



orient' & nous

Identité professionnelle du Conseiller en orientation

Compte rendu sur base de la présentation *PowerPoint* et des échanges

1 décembre 2020

Intervenants

- Thomas PIRSOUL – Assistant à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université Catholique de Louvain. Adresse mail : thomas.pirsoul@uclouvain.be
- Julien COQUEL – Conseiller en orientation dans le cadre du Projet FSE DIORES. Adresse mail : julien.coquel@poledenamur.be
- Frédéric NILS – Professeur à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'Université Catholique de Louvain. F. Nils n'a pas animé l'atelier mais a réalisé la trame du support *PowerPoint*.

Objectif du webinaire

Ce webinaire était l'occasion d'un échange de points de vue concernant l'identité professionnelle du Conseiller en orientation d'aujourd'hui et de demain au travers de différentes questions. Quelles sont les compétences transversales et spécifiques du Conseiller en orientation ? Quelle formation initiale correspond à ce métier ? Qu'en est-il de la formation continue ? Le profil professionnel est-il différent selon les secteurs ?

Notion d'identité professionnelle

L'identité professionnelle est définie comme une constellation relativement stable des attributs, croyances, motivations et expériences en lien avec la façon dont les individus définissent leur rôle professionnel (Schein, 1978). Il est d'ailleurs intéressant de mentionner que les carrières actuelles sont multidirectionnelles et que la frontière entre le privé et le professionnel est moins marquée qu'auparavant (Arthur et Rousseau, 1996). L'identité professionnelle commence par ailleurs par sa propre identité. Elle entre dans la perspective de développement tout au long de la vie et son évolution est un processus continu qui entre dans chaque phase de la carrière.

Selon Dubar (2000), l'identité se construit autour de trois dimensions : le moi, le nous et les autres. En nous focalisant sur le diagnostic de l'identité professionnelle (Fray & Picouleau, 2010), ce concept intègre trois éléments principaux :

- Le monde vécu du travail, c'est-à-dire la situation objective du travail et la signification que lui accorde l'individu ;
- Les relations de travail, à savoir la perception subjective des relations et sentiment d'appartenant ;
- Les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir, c'est-à-dire la description des différentes étapes/changements lié(e)s à l'activité professionnelle.

À partir de là, nous pouvons dire que la construction identitaire dépend :

- De la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs ;
- De ses compétences ;
- Et de son image.

L'identité professionnelle est également fondée sur des représentations collectives et comporte la reconnaissance de certaines compétences et de formations spécifiques.

Enfin, l'identité professionnelle peut être définie comme une identité de métier (le sentiment d'appartenance à une profession). Ici, nous sommes davantage dans la définition de « soi par soi » (ce que je veux être et mes valeurs personnelles) et de « soi par les autres » (comment on me définit et mes valeurs professionnelles).

Dans l'atelier, les animateurs ont demandé aux participants de nommer leurs valeurs professionnelles principales :

- Adéquations entre valeurs éthiques et celles d'environnement de travail ;
- Valeurs d'écoute et de respect de l'autre ;
- Participer à l'épanouissement des usagers en les accompagnant à différents niveaux ;
- Respect, anonymat, gratuité, sans contrainte, neutralité, l'utilisateur au centre des préoccupations ;

- Aide, accompagnement, rencontre, échanges d'expériences ;
- Adéquation entre philosophie de vie basée sur des valeurs humanistes selon lesquelles la personne est actrice de sa propre vie, de ses propres choix, des changements qu'elle souhaite opérer dans sa vie : autonomie de l'individu ;
- La cogestion dans la façon dont l'équipe des conseillers pilote le programme de formation et d'orientation au sein duquel on travaille ;
- Aider l'utilisateur à (re)trouver du sens dans son projet professionnel qui s'intègre dans son projet de vie et qui évolue avec l'âge ;
- Aider la personne à inclure un projet professionnel dans son projet de vie ;
- Aider les usagers à développer au temps présent une vision prospective mais en développant une vision rétrospective et aider les usagers à faire des synthèses.

Profil(s) de compétences du conseiller en orientation

Les informations décrites dans cette partie proviennent de différentes ressources :

- Guide international des compétences en orientation scolaire et professionnelle de l'Association internationale pour l'orientation scolaire et professionnelle
- Article de Rossier, Meier Eggenberger et Perdrix (2012) sur la formation des conseillers en orientation en Suisse
- Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation de l'ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Attitudes du Conseiller d'orientation

- Adopter un comportement éthique et une attitude professionnelle ;
- Faire preuve de respect, d'ouverture et d'intérêt envers les différences culturelles ;
- Intégrer la théorie et la recherche dans les pratiques en orientation, le développement professionnel, le conseil et la consultation ;
- Communiquer efficacement avec les usagers ;
- Agir en conformité avec les lois, normes et obligations ;
- Assurer la confidentialité des informations obtenues.

Cinq compétences générales

1. Evaluer la situation de manière rigoureuse

Dans cette compétence, nous retrouvons :

- Evaluer la demande d'aide ou la situation problématique ;
- Evaluer le fonctionnement psychologique ;
- Evaluer les enjeux personne – environnement ;
- Identifier les ressources et les limites de l'environnement ;
- Analyser la situation ;
- Transmettre verbalement ou par écrit une analyse claire de la situation aux acteurs concernés.

Pour ce faire, le Conseiller doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment de la psychométrie et de l'évaluation, du développement de la personne, du développement vocationnel et de l'insertion professionnelle.

2. Concevoir l'intervention en orientation

Dans cette compétence, nous retrouvons :

- À partir des résultats de l'évaluation, déterminer des objectifs d'intervention ;
- Elaborer l'intervention en tenant compte de théories et recherches sur la dynamique individu – environnement – travail ;
- Au besoin, intégrer l'intervention dans un plan d'action ;
- Solliciter la participation des acteurs concernés et préciser leur contribution.

Pour ce faire, le Conseiller doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment des modèles d'intervention individuelle et de groupe, des approches et des programmes, des caractéristiques des diverses clientèles, des organisations et de leurs ressources.

3. Intervenir directement

Dans cette compétence, nous retrouvons :

- Réaliser un processus de counseling d'orientation ou d'autres interventions à caractère vocationnel ;
- Intervenir en tenant compte des contextes, des particularités des clientèles et des obstacles qui peuvent survenir au cours du processus d'orientation ;
- Offrir un suivi adéquat ;
- Intervenir auprès des acteurs impliqués ;
- Utiliser l'information scolaire et professionnelle ;
- Aménager les conditions concrètes et les ressources nécessaires à la mise en place de l'intervention ;

- Utiliser ou adapter au contexte et aux besoins du client des programmes d'intervention appropriés et pertinents pour l'atteinte des objectifs.

Pour ce faire, le Conseiller doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment du counseling individuel et de groupe, de l'animation, du traitement de l'information, des processus de prise de décisions, des transitions de carrière, de l'intervention auprès de clientèles difficiles, des ressources informatisées.

4. Exercer un rôle de conseil auprès d'autres acteurs

Dans cette compétence, nous retrouvons :

- Exercer un rôle de consultant dans son milieu ;
- Intervenir dans un cadre multidisciplinaire ;
- Assumer au besoin le leadership pour le développement et la mise en place de projets ;
- Agir comme intermédiaire entre différents acteurs en fonction des besoins du client.

Pour ce faire, le Conseiller doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment des approches en consultation, de la gestion de projets, des modèles de développement des compétences, de la gestion des équipes de travail.

5. Evaluer les impacts des interventions en orientation

Dans cette compétence, nous retrouvons :

- Etablir des critères de réussite de ses interventions ;
- Assurer la réalisation des objectifs fixés et en évaluer l'atteinte selon les modalités établies ;
- Analyser de façon critique ses interventions ;
- Identifier l'impact de ses compétences et de ses limites sur sa pratique en général et ses interventions en particulier ;
- Être en mesure de faire des références opportunes à d'autres sources.

Pour ce faire, le Conseiller doit posséder des connaissances approfondies et à jour, notamment des méthodes d'analyse des pratiques et des méthodes de recherche.

Treize compétences spécifiques

- Evaluation ;
- Orientation pédagogique ;
- Développement de carrière ;
- Conseil ;
- Gestion de l'information ;

- Consultation et coordination ;
- Recherche et évaluation ;
- Prestation et évaluation des programmes et services ;
- Renforcement des capacités communautaires ;
- Placement ;
- Administration et gestion ;
- Marketing et promotion ;
- Travail avec les migrants, les réfugiés...

Les animateurs ont demandé aux participants de mener leurs réflexions sur la notion de compétences en fonction des mandats et du public rencontré :

- Compétence de « magicienne » qui est attendue par certains usagers (en un claquement de doigt, le/la conseiller/ère va trouver la solution universelle)
- Le cadre institutionnel qui pèse sur la pratique ou non de nos compétences
- Le fait de pouvoir passer la main et proposer d'autres pistes auprès d'autres opérateurs d'orientation
- En milieu scolaire, c'est parfois aussi une aide relationnelle. Aider cet élève à quitter ce milieu qui ne lui correspond pas. Trouver une formation, un stage, redéfinir un environnement pour ce jeune
- Parmi les compétences citées figure la notion de mise à jour des connaissances, derrière cette ligne unique se cache une énorme matière liée à la connaissance des programmes, de plus en plus nombreux
- L'état social actif dénature parfois nos pratiques de conseil car le motif d'orientation est souvent prescrit et non identitaire
- Importance de la qualité de présence pour accueillir tout ce qui se présente sur le plan émotionnel, être centré sur soi et sur la personne. Trouver l'équilibre
- Aider la personne à prendre de la distance par rapport à la pression sociale (pairs)
- Compétence à identifier les croyances limitantes (je ne suis pas capable, ce n'est pas pour moi...) et à trouver les leviers pour les transformer
- Une relation de confiance doit être établie entre le demandeur et l'accompagnateur
- L'orientation vise à renforcer un sentiment d'efficacité personnel chez nos usagers

Par ailleurs, d'autres réflexions ont pu être abordées sur base des questions et échanges des participants :

- L'évaluation de l'efficacité de l'intervention en orientation peut se faire dans une perspective temporelle qui est à court terme, moyen terme et long terme.

