
L'orientation comme recherche du meilleur compromis entre les inclinations personnelles et les exigences des professions

Jacques Draime, Ria Walgraffe

Université catholique de Louvain

Résumé

Le conseiller suscite une démarche de clarification personnelle chez celui qui le consulte. L'aboutissement de cette démarche implique une double recherche: 1) la connaissance de soi, et 2) la compréhension de la profession. La conception théorique sous-jacente à la pratique, au Centre d'orientation et de consultation psychologique et pédagogique de l'Université catholique de Louvain, s'inspire des théories et recherches de Léopold Szondi et Martin Achnich. Du point de vue de la structure psychologique des intérêts professionnels, chaque personne dispose d'un bagage de huit facteurs fondamentaux appelés inclinations. Le Berufsbildertest, test de photos de professions, est un test projectif destiné à clarifier les inclinations professionnelles. C'est en réalisant la concordance entre la structure individuelle d'inclinations et la structure d'exigences professionnelles que la personne pourra se réaliser harmonieusement dans sa vie professionnelle.

Abstract

Counsellors provoke in those who consult them a procedure of self-clarification. To attain the expected results of this procedure implies research in two areas: 1) knowledge of self, and 2) knowledge of the profession. The theoretical concept underlying the practice at the "Centre d'orientation et de consultation psychologique et pédagogique" at the Université catholique de Louvain is based on theories and research by Léopold Szondi and Martin Achnich. From the point of view of the psychological structure of professional interests, each person disposes of a luggage made up of eight basic elements called inclinations. The "Berufsbildertest" is a photographic, projective test of the professions and is meant to clarify one's professional inclinations. It is through the actualization of the similarities between the individual inclinations structure and the professional requirements structure that an individual will be able to develop harmoniously in his or her professional life.

La présente contribution se réfère au cadre théorique et à la pratique du centre d'orientation de l'Université catholique de Louvain en Belgique. Du fait de cette localisation universitaire, notre clientèle se compose d'élèves qui terminent leurs études secondaires et qui cherchent leur voie dans les études supérieures, d'étudiants universitaires qui, en cours d'études et souvent après un échec, envisagent une réorientation et enfin, de personnes qui, en cours de carrière et souvent par insatisfaction, prennent la décision de changer de métier.

Notre pratique est exclusivement individuelle et les personnes qui nous consultent le font, dans la grande majorité des cas, de leur propre initiative.

Après une brève introduction qui permettra d'articuler notre conception de l'orientation au thème général de cette journée, nous aborderons les deux thèmes centraux de notre exposé: la dimension

psychologique du choix, d'une part, la compréhension de la profession, d'autre part.

INTRODUCTION

Lorsque nous avons lu comme vous, il y a quelques mois, le programme de ce congrès, nous avons été vivement attirés, mais aussi intrigués, par le thème de cette journée: "L'orientation pour une souplesse personnelle". Quel sens devons-nous donner à cette formule?

La lecture des divers documents du congrès et aussi les exposés que nous avons pu entendre, nous ont fait comprendre qu'il s'agissait là d'une sorte d'injonction faite à nous, orienteurs, de repenser notre travail en tenant compte de l'évolution extrêmement rapide de notre société, de la place de plus en plus grande prise, dans son fonctionnement économique, par des outils de plus en plus performants, et, en ce qui nous concerne plus particulièrement, du changement profond et permanent que connaissent les professions.

Ces changements exigent, des personnes qui nous consultent, qu'elles soient capables au cours de leur carrière professionnelle de s'adapter avec souplesse aux exigences toujours changeantes de leur métier. En effet, on ne peut plus aujourd'hui imaginer d'orienter un jeune de 18 ans vers un métier qu'il pourrait exercer de la même manière pendant toute sa vie.

D'accord donc pour cette souplesse, mais jusqu'à quel point?

Il faut savoir en effet quel maître nous servons, quand il peut devenir bien malaisé d'en servir deux à la fois. Si nous, orienteurs, sommes exclusivement au service de la société, quelle que soit la manière dont elle évolue, notre rôle est bien alors d'assouplir, pour qu'elles s'adaptent mieux, les personnes qui viennent nous trouver en mal de sens à donner à leur projet professionnel. Mais nous savons bien, par ailleurs, que certaines natures ont la souplesse de se plier aux exigences les plus extrêmes, et que d'autres, par contre, ne disposant pas de cette vertu, cassent vite quand les circonstances les contraignent à se plier. Je pense donc que les orienteurs doivent jouer le jeu de l'assouplissement, mais qu'ils sont en même temps les témoins privilégiés de la fragilité humaine et qu'en cela réside leur responsabilité d'être, au sein de notre société, les révélateurs des contraintes excessives. nous affirmons ainsi que si nous sommes au service de la société, notre référence première reste la personne humaine que nous nous devons d'aider, dans chaque cas particulier, à chercher sa voie et son épanouissement personnel en particulier dans le métier qu'elle exercera.

