

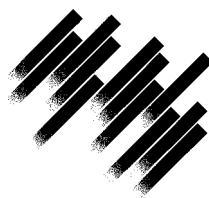


Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

# **Manuel d'orientation professionnelle**

Guide pratique

pour la mise en place, la gestion et l'évaluation  
de services d'orientation professionnelle  
dans les établissements d'enseignement supérieur

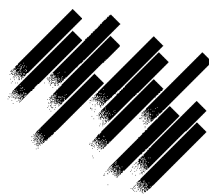


*Suivi de la Conférence mondiale  
sur l'enseignement supérieur  
(Paris 5-9 octobre 1998)*

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

# **Manuel d'orientation professionnelle**

Guide pratique  
pour la mise en place, la gestion et l'évaluation  
de services d'orientation professionnelle  
dans les établissements d'enseignement supérieur



Paris, 2002

Les auteurs sont responsables du choix et de la présentation des faits figurant dans cet ouvrage ainsi que des opinions qui y sont exprimées, lesquelles ne sont pas nécessairement celles de l'UNESCO et n'engagent par l'Organisation.

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Publié en 2002  
par l'Organisations des Nations Unies  
pour l'éducation, la science et la culture  
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP

ED-2002/WS-09  
© UNESCO 2002

## Préface

Dans le cadre du suivi de la Conférence mondiale sur l'enseignement (CMES) (Paris, 1998), l'UNESCO élabore, en coopération avec ses partenaires, une série de documents à l'intention de tous les acteurs engagés dans des projets visant à réformer et à revitaliser les systèmes et les établissements d'enseignement supérieur.

Le premier document de cette série, intitulé *UNESCO Higher Education Indicators Study – Accountability and International Cooperation in the Renewal of Higher Education*, a été publié en 2001. Préparée en coopération avec le Commonwealth Higher Education Management Service (ACU-CHEMS), cette étude avait mis l'accent sur les indicateurs existants ou à développer que les Etats membres et autres partenaires pourraient utiliser pour mesurer les progrès réalisés dans la mise en oeuvre des orientations de la CMES.

D'autres études sur des sujets clés de l'enseignement supérieur (la législation, les services et les programmes étudiants, les femmes dans l'enseignement supérieur etc.) seront publiées prochainement.

Le présent *Manuel d'orientation professionnelle* est un guide pratique destiné aux établissements d'enseignement supérieur désireux de mettre en place un centre d'orientation professionnelle ou de renforcer leurs services aux étudiants dans ce domaine.

L'UNESCO remercie vivement la International Association for Counselling pour sa contribution à la réalisation de ce manuel.

Komlavi F. Seddoh  
Directeur  
Division de l'enseignement supérieur

## Note des auteurs

Le présent manuel a été conçu dans un but pratique et vise à servir de guide pour l'ouverture d'un centre d'orientation professionnelle en milieu universitaire. Les idées qui y sont exprimées s'appliquent aussi bien aux jeunes adultes qu'aux adultes plus mûrs. Ces idées peuvent également être adaptées à d'autres milieux, comme des écoles secondaires ou des organismes communautaires dont l'objectif principal est d'aider les personnes ayant des problèmes d'emploi.

Les auteurs se sont efforcés de s'adresser à des milieux culturels différents tout en ayant conscience que chacun d'entre nous a tendance à ne voir qu'à travers le prisme de sa propre expérience culturelle. C'est pourquoi un certain nombre de spécialistes et d'organisations ont été consultés pour rendre le manuel plus applicable à diverses cultures. Ce dernier contient une armature générale ainsi que quelques notions spécifiques. Les divers pays sont encouragés à adapter et revoir les idées et concepts qui suivent pour qu'ils concordent avec leurs propres données et contexte.

Le comité de rédaction tient à remercier les participants au projet pour leurs contributions au présent manuel. Nous remercions tout spécialement Margot Griffiths qui a mis ce manuel "à l'essai sur le terrain" et nous a communiqué les données recueillies sur sa valeur pratique.

Il est à espérer que le présent manuel constituera un point de départ pour les établissements d'enseignement supérieur qui envisagent de mettre en place des services d'orientation pour aider leurs étudiants.

## Table des matières

---

Introduction .....	3
Section I- Hypothèses, définitions et théorie .....	4
Hypothèses .....	4
Définitions de certains termes .....	5
Théories relatives à la carrière .....	5
Section II- Personnel, instruments et procédés .....	7
Composantes d'un centre d'orientation professionnelle .....	7
Ressources .....	8
Cadre structurel .....	11
Installations .....	13
Personnel .....	13
Relations avec la communauté .....	15
Contacts avec le monde du travail .....	16
Conséquences à prévoir .....	18
Limites .....	19
Réflexions finales .....	19
Section III - Ressources et contacts .....	20
Appendices .....	20
Appendice A: Comité de rédaction .....	20
Appendice B: Liste des participants au projet .....	21
Appendice C: Lettre de réflexion sur le manuel .....	24
Appendice D: Représentation schématique de la carrière .....	26
Appendice E: Liste de contrôle .....	28
Appendice F: Cycle d'organisation de la carrière .....	29
Appendice G: Prochaines étapes .....	30
Références .....	31

## Introduction

---

Sampson, Watts, Palmer et Hugues (2000) soulignent l'importance que revêtent les efforts de collaboration entre les pays lorsqu'il s'agit d'examiner l'application d'une théorie sur le choix de la profession à des contextes culturels différents. Stead et Harrington (2000) déclarent: "Le monde se transforme rapidement en village planétaire et les questions que suscite l'emploi dans un pays se retrouvent souvent dans d'autres pays. Le chômage, l'indécision et les décisions à prendre quant au choix de la carrière, l'insertion dans le monde du travail et la formation professionnelle, entre autres, doivent retenir l'attention dans tous les pays". (p.323). Herr (2000) examine diverses questions relatives à l'emploi désormais communes à plusieurs nations du fait de la mondialisation et de la restructuration de la main-d'œuvre. Aluede (1996) examine la restructuration au Nigéria et les problèmes de chômage et de sous-emploi qui y résultent, en partie, d'une urbanisation rapide. Etant donné les similitudes de la problématique du travail à l'échelon mondial, la collaboration aux plans national et international dans le domaine de l'organisation des carrières revêt une importance de plus en plus grande (Herr, 2000).

Le présent manuel a été conçu dans le contexte du "village planétaire". L'une des principales hypothèses dont sont partis les auteurs est que les mêmes préoccupations ainsi qu'aspirations en matière d'emploi se retrouvent par-delà les frontières entre nations. C'est pourquoi un grand nombre des stratégies d'orientation professionnelle ainsi que des théories actuellement appliquées dans ce domaine présentent une utilité pratique dans divers contextes culturels. Toutefois, il s'impose également de constater qu'il existe d'importants écarts entre les pays et les régions en raison d'un certain nombre de facteurs, tels que les conditions socio-économiques, la religion, les traditions culturelles et bien d'autres, qui peuvent soit limiter soit élargir les options en matière d'orientation professionnelle et de déroulement de la carrière de chaque individu.

Le domaine de l'organisation des carrières se développe et évolue constamment pour tenir compte des options réelles des individus. L'orientation professionnelle a pour fondements diverses hypothèses qui vont être exposées dans un souci de clarté et de transparence. On trouvera ensuite plusieurs définitions de termes, étant entendu que celles-ci peuvent varier de pays à pays. Finalement, on trouvera un exemple de représentation schématique de la carrière applicable au contexte multiculturel de l'ensemble des pays en développement.

