



## Vers une société de l'accomplissement

*Dans son discours à la consultation nationale canadienne en 2005 (NATCON), l'ancien Vice - Président de l'AIOOSP, Stuart Conger a souligné qu'il y a un besoin pour un mouvement d'accomplissement professionnel qui pousse les citoyens à être mieux et à faire mieux. Dans une société de l'accomplissement les citoyens accomplissent davantage dans leur vie pour eux-mêmes, leur carrière, leur famille, leur communauté et leur pays en utilisant leurs propres talents plus efficacement et en faisant un usage rentable des ressources qui leur sont disponibles. Voici les points importants :*

Dans une société de l'accomplissement toutes les organisations des milieux : affaires, éducation, volontariat, loisirs, convivial, religieux, gouvernemental, social et sportif – acceptent des rôles responsables pour favoriser l'accomplissement des citoyens et de la société, et ont accès à des formes appropriées d'assistance pour remplir ces rôles.

Une société qui réalise une culture de l'accomplissement professionnel se caractérise par des gouvernements et des organisations qui basent leur programme sur les principes suivants :

1 – Chaque citoyen a accès direct à un plan de carrière auprès d'un praticien qualifié qui a le soutien d'un Centre Ressource spécialisé en développement de carrière, bien équipé en matériel et en personnel.

2 – Chaque élève, à quelque niveau scolaire que ce soit, reçoit une formation pour s'approprier les outils de développement professionnel et en faire un usage responsable.

3 – Chaque employeur assure que l'expérience professionnelle de chaque employé comporte des tâches de développement professionnel

4 – Tous les parents ont accès à un plan de carrière pour eux-mêmes ou leurs enfants.

5 – Chaque enseignant, de chaque niveau scolaire, reçoit une formation pour guider et entraîner les étudiants

6 – Tous les responsables reçoivent une formation pour guider et coacher leurs employés

7 – Chaque praticien de l'orientation professionnelle remplit les standards et les lignes directrices des praticiens

8 – Il existe des standards et des lignes directrices pour les services, et toutes les organisations garantissent que leur service et leur programme respectent les critères.

Dans l'objectif d'une société de l'accomplissement, nous devrions recadrer les programmes de carrières actuels en termes d'accomplissement plus que d'équité, d'équilibre régional, ou de lutte contre la pauvreté etc. Nous avons besoin de programmes qui préparent les citoyens à accomplir tout ce qu'ils peuvent, et de pays qui veulent vraiment une société de l'accomplissement. En tant que praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle, nous et nos employeurs, nous devons être des membres actifs, dans l'industrie du développement éducatif, social et économique, et travailler à transformer la culture actuelle des services sociaux pour passer d'une culture du manque à une culture de l'accomplissement. Nous devons identifier et être identifiés par notre fidélité aux organisations qui visent à aider les gens à réussir plutôt qu'à seulement survivre.

Les particularités d'une culture de l'accomplissement professionnel Pour concilier les besoins de la population entière, il doit y avoir un processus de développement personnel d'auto-orientation scolaire et professionnelle que s'approprient la plupart des

travailleurs et qu'on leur enseigne par un programme d'éducation publique délivré par leurs employeurs, par une campagne médiatique et par Internet.

Un programme de mobilisation et de développement professionnel devrait viser à promouvoir le pouvoir des individus à s'aider eux-mêmes, leurs amis, leurs voisins et leur famille pour atteindre une connaissance de ses objectifs professionnels.

Certaines activités devraient être promues sous le titre de « société de l'accomplissement » :

Comment faire votre propre check-up professionnel ? identifier vos talents ; apprendre ; contrôler votre colère ; évaluer ce que vous faites au travail ; aider la carrière de votre épouse ; prendre de l'avance dans votre travail ; aider vos enfants à étudier et, créer votre propre entreprise.

Une campagne pour améliorer la conscience de la valeur de penser et d'agir positivement dans votre carrière, vos études et votre vie privée. Cela pourrait être organisé par un département de l'emploi et cibler un thème comme « Prenez le contrôle de votre vie », et les citoyens pourraient être aidés à développer un sens de « soi comme agent actif ».