Nous voudrions de la sorte nous faire l'écho des propos que nous avons entendus, à l'occasion de la séance d'ouverture, dans la bouche de deux grandes dames, Madame Monique Vézina, Ministre d'État, et l'écrivain Han Suyin. Toutes deux nous ont en effet rappelé avec beaucoup de force et de sincérité, le rôle que nous avons à jouer à l'écoute de la personne, que l'économique n'est pas la fin de toutes choses, que l'humanité ne pourra progresser que si elle est capable d'intégrer chacun de ses membres avec ses particularités, mais aussi avec ses limites.

Comment situer notre pratique de l'orientation dans cette perspective?

Nous pourrions la résumer comme la recherche du meilleur compromis entre des exigences personnelles et des exigences objectives de la profession. Cette recherche de compromis doit être pleinement assumée par la personne qui nous consulte. C'est là le gage qu'elle assumera également la prise en charge des conséquences de son choix. Dans cette optique, l'orienteur n'est pas un conseiller qui, fort de la connaissance tirée des résultats de son test, livrerait sa vérité à un consultant ignorant. L'orienteur est plutôt celui qui suscite une démarche de clarification personnelle chez celui qui le consulte. Le test qu'il utilise est le médiateur de cette dynamique de clarification.

L'aboutissement de cette démarche implique une double recherche

Il nous faut ici nous référer à la conception théorique sous-jacente à notre pratique. Cette conception, nous la tenons de Martin Achtnich, dont nous saluons la présence ici et celle de son épouse Heidi. Martin Achtnich a consacré toute sa vie à la recherche en orientation professionnelle. Il est lui-même le fils spirituel de Léopold Szondi, psychiatre hongrois et grande figure de la psychopathologie européenne. Nous leur devons à tous deux, non seulement les sources théoriques qui inspirent notre pratique, mais également le test médiateur de cette pratique que Martin Achtnich a construit.

Du point de vue de la structure psychologique des intérêts professionnels, chaque personne dispose d'un bagage de huit facteurs fondamentaux que nous appelons inclinations. Ces huit facteurs sont présents en chacun de nous selon des combinaisons et des intensités différentes. Cet ensemble articulé, nous le désignons comme la structure individuelle d'inclinations. C'est cette structure que le travail d'orientation devra rendre consciente chez l'individu qui consulte. Mais en quoi ces inclinations sont-elles responsables de ce qui pousse un individu vers une profession? Nous dirons que ces inclinations correspondent à des besoins de faire quelque chose, à des besoins d'activités. Et ces besoins seront satisfaits par certaines activités spécifiques. Le travail apparaît ainsi comme

un potentiel de satisfaction de besoins personnels. L'activité est salutaire. Elle est même indispensable à l'équilibre personnel. Si la personne ne trouve pas à s'exprimer dans l'exercice d'une activité, ou encore, si les activités qu'elle exerce ne correspondent pas à des besoins personnels, c'est l'insatisfaction. La personne recherchera alors des substituts dans des activités périphériques ou, à la limite, elle tombera malade. Nous connaissons tous de nombreux cas qui illustrent ceci: personnes qui ne supportent pas l'arrêt de leurs activités au moment de la retraite, crise personnelle difficile à surmonter chez ceux qui perdent leur travail. La prise de conscience de la nature des inclinations est donc un moment essentiel du travail d'orientation.

Lorsque ce travail a abouti, il reste encore à rapprocher cette structure individuelle de profils professionnels qui y correspondent. C'est la seconde phase importante de l'intervention. Ces profils professionnels, nous les désignons comme structures d'exigences de la profession. Chaque profession exige en effet de chacun l'exercice d'un certain nombre d'activités. Pour effectuer un parallèle entre la structure d'activités d'un métier et la structure individuelle d'inclinations, nous utilisons les mêmes concepts de contenus. À titre d'exemple, si nous parlons de l'inclination V qui recouvre le besoin d'activités caractérisées par la rigueur, la précision, la rationalité, nous désignons également par le même symbole V, les activités qui permettent de satisfaire cette inclination.

Mais revenons à la structure individuelle d'inclinations pour mieux en comprendre la nature. Cette structure n'est pas une simple juxtaposition de besoins qui trouveraient à s'exprimer séparément. Il ne s'agit pas d'un profil qui serait une représentation objective d'une réalité psychique ayant un caractère relativement fixe et immuable. La structure d'inclination est un ensemble de besoins interdépendants qui ne peuvent être dissociés les uns des autres. Leur fonctionnement est global et c'est l'ensemble de la structure qui est sollicitée dans l'exercice professionnel.