## Section I – Hypothèses, définitions et théorie

---

### Hypothèses

La pratique de l'orientation professionnelle repose sur diverses hypothèses qui s'inscrivent notamment dans les perspectives suivantes:

1. Les êtres humains ont la capacité et la possibilité d'effectuer des choix en ce qui concerne leur carrière. L'éventail des options dépend en partie de la situation sociale, économique et culturelle des individus.
2. Ces options et ces choix devraient être ouverts à tous, sans distinction fondée sur le sexe, la classe socio-économique, la religion, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'âge ou le milieu culturel.
3. Les options professionnelles sont ouvertes aux individus tout au long de leur vie.
4. Au cours de leur vie, les êtres humains assument en général un vaste répertoire de rôles dans le monde du travail, ces tâches pouvant être ou ne pas être rétribuées.
5. Les orienteurs aident les individus à étudier, poursuivre et réaliser leurs objectifs de carrière.
6. L'orientation professionnelle comprend essentiellement quatre éléments; il s'agit: i) d'aider les individus à mieux prendre conscience de leurs centres d'intérêt, valeurs et capacités, ainsi que de leur propre personnalité, ii) de donner aux étudiants accès aux ressources pour qu'ils puissent être mieux informés des métiers et professions, iii) d'insérer les étudiants dans le processus de prise de décisions pour qu'ils puissent se choisir une carrière bien adaptée à leurs propres centres d'intérêt, valeurs, capacités et personnalité, et iv) d'aider les individus à bien gérer leurs carrières (notamment à gérer les transitions entre les étapes et à équilibrer leurs divers rôles sociaux) ainsi qu'à devenir des adeptes de l'éducation permanente en améliorant leur formation professionnelle leur vie durant.
7. Les raisons pour lesquelles les individus embrassent certaines professions varient suivant l'importance qu'ils attachent soit à leurs préférences ou centres d'intérêt personnels, soit aux influences extérieures, comme les tendances du marché de l'emploi ou les espérances parentales.
8. Le choix de la carrière n'est pas une décision unique dans la vie d'une personne, mais bien plutôt un processus continu qui peut se dérouler à tout âge.

9. Tous les métiers sont utiles et contribuent au succès et au bien-être d'une société.

## Définitions

Dans l'ensemble du monde le domaine de l'orientation professionnelle a recours à de nombreux termes différents. Aux fins du présent guide, les termes employés sont définis ci-dessous.

**Orientation individuelle:** Se mettre à l'écoute d'une personne et lui manifester de la compréhension, du respect et de la sympathie; clarifier ses objectifs et l'aider à aborder le processus de prise de décisions. L'orientation individuelle est une relation mutuelle entre un orienteur (agent spécialement qualifié à cet effet) et un client (le consommateur de services d'orientation).

**Orientation professionnelle:** Processus surtout oral qui associe un conseiller d'orientation et un consultant dans une relation dynamique de collaboration, axée sur la définition et la réalisation des objectifs du consultant, le conseiller ayant recours à tout un éventail de techniques et procédés pour favoriser chez le consultant l'auto-analyse, la compréhension des diverses options comportementales et lui permettre de prendre en toute connaissance de cause des décisions dont il conserve l'entière responsabilité (Herr & Cramer, 1996).

**Carrière:** L'interaction des rôles dans le monde du travail (tâches rémunérées et non rémunérées) et des autres rôles sociaux assumés par une personne tout au long de sa vie. Les individus créent leur profil de carrière en prenant des décisions concernant leur éducation, leur travail, leur famille et leurs autres rôles sociaux.

**Organisation de la carrière:** La constellation de facteurs économiques, sociologiques, psychologiques, éducatifs, physiques et aléatoires qui se combinent pour façonner la carrière d'un individu (Sears, 1982).

## Théories relatives à la carrière

Il existe de nombreux écrits théoriques sur la carrière qui peuvent contribuer à fournir un cadre général pour l'orientation professionnelle. Depuis une centaine d'années toute une gamme de théories étayent et continuent à modeler la pratique des conseillers d'orientation professionnelle. Au cours des vingt dernières années la formation théorique des spécialistes a bénéficié des ouvrages des auteurs suivants: E. Ginzberg, J. D. Krumboltz, K. Roberts, D. E. Super, A. G. Watts et B. Law. Mais innombrables sont les autres auteurs de théories sur la carrière qui ont contribué aux interprétations actuelles de l'orientation professionnelle. On pourra trouver de

plus amples informations sur les diverses théories relatives à la carrière dans les ouvrages suivants: *Career Counseling Techniques* de Brown & Brooks (1991), *Career Guidance and Counseling through the Life Span* de Herr & Cramer (1996), *Theories of Career Development* de Osipow et Fitzgerald (1996), *Career Development and Systems Theory* de Patton & McMahon (1999), et *Rethinking Careers Education and Guidance - Theory, Policy and Practice* de Watts, Law, Killeen, Kidd & Hawthorn (1996).

Un schéma d'ensemble de l'organisation de la carrière qui peut s'avérer utile dans des cultures différentes est celui qui a été mis au point par Patton et McMahon (1999) (voir à l'appendice D, le schéma reproduit avec la permission de Patton et McMahon). Ces auteurs soulignent l'importance que revêtent la société et le milieu ainsi que les particularités individuelles, comme le sexe, les valeurs, l'orientation sexuelle, les capacités, les incapacités, les centres d'intérêt, les compétences, l'âge, la connaissance du monde du travail, les caractéristiques physiques, les aptitudes, l'appartenance ethnique, l'idée qu'on a de soi, la personnalité, les convictions et la santé (p.157). Ils étudient les interactions de l'individu et du système social (établissements d'enseignement, camarades de classe, famille, médias, groupes communautaires et lieu de travail (p.159)). Ces interactions s'insèrent à leur tour dans le système socio-environnemental qui englobe le lieu géographique, les décisions politiques, les tendances historiques, la mondialisation, la condition socio-économique et le marché de l'emploi (p.160).

Les idées de Patton et McMahon constituent un exemple de schéma général qu'on peut utiliser pour expliquer le processus d'organisation de la carrière à des étudiants, ainsi que pour expliquer la place des diverses théories relatives à la carrière (traits de caractère et facteurs, apprentissage différentiel, social, etc.) et leurs relations mutuelles. Les orienteurs sont encouragés à étudier d'autres théories et schémas généraux de la carrière et à utiliser les idées les mieux adaptées à leur propre culture.

## Section II – Personnel, ressources et procédés

---

### Composantes d'un centre d'orientation professionnelle

Lors de la création d'un centre d'orientation professionnelle, il faut prendre en compte divers éléments, à savoir le personnel susceptible d'être recruté, les instruments et ressources pouvant être mis à la disposition des étudiants et les procédés ou méthodes de l'orientation elle-même. Des variations sont possibles suivant le lieu d'implantation (université, collège universitaire, école technique ou autre établissement d'enseignement supérieur). Il s'impose aussi de prendre en considération les besoins spécifiques du corps étudiant. Indépendamment du contexte, il serait bon que le centre soit rattaché à des facultés ou instituts de recherche apparentés pour s'insérer dans l'activité générale de l'université (ou collège ou école technique), ce qui faciliterait également la concertation entre les membres du centre et l'ensemble du corps institutionnel, pour le plus grand bien des deux structures.

Holland, Magoon et Spokane (1981) soulignent l'importance pour les individus des éléments suivants: a) l'accès à l'information sur les professions, b) la prise de conscience des aspirations professionnelles, c) l'acquisition d'une structure cognitive permettant de classer les informations concernant sa propre personnalité, les professions et les relations entre ces aspects et d) l'appui ou support social de la part des conseillers ou membres de l'atelier.

Afin d'aider les étudiants à se repérer, il est bon de disposer de divers instruments de recherche ainsi que des services de spécialistes rompus aux techniques de l'orientation professionnelle. Les idées exposées dans le présent manuel expriment des options et des possibilités. Il n'est pas obligatoire d'appliquer toutes ces idées à la fois pour lancer un service de nature à aider les élèves à choisir une carrière. Lors de l'ouverture d'un centre d'orientation professionnelle, il se peut que certaines idées et ressources soient plus faciles à mettre en oeuvre, tandis que d'autres nécessiteront des investissements plus importants, qu'il s'agisse de temps ou de ressources financières. Par exemple, pendant les premières phases, on se contentera de renseigner les étudiants sur les journées d'observation des tâches, le curriculum vitae et les entretiens, ou d'inviter des membres de la communauté à venir parler de leurs métiers. Tout cela est plus facile à réaliser que, par exemple, l'élaboration d'un système complet d'information sur les professions. En effet, il s'agit là d'une entreprise plus ardue qui peut nécessiter du temps (voir l'appendice

C qui contient une lettre dans laquelle un orienteur explique avoir été amené à encourager le lancement d'un programme d'orientation).

