



**GROUPE PROVINCIAL DE SOUTIEN**  
**pour une approche orientante à l'école**

**GUIDE POUR L'INFORMATION ET L'ORIENTATION  
SCOLAIRES ET PROFESSIONNELLES**

**(3e cycle du primaire et secondaire, secteur jeunes)**

**Pierrette Dupont**

Professeure émérite

**Marcelle Gingras**

Professeure et conseillère d'orientation

**Denis Marceau**

Vice-recteur à l'enseignement  
et conseiller d'orientation

*Avec la collaboration de*

Jacques Beaudet, directeur des services de  
l'enseignement et conseiller d'orientation

Pascale Blanchard, conseillère d'orientation

Gérald Dubois, conseiller d'orientation

# GUIDE POUR L'INFORMATION ET L'ORIENTATION SCOLAIRES ET PROFESSIONNELLES (3<sup>e</sup> cycle du primaire et secondaire, secteur jeunes)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>DÉFINITIONS DE TERMES</b> .....	<b>5</b>
<i>Carrière</i> .....	5
<i>Travail</i> .....	5
<i>Développement de carrière</i> .....	6
<i>Profession</i> .....	6
<i>Emploi</i> .....	6
<i>Entreprise et institution</i> .....	6
<i>Exploration professionnelle</i> .....	6
<b>FINALITÉS</b> .....	<b>6</b>
<b>BASES CONCEPTUELLES</b> .....	<b>8</b>
<b>Gati, Krausz et Osipow (typologie des difficultés en matière de prise de décision)</b> .....	<b>9</b>
<b>Gottfredson (conception cognitive-développementale)</b> .....	<b>9</b>
<b>Super (développement de carrière, concept de soi, exploration professionnelle)</b> .....	<b>10</b>
<b>Holland (typologie des intérêts professionnels)</b> .....	<b>11</b>
<b>Lent, Brown et Hackett (perspective sociale cognitive)</b> .....	<b>12</b>
<b>Peterson, Sampson, Reardon et Lenz (approche cognitive du traitement de l'information)</b> .....	<b>12</b>
<b>Young, Valach et Collin (approche contextuelle du développement de carrière)</b> .....	<b>12</b>
<b>Patton et McMahon (théorie des systèmes relative au développement de carrière)</b> .....	<b>13</b>

---

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte

Law (théorie de l'apprentissage à la carrière) .....	13
Krumboltz et Mitchell (théorie de la prise de décision axée sur l'apprentissage).....	13
Hoyt (concept du « career education »).....	14
<b>ORIENTATION ET ENTREPRENEURIAT ET AUTRES DOMAINES GÉNÉRAUX DE FORMATION .....</b>	<b>15</b>
<b>LIENS AVEC LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES .....</b>	<b>15</b>
<b>LIENS AVEC LES COMPÉTENCES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>16</b>
<b>COMPÉTENCES LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE .....</b>	<b>16</b>
<b><i>3<sup>E</sup> CYCLE DU PRIMAIRE (5<sup>E</sup> ET 6<sup>E</sup> ANNÉES)</i></b> .....	<b>16</b>
<b>I. Prise de conscience de soi</b> .....	<b>16</b>
<b>II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail</b> .....	<b>17</b>
<i>Monde scolaire</i> .....	17
<i>Monde du travail</i> .....	17
<i>Lien école-travail</i> .....	18
<i>Recherche et utilisation des sources d'information et             d'orientation scolaires et professionnelles</i> .....	18
<b>III. Prise de décision et transition</b> .....	<b>18</b>
<b><i>1<sup>ER</sup> CYCLE SECONDAIRE</i></b> .....	<b>19</b>
<b>I. Connaissance de soi</b> .....	<b>19</b>
<b>II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail</b> .....	<b>19</b>
<i>Monde scolaire</i> .....	19
<i>Monde du travail</i> .....	19
<i>Lien école-travail</i> .....	20
<i>Recherche et utilisation des sources d'information et             d'orientation scolaires et professionnelles</i> .....	20
<b>III. Prise de décision et transition</b> .....	<b>20</b>
<b><i>SECONDAIRE III</i></b> .....	<b>21</b>
<b>I. Connaissance de soi</b> .....	<b>21</b>
<b>II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail</b> .....	<b>21</b>
<i>Monde scolaire</i> .....	21
<i>Monde du travail</i> .....	21
<i>Lien école-travail</i> .....	22

<i>Recherche et utilisation des sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles</i> .....	22
<b>III. Prise de décision et transition</b> .....	<b>22</b>
<b>SECONDAIRE IV</b> .....	<b>23</b>
<b>I. Connaissance de soi</b> .....	<b>23</b>
<b>II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail</b> .....	<b>23</b>
<i>Monde scolaire</i> .....	23
<i>Monde du travail</i> .....	23
<i>Lien école-travail</i> .....	24
<i>Recherche et utilisation de sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles</i> .....	24
<b>III. Prise de décision et transition</b> .....	<b>25</b>
<b>SECONDAIRE V</b> .....	<b>25</b>
<b>I. Connaissance de soi</b> .....	<b>25</b>
<b>II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail</b> .....	<b>25</b>
<i>Monde scolaire</i> .....	25
<i>Monde du travail</i> .....	26
<i>Lien école-travail</i> .....	26
<i>Recherche et utilisation des sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles</i> .....	27
<b>III. Prise de décision et transition</b> .....	<b>27</b>
<b>ÉLÉMENTS DE CONTENU DU GUIDE POUR L'IOSP (POUR PLUS DE DÉTAILS, VOIR L'ANNEXE III)</b> .....	<b>27</b>
<b>Connaissance de soi au regard des professions</b> .....	<b>27</b>
<b>Monde du travail</b> .....	<b>28</b>
<b>Monde scolaire</b> .....	<b>28</b>
<b>Prise de décision et transition</b> .....	<b>28</b>
<b>STRATÉGIES ET ACTIVITÉS D'IOSP</b> .....	<b>28</b>
<b>Définition d'une stratégie d'iosp</b> .....	<b>28</b>
<b>Thèmes, regroupements de professions et stratégies d'iosp</b> .....	<b>29</b>
<b>Types de stratégies et d'activités d'iosp et rôles des enseignants et des conseillers d'orientation</b> .....	<b>31</b>
<b>Ressources requises</b> .....	<b>33</b>
<b>Évaluation des résultats</b> .....	<b>33</b>

## **RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....35**

- ANNEXE I : L'approche orientante : contributions des théories et des études reliées au développement de carrière
- ANNEXE II : Compétences liées au développement de carrière
- ANNEXE III : Éléments de contenu du guide pour l'iosp
- ANNEXE IV : Professions en lien avec les disciplines et la formation requise (à venir)
- ANNEXE V : Ressources d'un centre de documentation scolaire et professionnelle (à venir)

# GUIDE POUR L'INFORMATION ET L'ORIENTATION SCOLAIRES ET PROFESSIONNELLES (3<sup>e</sup> cycle du primaire et secondaire, secteur jeunes)

## INTRODUCTION

Ce guide pour l'iosp s'inscrit d'une façon particulière dans le domaine général de formation prévu au programme des élèves du 3<sup>e</sup> cycle du primaire et du secondaire qui s'intitule « Orientation et entrepreneuriat » ainsi que dans le programme de services d'aide (volet IOSP) des services complémentaires. Il paraît absolument nécessaire pour :

- s'assurer d'implanter dans le projet éducatif une approche orientante impliquant tous les partenaires de l'école, de la famille et de la communauté.
- spécifier des compétences liées au développement de carrière pour chaque niveau et cycle d'étude afin d'éviter de trop nombreuses répétitions et d'oublier des éléments essentiels susceptibles d'aider les élèves à mieux préparer leurs transitions et leurs choix scolaires et professionnels.
- proposer des stratégies et des activités éducatives orientantes diversifiées et appropriées aux clientèles et aux compétences visées.
- distinguer clairement les rôles respectifs des conseillers d'orientation (et des conseillers en information s'il y a lieu) de ceux des enseignants concernant les compétences liées au développement de carrière à chaque niveau d'études.
- s'assurer de l'évaluation des résultats.

## DÉFINITIONS DE TERMES

Il apparaît important que tous les intervenants donnent la même signification aux termes utilisés dans ce programme d'iosp. Nous proposons les suivantes :

### *Carrière*

La carrière, c'est toute la vie de travail d'un individu. Autrement dit, c'est la suite et la totalité des expériences de travail, rémunérées ou non, d'un individu au cours de sa vie.

### *Travail*

On doit distinguer le travail de l'emploi, ce dernier étant une activité rémunérée par une organisation tandis que le travail n'est pas nécessairement une activité rémunérée. On peut travailler pour soi ou pour les autres, à la maison, à l'école, dans un centre de bénévolat, dans une entreprise, etc.

### *Développement de carrière*

Le développement de carrière peut être défini comme un processus constitué des différentes étapes que vit et traverse un individu pour réaliser sa carrière (ou vie de travail) tout au long de sa vie. Ce processus est influencé par différents facteurs psychologiques, économiques et sociaux qui sont reliés à l'individu, à son environnement (famille, école, pairs, etc.) et au marché du travail.

### *Profession*

Ce terme désigne l'ensemble des tâches ou des fonctions qu'une personne peut exercer dans différentes entreprises ou institutions. Comme on parle généralement d'orientation professionnelle, de choix professionnel, d'exploration professionnelle ou même de classification des professions, il paraît préférable d'utiliser ce terme.

### *Emploi*

On parle généralement d'un emploi quand il est question du travail rémunéré qu'une personne accomplit dans une entreprise ou une institution.

### *Entreprise et institution*

On entend tous les types d'organisations qui emploient des travailleurs ou qui sont autonomes.

### *Exploration professionnelle*

L'exploration professionnelle est un ensemble d'activités réalisées à l'école et en dehors de l'école, qui permettent à l'élève de mieux connaître les professions et les réalités du monde du travail et en même temps de découvrir ses goûts, ses habiletés, ses qualités, ses valeurs, etc. L'exploration de diverses professions stimule l'exploration de soi chez le jeune, ce qui l'amène à découvrir des domaines qui l'intéressent davantage et à effectuer des recherches plus précises sur des professions susceptibles de correspondre à ses goûts et à ses aptitudes.