Une campagne pour encourager les gens à compter le nombre de fois où ils se valorisent eux-mêmes et le nombre de fois où ils se dévalorisent. C'est une chose amusante à faire, et un clin d'œil. Nous nous critiquons plus souvent que nous nous vantons.

Un procédé de développement professionnel familial que les familles peuvent utiliser à la maison « autour de la table de cuisine » pour s'aider mutuellement : Les parents connaissent particulièrement les compétences de leurs enfants, mais ils ignorent comment ces compétences peuvent être utilisées au mieux dans l'éducation et le travail. Un facteur de complication c'est que la plupart des parents sont hantés par des sentiments de doute sur leur propre carrière et leur vie. Ainsi, de nombreux parents ont plus besoin d'assistance qu'ils ne sont capables d'en apporter.

Encourager les gens à extraire des métiers qu'ils voient et aimeraient faire, les compétences qu'ils exigent, dans quelle mesure leurs talents les personnifient, et ce qu'ils doivent faire pour être qualifiés. Les gens peuvent être encouragés à s'engager dans des cours du soir, ou des activités de développement personnel, qui enseignent des

compétences qu'ils pourront utiliser dans leur travail actuel ou futur.

### *L'accomplissement professionnel au travail*

Un département de l'emploi est dans une position idéale pour accroître le niveau de maintien dans l'emploi en promouvant un programme d'accomplissement professionnel pour aider les nouveaux employés à s'orienter eux-mêmes dans leur nouvelle organisation, à apprendre les outils de développement professionnel et se les appliquer à eux-mêmes de façon appropriée. C'est un service que les offices de développement professionnel peuvent fournir aux employeurs et à leurs nouveaux employés ; particulièrement les petites entreprises qui n'ont pas les moyens de conduire de tels programmes. D'un autre côté, les moyennes et les grandes entreprises peuvent avoir besoin d'être encouragées à offrir ce service à leurs employés et peut-être on peut leur donner des moyens utiles pour le programme.

Une partie du programme d'accomplissement professionnel pour les nouveaux employés dans les entreprises : les anciens employés pourraient guider et entraîner les nouveaux employés.

La méthode de guidance consisterait à partager des connaissances au sujet de comment travailler avec les autres, comment avoir pour finalité l'obtention de résultats personnels et comment estimer ce que chacun peut accomplir dans différentes circonstances. Un guide peut aussi ouvrir des portes vers de nouvelles opportunités pour une personne. Les organisations ne veulent pas particulièrement d'une culture du développement professionnel parce qu'il leur semble que cela sert davantage l'employé que l'organisation, mais elles feraient la promotion d'une culture de l'accomplissement qui permettrait d'accroître les performances de l'organisation à travers ses employés en leur faisant mieux connaître le but de leur travail, en leur donnant de l'aide pour adapter leurs compétences aux opportunités de l'organisation, de l'aide pour apprendre et de l'enthousiasme pour atteindre les objectifs. Il y a beaucoup de bonnes raisons pour une organisation d'avoir une culture d'accomplissement professionnel qui enrichit tous les employés et sert la réalisation de la mission d'une organisation incluant la productivité et le profit.

Je plaide auprès des décideurs aujourd'hui pour la création d'une société de l'accomplissement.

*Ceci est une version abrégée du document N0. XX de la revue « Nourriture pour l'esprit » produite par le CCDF (la fondation de développement professionnel Canadien) et publiée sur [www.crccanada.org/symposium](http://www.crccanada.org/symposium). Une version imprimée de l'article est également disponible auprès du CCDF 119 Ross Avenue, suite 202, Ottawa, K1Y 0N6, Canada. Cette version résumée a été possible avec l'accord du CCDF. L'auteur peut être contacté : [stu.conger@sympatico.ca](mailto:stu.conger@sympatico.ca).*

## Rapport d'activité de l'AIOSP en 2004

***L'AIOSP a fait preuve d'un grand dynamisme en 2004, avec l'organisation de deux importants colloques aux Etats-Unis et en Europe. L'AIOSP a connu cette année une nouvelle augmentation des adhésions, a poursuivi le développement de la communication électronique et a créé un service administratif qui devrait permettre d'améliorer les prestations auprès des adhérents.***

Des contacts productifs continuent à être maintenus avec d'autres organismes, l'UNESCO, l'OIT, l'UE, l'OCDE et le Conseil de l'Europe. Grâce à son vice-président Bryan Hiebert, l'AIOSP a poursuivi son activité dans la section chargée de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles de l'UNESCO.