## **Ressources**

Il est important pour un centre d'orientation professionnelle de mettre des ressources spécifiques à la disposition des étudiants de façon à ce qu'ils puissent accéder eux-mêmes à l'information susceptible de les aider à prendre des décisions dans ce domaine. La gamme des ressources ainsi utilisables dépend en partie du budget du centre d'orientation professionnelle ainsi que de la disponibilité desdites ressources. Voici quelques exemples de ressources pertinentes.

### ***Livres***

Les ouvrages qu'il convient de se procurer sont notamment ceux qui fournissent des informations sur différents types d'emplois (niveau d'instruction requis, rémunération et définitions d'emploi). Il est important que ces informations soient actualisées.

### ***Vidéos***

Des vidéos sur divers sujets relatifs à l'emploi peuvent être mis à la disposition des étudiants. Leur emploi est particulièrement recommandable en ce qui concerne la préparation aux entretiens, car les étudiants peuvent ainsi observer des exemples des réponses à donner aux questions posées dans le cadre d'un entretien préalable à l'emploi. Si l'on dispose de matériel d'enregistrement vidéo, il est également recommandé d'enregistrer les étudiants en train de pratiquer les techniques requises pour les entretiens. En ce cas, ils peuvent observer leur comportement lorsqu'on repasse la vidéo et comprendre les points positifs et les éléments à modifier.

### ***Informations bien classées sur les carrières et les emplois***

Il est utile de disposer d'un système de classement des emplois regroupant des emplois apparentés. Ce type de système permet aux individus d'élargir leurs options lorsqu'ils explorent des possibilités d'emploi. Dans les pays où ce type de classement n'existe pas, les conseillers d'orientation peuvent envisager d'en créer un en utilisant comme modèle les classements mis au point dans d'autres pays. Il est important que les informations de ce type soient actualisées, pertinentes, facilement accessibles et tiennent compte de la nature du monde du travail et des

débouchés professionnels actuellement offerts aux étudiants. Par exemple, de nombreux ouvrages et matériels semblent se fonder sur l'hypothèse qu'une personne exercera la même profession pendant toute la durée de sa vie active. Cette façon de voir ne concorde pas avec la réalité dans beaucoup de pays et les informations doivent porter sur tout un éventail d'options (travail indépendant, travail à temps partiel, travail sous contrat) et sur la gestion des transitions entre deux étapes.

### ***Evaluations des carrières***

Dans le cadre de l'orientation professionnelle on a souvent recours à des évaluations des carrières pour recueillir des informations dans divers domaines, comme les centres d'intérêt ou la personnalité. Malheureusement, un grand nombre de ces évaluations ne sont guère transposables d'une culture à une autre en raison des différentes valeurs et normes qui y prédominent. Cette constatation n'exclut pas l'existence d'évaluations spécialement mises au point ou adaptées au contexte culturel, mais les renseignements sur ces types d'instruments dépassent la portée du présent manuel. Il serait utile d'étudier les possibilités d'inclure des évaluations officielles ou informelles dans la programmation des carrières.

### ***Catalogues annuels des universités et collèges universitaires***

Les collèges universitaires et les universités publient en général des catalogues annuels décrivant les programmes offerts. Il est utile de disposer d'informations relatives à ces divers programmes d'enseignement aux plans tant local que national et international. Ces instruments sont également accessibles sur disques compacts (CD-ROM) ou sur Internet.

### ***Informations par voie électronique***

Les conseillers d'orientation professionnelle ont de plus en plus recours aux ressources de l'Internet ainsi qu'aux systèmes d'orientation automatisés. En naviguant sur l'Internet, les particuliers peuvent facilement obtenir des informations sur les professions en provenance du monde entier. En dehors de l'Internet, on peut également se procurer des guides d'orientation professionnelle sur CD-ROM ou sur sites Web. Le nombre d'adresses de sites Web est pratiquement infini, mai on trouvera ci-dessous quelques exemples:

### **Exemples de sites Web**

Kirk (2000) étudie les modifications des méthodes d'orientation professionnelle attribuables à l'impact de l'Internet et donne des exemples de sites Web de planification de carrières et de recherche d'un emploi, dont les suivants:

[www.myjobsearch.com](http://www.myjobsearch.com)

[www.adm.uwaterloo.ca/infocecs/CRC/manualhome.html](http://www.adm.uwaterloo.ca/infocecs/CRC/manualhome.html)

[www.bgsu.edu/offices/careers/process/process.html](http://www.bgsu.edu/offices/careers/process/process.html)

Voici quelques adresses supplémentaires:

Etats-Unis: [www.naceweb.org/about/default.cfm](http://www.naceweb.org/about/default.cfm)

Canada: [www.cacee.com/index.html](http://www.cacee.com/index.html)

Australie: [www.gradlink.edu.au/gradlink/home.asp](http://www.gradlink.edu.au/gradlink/home.asp)

Espagne: [www.gsystems.ari.es/fadaecal](http://www.gsystems.ari.es/fadaecal)

Non content d'assurer un accès à l'Internet aux étudiants, le centre d'orientation professionnelle peut également décider de créer son propre site web qui dispensera des informations aux étudiants et aux autres personnes intéressées. Les questions qui reviennent souvent pourront être intégrées sur le site à titre de références (Crozier, Dobbs, Douglas & Hung, 1998).

### **Revue**

Il est recommandé de disposer de revues pour que les orienteurs en contact avec les étudiants puissent être au courant des nouvelles stratégies, théories et ressources. Voici quelques exemples de revues d'orientation professionnelle:

*African Journal of Education*

*Australian Journal of Career Development*

*The British Journal of Guidance and Counselling*

*The British Journal of Education and Work*

*Canadian Journal of Counselling (Revue Canadienne de Counselling)*

*The Career Development Quarterly*

*Career Guidance Study (Japon)*

*Career Planning and Adult Development Journal*

*The Counsellor: Journal of Counselling Association of Nigeria*

*Guidance and Counselling*

*International Journal for Educational and Vocational Guidance*

*Journal of Career Assessment*

*Journal of Career Development*

*Journal of Employment Counseling*

*Journal of Higher Education (Inde)*

*Journal of Organizational Behavior*

*Journal of Vocational Behavior*

*Journal of Vocational Education and Training*

*Nigerian Journal of Guidance and Counselling*

*Occupational Outlook Quarterly*

*Orientacion y Sociedad (Argentine)*

*School Counselling Study (Japon)*

*South African Journal of Education*

*South African Journal of Higher Education*

## **Cadre structurel**

L'orientation professionnelle peut se pratiquer de différentes manières, notamment dans le cadre soit d'entretiens individuels soit de petites classes. Lorsqu'il s'agit de classes constituées dans la perspective d'une exploration approfondie des carrières, il est important d'en limiter les membres à six à dix étudiants pour qu'ils se sentent tous à l'aise ensemble et prêts à exprimer leurs questions et observations au sein du groupe. Pour ce type de groupe également, il est recommandé de prévoir trois à quatre séances de deux heures chacune. Pour les ateliers ayant principalement pour objet la diffusion d'informations, le nombre de participants peut être plus important.