Nous vous disons que les huit inclinations se trouvaient présentes chez un même individu selon une combinaison et des intensités spécifiques. Certaines inclinations trouvent donc dans la structure une place primordiale; d'autres, au contraire, y jouent un rôle accessoire. Ces spécificités individuelles expliquent que les personnes peuvent exercer un même métier de manière très différente. Chacun imprime en effet à sa profession sa touche personnelle. En termes d'inclinations, cela signifie que chacun a tendance à s'intéresser et à développer particulièrement les activités qui satisfont le plus ses inclinations majeures. Ceci n'est toutefois possible que si l'organisation du travail permet au travailleur une liberté relative de choix. La problématique de l'orientation renvoie donc inmanquablement à l'évolution du monde du travail, aux changements qui s'y produisent dans l'organisation des tâches, du fait, en particulier, de

l'introduction massive des outils de haute technologie. Ces différents éléments déterminent en effet grandement le degré d'autonomie laissé au travailleur dans l'exercice de son métier et donc la possibilité qui lui est donnée d'y exprimer sa propre structure d'inclinations. Je résumerais cette problématique de la manière suivante: plus l'employeur est rigoureux et exigeant quant au contenu et à la forme qu'il impose à l'exercice d'une activité professionnelle, moins il laisse de place à l'expression personnelle de la dynamique des inclinations du travailleur, moins celui-ci est autonome, moins il s'engagera personnellement dans son travail, moins il sera motivé, moins il sera efficace, moins il sera productif. En conséquence, l'employeur a tout intérêt à définir ses exigences en termes d'objectifs majeurs en laissant le plus possible au travailleur le choix du style, de la forme et des moyens qu'il choisira pour atteindre ces objectifs. C'est dans ce champ de liberté que le travailleur pourra être personnel et créatif en y exprimant le jeu subtil de sa propre structure d'inclinations. Ces mêmes principes doivent nous guider, nous orienteurs, dans notre pratique. Lorsque nous clarifions une structure individuelle d'inclinations et la structure d'exigences professionnelles qui y correspond, nous travaillons sur les trois facteurs principaux qui occupent le noyau de cette structure. La part accessoire, secondaire de la structure, est celle de la souplesse et de la nuance. C'est sur ces facteurs-là que le travailleur nuancera son approche personnelle du métier, c'est aussi cette part des activités professionnelles que l'employeur devrait laisser ouverte à la créativité de ses employés.

Nous voici donc revenus à la question que nous nous posions au début de notre exposé lorsque nous nous interrogeons sur le thème de cette journée: l'orientation pour une souplesse personnelle. Nos réflexions nous ont donc amenés à poser cette exigence de souplesse comme référence aux deux pôles de la démarche d'orientation. Souplesse pour la personne qui me consulte: mon rôle d'orienteur est de lui permettre de clarifier ses propres inclinations dans le respect des nuances de sa structure personnelle et non de lui donner la connaissance objective et profilée que je pourrais prétendre en avoir. Souplesse aussi dont je dois tenter de convaincre les employeurs: éviter l'uniformité des tâches et leur division excessive, user avec prudence des technologies nouvelles en les maintenant à leur place d'outils et en évitant ainsi leur omniprésence totalitaire. Peut-être alors éviterons-nous la société déshumanisée que nous redoutons, qui réduirait le champ d'expression et de satisfaction de tous les dons possibles qui sont présents en chacun de nous. C'est ce que Han Suyin nous disait dans son discours d'ouverture en nous parlant du risque que faisait courir à "l'humanité de l'homme", le développement exclusif des super-technologies.

Ce retour aux intentions humanistes des discours d'ouverture constitue la meilleure introduction au pôle personnel de la démarche d'orientation, deuxième phase de notre atelier que nous abordons à présent par la description de l'outil médiateur de cette démarche.

LA DIMENSION PSYCHOLOGIQUE DU CHOIX

Le Berufsbildertest de Martin Achtnich

Le Berufsbildertest — test de photos de professions — de Martin Achtnich est un outil d'une grande souplesse d'utilisation. Il peut en effet être introduit dans la démarche d'orientation individuelle au moment jugé le plus opportun par le conseiller. Il peut s'utiliser tant avec des jeunes qu'avec des adultes, hommes ou femmes, pour autant que ceux-ci aient une demande d'orientation scolaire ou professionnelle.

Bien qu'il s'agisse d'un test projectif, destiné à clarifier les inclinations professionnelles, il est d'une grande transparence pour le consultant, contrairement à d'autres tests projectifs. En effet, constitué de 96 photos de professionnels dans l'exercice de leur fonction, il est d'emblée perçu par le consultant comme étant en lien étroit avec ses préoccupations de choix professionnel.

Le matériel lui est présenté d'emblée comme un support concret qui lui permettra, au fur et à mesure de la démarche, de préciser et d'affiner les composantes spécifiques qui lui tiennent à coeur dans l'exercice d'une profession.

Les photos de professions présentées ici n'ont pas pour but immédiat de choisir un métier, comme c'est le cas pour d'autres tests de photos; la personne est invitée à choisir les *activités* qui lui plaisent et ce, indépendamment du métier représenté ou des capacités présumées ou encore de l'expérience acquise; le seul critère du choix est l'attraction, l'inclination, vers l'activité représentée. Cette consigne peut sans aucun doute surprendre: en suspendant pour un temps les limites, les contraintes et l'urgence qui pèsent généralement sur celui qui doit effectuer un choix, nous lui offrons la possibilité d'échapper aux stéréotypes dont il est généralement encombré, pour envisager son projet professionnel sous un angle nouveau.