Membres du *Groupe européen d'experts en orientation tout au long de la vie*, le président de l'AIOSP, Bernhard Jenschke, et le vice-président Peter Plant ont participé activement aux projets sur les « Meta critères de qualité en orientation » et sur un manuel pour les décideurs. Une résolution du Conseil de l'Europe concernant l'orientation a été approuvée en mai 2004.

L'AIOSP poursuit son travail en étroite collaboration avec le NBCC (office national d'accréditation des conseillers en orientation, Etats-Unis) sur une certification commune (NBCC/IAEVG) basée sur les compétences établies en 2003.

### *Journal international de l'orientation scolaire et professionnelle (IJEVG)*

Publication professionnelle de l'AIOSP s'adressant aux professionnels de l'orientation et éditée par le professeur Raoul Van Esbroeck, L'IJEVG s'est enrichie de trois nouveaux numéros en 2004 (volume 4 numéros 1 à 3). Les thèmes principaux abordés étaient : l'orientation scolaire, pratique et recherche, incluant les TICE; ainsi qu'un numéro sur les politiques publiques en matière de développement de carrières. La diffusion électronique de l'IJEVG aura lieu à partir du mois de janvier 2006.

### *Nouvelles*

Le bulletin de l'AIOSP reste le principal moyen de communication avec les adhérents. En 2004 trois *Nouvelles* ont été publiées par le professeur Peter Plant, éditeur général: les numéros 48, 49 et une cinquantième édition d'anniversaire. Les *Nouvelles* sont également disponibles sur notre site Web [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)

### *Site Web*

En 2004 le site Web a été mis à jour par le webmaster Michel Turcotte (Canada) secondé par le HRDC "Développement des ressources humaines du Canada".

### *Centre de ressource pour les conseillers (CRC)*

Initiative commune à l'AIOSP et au HRDC (Développement de ressources humaines du Canada), le site [www.crccanada.org](http://www.crccanada.org) est un support essentiel pour l'aide au développement professionnel et la communication des conseillers.

### *Congrès de San Francisco, juin 2004*

Travaillant avec l'association américaine pour le développement de carrière (NCDA), en juin 2004 les deux associations ont co-organisé et co-animé un congrès à San Francisco (Etats-Unis) sur les « perspectives internationales dans le développement de carrières ».

### *A la Corogne, en septembre 2004*

Le congrès annuel de l'AIOSP a eu lieu à l'université de La Corogne, en Espagne. Intitulé "Orientation, développement de carrière et intégration sociale", 278 personnes de 32 pays y ont participé. Les Vice-présidents de l'AIOSP, Peter Plant et Bryan Hiebert, ont fait partie des principaux conférenciers.

### *Adhésions*

Le nombre d'adhésions continue à augmenter grâce à l'arrivée de nouvelles associations et d'adhérents individuels. En septembre 2004, le conseil d'administration a décidé que les fonctions administratives devraient être assumées par un service administratif professionnel. L'organisation canadienne de développement de carrière (CCDP) a accepté de prendre en charge les adhésions et d'autres fonctions administratives. L'AIOSP attend avec intérêt de travailler en partenariat avec elle.

### *Révision des statuts de l'AIOSP*

En 2004 le comité de direction et les membres du conseil d'administration ont passé en revue les statuts de l'association. La dernière mise à jour datait de 1991. Afin de les maintenir d'actualité et adaptés, il a semblé qu'il était temps d'envisager leur révision complète. La présentation officielle des nouveaux statuts aura lieu lors d'une assemblée générale extraordinaire au Portugal en 2005.

