



*Symphonie pédagogique...*



**Atelier 703**  
**S'orienter selon son profil de compétences**  
**avec le POC**

Georges MOYEN

*Actes du colloque conjoint APOP-AQPC*  
*2002*

# S'orienter selon son profil de compétences avec le POC

Georges Moyen  
Conseiller d'orientation  
Collège de Valleyfield



Dans un premier temps, je situerai la signification du développement des compétences selon les nouvelles conceptions des intelligences multiples et leurs bases neurologiques. Puis, je présenterai quelques liens indissociables entre l'orientation, la motivation et la réussite éducative. Enfin, j'aborderai comment, comme conseillers d'orientation, nous nous outillons pour aider les étudiants à préciser leur projet d'orientation, préalable à leur implication dans leurs études. Sur ce, je présenterai le Profil d'Orientation de Carrière (POC.), ce bilan identitaire, inspiré du développement des compétences, guide les choix d'orientation.

Cet échange sur l'orientation, dans la conjoncture actuelle de la pressurisation sur le développement des compétences et sur la réussite, s'insère à un moment où tous, nous nous interrogeons sur les problématiques suivantes :

- L'adaptation des programmes de formation par compétences
- Les taux de motivation et de réussite des études
- L'indécision professionnelle (+ de 80 %) et ses effets : les multiples changements de programmes (30 %)

Comme conseillers d'orientation, nous devons répondre à cette préoccupation fondamentale : comment outiller le groupe imposant des indécis à la construction de leur identité professionnelle (compétences et sources de motivation) guidant leur implication dans leur projet d'orientation et de formation ?

Notre optique du développement des compétences s'inspire des découvertes, autant sur des bases neurologiques que sur les intelligences multiples et leurs diverses compétences. D'une part, Ornstein et Sperry ont clairement démontré que « les dominances

hémisphériques du cerveau procurent un degré d'habiletés et de talents d'où émergent nos préférences ». Aussi, N. Herrmann corrobore ces constatations avec ses recherches sur les préférences du cerveau humain à quadrants multiples. D'autre part, les psychologues du développement intellectuel préconisaient jadis une aptitude générale à apprendre (Facteur G de Sperman); depuis, les récentes découvertes de H. Gardner, Rauscher, Sternberg nous indiquent que « les formes d'intelligence sont multiples et regroupent des aptitudes spécifiques ».

Ainsi, L. Arsenault s'inspire de ces récents travaux pour distinguer les notions de compétences spécifiques et des compétences clés TRIMA. Il définit les compétences :

- 1) spécifiques : « Les connaissances et les savoir-faire nécessaires à l'exécution des tâches d'un emploi ».
- 2) génériques : « Un ensemble de caractéristiques indiquant la faculté de savoir mobiliser ses ressources ».

Les deux types de compétences sont distincts, complémentaires et interreliés.

Par exemple, en techniques de génie mécanique, la compétence : « produire des croquis » implique l'aptitude spatiale, le sens perceptuel et la dextérité visuomotrice et leurs interrelations fonctionnelles. Ainsi, on ne peut maîtriser des compétences techniques sans faire appel aux compétences génériques et leur processus de fonctionnement. Rappelons-nous la notion célèbre de J. Piaget : « L'information ne forme pas, c'est l'éducation des processus mentaux ».

Notre deuxième thème porte sur la place de l'orientation comme partie intégrante de la motivation de la réussite dans le contexte du développement des compétences. En plus des éclairages de l'équipe de

madame D. Barbeau sur la motivation scolaire, nous, les conseillers d'orientation, constatons que les buts de l'école doivent s'intégrer aux buts professionnels des étudiants car nous observons, tout comme vous, que ces buts, si vagues et exploratoires pour la majorité d'entre eux, déterminent majoritairement leurs prédispositions et leur implication dans leur programme de formation. Ce constat confirme encore les résultats de plusieurs recherches précisant les liens indissociables entre l'orientation, la motivation aux études ainsi que leur réussite : « plus l'identité professionnelle est définie et bien assumée,

- a) meilleure est la motivation aux études (Breton);
- b) plus la personne s'engage fortement à réaliser son projet professionnel » (Brown).

De plus, nous constatons tous que les impératifs et les directives administratives du ministère s'éloignent de la mission de l'exploration professionnelle, le développement de projets d'orientation des étudiants pour se subjuguier aux aspirations mercantiles des employeurs supportant habilement les centres décisionnels de tout le réseau de l'éducation. D'ailleurs, le CSE. essaie de faire le point dans son document sur « L'orientation au cœur de la réussite ».

Selon l'esprit des principaux enjeux soulevés dans cet avis du CSE., un groupe de professionnels de l'orientation, dans lequel j'ai pris une part active, a construit un nouvel outil. Ce bilan de l'identité professionnelle qui trace le Profil d'Orientation de Carrière (POC.) (voir tableau en annexe) s'inspire des récentes recherches citées ci-dessus sur les intelligences multiples et des études sur la construction de l'identité professionnelle. Ce bilan d'orientation permet aux étudiants de mieux préciser les principales composantes de leur identité professionnelle et d'y cibler les secteurs d'emploi (plus de 500) ainsi que les programmes de formation les plus pertinents à leur profil identitaire.

