

Juin 2013

QUALITÉ DES SERVICES D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE PRATIQUES DES CONSEILLERS D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

(Serge Blanchard, INETOP/CNAM)

En France, le Décret n° 2011-487 du 4 mai 2011 portant application de l'article L. 6111-5 du code du travail pour la mise en œuvre du *service public de l'orientation tout au long de la vie* et de la *création du label national « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers »*, l'Arrêté du 4 mai 2011 fixant le cahier des charges relatif au label national « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers » prévu à l'article R. 6111-1 du code du travail¹ et la circulaire du 26 mai 2011 relative à « la reconnaissance des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie » fixent le « cahier des charges relatif au **label national** (Pôle orientation Métiers) » qui prévoit la rédaction de **fiches de poste** et/ou d'un **référentiel** qui définissent **les compétences** et le **niveau de qualification requis** pour l'exercice de conseiller professionnel ou d'insertion.

Des travaux ont été conduits en vue de l'élaboration de référentiels relatifs aux activités des conseillers qui travaillent dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle. Nous présenterons quelques-uns de ces travaux conduits en France, en Europe, au Canada et dans la cadre de l'AIOSP.

FRANCE

En France, un **service public de l'orientation** (SPO) a été créé.

<http://www2.ac-lyon.fr/cio01/amberieu/IMG/pdf/spo-prao-mai2011.pdf>

« Dans le cadre de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, l'article 3 [orientation/formation] reconnaît le droit à l'information et à l'orientation professionnelle pour tous. La création du Service Public de l'Orientation (SPO) est donc une des mesures de mise en application de l'article 3 de la loi. »

¹ Arrêté du 4 mai 2011 fixant le cahier des charges relatif au label national « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers prévu au deuxième alinéa de l'article R 6111-1 du code du travail.

Élaboration d'un label national

http://www.arftlv.org/Dossier_Thematique/288/Service_Public_Orientation_SPO.aspx

En France, l'Arrêté du 4 mai 2011 fixe *le cahier des charges relatif au label national* « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers » prévu à l'article R. 6111-1 du code du travail

La qualité en orientation

La question de *la qualité en orientation* a fait l'objet d'un numéro de la revue "Eclairage" CREFOR.

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/eclairage-23.pdf>

La revue "Eclairage" (n°23, p. 13) présente comme suit la norme de qualité MATRIX :

« La norme *Matrix* est la norme de qualité nationale britannique pour tout organisme qui délivre des informations, des conseils et/ou de l'accompagnement sur l'orientation, la formation et l'emploi pour les jeunes et les adultes.

Les critères de Matrix sont des critères généraux.

Cette norme a développé un certain nombre d'indicateurs de qualité en adéquation avec les besoins du public. Elle est destinée à tout organisme qui conseille et oriente les adultes et sert à la fois à l'accréditation des prestataires et à l'amélioration de la qualité de service. La norme Matrix est en outre particulièrement originale car elle propose un système basé sur des indicateurs qualitatifs, singuliers à chaque structure.

La norme Matrix est constituée de 8 éléments, 4 centrés sur *comment délivrer le service* et 4 centrés sur *comment gérer le service*.

• DELIVRER VOTRE SERVICE

1. On rappelle constamment aux publics visés le service et comment se tenir au courant
2. L'utilisation du service est définie et comprise par les publics visés
3. On fournit l'accès aux informations et le soutien pour les utiliser
4. On soutient les personnes dans l'exploration des options et dans la prise de décision.

• GERER VOTRE SERVICE

5. La prestation de service est planifiée et assurée
6. La compétence et le soutien du personnel sont suffisants pour délivrer le service
7. Obtention des remarques sur la qualité du service
8. Une amélioration continue de la qualité est assurée par le suivi, l'évaluation et l'action

Source : CARIF-OREF Auvergne, décembre 2008

Le **projet DAQOR** (2009-2011) - projet Leonardo Da Vinci « Partenariat » conçu pour développer *la démarche qualité en orientation* initiée dans le cadre du projet AQOR – est présenté dans la brochure : http://www.prao.org/medias/fichier/projet-francais-page-page_1286455601940.pdf

Le *questionnaire d'auto-évaluation* est disponible sur le site : http://www.agor.droa-eu.org/docs/fr/resultats/questionnaire_d_autoevaluation.pdf

Sur le site du projet AQOR [<http://www.agor.droa-eu.org/>] on peut consulter le rapport sur le guide des indicateurs de qualité : http://www.agor.droa-eu.org/docs/fr/resultats/GUIDE_FR.pdf

RESULTATS ET PRODUITS <http://www.agor.droa-eu.org/?loc=fr&c=5>

Le **projet DROA** avait soulevé le problème de manque de visibilité du rôle et de l'activité de l'orientation et il a répondu en permettant un travail collectif au sein d'un réseau territorial. Les réseaux eux-mêmes ont expérimentés un travail en collaboration avec d'autres régions qui les a portées à décider s'ouvrir à d'autres expériences dans le domaine de la qualité de l'orientation, en faisant apparaître la nécessité de mettre en place des outils d'évaluation.

La réussite des différentes étapes du projet AQOR est le principal indicateur de son avancée.