## **Processus général**

D'ordinaire, le processus d'orientation professionnelle vise à faciliter l'auto-analyse, à mettre à la portée des étudiants les ressources contenant des informations sur le marché du travail, à mieux faire connaître les options disponibles (autres possibilités d'études et de formation, observation des tâches, expérience du travail,

bénévolat, conçus comme autant de tremplins en vue d'objectifs à long terme), à contribuer à la prise de décisions et à enseigner des stratégies de recherche d'un emploi. Des listes de contrôle peuvent utilement guider les étudiants tout au long de ce processus. Il est recommandé d'établir et de distribuer aux étudiants une liste des mesures à prendre pour les aider en ce qui concerne la prise de conscience et la sensibilisation aux offres d'emploi. Cette liste de contrôle pourrait comprendre une liste des questions ou points importants relatifs aux domaines à prendre en compte lors de l'examen des possibilités d'emploi (voir à l'appendice D un exemple de liste de contrôle). Les diverses étapes du choix de la profession peuvent être examinées et expliquées aux étudiants (voir à l'appendice E le cycle d'organisation de la carrière, reproduit avec la permission des services d'orientation professionnelle de l'Université de Colombie britannique).

### *Auto-analyse*

Quand des individus envisagent des options professionnelles, il est recommandé de les aider à mieux se connaître en les interrogeant sur leurs centres d'intérêt, valeurs et compétences pour qu'ils puissent mieux comprendre quels emplois leur conviennent et quels emplois sont à déconseiller. Un individu bien adapté à un emploi risque d'être davantage motivé et de mieux accomplir les tâches qu'il comporte ainsi que de l'apprécier davantage qu'une personne auquel cet emploi convient mal.

### *Informations sur le marché du travail*

Les étudiants doivent recueillir des informations sur les types de débouchés qui leur sont offerts. Ces informations sont accessibles dans des ouvrages ou des sites web ainsi que grâce à un service d'informations sur le marché du travail qui suit les tendances et offres actuelles du marché du travail dans la région ou le pays. Outre ces ouvrages, sites web ou service d'informations sur le marché du travail, les étudiants peuvent s'entretenir avec les membres de leur famille, les employeurs potentiels et les membres de la communauté pour se renseigner sur les perspectives d'emploi.

### *Prise de décisions / Fixation d'objectifs*

Lors de la prise d'une décision sur le choix de la profession, il est important pour le sujet d'associer connaissance de soi et connaissance du marché du travail pour arriver à une compatibilité maximum. Il est souvent utile d'ouvrir un débat et de

peser les coûts et les avantages des divers choix. La fixation d'objectifs tant à court terme qu'à long terme est également une activité à recommander aux étudiants.

### *Recherche d'un emploi*

Les étudiants peuvent avoir besoin d'une aide en ce qui concerne les stratégies de recherche d'un emploi, qu'il s'agisse de rédiger un curriculum vitae et une lettre de couverture, d'acquérir les techniques requises pour les entretiens, ou de savoir où s'adresser pour les emplois faisant l'objet d'annonces ainsi que pour ceux qui ne sont pas annoncés.

## **Installations**

Le centre d'orientation professionnelle doit comprendre une bibliothèque de références, une salle de réunions pour les ateliers et les travaux par petits groupes, ainsi que des bureaux pour les orienteurs et les conseillers d'orientation professionnelle. Dans l'idéal, il devrait aussi être équipé d'un ou plusieurs ordinateurs avec accès à l'Internet.

## **Personnel**

Le personnel employé dans un centre d'orientation professionnelle devrait comprendre des orienteurs, des conseillers d'orientation professionnelle, des étudiants-orienteurs et un réceptionniste. La nomenclature de ces divers rôles et la formation requise pour les assumer varient d'un pays à l'autre. Il existe également suivant les pays de très nombreuses variantes de la réglementation et des normes de la profession de conseiller d'orientation professionnelle. Les termes utilisés dans le présent manuel ne sont pas nécessairement représentatifs de tous les pays.

Les responsabilités des orienteurs, conseillers d'orientation professionnelle et étudiants-orienteurs peuvent se recouper à de nombreux égards. La définition de chaque rôle est conçue de manière à indiquer les diverses tâches dont s'acquittent ces personnes pour assurer une orientation professionnelle aux étudiants. Outre ces responsables, il faut également une personne pour tenir la comptabilité, ainsi que quelqu'un ayant des compétences en informatique pour veiller au bon fonctionnement des ordinateurs.

### ***Orienteurs***

Les orienteurs devraient avoir une formation spécialisée en orientation professionnelle et en organisation des carrières. On pourrait également recommander à cet égard une formation en orientation individuelle ainsi qu'en orientation par groupes, suivant qu'ils se chargent d'organiser des séminaires sur l'organisation des carrières ou dispensent des conseils aux étudiants à titre individuel. Les orienteurs peuvent aider les étudiants dans divers domaines, dont l'auto-analyse, la prise de décisions, la fixation d'objectifs et l'établissement d'un plan d'action.

### ***Conseillers d'orientation professionnelle***

Les conseillers d'orientation professionnelle devraient avoir reçu une formation spécialisée et être en mesure de fournir aux étudiants des explications précises concernant, par exemple, la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de couverture, le déroulement d'un entretien, les démarches lors de la recherche d'un emploi et l'utilisation des ressources du centre d'orientation professionnelle. Ils peuvent organiser des séminaires sur ces sujets à l'intention de groupes d'étudiants ainsi que conseiller les étudiants à titre individuel.

### ***Etudiants-orienteurs***

Les étudiants-orienteurs sont des bénévoles qui ont reçu une formation leur permettant d'aider d'autres étudiants à obtenir les informations dont ils ont besoin. Ils sont au courant de toutes les ressources dont dispose le centre et en mesure de renseigner sur le maniement de ces ressources ainsi que d'expliquer à chaque étudiant visitant le centre quels matériels peuvent lui être les plus utiles. Les étudiants-orienteurs sont également en mesure d'aider les personnes semi-alphabètes à obtenir les informations dont elles ont besoin.

### ***Réceptionniste***

Il est recommandé de disposer des services d'un (d'une) réceptionniste qui sera chargé(e) de répondre aux questions, de noter les rendez-vous des orienteurs ou des conseillers d'orientation individuelle et d'inscrire les étudiants dans des groupes ou des séminaires.

## **Relations avec la communauté**

Un centre d'orientation professionnelle se doit d'établir des liens avec la communauté, soit des liaisons avec les écoles, les employeurs, les anciens élèves, les familles et les amis proches des étudiants. Par exemple, les anciens élèves peuvent être invités à parler aux étudiants actuels de leurs carrières. On peut également inviter les parents à venir à l'université pour visiter le centre d'orientation professionnelle ou pour avoir un entretien avec le conseiller d'orientation professionnelle et leur fils ou fille. L'établissement de liaisons avec des employeurs potentiels est l'une des tâches essentielles de nombreux centres d'orientation professionnelle car cela leur permet d'aider les étudiants à trouver du travail pendant leur formation ou après leur diplôme de fin d'études. Les liens avec la communauté peuvent se nouer de nombreuses façons et la participation de la communauté enrichit l'expérience des étudiants.

### ***Parents, famille élargie et amis proches***

Les parents et les autres membres de la famille de l'étudiant peuvent constituer une importante source d'appui lors du choix de la profession. Les membres de la famille peuvent activement participer au processus de prise de décisions. Les amis proches constituent également d'éventuelles sources de soutien et de données d'expérience.

### ***Liens entre l'enseignement supérieur et les écoles secondaires et élémentaires***

Une autre manière de relier le centre à la communauté consiste à se rendre dans les écoles secondaires et élémentaires pour y faire des exposés sur l'orientation professionnelle et les divers débouchés offerts aux élèves.

### ***Ateliers et exposés de sensibilisation***

Des ateliers peuvent être organisés au sein de la communauté pour atteindre un plus grand nombre de personnes et les renseigner sur des aspects de l'organisation des carrières. La meilleure façon de dispenser un savoir-faire technique est d'organiser des travaux pratiques sur la rédaction d'un curriculum vitae ou sur l'examen des questions auxquelles il faut s'attendre lors d'un entretien.