Le rapport complet 2004 peut être obtenu auprès de la secrétaire générale de l'AIOSP, Linda Taylor, [lindataylor@connexions.south-london.org.uk](mailto:lindataylor@connexions.south-london.org.uk)

## **Améliorer les services pour les membres de l'AIOSP**

*Depuis janvier 2005, l'AIOSP est administrée par la fondation canadienne de développement de carrière (CCDF)° à Ottawa au Canada. Il s'agit d'une professionnalisation qui entraîne de nombreuses améliorations pour les membres de l'AIOSP*

- Amélioration des services Internet, comprenant une zone réservée aux membres contrôlée par un mot de passe sur [www.iaeg.org](http://www.iaeg.org)
- Possibilité de payer l'adhésion par voie électronique (à moins que vous nous informiez que vous avez besoin toujours d'une copie papier)
- Accès électronique à la revue scientifique (Journal for Educational and Vocational Guidance. Les copies papier sont toujours disponibles par la voie postale en payant.

Pour vous, les membres, le changement vous procure des possibilités dont vous ne disposiez pas avant. Environ les deux tiers d'entre vous ont choisi la voie électronique pour recevoir le JEVG. A partir de maintenant, la plupart des personnes qui ont payé leur cotisation vont recevoir leur confirmation d'adhésion.

Votre premier contact est Marie Anne Bédard qui est chargée de la partie administrative et de l'accueil général. [membership@iaevg.org](mailto:membership@iaevg.org)

## **L'élaboration de normes d'admission à l'Ordre des conseillers d'orientation et des psycho éducateurs du Québec (OCCOPPQ), Canada**

*La profession de conseiller d'orientation est réglementée depuis plus de 40 ans au Québec. D'abord exercée en milieu scolaire, elle englobe maintenant une foule d'applications et de milieux de pratique.*

Aujourd'hui, 50 p. 100 des conseillers d'orientation travaillent dans le système d'éducation, 30 p. 100 sont embauchés par des organismes d'aide à l'emploi et des centres de réadaptation, et 20 p. 100 font partie des services de ressources humaines de grandes sociétés ou sont en pratique privée. En 2004, l'Ordre comptait environ 2200 conseillers d'orientation pour une population québécoise de 7,5 millions d'habitants.

Les deux autres principales professions dans le domaine du développement de carrière sont celles de conseiller (conseillère) en emploi et de spécialiste en information scolaire et professionnelle. Ces deux professions ne sont ni rattachées à des exigences professionnelles ou de formation, ni réglementées.

L'Ordre a pour mission de protéger le public en garantissant la qualité du service. Pour obtenir d'elle l'autorisation de porter le titre de conseiller d'orientation, les candidats doivent répondre aux exigences établies dans les règlements adoptés en vertu du Code des professions du Québec, lequel stipule qu'il faut avoir une maîtrise en orientation scolaire et professionnelle. Pour que les conseillers d'orientation soient formés en fonction des normes fixées par la profession, il faut que les responsables des programmes universitaires d'orientation professionnelle et l'Ordre discutent et collaborent.

En 2002, l'OCCOPPQ a créé un comité de travail élargi, formé de représentants de l'Ordre, et du ministère de l'Éducation, mais aussi de directeurs de programmes de premier cycle et d'études supérieures des quatre universités qui offrent des programmes d'orientation professionnelle au Québec (Laval, Sherbrooke, Université du Québec à Montréal et McGill). Il avait pour objectif d'élaborer des normes d'admission et d'équivalence pour la question des permis. En s'inspirant du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (GCC), du Guide des compétences de l'AIOSP et des normes actuelles de l'Ordre, le comité a mis au point le cadre suivant, fondé sur un processus d'intervention typique pour l'orientation professionnelle. Le modèle présente six grands domaines qui englobent 39 compétences : Évaluer la situation de manière rigoureuse. Concevoir l'intervention en orientation. Intervenir directement. Agir dans un rôle conseil auprès d'autres acteurs. Évaluer l'impact des interventions en orientation. Gérer sa pratique

Les nouvelles normes d'admission et d'équivalence englobent la plupart des compétences de base et celles des domaines de spécialisations figurant dans le GCC et le Guide de l'AIOSP, à l'exception de celles du développement communautaire.