(Ces définitions sont tirées de « Le petit Magazine des services complémentaires » *L'exploration professionnelle au primaire, un outil pour la réussite*, Édition spéciale- automne 2001, ministère de l'Éducation).

## **FINALITÉS**

Les finalités de ce guide sont les suivantes :

1. Favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des élèves ainsi que leur insertion et leur adaptation professionnelles futures.

L'exploration professionnelle s'avère indispensable au jeune pour mieux se connaître, pour se découvrir de nouveaux intérêts, de nouvelles habiletés, de nouvelles qualités à travers les nombreuses possibilités professionnelles existantes dans le monde du travail, pour savoir si telle profession ou tel emploi l'intéresse, pour qu'émergent des buts, des projets professionnels réalistes et motivants. Dès le milieu des études secondaires, certains élèves devront cristalliser des préférences professionnelles générales pour être en mesure de choisir parmi certaines options de cours offertes dans leur école, d'autres devront spécifier leur préférence professionnelle en

secondaire III, IV ou V afin de s'inscrire dans un programme de formation professionnelle qui leur convient ou dans un domaine de formation générale au collège (après secondaire V); enfin d'autres tenteront d'actualiser leur préférence professionnelle en s'engageant dans un emploi ou dans un programme menant à une profession donnée.

Certains prétendent qu'il est inutile d'amener le jeune à s'informer sur les nombreuses professions parce que celles-ci changent continuellement. Il convient alors de réfléchir aux questions suivantes. Comment un jeune peut-il se fixer des buts, avoir des projets professionnels maintenant sans entrevoir des perspectives professionnelles possibles? Les programmes de formation professionnelle parmi lesquels on lui demande de choisir n'existent-ils pas d'abord pour répondre aux besoins actuels du marché du travail? Ces programmes ne peuvent certainement pas être développés à partir d'une réalité inexistante. Cesse-t-on d'enseigner les sciences et la technologie parce qu'elles changent constamment?

Ouvrir ses horizons professionnels, apprendre à s'informer de plusieurs façons, à se découvrir constamment, apprendre pourquoi et comment les professions et les personnes évoluent, comprendre comment les entreprises adaptent leur organisation et leurs exigences aux changements continus des réalités du marché du travail, saisir les exigences des employeurs et développer de bonnes habitudes et des attitudes de travail positives, tout cela n'est-il pas susceptible de favoriser non seulement une meilleure orientation de l'individu mais aussi son insertion et son adaptation professionnelles tout au long de sa vie?

## 2. Motiver les élèves, favoriser leur réussite éducative en donnant un sens à leurs apprentissages.

On peut, entre autres moyens bien sûr, donner un sens aux apprentissages scolaires (tant les connaissances que les habitudes et les attitudes de travail) de l'élève en établissant un lien avec leur utilité dans les diverses professions et fonctions dans les milieux de travail. Motiver l'élève dans ses études actuelles, c'est l'aider à se découvrir des talents, à se fixer des buts, à développer des projets d'avenir à partir d'une réalité existante dans le monde du travail. On connaît la controverse existante à propos d'une visée trop utilitariste de l'éducation, d'une vision de l'orientation trop centrée sur le marché du travail plutôt que sur l'élève. Pourquoi ne pourrait-on pas préparer l'individu en même temps à sa vie en général et à sa vie de travail? Pourquoi ne serait-il pas possible de concilier l'intérêt de l'individu et l'intérêt du marché du travail puisque chacun d'eux a besoin de l'autre?

Afin de justifier cette finalité du guide pour l'iosp, reprenons des extraits des volumes intitulés « Pour un enseignement stratégique » (Tardif, 1992) et « La motivation en contexte scolaire » (Viau, 1994).

*« Plus l'enseignant rend explicite à l'élève la signification des activités qu'il présente et plus ce dernier reconnaît cette signification, plus il attribue de l'importance à ces activités... Dans le cadre scolaire, l'élève poursuit essentiellement des buts utilitaires et fonctionnels; c'est par ce biais qu'il accorde de la valeur aux activités... On pourrait conclure que l'élève accepte de s'engager et de participer, qu'il est motivé, dans la mesure où il reconnaît que la tâche présentée a des retombées utiles et fonctionnelles dans sa vie actuelle et future » (Tardif, 1992, p. 118-119) « Sur le plan des systèmes perceptuels, plus l'élève reconnaît que les tâches présentées*



*entretiennent des liens avec ce qui se passe en dehors de la classe, avec des connaissances nécessaires socialement et professionnellement, plus il ressent le goût et même le besoin de s'engager et de participer » (Tardif, 1992). Pour Viau (1994), la motivation en contexte scolaire est « un état dynamique qui a ses origines dans les perceptions qu'un élève a de lui-même et de son environnement et qui l'incite à choisir une activité, à s'y engager et à persévérer dans son accomplissement afin d'atteindre un but » (p. 7).*

### 3. Donner aux élèves une culture du monde du travail

Pour certaines personnes, il faut répondre aux demandes d'information des élèves sur les professions et le monde du travail seulement quand ils en expriment le besoin. Il y a trop de données et ils ne s'y intéressent pas si cela ne répond pas à leurs intérêts. A-t-on jamais songé à suspendre l'enseignement de l'histoire, de la géographie ou autres matières parce que les élèves n'en voient pas l'intérêt? Comment peuvent-ils s'intéresser à quelques choses qu'ils ne connaissent pas? Tous les jeunes, et en particulier ceux des milieux défavorisés, n'ont-ils pas droit à une information complète et exacte sur le monde scolaire et le monde du travail pour faire leurs choix scolaires et professionnels? Bien sûr, cela ne s'oppose pas à l'idée qu'il faut respecter l'intérêt des élèves et répondre à leurs besoins d'orientation. Mais pourquoi ne serait-il pas intéressant pour eux d'apprendre, de découvrir, d'acquérir une certaine culture du monde du travail? N'a-t-on pas tous appris des choses très intéressantes par exemple en écoutant une personne parler de son travail ou en visitant une entreprise de fabrication ou de services? Si de telles données de l'environnement n'intéressent pas le jeune, ne serait-ce pas dû en grande partie aux modes d'apprentissage proposés qui sont trop peu concrets et expérientiels comme les jeunes l'ont affirmé à plusieurs reprises? (Conseil supérieur de l'éducation, 1989).

Pour Sierra (1999), « il faut aider les élèves à se construire une culture qui les rende capables de comprendre et d'agir dans la société où ils vivent et où ils vivront » (p. 337). Il insiste alors sur une éducation socio-professionnelle des élèves du secondaire, et à cette fin, il croit à la nécessité d'intégrer l'orientation dans les programmes scolaires d'une façon interdisciplinaire. Comprendre le monde du travail en tant que travailleur et citoyen pour l'influencer, y jouer un rôle actif dans l'économie, la société et la politique liées au travail, lui paraît d'une grande importance.

En fait, la carrière ou la vie de travail ne constitue-t-elle pas une partie importante de la vie de tout individu? Celui-ci n'a-t-il pas besoin de connaître certaines réalités du monde du travail ne serait-ce que pour comprendre les journaux, écouter les nouvelles à la télévision d'une façon intelligente? On sait que la dimension travail, rémunéré ou non, est intimement reliée aux autres aspects de la vie sociale, économique et culturelle d'un individu. Pour mieux s'adapter à son environnement, à son milieu de vie, pour mieux en comprendre l'évolution tant à l'échelle locale, nationale que planétaire, une culture du monde du travail s'avère nécessaire dans la culture générale de l'élève.

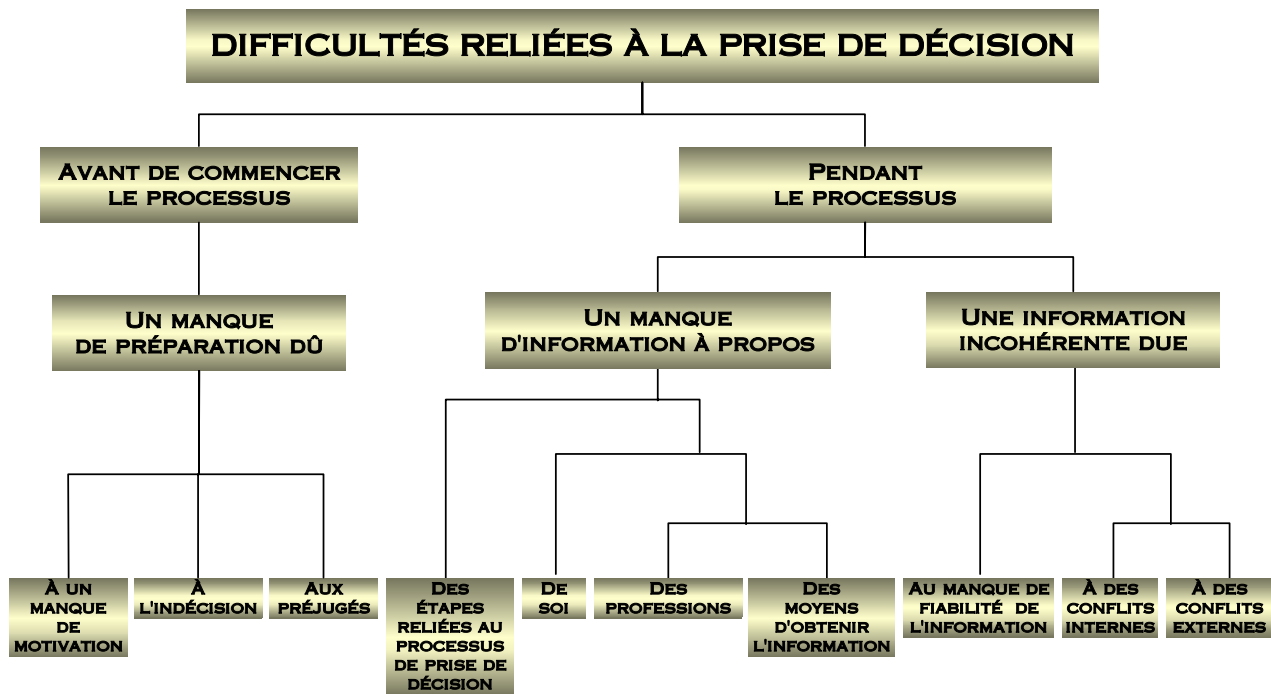
## **BASES CONCEPTUELLES**

À l'annexe I, on trouve un texte intitulé : « L'approche orientante : contributions des théories et des études reliées au développement de carrière ». En effet, plusieurs aspects des théories et des

études reliées au choix professionnel et au développement de carrière peuvent servir de bases conceptuelles pour définir les finalités, les compétences à développer et les stratégies éducatives à utiliser avec les clientèles de la 5<sup>e</sup> primaire à la fin du secondaire qui sont visées par ce guide pour l'iosp. Nous retiendrons ici seulement certains aspects de quelques unes de ces théories et études que nous présenterons d'ailleurs très brièvement.