- Les enjeux sont très différents en fonction du public, de la région, du contexte des carrières, des mandats du service... Les demandes en orientation sont donc très hétérogènes.
- Les compétences d'alliance thérapeutique prédisent fortement la satisfaction et l'efficacité de l'intervention auprès des usagers.
- L'anonymat dans certains services met à mal l'évaluation de l'efficacité des interventions en orientation à long terme. Lorsque le suivi est possible, il est intéressant d'évaluer avant, pendant et après les interventions pour évaluer les effets bénéfiques par rapport au suivi.

Certificat en orientation scolaire et professionnelle de l'UCLouvain

L'identité professionnelle se forge par le passage d'une formation spécifique. Spécifiquement dans le domaine de l'orientation, nous retrouvons le certificat en orientation scolaire et professionnelle proposé à l'Université Catholique de Louvain. Dans cette partie de l'atelier, une description brève du contenu a été présentée à l'ensemble des participants.

Aspects pratiques

- 200 heures de formation ;
- Vendredis soir et samedis tous les quinze jours, hors congés scolaires ;
- De janvier à décembre.
- Intervenants :
 - Monde académique : 50% ;
 - Experts du terrain : 50%.
- Coût : 2.300,00€ (possibilité chèques formation) ;
- Réalisation d'un travail de fin de formation ;
- Stage.

Contenu

1. Les théories

Différentes théories reliées à l'orientation sont abordées tout au long du certificat : le courant adéquationniste, développemental, sociocognitif, constructiviste et écosystémique.

2. Les techniques

Les principales techniques reliées à l'orientation scolaire et professionnelle sont explorées dans le cadre de la formation. Nous y retrouvons notamment :

- Entretien : posture, attitudes, cadre ; aspects éthiques ; entretien d'information ; entretien d'aide aux transitions ; entretien d'aide à la décision ; entretien stratégique ; entretien motivationnel ; entretien d'aide à l'insertion.
- Testing : éléments de psychométrie ; test des intérêts professionnels ; test des valeurs (au travail) ; test de la personnalité ; test des compétences.
- Animations collectives : découverte de soi ; info-études et métiers ; éducation au choix ; ateliers d'insertion.
- Techniques narratives : génogramme de carrière ; partition de la vie ; inventaire des activités ; méthode des scénarios ; schéma actantiel ; laddering.
- Outils numériques/en ligne.
- Bilan.
- Outplacement.
- Expérimentation.

3. Les publics

Les théories et les techniques d'orientation sont également abordées selon les spécificités de différents publics : le genre, l'adolescence, les besoins spécifiques, les origines sociales, les demandeurs d'emploi et l'âge.

4. Les contextes

Trois contextes clés sont analysés à la lumière de l'orientation scolaire et professionnelle : le système éducatif, le monde du travail et les parcours de mobilité

5. Les opérateurs

Différents opérateurs sont présents dans le programme pour exposer et présenter leur fonctionnement et leurs méthodes de travail : Forem, CPMS, SIEP, Cités des Métiers, Services d'orientation de l'enseignement supérieur, CISP et Infor'Jeunes.

Pour en savoir davantage sur la séquence pédagogique, les informations complètes se trouvent sur le lien suivant : <https://uclouvain.be/fr/etudier/iufc/programme-orientation.html>

Frédéric Nils est également disponible pour répondre aux questions des participants (frederic.nils@uclouvain.be).

Lectures pour aller plus loin

- Crête, J., Pullen Sanfaçon, A. & Marchand, I. (2015). « L'identité professionnelle de travailleurs sociaux en devenir : de la formation à la pratique ». *Service social*, 61 (1), 43–55.
- Crocitto, M., & Rousseau, D. (1998). « The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era ». *The Academy of Management Review*. 23. 176.
- Fray, A-M., & Picouleau, S. (2010). « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », *Management & Avenir*, vol. 38, no. 8, 2010, pp. 72-88.
- Gentili, F. (2005). « Comment définir l'identité professionnelle ? », , *La rééducation contre l'école, tout contre. L'identité professionnelle des rééducateurs en question*, sous la direction de Gentili Félix. ERES, 2005, pp. 17-57.
- Mangin, B. (2019). « Identité professionnelle. (professional identity – identidad profesional) », Agnès Vandevælde-Rougale éd., *Dictionnaire de sociologie clinique*. ERES, 2019, pp. 335-338.
- Rossier, J., Meier Eggenberger, C. & Perdrix, S. (2012). « La formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse », *L'orientation scolaire et professionnelle* [Online], 41/2
- Schein, E.H. (1978). « Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs ». Addison-Wesley Publishing Company, Boston.