Verfasserin Office d'orientation scolaire et professionnelle du Haut-Valais

Datum Avril 2021

Le modèle GUIDE:

une boussole pour le processus de conseil

Le modèle GUIDE a été mis sur pied par l'Office d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière du Haut-Valais (BSL Oberwallis) dans le cadre de l'élaboration d'un concept de conseil interne en 2018. Son but: aider les conseillères et conseillers à structurer clairement les contenus définis ainsi que la procédure de conseil et à les adapter individuellement aux consultantes et consultants. Le modèle GUIDE, dont le développement a été poursuivi en 2020 par le BSL Oberwallis, a été conçu sur la base de modèles d'orientation de carrière axés sur les processus et de modèles axés sur les contenus, c'est-à-dire sur les ressources (Hirschi 2011; Hirschi 2012; Hirschi 2019; Hirschi et al. 2018). Il intègre également sans problème d'autres approches théoriques.

Aujourd'hui, le monde du travail est plus complexe et dynamique que jamais. Du fait des bouleversements majeurs que connaissent le marché du travail et la société, le secteur de la formation initiale et continue évolue constamment. Ces changements obligent les individus à s'adapter et à prendre une part active dans la gestion de leur parcours professionnel: autant de défis à relever et de choix professionnels à faire.

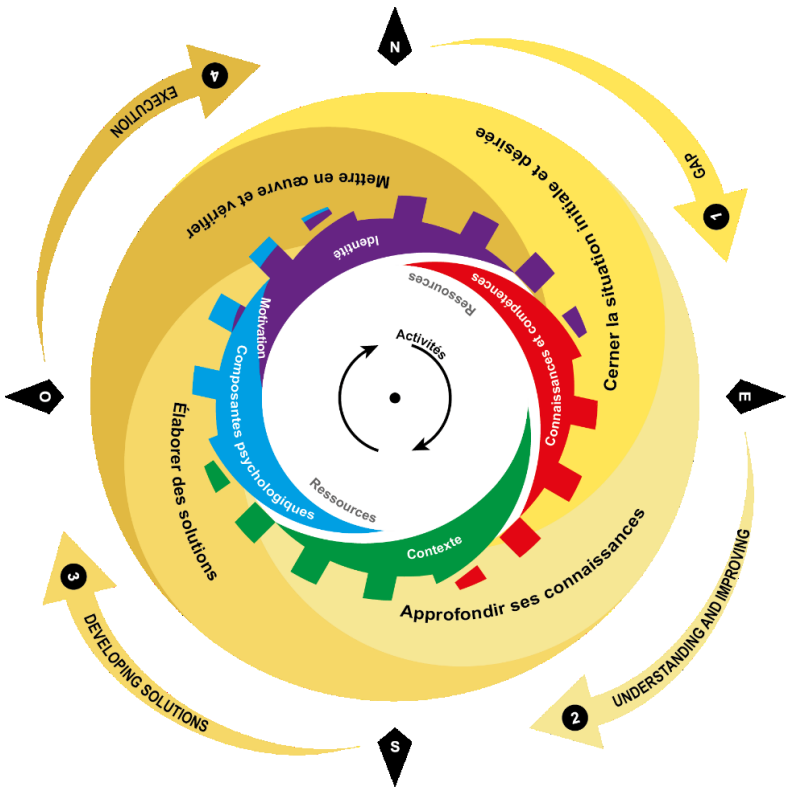
Les préoccupations des consultantes et consultants sont au centre de la mission de conseil du BSL Oberwallis. Celle-ci consiste à soutenir les personnes dans leur gestion de carrière, dans l'élaboration de leurs projets de carrière ainsi que dans la recherche de solutions pour atteindre les objectifs fixés. Les changements qui interviennent autant dans la formation initiale et continue que dans le monde du travail sont pris en considération. Le concept de conseil et le modèle GUIDE fournissent des repères et aiguillent le processus de conseil, y compris pour la gestion des dossiers complexes. Le titre «GUIDE» fait référence à cette boussole intérieure dont chaque personne a besoin pour concevoir un parcours professionnel qui lui ressemble vraiment. Ces différents éléments apparaissent sur la représentation graphique du modèle (plateau tournant). La démarche de clarification que mènent les consultantes et consultants au cours du processus de conseil pour mieux cerner leurs valeurs, centres d'intérêt, points forts et objectifs professionnels les aide à réajuster leur boussole intérieure.