**Gati, Krausz et Osipow** (typologie des difficultés en matière de prise de décision)

La typologie des difficultés pouvant être éprouvées par les jeunes dans leur démarche de prise de décision qui a été élaborée par Gati, Krausz et Osipow (1996), semble constituer une base intéressante pour cerner les compétences à développer en iosp. Voici une traduction libre du schéma représentant cette typologie.



Source: Gati, I., Krausz, M. et Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 520.

**Gottfredson** (conception cognitive-développementale)

Gottfredson a délimité quatre stades de restriction ou de délimitation des aspirations professionnelles qui intègrent le développement des images de soi et de celles des professions. Dans ce guide pour l'iosp, nous nous appuyons sur le troisième stade de restriction : orientation vers la valeur sociale (de 9 à 13 ans) et sur le quatrième stade de restriction : orientation vers le

soi interne (14 ans et plus); ils concernent la clientèle visée ici et justifient qu'on commence très tôt l'exploration professionnelle.

En effet, selon Gottfredson, les jeunes de 9 à 13 ans s'intéressent davantage aux professions valorisées socialement. « L'image de soi repose principalement sur des référents externes (p. ex. les évaluations des pairs et de la société). Les enfants commencent non seulement à juger du statut social des personnes et des professions, mais également à adopter des préférences professionnelles en fonction de leur classe sociale » (Bujold et Gingras, 2000, p. 151). Il apparaît donc important à cet âge (5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> primaires et 1<sup>e</sup> cycle du secondaire) de développer des stratégies d'exploration professionnelle axées davantage sur l'environnement plus immédiat du jeune (sa famille, son école, sa communauté de travail proche). À partir de secondaire III (vers 14 ans environ), « la définition de soi se fait davantage selon des critères internes (p.ex. les intérêts, la personnalité, les valeurs, les habiletés spécifiques). L'exploration des professions se limite à la zone de celles qu'ils jugent acceptables (l'espace social) » (Bujold et Gingras, 2000, p. 151).

Les principes de restriction des aspirations professionnelles énoncés par cette auteure rappellent qu'il faut élargir le plus possible les horizons professionnels de tous les jeunes (de milieux défavorisés ou non) et ce, dès le bas âge, afin d'éviter qu'ils réduisent leurs possibilités professionnelles; le rôle des représentations sociales étant très important dans la détermination de leurs préférences et leurs choix professionnels. En ce sens, certaines études ont démontré que les jeunes du primaire manquent de connaissances sur les professions et sur la valeur du travail. Environ la moitié seulement pourrait expliquer ce que font leur père et leur mère au travail. De plus, ils arrivent à nommer très peu de professions et ce sont toujours les mêmes. Les trois principes d'accessibilité formulés par Gottfredson démontrent aussi l'importance et l'influence de l'information scolaire et professionnelle.

### **Super** (développement de carrière, concept de soi, exploration professionnelle)

Dans la théorie de Super, nous puisons des assises conceptuelles à ce guide pour l'iosp principalement dans sa description des tâches développementales (cristallisation, spécification et réalisation d'une préférence professionnelle) ainsi que dans les attitudes et les comportements associés au stade d'exploration; nous nous inspirons aussi de ses études sur le concept de soi (formation du concept de soi, transposition des concepts de soi sur le plan professionnel et actualisation des concepts de soi) ainsi que de celles relatives au comportement exploratoire sur le plan vocationnel menées par son collègue Jordaan (in Super, 1963).

Dans ce guide pour l'iosp, l'exploration professionnelle se poursuit du début à la fin de la période concernée. La cristallisation d'une préférence professionnelle « est le moment où l'adolescent commence à formuler ses idées quant au domaine et au niveau des activités professionnelles qui lui conviendraient ». La spécification d'une préférence professionnelle « consiste en l'expression d'une préférence non pas générale mais spécifique pour un cours ou un programme de formation en vue d'une profession précise, ou pour un emploi qui pourrait servir de porte d'entrée dans un domaine donné. Notons qu'il s'agit de l'expression d'une préférence et non pas d'un engagement ». La réalisation ou l'actualisation d'une préférence se produit au moment où « le jeune doit traduire sa préférence spécifique en une réalité, qu'il doit actualiser son choix ... L'actualisation suppose qu'on passe à l'acte » (Bujold et Gingras, 2000, p. 106-107). Il faut

reconnaître que la marge n'est pas grande entre la spécification et la réalisation. Dans la réalité, chez l'élève du secondaire, les trois tâches peuvent survenir successivement ou presque en même temps, soit en secondaire III, IV ou V s'il doit faire un choix de formation professionnelle ou d'emploi; elles peuvent aussi se poursuivre au collégial général.

Chez Super qui a accordé une attention particulière au concept de soi vocationnel, tant le processus de formation du concept de soi qui peut se réaliser par l'exploration, la différenciation, l'identification, les jeux de rôles et le test de réalité que les façons dont se fait la transposition des concepts de soi sur le plan professionnel, constituent des bases intéressantes pour le développement des stratégies et des activités d'iosp.

Quant au comportement exploratoire sur le plan vocationnel, Jordaan le définit comme « les activités mentales ou physiques entreprises dans le but ou l'espoir plus ou moins conscient d'obtenir de l'information sur soi ou sur son environnement, ou de vérifier ou d'en arriver à fonder une conclusion ou une hypothèse qui aideront la personne à choisir une profession, à s'y préparer, à y entrer, à s'y adapter ou à y progresser » (trad. libre, Bujold et Gingras, 2000, p. 114). Il voit un tel comportement « comme permettant à la personne non seulement d'accumuler des données utilisables dans la formation des concepts de soi et sur les professions, mais aussi de vérifier et de modifier au besoin ces concepts au contact de la réalité » (Bujold et Gingras, 2000, p. 114). Les changements produits par l'exploration et décrits par Jordaan (1963, p. 59-60) guident l'élaboration de ce programme.

Dans un récent article, intitulé « Reinvigoring the Study of Vocational Exploration : A Framework for Research », Flum et Blustein (2000) affirment à nouveau l'importance de l'exploration professionnelle dans le développement de carrière d'un individu; ils confirment et complètent ainsi les études de Jordaan et de Super. « Pour eux, l'exploration professionnelle comprend l'évaluation de caractéristiques internes (ex. : valeurs, traits de personnalité, intérêts, habiletés) et l'exploration de possibilités et de contraintes externes relevant de contextes éducatifs, professionnels et relationnels » (voir annexe I).

Finalement, il ne faut pas oublier l'importance accordée par Super aux facteurs socio-économiques, en particulier la famille, comme déterminants du développement de la carrière d'un individu, facteurs qui doivent être considérés dans les compétences à faire acquérir aux élèves et dans les stratégies et interventions d'iosp à adopter.

### **Holland** (typologie des intérêts professionnels)

Les types de personnalité et les environnements (les catégories de professions) tels que définis et classifiés par Holland sont bien connus en orientation depuis plusieurs années. On peut s'en servir pour aider un élève à mieux se connaître lors d'interventions ou d'activités d'iosp individuelles ou en groupe ou pour ce que Holland appelle « l'aide relative à la carrière » (« career assistance »). Selon lui, les élèves doivent disposer d'une information sur eux-mêmes et sur le monde du travail qui soit accessible et continue plutôt que limitée à des moments précis de décision.

Étant donné l'importance des interactions personne-environnement dans la théorie de Holland et le fait que le choix d'une profession représente pour lui l'expression de la personnalité, un guide pour l'iosp selon l'approche orientante « devrait favoriser la mise en place de mesures grâce auxquelles les élèves peuvent acquérir des expériences dans des milieux ou environnements variés (ex : école, maison, communauté) et où ils peuvent entrer en contact avec des personnes de types différents de personnalité » (voir annexe I).

#### **Lent, Brown et Hackett** (perspective sociale cognitive)

Dans cette formulation, c'est principalement le concept d'efficacité (ou de compétence) personnelle qui retient notre attention compte tenu des liens qu'il entretient avec d'autres variables d'ordre personnel et environnemental lors du développement de carrière. Ces auteurs définissent ce concept comme les croyances que possède une personne concernant sa capacité de poser les actions requises pour réussir une tâche donnée. D'après eux, ces croyances peuvent être acquises ou modifiées par les expériences en lien avec l'apprentissage (ex. : performance scolaire) et par les réactions de l'entourage (ex. : encouragements). Ce concept semble donc un important facteur de motivation en regard du comportement humain, y compris le comportement vocationnel. De plus, ces auteurs ont intégré ce concept à l'intérieur des différents modèles qu'ils ont présentés pour expliquer entre autres le développement des intérêts et le choix professionnel (voir annexe I).

