1. **Les principaux pratiques des psychologues du travail dans le champ du conseil en orientation professionnelle**

Le travail du conseiller dans la plupart des cas en effet celui-ci devra s’informer sur les caractéristiques du travail ,sur celles du bénéficiaire et leur adéquation avec les caractéristiques du travail, il s’enquerra de la façon dont le bénéficiaire perçoit la situation ,tachera dévaluer les principaux processus psychologiques en jeu dans l’interaction dynamique individu-environnement ,il interviendra de façon circonstanciée en fonction de l’ensemble de ces paramètres et selon des techniques particulières .

**Analyse du travail**

A quoi sert l’analyse du travail pour le conseil en orientation professionnelle ? Principalement à repérer les caractéristiques personnelles requises pour tenir un poste ou une fonction, l’établissement d’une liste et d’un descriptif de ces caractéristiques permettra d’étayer la prise de décision en matière de la carrière, si on étudie un poste de travail prévu dans le projet on cherche à répondre à la question ? le bénéficiaire présente -t -il les caractéristiques requises ou est-il susceptible de les acquérir ? Le type de caractéristiques requises sera déterminant pour les décisions si l’écart entre le profil individuel et celui pour tenir le poste concerne des aptitudes généralement considérées comme peu évolutives le pronostic d’adaptation de faisabilité du projet ne sera pas le même que pour un écart en terme de connaissance ou compétences celles-ci pouvant être acquises ,la question central pour l’orientation portera alors sur l’accès aux expériences ou aux formations favorisant ces acquisitions .

L’analyse du travail porte souvent aussi les activités passées de la personne conseillée pour repérer les qualités requises par ces activités il s’agit de répondre les expériences et d’en extraire des informations pour établir un profil qui pourra être rapprochées des caractéristiques requises par un poste envisagé dans le projet.

**Caractère prédicateur des informations traitées par le conseiller**

Les traits les plus fréquemment étudiées en relation avec des critères professionnels sont : les capacités, aptitude, les traits de personnalité, les intérêts

* **Aptitude :** de nombreuses études sur la structure des aptitudes indiquent comme relativement satisfaisante une solution en trois strates :un facteur générale de fonctionnement cognitif (G) ,des aptitudes générale (comme intelligence fluide ,intelligence cristallisée ,aptitude générale à mémoriser et à apprendre ,perception visuelle ,perception auditive ) des aptitudes spécifiques (ex :raisonnement quantitatif ,compréhension verbal ,mémoire associative ) le facteur (G) est le meilleur prédicateur des performances d’apprentissage ou de travail ,il est plus lié à certaines activités (ex les plus complexe ) il semble donc que l’évaluation de l’intelligence générale autorise un pronostic sur les chances de réussite dans une activité .
* **Compétence**: Chomsky (1971) a introduit le concept de compétence en science humaine pour désigner ce que chez l’individu s’actualise par la performance dans une situation donnée, pour clairement identifiées la compétence comme déterminant la réussite à un post ou dans une fonction il faut chercher une solution du côté de l’analyse du travail.

Greenspan et Driscoll (1977) proposent un modèle de la compétence personnelle laquelle désigne selon ces auteurs toutes : les habilites qui contribuent à atteindre des objectifs ou résoudre des problèmes.

Sparrow( 1997) la compétence comprenant des conceptions larges « ensemble de connaissances, des savoir–faire ,des valeurs et attitudes ,des traits (physique et de personnalité )des motivations ,l’image de soi » ,Belier (1998) a proposé des savoir-être ,ces compétences transversales dont certaines tiennent du trait de personnalité et dont l’utilité sociale mérite d’être interrogée avant d’envisager une application (l’acceptation des rôles sociaux ) .

* **Personnalité** : les organisations aujourd’hui accordent une attention particulière à la flexibilité au potentiel d’innovation et à la personnalité des individus qu’elles emploient ou recrutent.

Les principaux résultats réalisés par Matthews en 1997 expliquent le lien entre les traits de personnalité et les performances au travail.

La personnalité serait plus importante pour la réussite dans des tâches laissant de l’autonomie à l’opérateur « le caractère consciencieux » le « névrosisme » est relié négativement mais modestement aux indicateurs de performance, les personnes à notes élevées sur ce trait auraient de mal à gérer le stress et obtiendraient des performances médiocres dans des tâches cognitivement coûteuse. « Les extravertis » obtiennent de meilleurs résultats dans les tâches requérant de l’attention et de la mémoire à court terme, des réponses rapides ainsi que dans les emplois où les contacts sociaux et l’assurance sont importants. « Les introvertis » seraient supérieurs dans les tâches requérant de la vigilance et dans les résolutions des problèmes demandant une réflexion approfondie. « Le caractère agréable » serait peu compatible avec les métiers d’affaires qui demandent de se montrer un compétiteur (sans pitié). Ce trait favoriserait le travail en équipe mais non la créativité qui suppose une certaine Independence d’esprit. Le « caractère ouvert » serait plus propice aux environnements de travail offrant des opportunités de changement et de variété dans les activités. Le « caractère consciencieux » facilite les acquisitions et c’est le cas aussi pour « l’extraversion » et le « caractère ouvert » qui sont plus liés aux résultats de la formation qu’à ceux du travail.

* **Les intérêts** : Les intérêts professionnels sont définis comme « l’expression de la personnalité au travail, dans les passe-temps, les activités récréatives et les préférences ». Ce type de question permet d’identifier les intérêts professionnels : quelles sont les activités ou les situations que vous préféré ? quel est l’environnement qui vous convient le mieux ? quels sont vos sujets intérêts ? quelle sont les situations de travail ou vous êtes le plus à l’aise.