## ***Recrutement***

Il peut être intéressant pour les employeurs de diffuser des offres d'emploi et de recruter des étudiants pendant que ceux-ci poursuivent encore leur formation post-secondaire. Ils peuvent souhaiter afficher ces offres sur le campus et procéder à des entretiens sur les lieux mêmes. Ce processus, avantageux tant pour les employeurs que pour les futurs employés, permet de parvenir à une meilleure adéquation. Les employeurs ont la possibilité de faire leur choix parmi un certain nombre de candidats remplissant les conditions requises et les étudiants celle de poser leur candidature à divers emplois avant d'avoir terminé leur formation.

## **Contacts avec le monde du travail**

Des rapports avec la communauté peuvent également s'établir dans le cadre de divers types d'expérience du travail. Dans l'idéal, cette expérience pratique devrait compléter les programmes d'enseignement que suivent les étudiants et leur permettre de combiner leurs connaissances théoriques acquises en classe et leurs contacts avec le monde du travail. Ces contacts peuvent se présenter sous forme de programmes de coopération avec les entreprises, de stages d'apprentissage, de journées d'observation, de travaux bénévoles ou d'entretiens avec un modèle. Les autres contextes dans lesquels les étudiants peuvent obtenir des informations sur différents types de métiers sont les foires à l'emploi.

## ***Programmes de coopération avec les entreprises***

Les programmes de coopération sont des opérations menées conjointement par un établissement post-secondaire et un employeur dans le cadre desquelles un étudiant associe des cours théoriques et un travail auprès d'un employeur de la communauté. Ce travail peut être ou ne pas être rémunéré et sa durée peut varier de plusieurs jours à plusieurs mois; il se rattache à la matière étudiée par l'élève. Après cette expérience professionnelle, l'étudiant(e) poursuit en général ses études, si bien qu'à la fin de ses années d'enseignement, il (elle) peut offrir à ses futurs employeurs aussi bien une formation théorique qu'une certaine expérience pratique.

## ***Apprentissage***

L'apprentissage est en général un mécanisme officiel aux termes duquel un étudiant doit accomplir un certain nombre de journées ou de mois de travail supervisé tout en suivant ses études avant de recevoir le certificat d'aptitude requis pour exercer un métier donné. Ce processus ressemble à un programme de

coopération, à la différence près que ce dernier est en général facultatif, tandis que le stage d'apprentissage est d'habitude obligatoire. Par exemple, le stage d'apprentissage est souvent requis pour des métiers comme mécanicien d'automobile.

### ***Journées d'observation***

Ces journées d'observation sont utiles quand les étudiants se demandent si tel ou tel métier leur plaira. "L'observateur" accompagne pendant toute une journée une personne de métier pour mieux comprendre toutes les tâches qu'elle doit effectuer. L'étudiant peut soit se borner à observer soit participer activement.

### ***Bénévolat***

Le bénévolat est un travail accompli gratuitement et, en règle générale, à temps partiel. Il est recommandé pour ceux qui n'ont eu que très peu d'expérience professionnelle ainsi que pour ceux qui envisagent de choisir un métier donné et souhaiteraient acquérir de l'expérience dans ce domaine. Les bénévoles peuvent, par ailleurs, être des gens soucieux de contribuer à la vie de la communauté ou de servir une cause qu'ils jugent importante. Les travaux bénévoles donnent parfois lieu à des annonces, mais les étudiants peuvent aussi s'adresser aux employeurs pour leur demander s'ils pourraient être recrutés à titre bénévole afin d'acquérir une expérience professionnelle.

### ***Mentors et modèles***

Il peut être utile pour les étudiants de trouver des mentors ou des personnes qui leur serviront de modèles de conduite. Un mentor est en général quelqu'un qui joue le rôle de guide pour un étudiant. Par exemple, un(e) étudiant(e) qui envisage de devenir docteur peut entrer en contact avec un docteur expérimenté de la communauté et le consulter à l'occasion sur ce qu'implique l'exercice de la médecine. Le mentor fait bénéficier l'étudiant(e) de son expérience, de ses conseils et de son exemple.

Les modèles de conduite sont semblables aux mentors. Ce sont des gens doués de grandes qualités qui constituent de bons exemples que les étudiants peuvent souhaiter imiter. Un(e) étudiant(e) peut avoir de nombreux modèles de conduite qui concrétisent les divers rôles sociaux. Par exemple, un modèle de conduite peut être un bon exemple de travailleur dévoué et un autre modèle un bon exemple de

parent attentionné. L'encadrement assuré par un mentor ressemble davantage à une espèce d'apprentissage non structuré.

### ***Les foires à l'emploi***

Les foires à l'emploi peuvent être organisées par des établissements d'enseignement supérieur ou par la communauté. Une foire à l'emploi est un grand événement auquel de nombreux employeurs sont invités à participer. Les employeurs représentent leurs entreprises et sont, à ce titre, en mesure de parler de leur entreprise avec les étudiants que cela intéresse sans avoir nécessairement des offres d'emploi à proposer. Quant aux demandeurs, ils se rendent à ces foires pour se renseigner sur un grand nombre d'entreprises et pour recueillir auprès des employeurs davantage d'informations sur les emplois qui pourront être disponibles quand ils auront terminé leur formation. Les foires à l'emploi constituent également une occasion pour les étudiants d'avoir accès à des ressources qui leur permettront d'améliorer leurs méthodes de recherche d'un emploi. Lorsque les employeurs souhaitent recruter du personnel, ils peuvent organiser de brefs entretiens avec les étudiants. Les foires à l'emploi constituent un moyen peu coûteux de ménager des rencontres entre employeurs et employés éventuels.

La tenue de foires à l'emploi peut également être envisagée dans les régions où il existe un problème de chômage. Dans ces cas, les orienteurs et conseillers d'orientation professionnelle de l'université peuvent se concerter avec les employeurs pour renseigner les étudiants sur les possibilités en matière de travail indépendant ou de formation.

### **Conséquences à prévoir**

Les conséquences que comportent la mise à disposition des ressources énumérées dans le présent guide varient quelque peu suivant le contexte culturel. Les étudiants devraient estimer que ces ressources leur sont vraiment d'un grand secours dans le processus de recherche d'un emploi et de l'organisation de leur carrière. Mais d'autres considérations importantes sont à retenir. Il se peut, d'une part, que dans ces conditions le processus de prise de décisions ménage aux étudiants davantage de débouchés et de possibilités d'emploi, ce qui constitue en général un avantage. Mais, d'autre part, certains étudiants peuvent décider, par exemple, de quitter leur village et la ferme familiale pour travailler dans un environnement urbain. Des décisions de ce genre peuvent entraîner des conséquences pour les membres de la famille immédiate et élargie ainsi que pour l'avenir du village ou de la ferme.

## Limites

Le présent manuel constitue un point de départ pour l'ouverture d'un centre d'orientation professionnelle implanté dans un établissement d'enseignement supérieur. Les participants au projet ont formulé un certain nombre de suggestions qui en dépassent la portée. Mais ces idées sont dignes de retenir l'attention pour de futurs projets et elles ont été incluses dans l'appendice F.

## Réflexions finales

L'objectif du présent manuel est de dispenser des conseils pratiques en vue de l'ouverture d'un centre d'orientation professionnelle en milieu universitaire. Le domaine de l'orientation professionnelle est en constante évolution pour tenir compte des changements de la société et du monde du travail. Les lecteurs sont encouragés à se mettre en rapport avec l'un ou l'autre des membres du comité de rédaction ou des participants au projet pour plus ample information ou assistance, le cas échéant.

Les recommandations finales fournies par Margaret Dane sont notamment les suivantes:

- Il faut collaborer avec d'autres spécialistes en la matière et partager les informations, les sources, les données d'expérience, les techniques, la pratique et les normes de qualité.
- Etablir des rapports solides avec les employeurs.
- Recruter les meilleurs personnels possibles et continuer à les former - en les affectant à des tâches qui leur conviennent.