#### **Peterson, Sampson, Reardon et Lenz** (approche cognitive du traitement de l'information)

Ces auteurs ont développé une approche cognitive du traitement de l'information en vue de la prise de décision et de la résolution de problèmes d'orientation. Les diverses constituantes de leur modèle (voir annexe I) peuvent nous aider à comprendre les principaux éléments impliqués lors du choix professionnel (ex. : connaissance de soi, du monde scolaire et du monde du travail) ainsi que les principales habiletés (ou étapes) associées à la prise de décision vocationnelle.

#### **Young, Valach et Collin** (approche contextuelle du développement de carrière)

La première formulation élaborée par Young qui s'inspire de courants écologiques nous permet notamment de rendre compte des différents contextes (ou systèmes) dans lesquels se déroule le développement de carrière. Parmi ces contextes (voir annexe I), nous retrouvons celui qui réfère aux principaux lieux dans lesquels la personne évolue tels que la famille, l'école, le groupe de pairs et le monde du travail. Il y a également celui traduisant l'interrelation entre ces différents lieux (ex. : école et monde du travail). Quant aux deux autres contextes, ils correspondent respectivement aux structures sociales dans lesquelles la personne n'est pas directement impliquée (ex. : réseau social des parents) et au contexte culturel (ex. : valeurs, croyances, événements historiques).

Les travaux de ce chercheur menés ultérieurement en collaboration avec d'autres auteurs suggèrent que les expériences vécues par la personne, dont celles relatives à la carrière, sont toujours construites dans certains contextes socioculturels où l'action humaine peut être comprise et devenir significative. Autrement dit, d'après leur conception, une carrière est constituée de buts, de plans et d'intentions qui n'ont aucune signification si on les isole de leur contexte. Ces

auteurs mentionnent aussi l'importance d'autres concepts comme l'interprétation (le processus par lequel la personne donne un sens à l'action et au contexte), le rôle des émotions ainsi que celui de la culture et du genre. Par conséquent, cette approche nous amène à reconnaître que le processus de développement de carrière se réalise et prend toute sa signification quand la personne est en action dans un contexte donné.

### **Patton et McMahon** (théorie des systèmes relative au développement de carrière)

La théorie des systèmes relative au développement de carrière élaborée par ces auteures (voir annexe I) permet d'identifier deux principales composantes du développement de carrière : le contenu et le processus. Le contenu met en évidence les variables relatives à l'individu et au contexte qui sont considérées comme des influences marquantes du développement de carrière. Parmi ces variables, nous retrouvons celles qui appartiennent au système individuel (ex. : intérêts, valeurs, croyances, aptitudes, concept de soi, etc.) et au système contextuel (ex. : groupe de pairs, famille, médias, région géographique, etc.). Quant aux influences relatives au processus, elles sont représentées par la nature récurrente de l'interaction entre le système individuel et le système contextuel, le changement au fil du temps ainsi que le facteur chance.

Dans d'autres travaux de recherche, ces auteures mentionnent qu'il est nécessaire d'établir une relation entre l'apprentissage et le développement de carrière. Selon elles, il est pertinent de s'inspirer des approches constructivistes en orientation professionnelle car elles mettent l'accent sur la nature proactive de l'apprentissage humain tout en reconnaissant que les individus participent à la construction de leur propre réalité. Ainsi, d'après leurs conclusions, « l'interaction orientation/apprentissage incite les individus à parler de leur histoire de carrière à travers laquelle des thèmes ou des modèles caractéristiques de leur vie peuvent être explorés, des liens peuvent être établis et de nouvelles significations construites » (Patton et McMahon, 2002, p. 44)

### **Law** (théorie de l'apprentissage à la carrière)

La théorie de l'apprentissage à la carrière proposée par cet auteur (voir annexe I) suggère que l'apprentissage en lien avec le développement de carrière comprend une progression à travers laquelle les gens apprennent à gérer leur carrière. Selon cette conception, l'apprentissage en lien avec la carrière est construit en fonction de cycles qui progressivement passent par différents stades et sous-stades. Le contenu de cette théorie nous alerte sur le problème de la progression (ex. : qu'est-ce qui doit être étudié, quand et comment de tels apprentissages doivent-ils être effectués afin d'obtenir une construction cohérente?). De même, la description des stades identifiés permet de cerner les principaux éléments du répertoire de capacités en matière de développement de carrière.

### **Krumboltz et Mitchell** (théorie de la prise de décision axée sur l'apprentissage)

Cette théorie relative à la prise de décision qui s'inspire de la théorie de l'apprentissage social de Bandura et met l'accent sur les expériences d'apprentissage pour en arriver à déterminer les préférences scolaires et professionnelles et prendre des décisions, justifie totalement les finalités de ce guide pour l'iosp présentées précédemment. Pour ces auteurs, le savoir acquis par les élèves revêt plus de pertinence s'il est réalisé en relation avec des situations courantes de la vie

(ex. : stages d'observation en milieu de travail, visites guidées, expériences de loisirs ou de travail) leur donnant ainsi l'occasion d'être renforcés (verbalement ou non) et d'être confrontés à divers modèles (ex. : travailleurs). Il faut donc selon leur conception contextualiser les expériences d'apprentissage des élèves (voir annexe I).

Krumboltz et Mitchell « suggèrent que les expériences d'apprentissage sont essentielles pour développer des habitudes de travail, des croyances à propos de soi et de l'environnement, des intérêts et des valeurs ainsi que des habiletés professionnelles. En bref, selon eux, les méthodes d'apprentissage utilisées doivent être variées et de nature expérientielle ». (voir annexe I). Voilà qui justifie bien qu'on relie les activités d'apprentissage des disciplines et des compétences transversales aux compétences de développement de carrière lors d'activités d'iosp D'ailleurs, les jeunes réclament depuis plusieurs années de telles pratiques en iosp.

### **Hoyt** (concept du « career education »)

Hoyt (1980) a repris les trois objectifs généraux du « career education » poursuivis par la politique d'éducation américaine adoptée en 1974 :

1. apporter des changements au système d'éducation en mettant l'accent sur la carrière dans tous les programmes et toutes les activités de l'école;
2. développer les liens entre le système scolaire et le milieu afin que l'éducation à la carrière soit un effort de toute la communauté plutôt qu'un effort du système d'éducation seul;
3. faire acquérir aux individus un ensemble d'habiletés générales « d'employabilité » et « d'adaptabilité » pour qu'ils puissent s'adapter aux changements de la société professionnelle.

Ces trois objectifs du « career education » rejoignent totalement le concept d'approche orientante. En effet, ce concept que nous avons traduit par l'expression *éducation à la carrière* se caractérise par l'infusion et la collaboration.

L'éducation à la carrière repose non seulement sur le processus de développement de carrière mais aussi sur le processus d'apprentissage et l'enseignant y joue un rôle primordial. Comme c'est à travers toutes ses expériences et son vécu que le jeune réalise le développement de sa carrière, les objectifs d'éducation à la carrière doivent être intégrés dans tous ses apprentissages scolaires; c'est ce que les américains appellent l'infusion. De plus, en utilisant des méthodes d'apprentissage plus variées et plus dynamiques dans l'enseignement des disciplines grâce à une implication (c'est la collaboration) active du milieu- parents, travailleurs, employeurs, groupes socio-économiques, etc.- l'éducation à la carrière peut ainsi accroître la motivation et le rendement scolaires des élèves tout en favorisant leur orientation professionnelle et leur préparation à la vie de travail (Dupont et Gingras, 1990).

## **ORIENTATION ET ENTREPRENEURIAT ET AUTRES DOMAINES GÉNÉRAUX DE FORMATION**

Il faut d'abord se rappeler que certains aspects des autres domaines généraux de formation qui guident tous les intervenants dans la contextualisation des domaines d'apprentissage et des autres activités de l'école, préparent aussi, plus indirectement peut-être, les jeunes à leur vie future dont le travail constitue une dimension particulière. En voici quelques exemples.

Par rapport au domaine « santé et bien-être », on peut lire ceci dans le programme du primaire : « *on veillera aussi à lui fournir (à l'élève) de nombreuses occasions de découvrir les principales caractéristiques de sa personnalité, de reconnaître et d'exprimer ses goûts, ses émotions, ses sentiments* » (ministère de l'Éducation, 2001, p. 44). Conscience de soi, formation de soi et besoin d'actualisation de soi font partie d'un axe de développement de ce domaine tant au secondaire qu'au primaire.

Le domaine « vivre ensemble et citoyenneté » qui vise entre autres la valorisation des règles de vie en société, le développement des principes, règles et stratégies du travail d'équipe, le respect de soi, le processus de prise de décision, le leadership, etc. se soucie aussi indirectement de la préparation du jeune à sa vie de travail.

Les axes de développement du domaine « environnement et consommation » qui sont reliés à la compréhension de certaines caractéristiques de son milieu, à la conscience des aspects sociaux, économiques et éthiques du monde de la consommation (interdépendance des personnes, conséquences de la mondialisation, conditions de travail des producteurs de biens et de services, etc.) sont loin d'être étrangers au domaine Orientation et entrepreneuriat.

Enfin tout le domaine des médias qui a une influence constante sur la vie quotidienne des individus, sur leurs valeurs, leurs goûts, leur personnalité, ces médias que les jeunes doivent apprendre à utiliser, à critiquer, à apprivoiser, sont aussi intimement reliés au domaine Orientation et entrepreneuriat.

En conséquence, ce guide pour l'iosp vise donc plus spécifiquement à développer des compétences dites de développement de carrière qui sont plus directement en lien avec l'orientation, l'insertion et l'adaptation professionnelles des jeunes, et ce grâce à des stratégies et des activités d'exploration et de prise de décision professionnelles.

### **LIENS AVEC LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES**

Plusieurs compétences transversales visées à travers tous les apprentissages par l'ensemble des intervenants de l'école, de la famille et de la communauté, sans être spécifiques à l'orientation et au développement de carrière, y contribuent déjà indirectement. Si la compétence « structurer son identité » au primaire ou « se connaître » au 1<sup>er</sup> cycle du secondaire avec toutes ses composantes apparaissent reliées à l'orientation générale du jeune pour sa vie, dans le guide pour l'iosp les liens sont davantage faits avec son développement de carrière, sa vie de travail, la recherche de son identité professionnelle.