De cet égard quelques-uns des résultats plus importants sont :

- Les projets locaux pour le transfert des recommandations et des outils de projet DROA
- Les actions territoriales-test mises en place pour vérifier la pertinence des indicateurs de qualité et d'auto-évaluation construits
- Les grilles d'auto-évaluation pour mesurer les impacts des indicateurs de la qualité
- Les listes des principaux indicateurs proposés par les référents des régions au niveau inter-régional

Ce rapport présente les indicateurs et leurs preuves selon les rubriques suivantes :

Organisation du service : le service est organisé de manière à répondre individuellement à la personne

- Réponses aux questionnaires de satisfaction,
- Prestations individuelles et adaptables à la demande de la personne,
- Le respect du temps nécessaire à la personne,
- L'approche globale de la personne.

Le service, de la conception à la réalisation, est axé sur l'utilisateur.

- Statistiques concernant l'accueil des publics,
- Pas de mesure particulière concernant les personnes,
- Formation du personnel.

Le service est respectueux du principe de non discrimination (age, sexe, politique, nationalité, handicap...).

- L'accès au service est accepté pour tous les publics,
- Toutes les personnes sont acceptées en entretien, le refus doit être motivé par le conseiller sur la fiche d'entretien,
- Une meilleure connaissance des membres du réseau permet de mieux se connaître et de mieux ré-orienter la personne qui ne relève pas de la structure où il est accueilli,
- Prestation modulable en termes d'outils, méthodes et durée.

Le service est respectueux de la diversité des utilisateurs.

- Les services orientation et formation doivent être indépendants, autonomes,
- Avoir une position neutre au niveau de la structure,
- Mode d'accompagnement du professionnel,
- Etre respectueux des limites de son cadre de travail (ne pas s'engager sur un terrain thérapeutique).

Les orientations et les informations fournies sont impartiales.

- Inscrit dans une clause du contrat de travail,
- Référence au code de déontologie,
- Les informations concernant le bénéficiaire ne sont transmises qu'avec leur accord,
- L'accès aux dossiers des bénéficiaires doit être protégé : non visible et lisible par d'autres utilisateurs et professionnels de la structure.

Le service veille à la confidentialité.

- La posture du professionnel doit être dans l'aide à la décision, le guidage, dans le "donner les moyens d'agir" à la personne,
- On doit amener les gens à se confronter à la réalité des métiers,
- Ne pas être inquisiteur sur le pourquoi de la demande.

Le service respecte la liberté de choix des utilisateurs

- L'entretien avec la personne prévoit un temps où le professionnel s'assure de sa motivation et du caractère volontaire de la démarche,
- Mise en place d'un livret d'accompagnement de la personne.

Le service s'appuie sur une démarche volontaire des usagers.

- Les transports en commun desservent le(s) lieu(x) d'implantation de la structure,
- Performance de la signalétique,
- Accès pour personnes handicapées,
- Box fermé pour les entretiens.

Le lieu de délivrance des services est adapté, lisible et accessible à tous les publics.

- Le financement du service,
- Possibilité de financement pour les transfrontaliers.

Les services d'orientation rendus sont gratuits pour les usagers.**DIFFUSION ET TRANSFERT**

<http://www.aqor.droa-eu.org/?loc=fr&c=6>

Tous les partenaires AQOR ont réalisé plusieurs actions de diffusion du projet dans leurs propres territoires, aussi bien que de présentation des premiers résultats obtenus.

Les actions communes de diffusion et transfert plus importants réalisés sont:

- Présentation du projet AQOR dans le cadre de l'Université Européenne d'été de la FREREF (2 septembre 2009)
- Séminaire final du projet (14 octobre 2009)

Trois structures participant à AQOR (le département d'Education de la Generalitat de Catalunya, le PRAO (Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation et l'Université Bretagne Sud) ont décidé de poursuivre et de concrétiser le travail de développement et d'amélioration de la qualité en orientation à un plus large niveau.

Elles transféreront la démarche mise en place auprès de trois nouveaux partenaires (COSP (Comité d'Orientation Scolaire et Professionnel) de Vérone, Orientation à 12 de Bruxelles et l'Université Petrol Gaz de Ploiesti en Roumanie) qui souhaitent profiter de leur expérience dans le cadre d'un projet Leonardo da Vinci «Partenariat pour le développement de la Qualité de l'orientation».

L'objectif de ce projet (2009-2011) est de permettre à de nouveaux professionnels de s'approprier la démarche et les outils construits dans le cadre des projets DROA et AQOR.

1. Le projet DROA « développement des réseaux pour l'orientation active »

<http://www.droa-eu.org/fr/index.php>

Ce projet entre dans le cadre d'un programme européen Leonardo da Vinci. Il a été conduit en partenariat avec les « Quatre Moteurs pour l'Europe » (Bade-Wurtemberg, Catalogne, Lombardie et Rhône-Alpes) et s'est déroulé d'octobre 2003 à décembre 2006.

Principales conclusions de ce projet DROA :

PRINCIPAUX POINTS FORTS ET FAIBLES DES STRUCTURES ET DES RÉSEAUX

<http://www.droa-eu.org/fr/pdfs/doc14.pdf>

RECOMMANDATIONS COMMUNES POUR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ORIENTATION <http://www.droa-eu.org/fr/pdfs/doc15.pdf>

POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DE L'ORIENTATION

<http://www.droa-eu.org/fr/pdfs/doc13.pdf>

En ce qui concerne la **Région Rhône-Alpes** (partenaire français du projet), les **compétences professionnelles des professionnels de l'orientation** sont les suivantes :

- Des **connaissances théoriques** : psychologie de « l'orientation », psychologie « clinique » (gestion de la relation humaine, individuelle), mais également dans d'autres domaines (droit du travail, économie, ressources humaines, ...),
- