Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 60 (1968)
Heft: 2

Artikel: Le métier d'orienteur professionnel
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385479

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

permanent et systématique. Cette coopération permettra la révision de certains moyens d'enseignement afin que nous sortions de nos écoles non seulement des bibliothèques mais des têtes, des hommes qui puissent s'imposer plus tard dans notre empire, à l'étranger.

Le maintien d'un climat général de recherche et de perfection implique la nécessité de tout mettre en œuvre pour garder intactes les forces créatrices de notre jeunesse, éviter leur gaspillage. D'où l'importance aussi des loisirs. Que de brevets déposés, que de titres scolaires et professionnels conquis à la faveur des heures de liberté! Aussi ne saurions-nous trop insister auprès du patronat pour qu'il fasse figurer dans son cahier des charges la question des loisirs. Cette conquête sociale peut devenir notre chance ou notre perte. Le problème qui se pose à la Suisse, quelles que soient nos opinions politiques, est celui de notre force de renouvellement, de notre vitalité. Les jeunes Suisses en ont encore à revendre. A nous de la canaliser convenablement. Alors la relève sera assurée.

Le métier d'orienteur professionnel

Orientation et formation professionnelles, organe de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle (ASOSP) a eu la bonne idée de résumer désormais brièvement en langue française les excellents articles écrits dans la langue de Gœthe qui domine nécessairement dans ce périodique très instructif. C'est ainsi que, dans le numéro de janvier 1966, l'étude du docteur en philosophie Heinz Schmid-Bussmann, président de la commission technique de formation et de perfectionnement professionnels est condensée dans ce passage très explicite:

Résumé

L'image que l'on se fait de la profession de conseiller d'orientation professionnelle n'est pas figée. C'est une chance de pouvoir encore la forger, car cette activité n'est liée qu'à fort peu de traditions et les idées préconçues ou les stéréotypes qui pourraient l'influencer sont rares. La volition d'ouvrir la profession non seulement à des bacheliers, enseignants, assistants sociaux, possesseurs d'un diplôme technique supérieur, mais également à des universitaires et à des ouvriers qualifiés fut clairement exprimée lors de l'assemblée de l'ASOSP du 10 mars 1967. Il n'est donc guère possible de définir la profession par une préformation. L'auteur tente de la comparer à un temple grec.

Le fondement du temple est représenté par la *formation de base* du conseiller, sa culture générale, sa personnalité, son sens de responsabilité pour les autres, sa maturité personnelle.

Le temple a plusieurs colonnes, il y a tout d'abord celles des *aptitudes*, du sens psychologique, de la sensibilité, de la faculté de s'exprimer et celle aussi du caractère. Ce dernier facteur est important. L'orienteur doit être intègre et manifester beaucoup de chaleur humaine lui permettant de prendre le consultant en charge. Le conseiller doit à la fois avoir un contact facile (extraversion et la faculté de réflexion (introversion): il lui est donc possible de développer la totalité de sa personne dans sa profession. Sa tâche lui demande de savoir remettre son travail et ses méthodes en question.

D'autres colonnes sont celles de *la formation*. Le conseiller est soumis à une formation permanente, il ne peut rester sur place, sinon il perd sa qualification professionnelle. La formation touche aux différents domaines du droit, de la connaissance des professions et des écoles, de la psychologie et de ses divers secteurs, de la méthodologie, de la didactique, des sciences économiques et politiques, de la sociologie. L'auteur réfute vigoureusement la tendance de division de la profession en un conseiller-psychologue et un conseiller-placeur, les deux aspects faisant partie indissolublement de la même mission.

Le toit du temple c'est *le mode de vie* du conseiller, qui doit être porté par une foi solide ancrée dans une conviction religieuse, qui crée le sens de la rencontre humaine et qui se cristallise dans le phénomène de la vocation.

Dans son travail, le conseiller d'orientation professionnelle est en quelque sorte le médiateur entre les différents secteurs de sa formation et également entre les intérêts psychologiques et personnels des consultants et les réalités socio-économiques de notre monde. Les nécessités de l'orientation font du conseiller un conférencier, un éducateur un informateur, un psychologue d'entreprise, un journaliste, un chercheur.

L'auteur distingue quatre étapes de l'orientation individuelle, à savoir l'entretien, l'examen psychologique, l'information et orientation, la réalisation. L'entretien d'orientation est d'un type particulier, il se divise en trois phases:

A. La première phase, *l'anamnèse*, où le conseiller doit user d'une certaine curiosité pour établir un tableau aussi complet que possible des faits pouvant influencer le choix d'un métier. Il s'agit à cette phase d'analyser les données.