Toutes les autres compétences, qu'elles soient d'ordre intellectuel (exploiter l'information, résoudre des problèmes, exercer son jugement critique, mettre en œuvre sa pensée créatrice), d'ordre méthodologique (se donner des méthodes de travail efficaces, exploiter les technologies de l'information et de la communication), d'ordre social (coopérer) ou de l'ordre de la communication (communiquer de façon appropriée), elles peuvent toutes trouver des applications directes dans le guide pour l'iosp. C'est ainsi que dans les stratégies et les activités éducatives orientantes de ce guide qui seront intégrées aux apprentissages disciplinaires et aux autres activités de l'école, un effort devra être fait pour spécifier des compétences transversales qui peuvent y être développées en même temps.

## **LIENS AVEC LES COMPÉTENCES DISCIPLINAIRES**

Lors du développement de stratégies et d'activités d'iosp intégrées aux domaines d'apprentissage qui s'adressent plus intensivement (mais non exclusivement) aux élèves du 3<sup>e</sup> cycle du primaire et au premier cycle du secondaire, des compétences spécifiques dans une ou plusieurs disciplines devront être identifiées et associées à certaines compétences liées au développement de carrière contenues dans ce guide pour l'iosp et qui apparaissent ci-après. Il s'agira donc pour les enseignants de déterminer avec les conseillers en orientation ou en information, les compétences disciplinaires et les savoirs essentiels ou éléments de contenu correspondants qui paraissent les plus appropriés au contexte et à divers aspects de l'iosp sans oublier de spécifier aussi les compétences transversales qui peuvent y être associées.

## **COMPÉTENCES LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE**

On peut trouver le tableau synthèse des compétences liées au développement de carrière à l'annexe II.

### ***3<sup>E</sup> CYCLE DU PRIMAIRE (5<sup>E</sup> ET 6<sup>E</sup> ANNÉES)***

#### **I. Prise de conscience de soi**

- S'interroger sur ses forces et ses faiblesses dans son travail scolaire (disciplines, projets, activités).
- Exprimer ses intérêts (goûts) par rapport à certains rôles professionnels de son entourage.
- Reconnaître certaines de ses habiletés, certains de ses talents à partir des fonctions ou des professions exercées par différents travailleurs de sa famille, de son école, de son milieu immédiat et les mettre en application dans son travail, dans ses activités scolaires.
- Identifier ses bonnes et ses mauvaises habitudes et attitudes de travail à l'école et à la maison.
- Faire un bilan de ses caractéristiques positives eu égard à différentes professions rencontrées dans ses activités exploratoires.

## II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail

### *Monde scolaire*

- Comprendre le fonctionnement de son école, les services offerts, le rôle des personnels, les règlements, etc.
- Distinguer les niveaux de formation (secondaire, collégiale et universitaire) chez des travailleurs de son école, de sa famille, de son entourage.
- Localiser dans son quartier, dans sa ville, la ou les écoles secondaires, le ou les centres de formation professionnelle, le ou les collèges, la ou les universités, s'il y a lieu.
- Reconnaître l'importance de plus en plus grande des études pour réussir dans plusieurs professions, dans sa carrière.

### *Monde du travail*

- Décrire le travail des membres de sa famille, de son école, de sa communauté proche.
- Identifier des emplois présents dans son milieu.
- Reconnaître qu'il existe un grand nombre de professions variées et en nommer plusieurs.
- Décrire les produits et les services offerts par des employeurs locaux.
- Démontrer l'importance des professions pour la production de biens et de services dont on a besoin dans une société.
- Distinguer des grands secteurs du monde du travail et nommer des endroits de travail (entreprises ou institutions) correspondants dans son milieu.
- Reconnaître l'interdépendance et la complémentarité des travailleurs dans différents milieux de travail.
- Exprimer des attitudes de respect et d'appréciation envers les travailleurs de différents domaines.
- Verbaliser différentes raisons pour lesquelles les gens travaillent (valeurs de travail), dire pourquoi le travail est important pour tout le monde.
- Formuler des questions pour s'informer et pour décrire les principaux éléments d'une profession : les tâches exécutées, les endroits de travail, les outils et vêtements utilisés, les qualités exigées, le niveau de formation requis, les principales conditions de travail (intérieur, extérieur, dangers, bruits, etc.).

- Exprimer la différence entre les emplois occupés par les grands-parents et ceux de ses parents due à l'évolution de la technologie dans les milieux de travail.
- Reconnaître les changements dans les rôles des hommes et des femmes à la maison et dans les entreprises ou institutions.

#### *Lien école-travail*

- Fournir des exemples de fonctions de travail et de professions où on utilise les différentes disciplines scolaires et les habiletés développées dans les autres activités et projets de l'école.
- Dégager des liens entre certaines connaissances acquises à l'école et celles que des travailleurs ont besoin pour exercer différentes fonctions en emploi et même à la maison.
- Faire le lien entre les exigences dans les travaux demandés à l'école et à la maison et des qualités et des habitudes de travail exigées dans plusieurs emplois, dans divers milieux de travail.

#### *Recherche et utilisation des sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles*

- Formuler de bonnes questions pour connaître une profession.
- Identifier des sources d'information dans son milieu immédiat : à la maison, à l'école, dans son entourage.
- Nommer des titres de professions lus ou entendus à la télévision.
- Décrire comment les parents, les adultes amis, les voisins peuvent fournir de l'information sur les études et le monde du travail.
- Consulter certaines sources écrites ou informatisées adaptées à son âge.
- Vérifier constamment dans un dictionnaire (imprimé ou informatisé) des professions l'exactitude des informations obtenues sur différentes professions.

### **III. Prise de décision et transition**

- Exprimer son choix pour une profession ou des professions de rêve.
- Faire un bilan de son primaire : expériences réussies, succès, échecs, etc.
- S'interroger avec ses parents sur les avantages et les inconvénients des différentes écoles secondaires accessibles.
- Explorer une ou plusieurs écoles secondaires (1<sup>e</sup> cycle) qui l'intéressent : programme et options, fonctionnement, services, activités de vie scolaire, horaire, coûts, transport, etc.

- Démontrer une certaine connaissance du programme du premier cycle du secondaire.

## *1<sup>ER</sup> CYCLE SECONDAIRE*

### **I. Connaissance de soi**

- S'interroger sur ses aptitudes et ses intérêts professionnels, sur ses valeurs de travail, sa personnalité, ses qualités et ses défauts face aux professions, aux travailleurs rencontrés.
- S'identifier à des modèles de travailleurs.
- Associer ses disciplines scolaires préférées à des professions de différents secteurs du monde du travail.
- Reconnaître dans son travail des habitudes et des attitudes positives qui correspondent aux exigences observées dans les entreprises et les institutions.
- Identifier des influences de l'environnement (famille, amis, éducateurs, télévision, Internet, etc.) sur ses attitudes et ses comportements au travail.

### **II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail**

#### *Monde scolaire*

- Inventorier et comprendre les services, le fonctionnement et les règlements de son école qui est présentement son milieu de travail.
- Reconnaître les types et les niveaux de formation requis pour différents groupes de professions et différentes professions.

#### *Monde du travail*

- Inventorier le plus grand nombre de milieux de travail et de professions correspondant aux différents secteurs du monde du travail.
- Distinguer et décrire des tâches ou fonctions de travail exercées dans un grand nombre de professions.
- Justifier et décrire une profession préférée dans plus d'un secteur d'activités professionnelles.
- Utiliser tous les éléments à considérer pour bien connaître une profession.
- Reconnaître les compétences d'employabilité exprimées par des travailleurs et par des employeurs rencontrés.

- Repérer le rôle de la technologie dans les pratiques professionnelles et les milieux de travail.
- Analyser le fonctionnement d'une entreprise ou d'une institution : structure de l'organisation, division du travail, niveaux de responsabilité, conditions de travail, place de la technologie, applications des domaines d'apprentissage scolaire, etc.
- Situer géographiquement des entreprises ou institutions correspondant aux grands secteurs du marché du travail.
- Percevoir des facteurs internes et externes qui ont marqué l'évolution de la carrière de différentes personnes adultes.

#### *Lien école-travail*

- Identifier des habiletés et des connaissances acquises dans diverses disciplines ou activités de vie scolaire qui sont transférables dans des activités ou des secteurs professionnels.
- Interroger des employeurs sur la pertinence des habitudes et des comportements exigés dans les emplois et dans le travail scolaire.
- Cerner des ressemblances entre les exigences du travail scolaire et à domicile et celles du monde du travail.
- Percevoir des liens entre le fonctionnement de l'école et d'une entreprise ou institution : règlements, horaire, relations interpersonnelles, respect de l'autorité, etc.
- Reconnaître l'importance de la réussite scolaire pour la réussite de sa carrière.

#### *Recherche et utilisation des sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles*

- Sélectionner les sources appropriées pour obtenir l'information scolaire et professionnelle désirée.
- Utiliser la plus grande variété possible de sources d'information : écrites, orales, audiovisuelles, informatisées.
- Distinguer les façons de questionner et d'obtenir des informations scolaires et professionnelles.

### **III. Prise de décision et transition**

- Hiérarchiser sa préférence des différents secteurs d'activités professionnelles.
- Déterminer et justifier son choix de matières à options pour secondaire III et son choix d'école s'il y a lieu.

- Spécifier (s'il y a lieu) sa préférence pour une profession non ou semi spécialisée.

### ***SECONDAIRE III***

#### **I. Connaissance de soi**

- Identifier ses principaux intérêts professionnels.
- Spécifier ses aptitudes professionnelles les plus marquées.
- Déterminer son type de personnalité dominant.
- Dégager de ses expériences d'exploration professionnelle, des performances et des caractéristiques personnelles.

#### **II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail.**

##### *Monde scolaire*

- Identifier les moments de choix dans le système scolaire.
- Regrouper des professions selon les niveaux de formation professionnelle requis.
- Évaluer les avantages et les inconvénients des différentes formations et des différents centres de formation professionnelle accessibles après le secondaire III.

