

Le modèle GUIDE: une boussole pour le processus d'orientation¹

Dans le cadre de l'élaboration d'un concept d'orientation interne², l'Office d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière du Haut-Valais a mis au point le modèle GUIDE. Celui-ci aide les conseillères à structurer clairement les contenus ainsi que la procédure des consultations et à les adapter individuellement aux consultants. Ce modèle d'orientation a été élaboré sur la base de deux autres modèles fondés à la fois sur la théorie et la recherche : *The career resources model: an integrative framework for career counsellors*³ et *Effective career coaching: A basic model*⁴. Le modèle GUIDE intègre sans problème d'autres approches théoriques.

Aujourd'hui, le monde du travail est plus complexe et plus dynamique que jamais. Du fait des bouleversements majeurs que connaissent le marché du travail et la société, le secteur de la formation en général et celui de la formation continue sont en évolution constante. La population est appelée à s'adapter à ces changements et chacun doit assumer la part de responsabilité personnelle dans son parcours professionnel. Cette situation s'accompagne de défis à relever et de choix professionnels à faire.

Les préoccupations des consultants sont au centre de notre mission de conseil. Nous offrons un soutien dans la gestion de carrière, dans l'élaboration de projets de carrière et dans la recherche de solutions permettant d'atteindre les objectifs fixés. Nous prenons en compte les changements qui interviennent autant dans la formation et la formation continue que dans le monde du travail. Le concept d'orientation et le modèle GUIDE nous permettent de nous appuyer sur des repères et d'aiguiller le processus d'orientation également dans le cadre de dossiers complexes. Le nom de notre modèle d'orientation, «GUIDE», fait référence à la feuille de route mentale dont les consultants ont besoin en vue de concevoir leur parcours professionnel. On retrouve également ce principe dans la représentation graphique du modèle sous forme de boussole. La démarche de clarification menée par les consultants au cours du processus d'orientation à l'égard de leurs valeurs, de leurs centres d'intérêt, de leurs points forts et de leurs objectifs professionnels les aide à réajuster leur «boussole intérieure».

L'utilisation pertinente et le développement de quatre ressources pour la carrière jouent un rôle important dans la gestion de carrière: ressources identitaires, ressources de capital humain, ressources psychologiques et ressources sociales. Ces ressources, qui s'influencent mutuellement, sont représentées ci-dessous, dans la figure du modèle GUIDE, par quatre engrenages de couleur reliés les uns aux autres. Selon notre modèle d'orientation, la prestation de conseil contribue en outre à garantir que les consultants sont à même d'agir et de prendre des décisions lors d'une transition professionnelle.

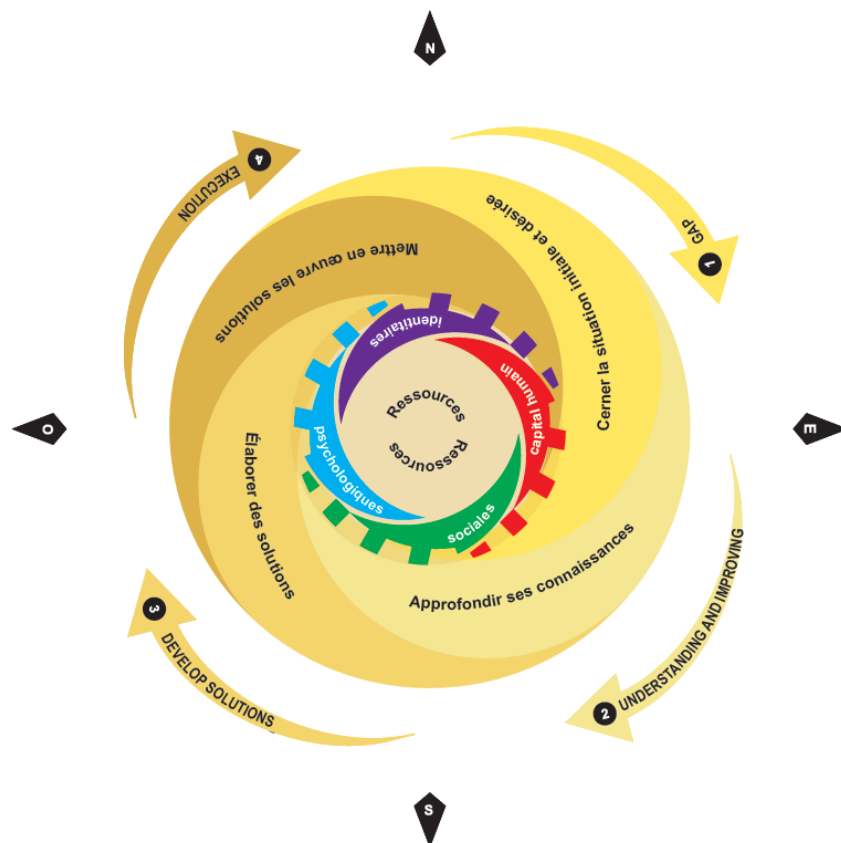
L'acronyme GUIDE est constitué des premières lettres des différents modules d'orientation: **G**ap, **U**nderstanding and **I**mproving, **D**evelop solutions, **E**xecution. Pour illustrer la transition progressive entre ces différents modules d'orientation, ils sont représentés sous la forme d'une spirale où ils s'entrecroisent (zones en jaune sur l'image). Le temps que passe la consultante sur chaque module avec le conseiller dépend de divers facteurs, comme l'objectif de la consultation ou le niveau de développement des ressources chez la consultante.