En effet, les photos du test ne visent pas à amener la personne à choisir le métier représenté, mais bien à ce qu'elle s'implique *affectivement* dans un choix d'activités, de *choses à faire*, qui non seulement nécessitent un savoir-faire, mais surtout un *plaisir à faire*, le matériel visuel du test offre la possibilité d'une saisie globale de l'atmosphère de travail et à un autre

pouvoir d'interpellation qu'une phrase ou qu'une dénomination professionnelle.

Les photos du test n'ont donc pas été retenues pour leur qualité de représentation d'un métier spécifique, mais bien pour leur pouvoir d'évocation de certains facteurs psychologiques particuliers.

Ces facteurs, au nombre de huit, représentent les besoins pulsionnels fondamentaux présents en tout être humain, durant toute sa vie. Ces facteurs sont empruntés à la conception théorique de Léopold Szondi élaborée dans *l'Analyse du Destin*: les choix que fait un individu tout au long de sa vie; qu'il s'agisse du choix de ses amis, d'un partenaire amoureux, d'une profession, et même de maladies, ces choix ne sont pas dus au hasard. Ils sont le fruit d'un potentiel de base que nous représentons par ces huit facteurs, d'intensité variable, diversement combinés entre eux et de son histoire personnelle.

Le choix d'une profession est la possibilité pour l'individu de satisfaire un certain nombre de besoins pulsionnels de façon socialement acceptable, et d'échapper ainsi à la maladie. Un exemple assez heureux pour illustrer cette hypothèse est le cas de trois cousins dont l'un était chirurgien, l'autre boucher, le troisième assassin. Tous trois éprouvent la nécessité de satisfaire leur pulsion sadique, mais les deux premiers seulement y réussissent sous une forme reconnue socialement.

Signification des huit facteurs

Voici à présent les huit facteurs tels que les définit Martin Achtnich:

- W: Weichheit: le besoin de tendresse;
- K: Körperkraft: le besoin d'exercer la force physique et musculaire;
- S: Soziale Gesinnung: le sens social qui se compose de:
 - Se: le dynamisme psychique, la force des affects, le courage;
 - Sh: la disposition à aider autrui et à faire le bien.
- Z: Zeigenbedürfnis: le besoin de montrer;
- V: Vernunft: le besoin de connaître et de cerner la réalité;
- G: Geist: le besoin de créer, d'inventer, d'imaginer;
- M: Materie: le besoin de posséder la matière;
- O: Oralität:
 - On: le besoin de se nourrir;
 - Or: le besoin de parler et de communiquer.

Ces huit facteurs tels que nous les abordons ici sont restrictifs par rapport à la conception de Szondi, puisque nous ne les envisageons que sous l'angle de la socialisation des besoins, dans une optique professionnelle. Nous pouvons considérer ces huit facteurs comme les différents passages, les moments constitutifs du devenir humain.

Bien que nous vous présenterons ces facteurs successivement, il ne faut pas les considérer dans un ordre chronologique; il s'agit de les articuler entre eux de façon dynamique. Ils sont actifs toute la vie durant, avec des intensités diverses.

Enfin, ces facteurs, pris deux à deux, entretiennent entre eux une tension dialectique, l'un constituant le pôle d'un retour à soi, l'autre le pôle d'un mouvement vers le monde extérieur.

Facteurs périphériques

Nous commencerons par envisager les facteurs que nous appellerons "périphériques", à savoir, O-M; W-K. Ces facteurs correspondent à des besoins archaïques du petit d'homme, liés à sa prématuration. Nous pourrions les comparer à ce que Winnicott appelle "l'environnement suffisamment bon" du nourrisson, indispensable à sa survie. Nous nous trouvons dans la sphère prégénitale.

1. *Considérons d'abord O et M.* Le petit d'homme évolue ici dans un univers encore indifférencié, morcelé, qui fonctionne par bribes et morceaux, que l'on pourrait désigner par l'impersonnel "ça baigne".

- *Facteur O.* Le facteur O, quant à lui, correspond au double besoin qu'a le nourrisson d'être nourri en temps utile — c'est le besoin On — et de baigner dans un environnement humain; c'est le langage qui le caractérise — c'est le besoin Or. Le petit d'homme se nourrit non seulement du sein, mais aussi des paroles de sa mère. Comment ce besoin, essentiellement axé sur les plaisirs de la bouche, va-t-il pouvoir trouver satisfaction sur un mode professionnel? Les activités telles que se nourrir, nourrir autrui, se préoccuper de son bien-être physique, s'occuper d'aliments, vont satisfaire le besoin On. Parler, communiquer, avoir des contacts, rire et s'amuser, seront essentiels pour le besoin Or. Toutefois, le type de contact dont nous parlons dans le registre du facteur O est un contact superficiel où autrui reste d'une certaine manière indifférencié: on parlera "des gens" avec qui on a un contact jovial ou convivial. Satisfaire ce besoin, c'est jouir de la vie, des plaisirs de la table et de la compagnie.