##### *Monde du travail*

- Regrouper des professions autour de caractéristiques particulières : intérêts, aptitudes, conditions de travail, traits de personnalité.
- Dégager ce qui est commun à différentes fonctions de travail (données, personnes, choses) observées dans des entreprises ou institutions particulières.
- Faire le portrait de certains environnements et milieux de travail de quelques personnes connues.
- Analyser les compétences d'employabilité exigées par les entreprises et institutions visitées.
- Mettre à l'essai des tâches et situations de travail pour vérifier ses habiletés et ses intérêts professionnels.
- Explorer diverses conditions de travail et préciser celles qu'on préfère.

- Décrire d'une façon détaillée une ou des professions préférées.
- Identifier des entreprises ou institutions qui requièrent des travailleurs ayant une formation professionnelle secondaire (accessible après le secondaire III) et discerner les tâches qu'ils peuvent exercer dans différents secteurs du monde du travail.
- Reconnaître des stéréotypes sexistes et racistes dans les milieux de travail.
- Interroger des travailleurs pour découvrir les facteurs qui, depuis leur adolescence, ont influencé leurs choix et leur cheminement de carrière.

#### *Lien école-travail*

- Fournir des exemples de notions techniques étudiées qui sont appliquées dans diverses tâches ou fonctions de travail connues.
- Faire le lien entre des notions apprises dans diverses disciplines et des formations professionnelles accessibles après le secondaire III.
- Reconnaître des exigences des employeurs qui sont aussi nécessaires à la réussite de ses études.
- Identifier chez des travailleurs les liens entre des facteurs de réussite à l'école et de réussite dans leurs professions, leurs emplois.

#### *Recherche et utilisation des sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles*

- Exploiter les sources d'information disponibles (brochures, analyses de tâches, personnes, conventions collectives, contrats) dans un milieu de travail.
- Détecter les biais, les lacunes possibles dans les informations véhiculées par les personnes interviewées.
- Dégager des offres d'emplois et des journaux diverses informations sur les entreprises ou institutions et leurs exigences de travail.

### **III. Prise de décision et transition**

- Résumer ses préférences pour certaines activités professionnelles.
- Exprimer un choix provisoire ou une préférence pour un secteur d'activités professionnelles qui semble convenir davantage et déterminer ses cours optionnels pour secondaire IV.
- Spécifier une préférence professionnelle s'il y a lieu.

- Identifier un ou des secteurs de formation professionnelle accessibles après le secondaire III et qui convient à ses intérêts, ses habiletés, ses capacités.

## ***SECONDAIRE IV***

### **I. Connaissance de soi**

- Requestionner et identifier à nouveau ses aptitudes, ses valeurs et ses intérêts professionnels dominants au regard des professions et de leurs exigences.
- Exprimer une opinion personnelle sur le style de vie et de carrière privilégiés.
- Faire le bilan de ses bonnes et moins bonnes habitudes dans son travail scolaire (disciplines, activités, projets).
- Hiérarchiser ses préférences parmi ses disciplines scolaires
- Reconnaître ses préjugés sexistes face à diverses professions.
- Identifier ses principales compétences d'employabilité.

### **II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail**

#### *Monde scolaire*

- Définir les options de cours accessibles en secondaire IV dans son école secondaire et dans les écoles avoisinantes.
- Classer et regrouper les programmes de formation professionnelle au secondaire.
- Expliquer le fonctionnement d'un centre de formation professionnelle au secondaire.
- Identifier les choix possibles au CEGEP et les prérequis de secondaire V pour accéder à certaines formations ou programmes.
- Trouver des exemples variés prouvant ou justifiant la nécessité d'une formation continue sur le marché du travail.

#### *Monde du travail*

- Identifier dans des histoires de vie, les sortes de travail et les styles de vie privilégiés et dégager les liens carrière-famille.
- Obtenir des informations scolaires et professionnelles détaillées (sur tous les aspects d'une monographie professionnelle) sur les professions qui commencent à l'intéresser davantage.



- Associer des types de personnalité à des catégories de professions et à des types d'entreprises ou d'institutions.
- Comparer le niveau social des travailleurs dans diverses entreprises ou institutions.
- Hiérarchiser des professions éventuellement intéressantes selon ses critères personnels.
- Mettre à l'essai, tester ses habiletés et intérêts pour des tâches professionnelles et un milieu de travail qui l'intéressent davantage.
- Mettre en application des compétences d'employabilité soit lors d'expériences en milieu de travail ou dans des ateliers d'écoles de formation professionnelle, soit lors de simulations d'entreprises ou d'autres activités exploratoires.
- Identifier des sources d'emplois dans sa communauté.
- Sélectionner un secteur professionnel et chercher des employeurs locaux dans les pages jaunes ou ailleurs.
- Expliquer différents aspects du travail liés à la rémunération : différents modes de paiement; pourquoi certains emplois payent mieux que d'autres; besoins personnels rencontrés grâce au revenu; aspects positifs et négatifs de certains genres de revenus; déductions sur la paie, etc.

#### *Lien école-travail*

- Faire le lien entre des domaines scientifiques particuliers (physique, chimie, biologie) et leurs applications dans divers types de milieux de travail.
- Établir une relation entre ses manières de travailler (attitudes, comportements) et sa préparation pour différents emplois.
- Mettre en relation différents niveaux de formation des travailleurs et leurs niveaux de responsabilités.
- Identifier pour chaque secteur de formation professionnelle accessible après secondaire V, des savoirs disciplinaires de base essentiels.
- Dégager le lien entre ses réussites scolaires et ses choix possibles de cours et de professions éventuelles.

#### *Recherche et utilisation de sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles*

- Sélectionner les sources d'information et d'orientation qui peuvent aider davantage.
- Exprimer les limites des sources d'information et d'orientation utilisées.

- Identifier les sources relatives aux programmes et aux institutions secondaires professionnelles.

### **III. Prise de décision et transition**

- Identifier des cours ou des programmes de formation appropriés pour des choix professionnels provisoires.
- Hiérarchiser les différents facteurs à considérer pour prendre une décision concernant une école ou une profession.
- Préciser les implications et les conséquences de diverses décisions concernant des choix scolaires et professionnels.
- Développer un plan d'action pour réaliser son projet professionnel.
- Déterminer ses options de cours pour secondaire V en vue d'une formation générale ou professionnelle au collège.
- Spécifier une préférence professionnelle, s'il y a lieu.

## ***SECONDAIRE V***

### **I. Connaissance de soi**

- Identifier ce qui a évolué chez soi (habitudes de travail, goûts, connaissances et comportements professionnels) depuis le début de ses études secondaires.
- Refaire un bilan plus précis de ses traits de personnalité, ses habiletés, ses valeurs et ses intérêts professionnels.
- Identifier ses qualités entrepreneuriales à partir de modèles d'entrepreneurs.

### **II. Exploration du monde scolaire et du monde du travail**

#### *Monde scolaire*

- Examiner en profondeur les objectifs et les contenus des programmes de formation générale et professionnelle au collège qui l'intéressent davantage et comparer les plus désirables.
- Se documenter d'une manière détaillée sur des collèges et des universités.
- Se représenter le nouveau mode de vie qu'est celui du collège.

### *Monde du travail*

- Argumenter sur ce qui lui conviendrait le mieux pour sa carrière et exprimer une opinion personnelle sur sa conception de la relation carrière-famille.
- Dégager les principaux facteurs qui ont influencé les décisions de carrière dans différents cas de réussite professionnelle.
- Formuler des questions et interroger des représentants d'organisations et d'entreprises de différents secteurs du marché du travail pour comprendre l'impact des découvertes scientifiques et technologiques sur l'évolution des professions, l'organisation et l'économie du travail.
- Cerner le contexte qui pourrait influencer l'évolution du secteur professionnel ou de la profession envisagé à court terme pour son cheminement de carrière futur.
- Identifier les qualités entrepreneuriales requises des travailleurs autonomes ou des responsables de projets en entreprise.
- Se documenter d'une façon détaillée sur la ou les professions envisagées.
- Donner des exemples et reconnaître le rôle des syndicats dans des milieux de travail.
- Identifier les professions régies par des associations ou des ordres professionnels.
- Nommer des secteurs d'emplois prometteurs.
- Identifier et situer les services communautaires accessibles dans son quartier pour la recherche d'emploi.
- Dégager les éléments du curriculum vitae à partir d'exemples ou de modèles fournis.
- Décrire les différentes démarches de recherche d'emploi et jouer les rôles d'employeur et de travailleur.
- Exprimer ses perceptions personnelles sur les discriminations sexuelles qui limitent souvent les choix de professions et d'emplois.

### *Lien école-travail*

- Dresser un bilan exhaustif de ses principaux facteurs de réussite (succès académique, habitudes, qualités personnelles, aptitudes, comportements positifs) dans son travail scolaire et ses activités à l'école, dans ses expériences de travail à temps partiel ou de bénévolat, et les transposer dans des professions éventuelles.

### *Recherche et utilisation des sources d'information et d'orientation scolaires et professionnelles*

- Manifester une grande autonomie pour une mise à jour continue dans l'utilisation des sources d'information pertinentes.
- Synthétiser les informations pertinentes pour un choix professionnel précis.
- Exploiter les sites Internet pour connaître les organismes d'aide à l'emploi, les séjours d'étude à l'étranger possibles, les programmes et les institutions collégiales et universitaires.

### **III. Prise de décision et transition**

- Identifier les étapes à franchir pour se préparer et entrer sur le marché du travail.
- Comparer avec ses critères personnels les professions et les formations les plus appropriées.
- Mesurer ses chances d'être admis dans le collège souhaité.
- Mesurer l'impact de certaines contraintes sur ses projets de formation et/ou d'emploi.
- Faire le bilan de son rendement dans les diverses disciplines scolaires en regard des exigences d'entrée dans des formations qui l'intéressent.
- Hiérarchiser par ordre de priorité ses projets qui ont le plus de chance de se réaliser compte tenu de différents facteurs de choix.
- Formuler d'autres choix professionnels dans l'éventualité d'un refus.
- Analyser les alternatives possibles parmi ses choix de formation et/ou de professions privilégiés.
- Spécifier et/ou réaliser une préférence professionnelle.