## **Section III – Ressources et contacts**

---

### **Appendice A : Comité de rédaction**

Angela Post, Ph. D  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
Counselling Services  
e-mail: [angela.post@ubc.ca](mailto:angela.post@ubc.ca)

William Borgen, Ph. D  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
e-mail: [borgen@interchange.ubc.ca](mailto:borgen@interchange.ubc.ca)

Norman Amundson, Ph. D  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
e-mail: [norman.e.amundson@ubc.ca](mailto:norman.e.amundson@ubc.ca)

Cheryl Washburn, Ph. D  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
Counselling Services  
e-mail: [cheryl.washburn@ubc.ca](mailto:cheryl.washburn@ubc.ca)

## Appendice B : Liste des participants au projet

Dr. Oyaziwo O. Aluede  
Guidance & Counselling Group  
Dpt. of Educational Foundations  
Ambrose Alli University  
P. M. B. 14, Ekpoma 310001, Nigeria  
Télécopie: 234 52 257094  
e-mail: oyaziwoaluede@yahoo.com

The Association of Graduate Careers Advisory Service (AGCAS)  
Ms. Lesley Knaggs, Présidente  
Careers Service, Lancaster University  
Reception Lodge, Bailrigg  
Lancaster, LA 1 4YW  
Tél: 01524 593 629  
e-mail: L.Knaggs@lancaster.ac.uk

AGCAS Chief Executive  
Judith Secker  
Mobile: 07946 569 439  
Télécopie: 020 7394 7376  
e-mail: agcas-eco@cherry-garden.demon.co.uk

Charles P. Chen, Ph.D, CCC  
Assistant Professor  
Counselling Psychology Program,  
Department of Adult Education, Community Development  
and Counselling Psychology  
Ontario Institute for Studies in Education of the  
University of Toronto (OISE/UT)  
7th Floor, Room 7-223  
252 Bloor Street West,  
Toronto, Ontario, Canada M5S 1V6  
Tél: (416)923 6641 ext 2485  
Télécopie: (416) 926 4749  
e-mail: cpchen@oise.utoronto.ca

Mrs. Margaret H. Dane  
FEDORA President  
Director, Office of Student & Academic Affairs  
Heriot-Watts University, Riccarton, GB- EDINBURGH, EH14 4AS  
Tel: 0044 (0) 131 451 8071, télécopie: 00 44 (0) 131 449 5153  
e-mail: M.Dane@hw.ac.uk

FEDORA, adresse du site web sur Internet: <http://www.fedora.eu.org>

AGCAS, adresse sur Internet (comprend de nombreux liens avec des organismes professionnels équivalents dans divers pays): <http://www.agcas.csu.ac.uk/>

Dr. Gerhart Rott  
FEDORA Vice-President  
(même adresse que ci-dessus)  
e-mail: rott@uni-wuppertal.de

Margot Griffiths  
Counselling Services, University of British Columbia  
Room 1200, 1874 East Mall  
Vancouver, B. C. Canada V6T 1Z1  
e-mail: margot.griffiths@ubc.ca

Edwin L. Herr, Ed. D.  
Distinguished Professor of Education  
Associate Dean for Graduate Studies, Research and Faculty Development  
College of Education  
The Pennsylvania State University  
304 CEDAR Building  
University Park, PA 16802  
USA  
e-mail: elh2@psu.edu

Peggy Hogan, BA FLMI  
Manager  
Senior Employment Counsellor  
Valemount Learning Centre  
99 Gorse Street, P. O. Box 789  
Valemount, BC V0E 2Z0  
Tel: 250 566 4601  
Télécopie: 250 566 4602  
[www.valemountlearningcentre.com](http://www.valemountlearningcentre.com)

Mary McMahon  
School of Learning and Development, Faculty of Education  
Queensland University of Technology  
Tel: 61 7 3864 3216  
Télécopie: 61 7 3864 3987  
e-mail: m.mcmahon@qut.edu.au

Annemarie Pitout  
Training Solutions  
Bloemfontein, Afrique du Sud  
e-mail: servicef@netdial.co.za

Prof. Paolo Valerio  
Unità di Psicologia Clinica e Psicoanalisi Applicata  
Università degli Studi di Napoli "Federico II"  
Via S. Pansini 5  
80131 Napoli  
Italia  
e-mail: valerio@unina.it

Carlos y Shirley Vargas  
Casilla 13308, La Paz, Bolivia  
e-mail: cfsmvargas@hotmail.com

Gudbjorg Vilhjamsdottir, CAFCO, MA.  
Assistant Professor in School Counseling  
Faculty of Social Science, Oddi  
Université d'Islande  
Tel: 354 525 4518  
Télécopie: 354 552 6806  
e-mail: gudvil@hi.is

Sandra Wiens  
5781 Prince Albert St.  
Vancouver, BC, Canada V5W 3E1  
e-mail: vicw@pacificcoast.net

## **Appendice C : Lettre de réflexions sur le manuel**

De janvier à avril 2001, j'ai exercé les fonctions de chargée de cours invitée à l'Université Tumaini à Iringa (Tanzanie). J'ai également été membre d'un comité chargé d'élaborer le programme d'études d'un projet de mastère en psychologie appliquée à l'orientation.

La Tanzanie est un pays où le concept même d'orientation est totalement neuf. Mon rôle à l'Université Tumaini était de présenter ce concept et de contribuer à la formulation et à la compréhension du sens de ce concept. Pour ce faire, j'ai étudié en profondeur avec des Tanzaniens leur expérience pratique et leurs notions théoriques dans ce domaine - au sein de la famille, de la communauté ou dans un contexte religieux. Je leur ai donné un aperçu général de ce en quoi consiste l'orientation et, élément très important dans cette culture, de ce que n'englobe pas ce concept. J'ai enseigné les techniques de base de l'orientation à des étudiants en théologie et en pédagogie et j'ai un peu pratiqué moi-même l'orientation dans la communauté avec l'aide d'un interprète qui était aussi un orienteur qualifié.

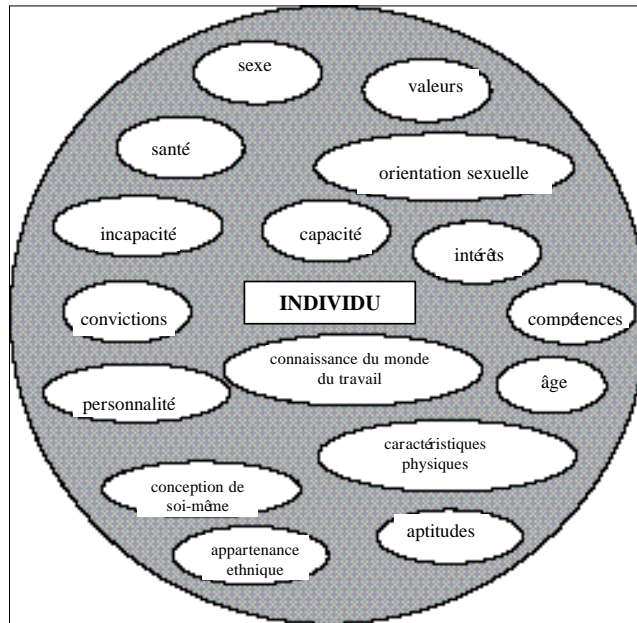
La présentation des principes de l'orientation dans un contexte universitaire comprenait naturellement une étude de l'orientation professionnelle et j'ai trouvé votre guide très utile. Il est tout à fait accessible. J'ai été en mesure de bien structurer notre débat en l'axant sur les composantes essentielles d'un centre d'orientation professionnelle. Si l'Université Tumaini a encore beaucoup de chemin à faire avant d'ouvrir un centre de ce type, votre guide a été pour le corps enseignant un fil conducteur et l'a rempli d'espoir en lui faisant comprendre que c'était à sa portée. L'informatique demeure un casse-tête et les ressources financières sont rares; néanmoins, votre guide a été une source d'inspiration et a permis de fixer des priorités. Il était important de souligner que le lancement d'un projet est toujours méritoire. Le concept d'un programme d'étudiants-orienteurs a été débattu, ainsi que l'organisation d'une journée de l'orientation professionnelle axée sur le curriculum vitae, les techniques de l'entretien et l'établissement de réseaux. Un bon début très prometteur.