- *Facteur M.* Le facteur M, quant à lui, renvoie au mouvement de va-et-vient où la mère, après avoir nourri le petit, le quitte pour vaquer à d'autres occupations, et où celui-ci est confronté à la perte, à la séparation, d'ailleurs indispensable à son développement psychique et mental: c'est par cet éloignement que le petit d'homme pourra progressivement établir une distinction entre soi et le monde. Par ailleurs, ce facteur renvoie également à l'analité et au plaisir que le petit éprouve à retenir ou à relâcher les fèces, sa première production. Sur le plan de la socialisation de ce besoin, nous verrons apparaître des activités qui visent à éviter la

perte, telles que conserver, épargner, restaurer le passé, sauvegarder l'éphémère; entrent également dans cette catégorie, accumuler des biens et les redistribuer, s'attacher à des choses qui ont de la valeur, posséder, ainsi que manipuler, la matière, en la malaxant, dans un geste de préhension. Ce facteur, lié à la matière, est également en rapport avec les racines et la tradition. Sous l'angle de l'analité, nous verrons également un intérêt pour les activités salissantes ou malodorantes, ou pour leur contraire, les préoccupations pour l'hygiène et la propreté.

Si nous avons pu constater que le facteur O visait à prendre en soi, ingérer, nous voyons que le facteur M vise à exercer une prise sur le monde à travers ce qui est tangible et malléable, ce qui peut être pris en mains — et à quoi on peut s'accrocher.

2. *Les facteurs W et K nous introduisent à un autre registre.* Le monde du ça, de l'indifférencié était le propre du vecteur O-M, bien que M amorçait déjà une béance entre soi et le monde. Avec W et K, un corps propre va progressivement se constituer, non plus morcelé comme en O-M, mais formant un tout, unifié et distinct.

- *Facteur W.* Le facteur W, l'on peut le comprendre comme ce besoin qu'a le tout petit du corps à corps avec la mère, de sa chaleur, de ses caresses, de l'appui de ses bras. C'est grâce à ce contact cutané tendre que se constitueront progressivement un dedans et un dehors, délimités par la peau comme contenant. Ce besoin de caresses, au propre et au figuré, va trouver satisfaction de diverses manières. Les activités peuvent être directement en rapport avec le corps d'autrui: c'est le cas lorsque l'on caresse, masse, palpe, tâte, etc. Ou alors, l'activité se rapporte davantage à des matériaux doux — tels que la fourrure, les étoffes. Enfin, la recherche du climat chaud de certaines situations peut également satisfaire ce besoin. (travailler dans un sauna ou écouter les confidences intimes de quelqu'un). Ce facteur peut également être un trait de caractère: le comportement sera doux, affable, fait de disponibilité passive et affectueuse. L'atmosphère de ce facteur est faite d'intimité feutrée et tendre. Elle traduit une certaine féminité. Le tact, au propre et au figuré, appartient à ce facteur.

- *Facteur K.* Le facteur K, quant à lui, est à l'opposé de la réceptivité passive de W, et marque plutôt une certaine masculinité. Le plaisir lié à ce facteur consiste à rencontrer des obstacles dans le monde extérieur, et à utiliser sa force et ses muscles. C'est le "rentre dedans" décidé.

Ce facteur K s'exprimera sur les chantiers, là où ça gueule, ça fait du bruit et du tapage. Les activités qui apportent la satisfaction seront des activités manuelles où l'on affronte un obstacle: frapper, taper, scier,

couper, sont autant d'impacts avec le monde. Les rapports à autrui seront ici de concurrence; l'autre est un adversaire ou une victime.

Nous nous arrêterons là, en ce qui concerne la présentation des quatre facteurs périphériques, indispensables pour que d'un monde indifférencié et morcelé le petit d'homme se découvre corps unifié face à un monde extérieur où l'autre est un même: du "ça baigne" au "il", nous allons passer à présent au tu et au je, à travers les facteurs centraux S-Z et V-G.

Facteurs centraux

1. *Par les facteurs S et Z, nous accédons à la Loi, et donc à la différence des sexes et des générations.* L'autre est perçu en tant qu'individu séparé, différent de moi. Dans le facteur O, nous parlions de contact; dans le facteur S, nous parlons de relation à autrui, en tant qu'il est une personne à part entière.

- *Facteur S.* Le facteur social et éthique S se différencie en deux courants distincts. Se, qui est la socialisation des affects brutaux tels que la rage, la colère et qui auront donc l'énergie psychique et le courage: il s'agira de prendre des risques pour soi et pour les autres, de bouger, de changer, de maîtriser les forces de la nature et de diriger autrui. C'est aussi la force de dire non à ce qui est figé, et donc, la mobilité, au sens propre de voyager aussi bien qu'au sens plus psychique de défendre des idées, ou de militer. C'est pour la collectivité qu'on se mobilise. Le courant Sh, par contre, renvoie à la sollicitude pour autrui: il s'agira de faire le bien, d'aider autrui, de le guérir, de l'éduquer, de le soutenir. L'on se préoccupe d'autrui avec empathie. C'est à l'individu en tant que tel que l'on consacre son énergie.