**ÉLÉMENTS DE CONTENU DU GUIDE POUR L'IOSP** (pour plus de détails, voir l'annexe III)

#### **Connaissance de soi au regard des professions**

- Intérêts
- Aptitudes ou habiletés
- Types de personnalité
- Types de personnalité et catégories de professions (Holland)
- Indices de tempérament
- Valeurs de travail
- Traits de personnalité et qualités personnelles
- Qualités personnelles exigées

- Compétences d'employabilité - habitudes et attitudes de travail
- Ce que recherchent les employeurs
- Qualités entrepreneuriales

### **Monde du travail**

- Secteurs du monde du travail, classification des entreprises et institutions, professions
- Domaines professionnels
- Éléments d'une monographie professionnelle
- Environnement physique
- Aspects de la rémunération
- Retombées du travail
- Formes de travail
- Éléments d'habiletés, de connaissances ou d'attitudes facilitant l'adaptation de tous les individus à la société professionnelle

### **Monde scolaire**

- Critères de choix d'une institution scolaire
- Secteurs de la formation professionnelle au secondaire et programmes de formation correspondants

### **Prise de décision et transition**

- Facteurs déterminant le cheminement de carrière
- Influences des choix scolaires et professionnels
- Rôle de l'environnement dans le développement de carrière
- Processus des choix scolaires et professionnels
- Étapes de la prise de décision
- Résolution de problème
- Démarche de recherche d'emploi

## **STRATÉGIES ET ACTIVITÉS D'IOSP**

### **Définition d'une stratégie d'iosp**

Une stratégie éducative d'iosp comprend un ensemble d'activités organisées autour d'un thème (ou cluster) comme par exemples les secteurs d'activités professionnelles, un regroupement de professions selon un autre critère (intérêts, personnalité, aptitudes, conditions de travail, etc.) ou tout autre projet thématique de l'école.

Une stratégie d'iosp qui s'adresse aux groupes-classes et veut susciter la participation active des élèves, est axée sur une activité centrale impliquant des partenaires de la communauté. Cette activité centrale est précédée d'activités préparatoires en classe et suivie par une ou des activités de synthèse, de validation de l'information recueillie, d'évaluation, de bilan.

Toute stratégie d'iosp comprend :

- I. Des compétences spécifiques à développer
  - A) Des compétences liées au développement de carrière
  - B) Des compétences disciplinaires et pluridisciplinaires
  - C) Des compétences transversales
- II. Des renseignements essentiels en vue de sa réalisation
  - A) Une description des activités prévues (déroulement et durée approximative)
  - B) Les ressources et le matériel requis
- III. Les modes d'évaluation des compétences spécifiées

### **Thèmes, regroupements de professions et stratégies d'iosp**

Il paraît nécessaire de faire appel à des thèmes différents d'un niveau d'études à l'autre afin d'éviter des répétitions ennuyeuses pour les élèves et s'assurer d'une exploration professionnelle plus complète et plus adéquate compte tenu des compétences liées au développement de carrière qui sont visées à chaque cycle et niveau.

(N.B. Les suggestions qui suivent, tout comme les compétences liées au développement de carrière présentées précédemment ont été tirées de très nombreux programmes de développement de carrière appliqués ailleurs, particulièrement aux États-Unis. On trouve quelques-unes de ces références à la fin de ce guide pour l'iosp).

Au 3<sup>e</sup> cycle du primaire par exemple, les activités d'exploration professionnelle pour l'ensemble des élèves sont axées sur « mon école », « ma famille », « ma communauté environnante ».

Au 1<sup>e</sup> cycle du secondaire, plusieurs motifs militent en faveur d'une exploration professionnelle pour tous les élèves qui est axée sur les différents secteurs du monde du travail appelés aussi clusters d'activités professionnelles.

Les secteurs du monde du travail suivants sont proposés :

1. Agriculture, ressources naturelles, environnement
2. Fabrication, transformation (usines)
3. Construction
4. Commerce, finance et assurances
5. Soins de santé
6. Éducation
7. Services personnels et professionnels
8. Services et administration publics
9. Arts, spectacles, sports et loisirs, hébergement et restauration
10. Communication et médias
11. Transport, distribution et entreposage

(Pour plus de détails, voir Éléments de contenu du guide pour l'iosp à l'annexe III)

Il paraît important d'utiliser ces clusters ou secteurs du monde du travail parce que :

- Ils correspondent à la réalité du monde du travail; ils s'inspirent du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) qui est utilisé par Statistique Canada pour les données sur la main-d'oeuvre;
- Ils donnent la flexibilité pour respecter les intérêts des élèves dans leur démarche personnelle d'orientation;
- Les stratégies d'iosp sont centrées sur le partenariat avec les entreprises et les institutions;
- Ils facilitent la mise en place d'un projet ou thème central pour toutes les disciplines scolaires ou domaines d'apprentissage;
- Ils permettent aussi de faire d'autres sous-regroupements : par matières, par niveaux de formation, par types d'activités ou de tâches professionnelles, par conditions de travail, etc.;
- On y trouve toujours des professions exigeant tous les niveaux de formation;
- On peut y dégager l'interrelation entre les professions, le fonctionnement et les réalités changeantes dans les milieux de travail;
- On s'assure que durant les deux (2) années d'exploration professionnelle du premier cycle du secondaire, on couvrira l'ensemble des secteurs du monde du travail, donnant ainsi la même ouverture des horizons professionnels à tous les jeunes du Québec peu importe la région où ils habitent.
- Le fait de documenter un secteur à la fois permet aux intervenants de mieux se préparer et de se procurer les ressources didactiques appropriées.

En secondaire III, moment où certains élèves doivent commencer à cristalliser une préférence pour une profession ou un domaine professionnel en vue d'un choix de cours ou d'un programme de formation professionnelle dans certains cas, l'exploration professionnelle devrait se faire d'une manière de plus en plus concrète et expérientielle, surtout à partir de regroupements ou thèmes selon les intérêts, les aptitudes ou habiletés, la personnalité et selon les secteurs de formation professionnelle accessibles (voir Éléments de contenu, annexe III, pour plus de détails). C'est à partir de ce moment qu'une intervention plus directe des conseillers en orientation auprès des élèves et de la famille devra s'accroître pour prendre de plus en plus d'importance jusqu'à la fin du secondaire.

À partir de secondaire IV, les stratégies et les activités d'exploration en groupes-classes seront davantage axées sur les secteurs de formation accessibles après secondaire IV (formation professionnelle secondaire) et après secondaire V (au collégial général et technique) et sur la recherche d'emploi; des activités répondant davantage à des besoins individuels et à des groupes d'intérêt vont se multiplier. Il faudrait alors organiser des activités permettant au jeune

d'expérimenter, en stage par exemple soit dans une entreprise ou dans un atelier de formation professionnelle, la profession ou le domaine professionnel qui l'intéresse d'une façon particulière. Cette pratique même obligatoire pour tous les élèves existe dans certains pays.

### **Types de stratégies et d'activités d'iosp et rôles des enseignants et des conseillers d'orientation**

Les stratégies et les activités de ce guide pour l'iosp doivent être appropriées et adaptées aux besoins des clientèles. À cette fin, elles peuvent être réalisées en groupes-classes, en grands ou petits groupes d'intérêt ou individuellement selon les compétences liées au développement de carrière qui sont visées. Elles s'adressent aux groupes-classes (particulièrement au 3<sup>e</sup> cycle du primaire et dans les premières années du secondaire) dans le cadre d'une intégration plus marquée de l'orientation dans les domaines d'apprentissage et par une implication plus active des enseignants.

À mesure que les élèves avancent au secondaire et qu'ils doivent cristalliser et surtout spécifier une préférence, c'est-à-dire faire des choix de cours, de programme, de profession ou d'emploi, les activités visant alors plus particulièrement les compétences du guide pour l'iosp liées à la connaissance de soi et à la prise de décision, se feront davantage individuellement ou en petits groupes d'intérêt par un conseiller d'orientation. Elles peuvent donc avoir lieu en classe, dans l'école ou dans d'autres écoles et même en dehors de l'école : à la maison, dans des milieux de travail, dans des organismes communautaires, etc.

Les activités d'iosp doivent être diversifiées, dynamiques et motivantes pour les élèves. Voici quelques exemples d'activités.

#### **A) Activités faisant appel au partenariat dans le milieu : la communauté comme ressource éducative**

- Rencontres et discussions avec un travailleur, à l'école ou dans le milieu.
- Interviews de travailleurs individuellement ou en petits groupes.
- Correspondance avec des travailleurs, des employeurs, des organismes comme la Chambre de commerce ou autres.
- Témoignages de parents, de travailleurs sur leur expérience professionnelle.
- Observations de travailleurs sur les lieux de travail.
- Visites de milieux de travail.
- Stages courts et longs dans une entreprise ou une institution.
- Parrainage de l'école par une entreprise ou une institution.
- Études des emplois et professions à partir d'un organigramme d'entreprise.
- Mentorats par des travailleurs, par des personnes retraitées.
- Manipulations d'outils, d'appareils, d'équipements de travail.
- Panels de travailleurs, d'employeurs.
- Jumelages d'un ou de quelques élèves avec un parent ou un proche pour un séjour dans un lieu de travail.
- Conférences de travailleurs, d'employeurs ou d'anciens élèves de l'école sur leur cheminement de carrière.



- Débats avec des invités du monde du travail.
- Journée dans une école secondaire avoisinante parrainée par un élève de l'école d'accueil.
- Visites d'écoles secondaires, de centres de formation professionnelle, de collèges ou d'universités.
- Cueillettes de brochures, vidéos ou matériaux disponibles dans des entreprises ou institutions.
- Témoignages d'anciens élèves à l'école.