¹ © BSL Oberwallis 2018. Le présent modèle GUIDE a été élaboré par l'Office d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière du Haut-Valais et est mis à disposition des cantons, pour autant que la source soit citée.

² Beratungskonzept BSL Oberwallis (2018). <https://www.vs.ch/documents/517867/4528181/Beratungskonzept.pdf/25a099be-c7a7-44a9-b41d-a976184f72bc?t=1549030467726?t=1588783215454>.

³ Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

⁴ Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.



GUIDE-Modell
© BSL Oberwallis 2018

Source: *The career resources model: an integrative framework for career counsellors* (A. Hirschi, 2012)
Effective career coaching: A basic model (A. Hirschi, 2011)

Déroulement de la prestation de conseil suivant le modèle GUIDE

➤ **Gap** : cerner la situation initiale et désirée

Les préoccupations du consultant sont abordées au début du processus d'orientation. Le consultant décrit le plus précisément possible la situation désirée qu'il souhaite atteindre. La situation initiale est également soigneusement examinée. À cet effet, le niveau de développement des ressources de carrière et des activités importantes en vue d'une planification de carrière réussie est recensé. Le consultant et la conseillère définissent ensemble les objectifs à poursuivre et les contenus des interventions à envisager.

➤ **Understanding and Improving** : approfondir ses connaissances

Le deuxième module permet d'aborder les causes des préoccupations de la consultante. Il est primordial de bien connaître le niveau de développement de ses ressources et leur importance par rapport au but que la consultante souhaite atteindre. Lors de consultations, cette dernière apprend d'une part à mieux se connaître et d'autre part étudie davantage ses perspectives professionnelles, avant d'établir des liens entre ces deux domaines de connaissances. Les ressources pour la carrière et les activités importantes dans une optique de développement professionnel, qui ont été recensées lors du premier module, sont utilisées et développées dans le but d'atteindre les objectifs qui ont été définis, et ce, jusqu'à la fin du processus.

➤ **Develop solutions** : élaborer des solutions

Cette étape s'oriente davantage vers la mise en pratique. Sur la base des connaissances acquises au cours des modules précédents, la consultante et la conseillère mettent au point des solutions professionnelles et évaluent leur faisabilité. Ils prennent en compte des informations

issues du marché du travail et du système éducatif. Ils évoquent les obstacles éventuels et les décisions à prendre ; en fonction de la situation, ils peuvent les aborder de manière plus approfondie.

➤ **Execution** : mettre en œuvre les solutions

Le quatrième module permet d'utiliser les résultats du processus d'orientation pour mettre en place un plan d'action concret. Cette étape est consacrée à la mise en œuvre des solutions et à l'élaboration de moyens afin d'atteindre les objectifs professionnels définis. En fonction des objectifs formulés, cette étape peut également comprendre, par exemple, la définition de stratégies de candidature ou un accompagnement lors de l'élaboration d'un dossier de candidature.

Au cours de la dernière séance, la consultante et le conseiller reviennent sur le premier module. Ils analysent l'ensemble du processus d'orientation et vérifient que les objectifs initialement formulés ont été atteints.