La force du document tient pour moi à sa relative brièveté. Il m'a été extrêmement utile de disposer d'éléments importants clairement présentés sans inventaires détaillés de la documentation à ce sujet ni explications trop longues des fondements théoriques. Votre guide réussit le tour de force d'être à la fois complet et succinct. Je m'en suis servie à l'Université Tumaini et à l'école normale d'instituteurs et l'ai trouvé adaptable dans un cas comme dans l'autre. Il est extrêmement clair et bien écrit. Lors de la première présentation d'un concept, votre guide m'a été d'un grand secours grâce à sa manière de l'exposer à grands traits sans sacrifier la profondeur.

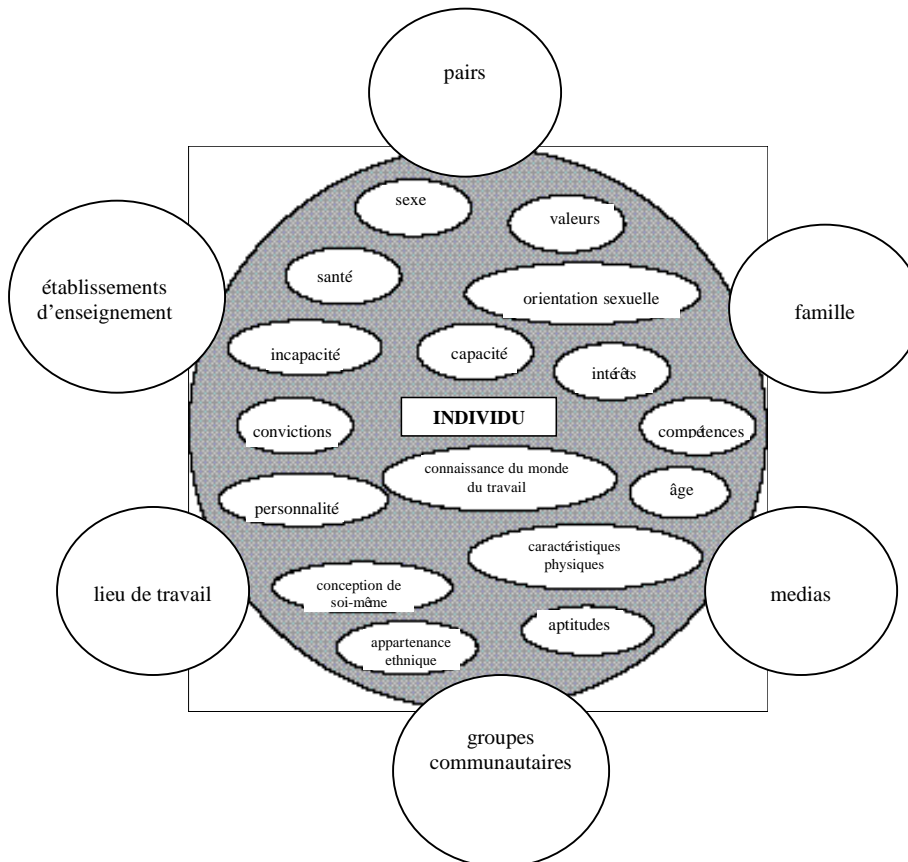
Les Tanzaniens sont fortement conscients de la nécessité de développer l'auto-analyse. Ils se heurtent à des problèmes ardues dans les secteurs de la santé, de l'urbanisation et des infrastructures et estiment que le changement doit commencer au niveau individuel - avec un appui à l'épanouissement personnel. J'ai trouvé passionnant de contribuer à l'ouverture du débat sur le renforcement du potentiel humain en Tanzanie et votre guide m'a été d'une aide précieuse. Je vous remercie infiniment de m'en avoir fait bénéficier.

Margot Griffiths

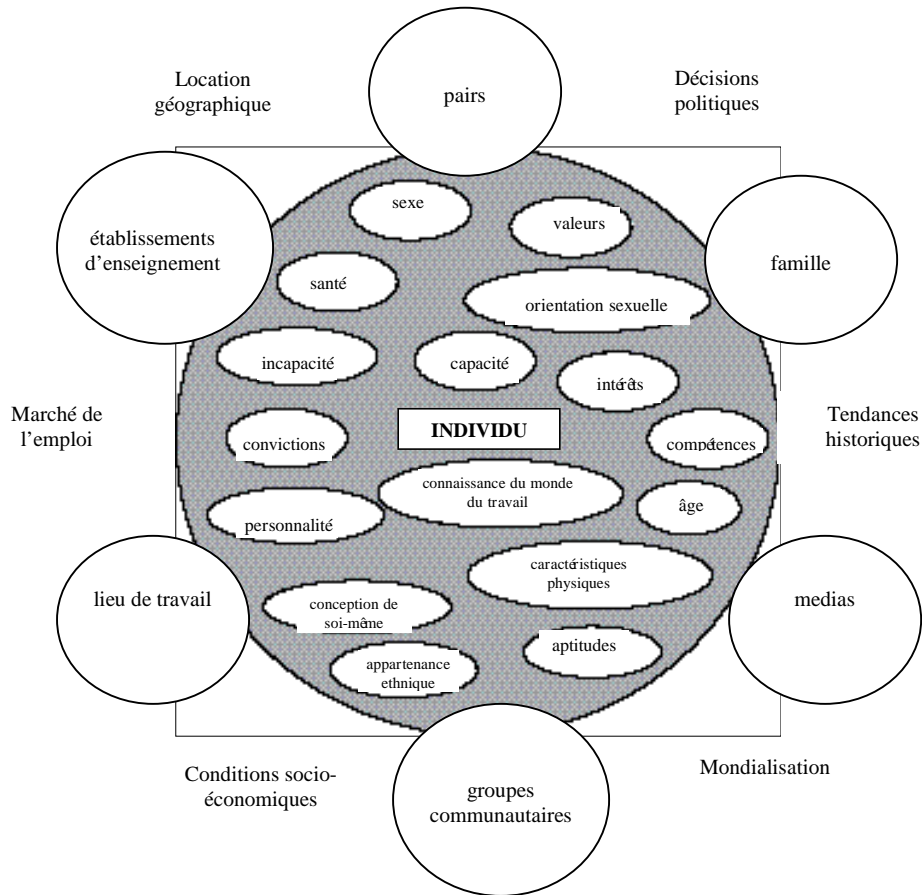
## Appendice D : Représentation schématique de la carrière



Le système individuel



Le système social



**Le système socio-environnemental**

## Appendice E: Liste de contrôle

### *Enquête sur les carrières / Recherche d'un emploi*

#### *Auto-analyse:*

- Quelles sont mes valeurs?
- Quelles sont mes compétences et aptitudes?
- Quels sont mes centres d'intérêt?
- Quelle est ma personnalité?
- Quels autres rôles sociaux sont importants pour moi en dehors de mon métier ou de ma profession?
- Quelles influences familiales et culturelles vont s'exercer sur mon parcours professionnel?