Leçons tirées du processus :

- faire intervenir tous les partenaires dès le départ;
- comparer avec d'autres cadres de compétences en place (pour valider le processus);
- prévoir un processus de validation auprès du milieu universitaire et de celui des professionnels;
- trouver un moyen raisonnable d'appliquer l'évaluation et la reconnaissance des acquis

(ERA) : notre système reposait sur l'équivalent de crédits universitaires.

Contact : Michel Turcotte, c.o., président du secteur orientation de l'Ordre  
mturcotte@sympatico.ca

## **Guidenet, un réseau transnational pour les praticiens de l'orientation et les experts.**

*Le site Guidenet, base de données et forum de discussion virtuel continue après la fin du projet pilote qui l'a fondé. Après une période de trois ans, les partenaires du projet ont mis en place un réseau transnational d'expertise, rassemblé de nombreuses initiatives dans le domaine de l'orientation, de la recherche et donné des exemples de bonnes pratiques et rendu publiques beaucoup d'informations à l'intérieur*

Le site Web [www.guidenet.org](http://www.guidenet.org) explique en huit langues ce qu'est le service Guidenet et donne accès à un large éventail des services d'orientation des neuf partenaires originaux (République tchèque, Danemark, France, Ireland, Italie, Norvège, Slovaquie et Royaume Uni). Le panorama comprend des informations sur les types de services d'orientation, la formation des conseillers d'orientation et la reconnaissance des qualifications étrangères, avec des liens vers les sites pertinents et les coordonnées des organismes compétents.

La base de données comprend plus de 170 brèves descriptions d'initiatives nationales et internationales en matière d'orientation, de recherches, et d'exemples de bonnes pratiques. Les utilisateurs peuvent rechercher par pays, par thème, par titre ou par centre d'intérêt. Ils peuvent aussi soumettre un projet, un exemple de pratique pour l'inclure dans la base de données.

A l'heure actuelle, il y a 470 membres enregistrés qui participent au forum de discussion (accès réservé avec mot de passe. Pour participer il est nécessaire de travailler dans le champ de l'orientation. C'est gratuit et offre l'occasion de rencontrer virtuellement des collègues européens en échangeant des idées, des pratiques et des innovations dans le champ de l'orientation.

Contact :

Inge Langberg Kjaer, CIRIUS/Euroguidance, Danemark, ([ilk@ciriusmail.dk](mailto:ilk@ciriusmail.dk))

Mick Carey, tiers Europe/Euroguidance, RU ([mick.carey@careersb.co.uk](mailto:mick.carey@careersb.co.uk))

## **Revue de presse**

### ***Orientation multiculturelle en Europe***

Le centre pour la mobilité internationale (CIMO, à Helsinki en Finlande), a produit un manuel sur l'orientation multiculturelle – théorie et meilleures pratiques en Europe (Mika Launikari et Sauli Puukari 2005). Cette publication, en langue anglaise, est une compilation d'articles écrits par des experts européens (principalement finlandais). Les objectifs de ce manuel sont à la rencontre des besoins que les sociétés multiculturelles ont en terme de délivrance d'informations pour leurs populations en voie d'intégration et la meilleure information sur l'orientation scolaire et professionnelle. Jusqu'à maintenant, l'Europe a utilisé la littérature professionnelle publiée aux Etats Unis et au Canada. C'est la première fois que des pratiques et des théories sur l'orientation scolaire et professionnelle multiculturelle sont introduites dans une perspective européenne. Ce manuel est destiné aux conseillers d'orientation qui travaillent avec des migrants, des formateurs de conseillers d'orientation et des chargés de ressources humaines dans des organismes travaillant avec ces populations.

Le manuel – réalisé par CIMO, le ministère danois du travail, le bureau danois de l'éducation et la commission européenne – est téléchargeable gratuitement sur : <http://www.cimo.fi/english> . D'autres détails des éditeurs :

Mika Laundauri, CIMO ([mika.laundauri@cimo.fi](mailto:mika.laundauri@cimo.fi)) et Sauli Puukari, université de Jyväskylä ([puukari@edu.jyu.fi](mailto:puukari@edu.jyu.fi)).