- *Facteur Z.* Alors que le facteur S était tourné vers les autres en tant qu'individus ou collectivités, le facteur Z, quant à lui, se centre sur la question de ce qui peut ou non être montré. C'est soi-même, ou ses oeuvres qu'il s'agira de mettre en avant. Il s'agit d'attirer l'admiration d'autrui, et de le séduire. Ce facteur, comme tous les autres d'ailleurs, est indispensable à la vie sociale de tout individu. En effet, lors de la recherche d'emploi, par exemple, il est essentiel de pouvoir se montrer sous un jour avantageux, qui suscite le désir de l'employeur. C'est le facteur Z également qui cherche à se satisfaire à travers les métiers médiatiques, où l'on est devant un auditoire, où l'on s'occupe d'images, d'esthétique et de bon goût. C'est la vue qui est ici l'organe essentiel: il s'agit de voir et de séduire, d'être vu et admiré. Le but poursuivi est toujours de remporter un certain succès auprès d'un public d'admirateurs.

2. *Nous abordons enfin les facteurs V et G, deux modes particuliers de la vie mentale et intellectuelle.* C'est à travers cette élaboration psychique que l'individu s'affirme en tant que Je.

- *Facteur V.* Le facteur V comporte ce besoin de définir et d'appréhender le monde qui nous entoure, en le nommant, en le classifiant. Observer les choses et les gens, les décrire précisément, les dénommer par des concepts, les classer, les ranger, les ordonner, ce sont là toutes des activités où la raison et la pensée logique permettent de maîtriser la réalité et de s'y adapter. Le rapport à autrui sera utilitaire et fonctionnel. Si la vue reste ici un organe important, c'est en tant qu'elle permet d'observer et de délimiter et non plus comme en Z, d'admirer ou de séduire. Ce facteur V est très survalorisé dans notre monde moderne: qu'il s'agisse de s'astreindre à des rythmes et à des horaires, ou à des tâches précises et rigoureuses qu'il faut exécuter avec attention et application, ce sont là toutes des exigences V. L'univers V se caractérise pas son côté fonctionnel, "cool", où la froide raison domine.

- *Facteur G.* À l'inverse de V qui maîtrise et contrôle le monde extérieur, le facteur G renvoie à la vie de l'esprit, à la vie intérieure, qui ne connaît pas de limites. La fantaisie, la créativité, l'imagination et l'intuition sont à l'inverse de l'observation, du contrôle et de la raison objectivante du facteur V. Écouter la voix intérieure, convaincre autrui et l'influencer par sa pensée, sont des activités qui satisfont les besoins du facteur G. L'activité de la pensée, toute-puissante et sans limites, constitue bien sûr un danger si le facteur V ne vient pas s'y associer, pour que la création puisse voir le jour. Sans V, l'activité G risque d'être pur imaginaire!

Construction du test

Nous avons ainsi parcouru rapidement la signification des huit facteurs. Revenons à présent aux photos du test, sensées évoquer ces facteurs.

Dans chaque photo, nous rencontrons un facteur dont la force d'évocation prédomine: c'est le *facteur primaire*, qui est représenté généralement par l'action, l'activité, la fonction. Un autre facteur, au pouvoir d'interpellation plus faible, y est associé. C'est le *facteur secondaire*: celui-ci est représenté par l'objet de l'activité, c'est-à-dire, ce sur quoi l'activité s'exerce. La présence de deux facteurs dans chaque photo a été conditionnée par la réalité; en effet, aucune profession ne se limite à satisfaire un seul facteur. Tout métier permet de satisfaire deux ou trois besoins pulsionnels, et comporte donc deux ou trois facteurs essentiels. Chaque individu, en faisant ses choix de photos, va donc privilégier certaines combinaisons particulières de facteurs.

En ce qui concerne la force, l'intensité des facteurs choisis, nous pouvons dresser un profil quantitatif, que nous appellerons la série des facteurs primaires positifs d'une part, et la série des facteurs secondaires positifs d'autre part. À travers ces rangs hiérarchisés, nous pourrions cerner les facteurs importants pour l'élaboration du projet professionnel de la personne.

Quant à l'appréhension qualitative, elle va se dégager essentiellement de la seconde phase de passation du test, qui est incontestablement la part essentielle de la démarche.

En effet, après avoir invité dans un premier temps la personne à effectuer un choix spontané des activités qu'elle aime, nous lui demandons de reprendre les photos qui l'attirent, et de les regrouper entre elles de façon à ce qu'elles aient quelque chose en commun; la personne établit ainsi des liens entre des professions apparemment très différentes, et peut découvrir implicitement que certaines activités sont communes à plusieurs d'entre elles. Nous lui demandons alors de nous faire part de ce qui l'attire dans chacune des photos choisies, en commençant par celle qui lui plaît le plus.

Ces *associations* que la personne se formule en nous les communiquant, fournissent la coloration qualitative spécifique de ses choix. C'est à ce moment qu'elle nous permet d'entendre en quel sens elle va pouvoir satisfaire, de façon socialisée, certains de ses besoins personnels profonds. Cette "musique" personnelle viendra nuancer finement la formule quantitative initialement obtenue, mais qui resterait "muette" sans ces associations. C'est dans la confrontation des approches quantitative *et* qualitative que nous pouvons cerner la structure individuelle d'inclinations professionnelles d'une personne.