© BSL Oberwallis 2021

L'utilisation et le renforcement des ressources de carrière constituent des éléments clés de la gestion du parcours professionnel. Le modèle GUIDE s'articule autour des domaines de ressources suivants: identité, connaissances et compétences, composantes psychologiques et contexte. La motivation relève à la fois de l'identité et des composantes psychologiques. Ces ressources, qui s'influencent mutuellement, sont représentées dans la figure ci-dessous par quatre éléments de couleurs différentes qui s'entrecroisent pour former une roue dentée. Les activités de gestion de carrière qui sont déployées mettent en mouvement la roue dentée, qui correspond à l'utilisation et au développement des ressources de carrière.

Un processus de conseil réalisé à l'aide du modèle GUIDE a pour vocation d'aider les consultantes et consultants à renforcer leur capacité d'action et de décision lors de transitions professionnelles, à gérer leur parcours professionnel sur le long terme ainsi qu'à maintenir et améliorer leur employabilité.

Les lettres G-U-I-D-E sont les initiales des intitulés des modules: **G**ap, **U**nderstanding and **I**mproving, **D**eveloping solutions et **E**xecution. Pour illustrer la transition progressive entre ces différents modules, ceux-ci sont représentés sous la forme d'une spirale (zones en jaune sur la figure). Le temps consacré à chaque module dépend de divers facteurs, tels que l'objectif de la consultation ou le niveau de développement des ressources chez le consultant ou la consultante.



GUIDE-Modell
© BSL Oberwallis 2018, 2020

Source: Effective career coaching: A basic model (Hirschi, 2011), The career resources model: an integrative framework for career counsellors (Hirschi, 2012), Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire (Hirschi et al., 2018), Whole-life career management: A counseling intervention framework (Hirschi, 2019)

Déroulement du conseil d'après le modèle GUIDE

- **G**ap: cerner la situation initiale

  Les préoccupations du consultant ou de la consultante sont abordées au début du processus de conseil. Le consultant ou la consultante décrit le plus précisément possible la situation qu'il désire 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 ou la consultante et le conseiller ou la conseillère définissent ensemble les objectifs à poursuivre.

- **U**nderstanding and **I**mproving: approfondir ses connaissances

  Le deuxième module aborde les causes de la demande initiale du consultant ou de la consultante. Il est primordial de bien connaître le niveau de développement de ses ressources et leur importance par rapport au but qu'il ou elle souhaite atteindre. La personne apprend à mieux se connaître et examine ses perspectives professionnelles, puis relie les deux éléments entre eux. Les ressources de carrière et les activités sont utilisées et développées de manière ciblée jusqu'à la fin du processus.

- **D**eveloping solutions: élaborer des solutions

  Cette étape est davantage orientée vers la mise en pratique. Sur la base des connaissances acquises dans les modules précédents, le consultant ou la consultante et le conseiller ou 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.

- **E**xecution: mettre en œuvre et vérifier

  Dans le quatrième module, les résultats du conseil servent à mettre en place un plan d'action concret. Des objectifs intermédiaires et des mesures sont définis, assortis de dates pour le contrôle des avancées. 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.

© BSL Oberwallis 2021

Au cours de la dernière séance, le consultant ou la consultante et le conseiller ou la conseillère reviennent sur le premier module. Ils analysent l'ensemble du processus de conseil et vérifient si les objectifs initialement formulés ont été atteints.

© BSL Oberwallis 2021

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.
Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell.* In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.
Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors.* In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.
Hirschi, A. (2019). *Modèle holistique d'orientation de carrière. Panorama*, 5/2019, pp. 20-21.
Hirschi, A., Haenggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. & Spurk, D. (2019). *Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens* [*Assessing Career Resources: Validation of the German-Language Career Resources Questionnaire*]. Diagnostica 65 (3), pp. 133-141.