Bernhard Jenschke, Président de l'AIOSP

## Conférences

### **Conférence internationale du 14 au 46 septembre 2005, Lisbonne, Portugal**

#### *L'évolution de carrière : nouveaux défis et nouvelles tâches pour l'orientation scolaire et professionnelle*

Organisée par l'institut portugais pour l'orientation et le counselling, l'université de Lisbonne de psychologie et d'éducation, l'université de Coimbra de psychologie et d'éducation, l'institut d'éducation et de psychologie de Minho, l'université d'Evora, l'association portugaise d'orientation scolaire et professionnelle, l'institut pour l'emploi et la formation professionnelle (ministère de la sécurité sociale et de l'emploi, et le ministère de l'éducation. *Contact:* Prof. Helena Rebelo Pinto (Univ. Lisbonne) [rebelopinto@iop.ul.pt](mailto:rebelopinto@iop.ul.pt)

### **Conférence internationale, à Cuernavaca, Morelos au Mexique du 6 au 8 avril 2006**

#### **« L'orientation, les alternatives pour favoriser le développement humain »**

A Cuernavaca, dans l'état du Morelos, au sud de la ville de Mexico, cette conférence analysera les aspects alternatifs du développement de carrière et présentera les méthodes et les procédures alternatives des différents programmes d'orientation.

Langues de travail : espagnol, anglais et français (si le nombre de participants est suffisant)

Organisateur : l'université autonome de l'état du Morelos, Cuernavaca.

Contact : Daniel Pellycer, email : [pellycer@buzon.uaem.mx](mailto:pellycer@buzon.uaem.mx)

### **Conférence internationale du 23 au 25 août 2006, Copenhague au Danemark**

#### **'Dépasser les frontières : l'orientation en évolution'**

Le dépassement des frontières existe en art (musique mixte), en cuisine (cuisine exotique), et dans d'autres phénomènes culturels, tels que le langage, le mélange de groupes ethniques et la sexualité. Dans une société globale comme la nôtre, les cultures se mélangent. Cela peut aussi s'appliquer à l'orientation qui doit faire face à des défis de plus en plus importants de ce point de vue.

Dépassement des limites des cultures. Dépassement des frontières nationales. Dépassement des moyens de communications. Dépassement des méthodes traditionnellement utilisées dans l'orientation.

C'est pourquoi cette conférence est sur le dépassement.

Organisateur : L'association nordique d'orientation scolaire et professionnelle (NFSY). Contact: [www.nfsy.org](http://www.nfsy.org)

### **Conférence internationale, 6 au 8 juin 2007, Naples, Italie**

Cette conférence comprendra l'assemblée générale de l'AIOSP.

---

Comment contacter l'AIOSP ?

**Administration :** Ottawa : [membership@iaevg.org](mailto:membership@iaevg.org)

#### **Trésorière de l'AIOSP :**

Lyn Barham, 7 Landsdown Crescent, Bath, BA1 5EX, Angleterre Email: [lynbarham@easynet.co.uk](mailto:lynbarham@easynet.co.uk) - On peut payer par carte de crédit.

#### **Secrétaire général de l'AIOSP :**

Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CRO 1SQ England

Email: [lindataylor@connexions.south-london.org.uk](mailto:lindataylor@connexions.south-london.org.uk) or via fax + 44 (0)20 8929 4763.

**Visiter les sites : [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org) et [www.crccanada.org](http://www.crccanada.org)**

#### ***Le bulletin de l'AIOSP***

Editeur général: Dr Peter Plant, vice-président de l'AIOSP, Copenhague, Danemark. Email: [pepl@dpu.dk](mailto:pepl@dpu.dk)

Traduction en français : Jean-Luc Brun, Paris, France [jlubrun@infonie.fr](mailto:jlubrun@infonie.fr)

Traduction en allemand : Rainer Thiel, Allemagne [ra.t@gmx.de](mailto:ra.t@gmx.de)

Traduction en espagnol : :, Espagne [pferrer@edu.uned.es](mailto:pferrer@edu.uned.es)