Mais là ne s'arrête pas le travail! Reste à présent à confronter cette structure d'inclinations individuelles à des réalités professionnelles diverses qui ont chacune leurs exigences propres. Chaque réalité professionnelle peut elle-même être analysée en termes de facteurs. C'est en réalisant la concordance entre la structure individuelle d'inclinations et la structure d'exigences professionnelles, que la personne pourra se réaliser harmonieusement dans sa vie professionnelle.

Connaître la structure d'exigences professionnelles est une tâche à la fois importante mais toutefois ardue pour le conseiller en orientation. En effet, c'est dans la mesure où il a une représentation correcte et précise des diverses nuances d'un métier qu'il pourra envisager de proposer à son client des pistes de recherche utiles pour son projet professionnel et adéquates à ses attentes. Mais c'est là une approche complexe qui suppose d'abord une approche particulière de la profession et de ses exigences.

LA COMPRÉHENSION DE LA PROFESSION

Ainsi que vous avez pu le saisir, le test des images professionnelles de Martin Achtnich permet de clarifier la structure des inclinations individuelles qui porte un individu vers telle ou telle profession. Pour que l'orientation professionnelle puisse s'opérer, faut-il encore que les professions soient préalablement décrites dans des termes similaires à ceux qui décrivent la structure individuelle d'inclinations. Abordons cette question en commençant par définir les préalables méthodologiques et théoriques qui sont à la base d'une telle approche de la profession.

Dans le champ de l'orientation, les intérêts professionnels ont toujours occupé une place importante en tant que fondement du choix. Les professions ont cependant été rarement explicitées du point de vue de ce qui, dans leur nature, fonde l'attrance qu'elles exercent sur les personnes qui les choisissent. La littérature sur les professions est très diversifiée mais présente peu de cohérence quant aux paramètres qui régissent leur description. La préoccupation majeure qui préside à ces descriptions tient plus au souci de la rationalité classificatoire qu'à l'intelligibilité de l'objet décrit pour celui qui doit y faire un choix en fonction de sa personnalité propre. Tantôt les professions sont décrites par extension des secteurs de formation qui y préparent; on parlera alors, par exemple, des professions littéraires ou scientifiques. Tantôt c'est le critère des groupements professionnels qui guidera le classement des professions dans les grands secteurs d'activités: les métiers de la construction, les professions de la magistrature. Soit encore le critère de classification se référera aux grandes phases de la transformation des produits, du brut au fini; les métiers seront alors décrits selon qu'ils appartiennent aux secteurs primaire, secondaire, tertiaire. Il existe bien d'autres classifications. Selon le critère de classification qui les régit, elles ont toutes une utilité pour l'observateur qui opère le classement: les instances responsables de l'enseignement dans le premier cas, les fédérations professionnelles dans le deuxième, les instances économiques dans le troisième.

L'originalité de l'analyse professionnelle que nous proposons tient au point de vue à partir duquel la description est opérée, à savoir, le travailleur lui-même. En effet, la profession est décrite du point de vue de la satisfaction qu'elle peut apporter à celui qui l'exerce et donc de l'intérêt qu'elle peut susciter chez celui qui la choisit. Cette approche de la profession découle de la conception psychologique qui la sous-tend. Le métier est entendu comme la possibilité pour chacun de satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux selon un mode d'expression socialement accepté et intégré dans l'économie générale des activités humaines dont la finalité commune est la production de bien-être pour l'ensemble de la communauté. A cette visée d'utilité pour le bien commun

s'ajoute, dans cette conception, la notion d'épanouissement de la personne; en d'autres termes, la socialisation des besoins personnels.

Voyons en quoi consiste cette analyse professionnelle

La profession est décrite selon les cinq paramètres suivants: la *fonction* (les actions et les états) impliquée par l'activité professionnelle, les *objets* sur lesquels porte l'activité, les *outils* utilisés, les *lieux* où elle se déroule et enfin les *buts* qui y sont poursuivis. Décrits en fonction de ces paramètres, l'ensemble des contenus propres à une profession constituent sa structure d'exigences. Il s'agit bien là d'une structure et non d'une classification purement abstraite. Une profession peut exister dans l'abstraction, par exemple, dans le sens d'une description de fonction. Elle se limite alors à une énumération de contenus objectivables. La profession telle que nous l'entendons ici est une structure dynamique perçue du point de vue de celui qui l'exerce. La question que nous nous posons est de savoir en quoi et comment l'exercice de la profession apporte ou non une satisfaction à celui qui la vit. Nous ne pouvons répondre à cette question qu'en analysant les rapports dynamiques qu'entretiennent entre eux les contenus décrits plus haut, non pas comme entités abstraites mais comme réalités vécues dans l'exercice du métier.

Attachons-nous à mettre en lumière les relations essentielles de cette dynamique

Le noyau significatif d'une activité repose sur la relation du travailleur à l'objet de son activité par l'utilisation de certains outils. La fonction traduit le mouvement vers la réalité, l'agir, le faire. Le sujet s'y exprime dans le type de rapport qu'il entretient avec l'objet spécifique à la profession qu'il exerce. Toute première interrogation sur le choix professionnel implique ces deux éléments. *Fonction* et *objet* sont indissociables pour comprendre le sens d'une activité. L'objet n'a de sens que par le rapport que l'homme entretient avec lui. De même, une activité est dépouillée de toute signification (devient "sans objet") si elle est coupée de la réalité sur laquelle elle porte naturellement.