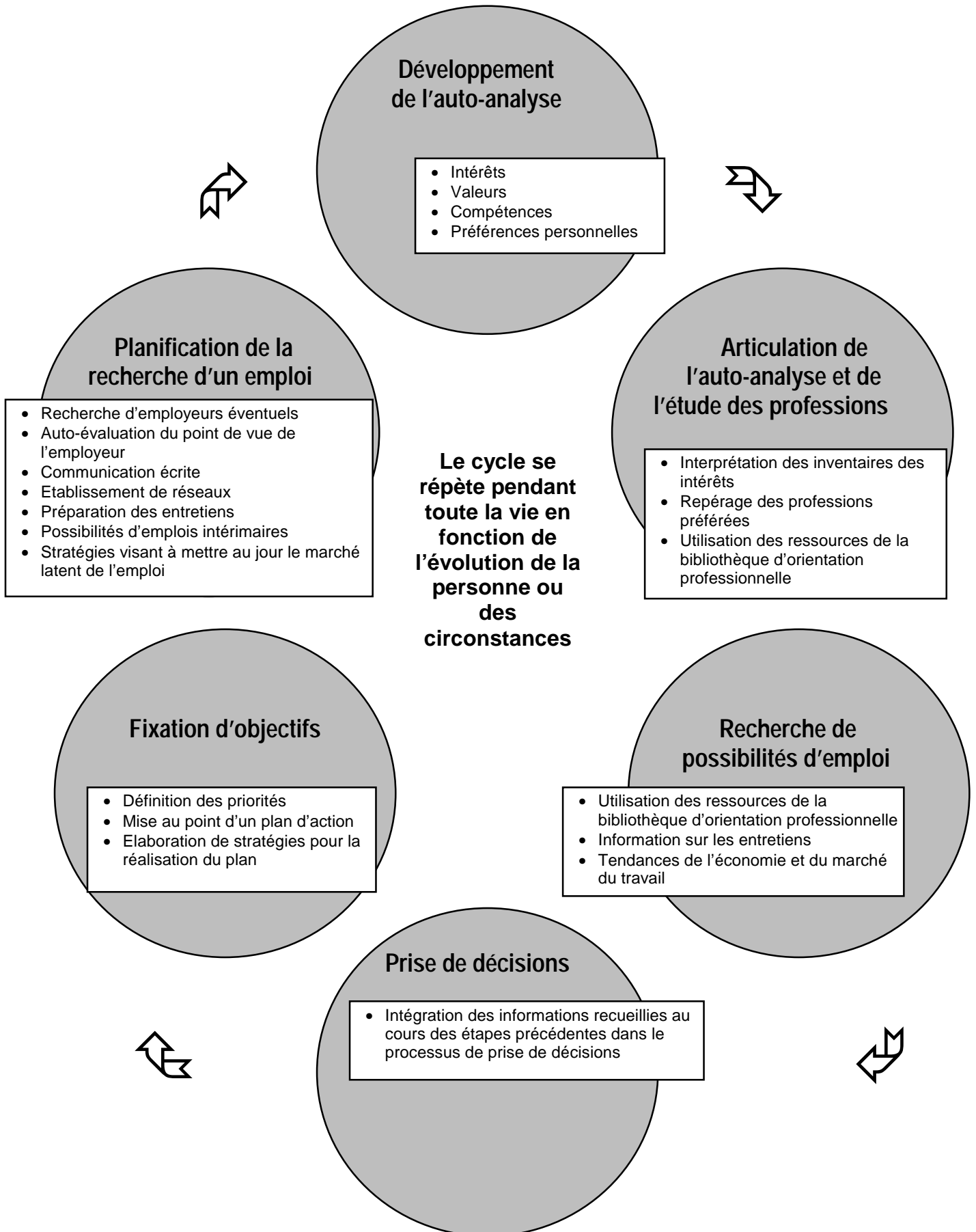
#### *Analyse des possibilités d'emploi:*

- Pour quels types de professions et d'emplois suis-je qualifié(e)?
- Quelle est l'étendue de mes connaissances dans les domaines suivants (définition d'emploi, rémunération, conditions de travail, perspectives d'avancement, demande dans ce secteur, types de tâches à exécuter etc.)?
- Quelles sont mes options? (possibilités: poursuite des études ou de la formation, journées d'observation/ stages/ bénévolat conçus comme des tremplins en vue d'un emploi à long terme)
- Quels sont mes objectifs à court et à long terme?
- Comment dois-je prendre des décisions concernant ces options?

#### *Recherche d'un emploi:*

- Ai-je un curriculum vitae et une lettre de couverture à jour?
- Que dois-je savoir avant tout entretien préalable à un recrutement?
- Ai-je bien établi des contacts avec les employeurs éventuels?

Appendice F : Cycle d'organisation de la carrière



## **Appendice G: Prochaines étapes**

### ***Futurs domaines de recherche***

1. Mettre au point un programme d'enseignement de l'orientation professionnelle adapté aux universités des pays en développement qui n'offrent pas de formation particulière dans cette discipline. Sinon, assurer un accès à des programmes d'enseignement à distance de l'orientation professionnelle.
2. Dans les pays où le taux de chômage est élevé, les étudiants peuvent être attirés par un métier parce qu'il leur semble faire l'objet d'une forte demande sur le marché de l'emploi, ou pour des raisons de revenu ou de prestige. Quand ils comprennent que ce métier ne leur convient pas, ils abandonnent leur formation ou ce domaine professionnel. Les nouvelles recherches pourraient porter sur les moyens de sensibiliser les étudiants à l'importance que revêt le choix d'une profession appropriée, de les encourager à poursuivre leur formation, ainsi que de les inciter à envisager des formules de travail indépendant et de création d'entreprises dans les secteurs fortement touchés par le chômage.
3. Mettre au point un système de classement des professions dans les pays où il est difficile d'obtenir des informations de ce type.
4. Instituer un service d'information sur le marché de l'emploi chargé de suivre les tendances de ce marché, y compris les secteurs de croissance et de repli aux niveaux régional et national.
5. S'efforcer de combler le fossé entre les générations dans tous les cas où les étudiants poursuivant des études en milieu urbain ont des parents vivant en milieu rural et analphabètes.
6. Trouver les moyens de permettre aux personnes vivant en milieu rural d'avoir accès à l'éducation en utilisant des ressources comme l'internet.
7. Etablir une liste des adresses sur le web des sites d'information sur les professions dans le monde entier.
8. Mettre au point et/ou adapter des instruments d'évaluation des carrières adaptés au contexte culturel de pays donnés.
9. Elaborer et/ou adapter des critères de pratique professionnelle de l'orientation dans les pays en développement.

## Références

- Aluede O. O. (1996). « Employment situation in Nigeria: Implications for counselling », *Journal of Teacher Education and Teaching*, 2(1), pp.77-87.
- Brown D. & Brooks L. (1991) *Career Counseling Techniques*. Boston, Allyn and Bacon.
- Crozier S., Dobbs J; Douglas K. & Hung J. (1998). Career counselling position paper. Canadian University and College Counselling Association.
- Gannon, Martin J. and associates (1994). *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys through 17 Countries*. Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Herr E. L. (2000). « Collaboration, partnership, policy and practice in career development ». *The Career Development Quarterly*, 48, pp. 293-300.
- Herr E. L. & Cramer S.H. (1996). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. New York, Longman.
- Kirk J. K. (2000). « Web-assisted career counseling ». *Journal of Employment Counseling*, 37, pp.146-159.
- Ludeman R. B. (Ed) (2000). *The role of student affairs and services in higher education: a practical manual for developing, implementing and assessing student affairs, programs and services*, UNESCO.
- Osipow S & Fitzgerald L. F. (1996). *Theories of Career Development*. Boston, Allyn & Bacon.
- Patton W. & McMahon M. (1999). *Career development and systems theory: a new relationship*. Pacific Grove, CA, Brooks/Cole Publishing.
- Sampson Jr. J. P., Watts A. G., Palmer M. & Hughes D. (2000). International collaboration in translating career theory to practice. *The Career Development Quarterly*, 48, pp.332-339.
- Sears S. (1982) A definition of career guidance terms: a National Vocational Guidance Association perspective, *Vocational Guidance Quarterly*, 31, pp.137-143.
- Stead G. B. & Harrington T. F. (2000). A process perspective of international research collaboration. *The Career Development Quarterly*, 48, pp. 323-331.

Watts A. G. (1997). *Strategic Directions for Career Services in Higher Education*, AGCAS/NICEC/CRAC, Cambridge.

Watts A. G., Law B., Killeen J., Kidd J. & Hawthorn R. (1996). *Rethinking Careers Education and Guidance - Theory, Policy and Practice*. Londres, Routledge.

Watts A. G. & Van Esbroeck R. (1998). *New Skills for New Futures - Higher Education Guidance and Counselling in the European Union*. Presses de l'Université libre de Bruxelles & FEDORA.