Les principaux intervenants en orientation (CO, CISEPS, professeurs en session d'accueil et d'intégration et API), utilisant ce nouvel instrument multifonctionnel, s'entendent à s'en servir comme un cadre fiable de référence et de concertation interdisciplinaire en orientation. Chaque corps d'emplois y trouve son utilité dans son domaine d'intervention spécifique. Évidemment, la validation expérientielle est primordiale face à

l'interprétation rigoureuse de ce profil car il n'est pas une panacée dictant les choix d'orientation.

De plus, lorsque des conseillers d'orientation rapportent des commentaires de satisfaction évidente face à ce profil de type : « c'est un vrai rayon X », « ça me décrit tel que je fonctionne », il faut garder une certaine réserve face à ces éloges. Ces remarques nous rappellent que « la rétroaction sur la construction de l'identité professionnelle confère à l'individu un pouvoir intégrateur du développement de carrière » selon Super et diminue d'autant les influences culturelles sur l'autodétermination des individus sur leur propre évolution.

En guise de conclusion, je tiens à vous souligner deux convictions qui m'animent et dirigent mon action éducative :

- Bien s'orienter, c'est la meilleure façon de réussir à construire ses compétences.
- L'œuvre d'éducation, c'est un travail d'équipe mobilisant des enseignants avec d'autres éducateurs.

## BIBLIOGRAPHIE

- BRETON, Raymond et coll. (1972). *Le rôle de l'école et de la société dans le choix de carrière chez la jeunesse canadienne*, Ottawa, Information Canada.
- BROWN D. (1990). « Trait and Factor Theory », in D. Brown, L. Brooks, Associates (eds.), *Career Choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass, 13-36.
- BROWN D. (1996). « Brown's Values-Based, Holistic Model of Career and Life-Role Choices and Satisfaction », in D. Brown, L. Brooks, Associates (eds.), *Career Choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass, 337-372.
- GARDNER H. (1996). *Les intelligences multiples*, Paris, Retz.
- GOTTFREDSON L.S., BECKER H.J. (1981). « A Challenge to Vocational Psychology: how Important are Aspirations in Determining Male Career Development? », *Journal of Vocational Behavior*, 18, 121-137.
- HERRMAN N., *Les dominances cérébrales et la créativité*, Paris, Retz.
- HOLLAND J.L., GOTTFREDSON G.D. (1990). « An Annotated Bibliography for Holland's Theory of Vocational Personalities and Work Environments », article présenté au meeting annuel des APA, Boston, MA.

SUPER, Donald E. (1984). « Career and Life Development », in D. Brown, L. Brooks, Associates (eds.), *Career Choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass.

WALSH W.B., HOLLAND J.L. (1992). « A Theory of Personality Types and Work Environments », in W.B. Walsh, K.H. Craik, R.H. Price (eds.), *Person-Environment Psychology, Models and Perspectives*, Hillsdale, NJ., Erlbaum. 35-69.

## Annexe

### PROFIL D'ORIENTATION DE CARRIÈRE

	TES RESSOURCES (potentiel, aptitudes, talents)	TES MOTIVATIONS (valeurs, préférences, intérêts)	VERS DES SECTEURS D'EMPLOI	
<b>T</b>	<b>Intelligence pratique</b> (concret, réaliste, fonctionnel)	<b>Méthode</b> : les applications pratiques <b>Précision</b> : les normes <b>Fiabilité</b> : les traditions	Sciences appliquées, technologies physiques, industrie de la production, transformation, services techniques et agro-alimentaires	<b>T</b>
<b>R</b>	<b>Intelligence logique</b> (sens de l'analyse, sens critique, jugement)	<b>Obectivité</b> : la recherche <b>Rationalité</b> : les théories <b>Expertise</b> : la réflexion	Sciences pures, sciences de la nature, sciences de la santé, sciences sociales, techniques biologiques	<b>R</b>
<b>I</b>	<b>Intelligence imaginative</b> (invention, originalité, intuition)	<b>Créativité</b> : la nouveauté <b>Aventure</b> : les changements <b>Variété</b> : l'imaginaire	Langues, littérature, beaux-arts, arts appliqués, design, communications graphiques	<b>I</b>
<b>M</b>	<b>Intelligence communicative</b> (sensibilité, service, entraide)	<b>Solidarité</b> : la coopération <b>Générosité</b> : la qualité des contacts <b>Tolérance</b> : la médiation	Communication, relations publiques, éducation, services de santé, socio-communautaire, techniques touristiques, techniques humaines	<b>M</b>
<b>A</b>	<b>Intelligence stratégique</b> (compétition, esprit d'entreprise, persuasion)	<b>Contrôle</b> : les risques <b>Domination</b> : les défis <b>Mobilisation</b> : l'action	Sciences de la gestion, les affaires, la finance, l'administration publique, la politique et les techniques administratives	<b>A</b>