B. La seconde phase, *la «guidance»*, partie la plus délicate de l'entretien. Le rôle du conseiller n'est pas de dire au consultant quel métier entreprendre, mais de le mener au point où il puisse prendre lui-même sa décision sous sa propre responsabilité. Le conseiller prend à cette phase la place d'un guide proposant des choix dans le but

de provoquer une discussion et partant une nouvelle étape dans la recherche professionnelle. Les conseillers qui – après une anamnèse et un examen psychologique – se bornent à faire des propositions par exemple dans un rapport écrit ne remplissent leur tâche qu'à moitié; ils laissent de côté la partie la plus belle et la plus enrichissante, quoique probablement la plus difficile. Toutes propositions, qu'il s'agisse de métiers précis ou seulement de genres d'activités et de milieux où les exercer, doivent être discutées et étudiées avec le consultant.

Ce mode d'orientation prend du temps, plusieurs contacts sont nécessaires; cela nous rapproche de la consultation permanente. Durant la phase de «guidance», diverses visites d'entreprises, études de métiers et de monographies sont effectuées. Le consultant prend ainsi graduellement sa décision lui-même. L'entretien de «guidance» peut être défini en six points:

1. Démontrer les possibilités et limites: informer.
2. Comprendre et encourager, éveiller la confiance en soi: conseiller.
3. Rechercher des buts avec le consultant: guider.
4. Sauvegarder la sincérité et la liberté: témoigner.
5. Participer activement en faveur du consultant: donner.
6. Par l'entretien, rechercher continuellement avec dynamisme et humilité une solution qui n'est jamais rigide.

C. La troisième phase c'est *la réalisation.* Une fois le consultant décidé, le conseiller a pour tâche de l'aider à trouver les moyens de réaliser son choix. Il s'agit de lui assurer les chances de réussite, tout en le rendant attentif aux réalités.

La méthode décrite n'est peut-être pas scientifique au sens étroit et mathématique du mot, mais elle se fonde sur une large expérience empirique et sur la conscience professionnelle.

Le conseiller d'orientation professionnelle est un homme actif, s'intéressant aux besoins de son prochain. C'est un homme libre, indépendant, relativement exempt de névroses et d'idées arrêtées, possédant une certaine dose d'intuition, d'humour et d'entregent. Etre conseiller d'orientation c'est vivre une profession qui demande un esprit ouvert et une attention éveillée, c'est une vocation qui doit se justifier de jour en jour.

*

Dans ce même numéro, M. Louis Abriel, de l'Office cantonal d'orientation professionnelle du canton de Fribourg, consacre quelques intéressants commentaires à «L'orientation professionnelle dans les cours postscolaires du canton de Fribourg».

Attirons aussi l'attention sur la rubrique «Tour d'horizon» qui commente un questionnaire de l'Université de Neuchâtel relatif au calcul des fonctions discriminantes pour prédire le choix professionnel

des sujets. Cette rubrique fait également place à l'orientation scolaire et universitaire dans le canton de Vaud.

Cette excellente revue devrait avoir sa place dans tous les secrétariats de nos organisations syndicales. Les fédérations affiliées qui ne l'auront pas encore fait seraient bien inspirées d'adhérer à l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle dont le siège est à 8032 Zurich, Eidmattstrasse 51. C'est vraiment là une association d'utilité publique.

La Suisse dans l'optique de l'OCDE

Par *Max Weber*

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) suit régulièrement l'évolution économique dans les vingt et un Etats membres. Ces analyses font l'objet de rapports et de recommandations. En décembre 1967, l'OCDE a consacré une étude au déroulement de la conjoncture en Suisse.

Ce document constate, dans l'introduction, que l'économie a traversé pendant plus de quatre ans «une période d'adaptation au renversement de la politique suivie en matière d'emploi de la main-d'œuvre étrangère». Il qualifie de remarquables la rapidité et la souplesse avec lesquelles les entreprises se sont adaptées à la situation nouvelle. L'accroissement de la productivité des travailleurs s'est sensiblement accéléré et «la situation des entreprises sur le plan des coûts» s'est fortement améliorée. La balance des revenus est redevenue bénéficiaire. Dans l'industrie et le bâtiment, les prix tendent à se stabiliser. Depuis quelque temps, cependant, la croissance économique est devenue plus lente. «Il semble, ajoute le rapport, qu'une nouvelle impulsion de la demande soit nécessaire pour tirer l'économie de sa stagnation actuelle. Etant donné la forte position de la balance des paiements et l'existence de marges de capacité de production, le moment semble être venu de réorienter la politique de façon à donner une vive impulsion à la production et à la productivité».

La réduction des effectifs étrangers s'est traduite par une amélioration de la productivité

L'étude de l'OCDE confirme nos constatations antérieures : elle relève que, pendant les années où l'immigration a été la plus forte (1961-1963), la productivité a diminué mais qu'elle s'est améliorée en liaison avec la stabilisation du marché du travail; en d'autres termes, les gaspillages de main-d'œuvre qui ont caractérisé la phase de surexpan-