnwahl

Concepts pour l'orientation mis à disposition sur Internet:

AG: www.beratungsdienste.ch/beratungskonzept

BE: www.biz.erz.be.ch

ZG: www.zg.ch/biz

Concepts pour l'orientation: autant de cantons, autant de modèles

Par Anna Zbinden Lüthi et Ingrid Rollier, rédactrices de PANORAMA

Selon une enquête menée par PANORAMA, neuf cantons ont développé des concepts pour l'orientation. D'autres se réfèrent à des descriptifs de prestations ou encore à l'expérience des conseillers.

Combinant expériences et nouveaux apports, un concept pour l'orientation décrit les pratiques à suivre en matière de conseil. Il est fondé sur des valeurs, se réfère à des théories, décrit le déroulement d'une consultation et comporte un modèle d'actions. Quels cantons disposent de concepts pour l'orientation? PANORAMA a posé la question aux membres de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Des concepts ont été développés dans les cantons suivants: AG, AR, BE (Mittelland), GL, LU, NW, TG, VS, ZG. Dans certains d'entre eux (AG, BE, ZG), les concepts et les modèles sont consultables sur Internet. D'autres cantons ont élaboré différents types de documents en se fondant sur des concepts théoriques, des standards de qualité ou en donnant des lignes directrices. Il peut s'agir d'une stratégie de prise en charge et d'un portfolio (ZH) ou d'un guide pour les conseillers (BL, ZH). Quelques cantons ont défini des standards de qualité, accompagnés de fiches descriptives (SZ), ou développé une charte (VS). Certains offices se réfèrent aux lois et aux règlements sur l'orientation (VD) ou aux cahiers des charges (TI), se rapportent à des conditions cadres ou à des règles de bonnes pratiques (JU) ou encore ont rédigé des descriptifs de procédures (UR).

Focus sur les prestations

Dans plusieurs cantons, l'accent est mis sur les prestations. Des documents détaillés décrivent les objectifs, le cadre institutionnel et les interventions des conseillers en lien avec des prestations (VD, TI). Parfois, le document porte sur une prestation en particulier, par exemple la description des actions pour l'éducation au choix (NE), le concept cadre pour l'intervention dans les écoles (BE francophone) ou pour l'orientation universitaire (SG, AR), l'évaluation du potentiel (BE), le modèle d'orientation pour les prestations destinées aux adultes (SO), ou encore le concept pour le diagnostic et celui pour les conseillers ORP (BL).

Assurance qualité

Les concepts sont souvent utilisés dans le cadre de l'assurance qualité. Ils font l'objet d'une réflexion continue et d'une actualisation régulière (en particulier AR, LU, NW). Certains cantons réfléchissent au développement de concepts d'orientation (FR, BE francophone, BL), notamment en lien avec l'introduction du Swiss Counseling Quality 2018 (UR). Les conseillers sont généralement tenus de respecter les concepts ou les standards de qualité existants et leurs méthodes de travail sont soumises à des évaluations régulières. Dans notre enquête, certains cantons (en particulier ZH, SO et JU) ont cependant insisté sur l'importance d'un concept personnel, développé individuellement par les conseillers. Plusieurs offices (GL, SO) accordent beaucoup d'attention à la liberté laissée aux conseillers dans leurs méthodes de travail et dans la manière de mener les consultations.