Troisième élément de l'activité, intimement lié aux deux premiers: l'*outil* est le moyen par lequel la fonction se réalise; il est le support de l'action; il conditionne son efficacité. Il est choisi et adapté au type de rapport à un objet déterminé à travers une action spécifique. Ce noyau significatif s'articule autour de deux pôles bien distincts: la personne et la réalité. L'"action-outil" désigne le type de relations que la personne choisit dans son rapport au monde.

Le *but* constitue le quatrième élément de l'activité professionnelle. Bien qu'il sous-tende l'activité, le but n'est pas vécu de manière aussi présente que l'ensemble "fonction-outil-objet". Le but sous-tend l'activité dans le sens où il la dynamise; mais il est en même temps un point de mire extérieur, situé chronologiquement dans le futur plus ou moins lointain; il n'est donc pas le constituant immédiat de l'activité. Il n'est pas exercé, il est poursuivi. Nous devons opérer ici une distinction entre le ou les buts rapprochés et la finalité de l'activité professionnelle. Si nous prenons en considération un ensemble d'activités formant un tout significatif (par exemple, une mission déterminée à l'intérieur de l'ensemble des activités d'une même profession), nous pourrions y voir un but relativement concret qui sera en quelque sorte le résultat, l'issue de cet ensemble d'activités. À l'intérieur de cet ensemble, différentes actions se succèdent dans le temps et sont reliées entre elles par la logique opératoire de cet ensemble. Un but peut être perçu à chaque maillon de cette chaîne. Tantôt il se confondra avec l'action elle-même, tantôt il se concrétisera dans son résultat, tantôt encore une action de la chaîne sera considérée comme le but de celle qui la précède. Nous considérons ces buts comme rapprochés. La personne qui exerce une profession sera généralement consciente de ces différents points de repère qui jalonnent, en les articulant, les éléments d'une chaîne d'activités. Mais cette conscience des buts sera naturellement limitée à l'ensemble des activités que le travailleur maîtrise et dont il est responsable. Au-delà de sa sphère d'activités, les buts plus lointains seront perceptibles, mais supposeront une prise de distance susceptible de faire percevoir le ou les ensembles d'activités périphériques à un champ professionnel déterminé. Le but final que nous désignons comme la finalité de la profession dépasse l'activité elle-même. Il constitue sa raison d'être sociale. C'est par lui que la profession est reconnue et prend place dans l'ensemble des activités humaines. La finalité d'une profession est en somme ce qui la relie à l'ensemble des activités professionnelles dont la clé de voûte commune est leur utilité sociale en tant que production de bien-être pour l'ensemble de la communauté. Si la satisfaction des inclinations individuelles est trouvée davantage dans l'exercice de l'activité que dans la conscience de sa finalité, il n'en reste pas moins que le niveau de socialisation de l'inclination dans l'exercice professionnel dépendra de la cohérence entre la satisfaction personnelle de l'inclination et la finalité de la profession entendue comme recherche du bien de la communauté.

Il reste un dernier élément pris en considération dans l'analyse de la profession, c'est le *lieu* où elle se déroule. Il s'agit du décor, du contexte et de son ambiance. Comme l'outil, le lieu est adapté au rapport entre la fonction et son objet. Il est en cela une condition de l'exercice de l'activité et non partie intégrante de son noyau. Que le lieu de l'activité apparaisse dans beaucoup de cas comme une évidence et une condition accessoire, il n'en reste pas moins qu'il est spécifique à l'activité qui s'y déroule et

constitue un élément important quant à l'inclination qu'il suscitera chez la personne qui choisit. Il sera dans certains cas un élément majeur tenant à sa haute spécificité: le prétoire en est un exemple pour les métiers de la magistrature.

La profession nous est donc présentée comme une structure spécifique de contenus et de formes. Son exercice en fait une réalité à dynamique évolutive. Ceci explique qu'un métier n'est jamais exercé de la même manière par plusieurs personnes. Ces écarts tiennent beaucoup moins aux différences objectives des exigences de tel métier qu'à la singularité des personnes qui l'exercent. Chacun, selon sa structure d'inclinations, est amené consciemment ou non, à marquer "sa" profession par l'expression personnelle de sa structure d'inclinations. Chaque profession se présente donc comme une structure d'exigences définies par les activités qu'elle nécessite, les outils qui y sont utilisés, les objets sur lesquels elle porte, le lieu où elle se déroule et les buts qui y sont poursuivis. Cette structure d'exigences est aussi un potentiel de satisfaction dans la mesure où la structure d'exigences correspond à la structure des inclinations de la personne qui exerce cette profession.

À propos des auteurs

Jacques Draime est secrétaire général à la Commission de l'enseignement, Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique.

Ria Walgraffe est conseillère au Centre d'orientation et de consultation psychologique et pédagogique, également à l'Université catholique de Louvain, à Louvain-la-Neuve, Belgique.