Ces activités organisées avec la collaboration de la communauté qui sont au centre d'une stratégie orientante, doivent suivre une démarche méthodologique appropriée pour atteindre efficacement les objectifs poursuivis; dans certains cas, elles pourraient même être plus nuisibles qu'utiles sans une bonne préparation et un suivi adéquat. À cette fin, il est opportun de consulter les documents relatifs au partenariat Éducation/Travail sur notre site Internet : [gpsao.educ.USherbrooke.ca](http://gpsao.educ.USherbrooke.ca)

B) Types d'activités variées préparatoires et complémentaires à une activité d'iosp de partenariat avec la communauté : l'école comme laboratoire d'exploration

- Affichages dans un endroit passant de l'école.
- Stands d'information scolaire et professionnelle : documentation recueillie dans des milieux de travail ou des écoles professionnelles.
- Réalisations de cartes des entreprises de son quartier, de sa ville, de la province.
- Simulations de fonctions de travail en classe, en laboratoire, en atelier.
- Rédactions ou études biographiques de personnages connus, d'un parent, etc.
- Rédactions de monographies professionnelles ou industrielles.
- Journée dans une école secondaire avoisinante parrainée par un élève de l'école d'accueil.
- Visites d'écoles secondaires, de centres de formation professionnelle, de collèges ou d'universités.
- Consultations des pages jaunes de l'annuaire téléphonique.
- Découpage, recherches d'éléments d'information spécifiques dans les offres d'emplois des journaux.
- Études de modèles de travailleurs de diverses professions à l'aide de journaux, de la télévision, de vidéos, d'écrits, de logiciels ou d'Internet.
- Exécution de diverses tâches de travail dans des ateliers d'une école professionnelle.
- Recherches seul ou en équipe sur Internet et dans la documentation écrite.
- Expositions de travaux réalisés en classe aux représentants des milieux de travail, aux organismes, aux parents, aux autres personnels et élèves de son école ou de d'autres écoles.
- Jeux de rôles ou autres jeux d'équipes.
- Comptes rendus à la classe.
- Écoute et visionnage d'enregistrements réalisés dans des entreprises.
- Rédactions de biographies ou d'histoires de vie
- Échanges, discussions en équipes
- Bilans personnels, exercices d'autoévaluation.
- Rédactions de textes, d'exposés oraux.
- Réalisations de pièces de théâtre, de dessins.
- Organisation par les jeunes d'un centre d'exploration sur les écoles et le monde du travail.
- Organisation d'une expo-carrières, d'un midi-carrières, d'une journée-carrières.

## Ressources requises

Pour développer et mettre en place les stratégies et les activités du guide pour l'iosp, les ressources suivantes sont nécessaires :

- A) Un matériel documentaire qui fait le lien entre les disciplines scolaires et les professions. Par exemple, il peut s'agir d'une liste comprenant plusieurs professions avec leur niveau de formation et associées à différentes matières scolaires qui leur sont requises à des degrés divers (voir annexe IV).
- B) Une centre de documentation scolaire et professionnelle (écrite, audio-visuelle et informatisée) mis à jour doit être accessible aux élèves, aux personnels de l'iosp, aux enseignants et aux parents. Il sera différent et adapté aux besoins des élèves du 3<sup>e</sup> cycle du primaire, du 1<sup>e</sup> cycle du secondaire ou de tout le secondaire. Pour le 3<sup>e</sup> cycle du primaire, consulter Le Petit Magazine des services complémentaires intitulé « *L'exploration professionnelle, un outil pour la réussite* » édition spéciale, automne 2001, ministère de l'Éducation. Afin de constituer un centre pour les écoles secondaires, voir le document « Ressources d'un centre de documentation scolaire et professionnelle » (voir annexe V).
- C) Un matériel de base est requis : illustrations, brochures, vidéos ou cédéroms d'entreprises et d'institutions, babillards, journaux (offres d'emplois), annuaires téléphoniques, cartes géographiques, conventions collectives, organigrammes d'entreprises, crayons de couleurs, papiers collants, cartons à bricoler, etc.
- D) Un répertoire des partenaires du monde du travail selon les disponibilités pour divers types de collaboration : stages, conférences, visites, entrevues, échanges, mentorat, expo-carrières, etc. Pour la constitution d'un tel répertoire, consulter le Répertoire de ressources Éducation/Travail sur notre site Internet : [gpsao.educ.USherbrooke.ca](http://gpsao.educ.USherbrooke.ca)

## Évaluation des résultats

Lorsqu'il s'agit de stratégies et d'activités d'iosp réalisées avec les groupes-classes et intégrées aux compétences disciplinaires et transversales, l'évaluation de ces dernières est faite par l'enseignant dans le cadre de son évaluation régulière et selon ses méthodes habituelles.

L'évaluation des compétences liées au développement de carrière se fait au moyen du portfolio de carrière de chaque élève dont une partie comprend les activités d'exploration réalisées individuellement ou en groupe, et l'autre partie plus personnelle est consacrée à son bilan personnel après chaque thème.

L'évaluation de soi (intérêts, habiletés, personnalité, valeurs) se fait à partir d'instruments psychométriques ou de questionnaires valides comme le Questionnaire d'évaluation de soi (ses habiletés), le Questionnaire sur ses qualités entrepreneuriales, etc.

Pour l'évaluation globale des activités et services d'isop qui aurait lieu plutôt vers la fin du secondaire, les conseillers d'orientation peuvent utiliser des instruments valides comme le Questionnaire d'éducation à la carrière, des questionnaires de maturité vocationnelle, le Questionnaire de motivation professionnelle, etc.

La plupart de ces instruments psychométriques sont également disponibles sur notre site Internet : [gpsao.educ.USherbrooke.ca](http://gpsao.educ.USherbrooke.ca).

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Balcombe, B. (1995). The importance of Career Education in the 1990s. *Guidance & Counselling*, 10(2), 19-26.
- Collier, P. (1995). *High School Career Education Program*. St-Louis (ERIC n° 378-381).
- Conseil supérieur de l'éducation (1989). *L'orientation scolaire et professionnelle par delà les influences, un cheminement personnel*, rapport annuel 1988-1989 sur l'état et les besoins de l'éducation. Québec : Gouvernement du Québec.
- Dupont, P. et Gingras, M. (1990). "Career education" et programme de transition. Numéro spécial Transition école-travail, « career education » au Québec. *Les Sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle*, 5/6, 11-28.
- Fournier, G. (1995). Interagir. *Une stratégie d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle. 1. La prise de décision*. Sainte-Foy, Québec : Les Éditions Septembre.
- Gingras, M. et Dupont, P. (1992). *Stratégies d'éducation à la carrière*. Sherbrooke : Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.
- Gitterman, A. and others. (1995). *Outcomes of School Career Development*. Washington, DC : Office of Educational Research and Improvement (ERIC n° 401-501).
- Haché, L., Redekopp, D. E. et Jarvis, P. S. (2000). *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*. Washington, DC : National Occupational Information Coordinating Committee.
- Hoyt, K.B. (1980). Career Education : A Report Card for the 70's and Some Predictions for the Decade of the 1980's. *Journal of Career Education*, 7(2), 82-96.
- Maryland State Department of Education. Division of Career Technology and Adult Learning. (2000). *Career Development in Maryland : Guiding the future*. Maryland, MD (ERIC n° 438-475).
- Matias, Z. B. et Maddy-Bernstein, C. (1999). *Zeroing in on Students' Needs : The 1998 Exemplary Career Guidance and Counseling Programs*. Berkeley, CA : ERIC Digest (n° 434-272).
- Ministère de l'Éducation (2001). *Programme de formation de l'école québécoise version approuvée. Éducation préscolaire, enseignement primaire*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Pelletier, D. et collaborateurs (2001). *Pour une approche orientante de l'école québécoise. Concepts et pratiques à l'usage des intervenants*. Sainte-Foy, Québec : Septembre Éditeur, collection Libre Cours.

Rogala, J. A., Lambert, R. et Verhage, K. (1991). *Developmental Guidance Classroom Activities for use with National Career Development Guidelines (Grade 4-6)*. Wisconsin : Center on Education and Work, University of Wisconsin-Madison.

Rogala, J. A., Lambert, R. et Verhage, K. (1991). *Developmental Guidance Classroom Activities for use with National Career Development Guidelines (Grade 7-9)*. Wisconsin : Center on Education and Work, University of Wisconsin-Madison.

Rogala, J. A., Lambert, R. et Verhage, K. (1991). *Developmental Guidance Classroom Activities for use with National Career Development Guidelines (Grade 10-12)*. Wisconsin : Center on Education and Work, University of Wisconsin-Madison.

Sierra, F. (1999). L'orientation professionnelle intégrée dans les programmes scolaires : de la socialisation à l'éducation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28(2), 327-342.

Tardif, J. (1992). *Pour un enseignement stratégique. L'apport de la psychologie cognitive*. Montréal : Éditions Logiques.

The Corps Report (1997). A Successful Transition from Education to Employment. *Youth Policy Institute*, 9(9/10), 50-63.

The National Career Development Guidelines (1989). *The National Career Development Guidelines. State Resource Handbook*. Oregon (ERIC n° 317-880).

The National Career Development Guidelines (1989). *The National Career Development Guidelines. Local Handbook for Elementary Schools*. Oregon (ERIC n° 317-879).

The National Career Development Guidelines (1989). *The National Career Development Guidelines. Local Handbook for Middle/Junior High Schools*. Oregon (ERIC n° 317-878).

The National Career Development Guidelines (1989). *The National Career Development Guidelines. Trainer's Manual*. Oregon (ERIC n° 317-874).

Viau, R. (1994). *La motivation en contexte scolaire*. Saint-Laurent, Québec : Éditions du Renouveau Pédagogique.

#### Sites Internet :

[www.mccsc.edu](http://www.mccsc.edu) (Monroe County Community School Corporation)

<http://www.ccmq.ca> (Chambre de commerce du Montréal métropolitain)

<http://www.conferenceboard.ca/nbec> (Compétences relatives à l'employabilité)

<http://www.academicinnovations.com/report.html> (The Scan List)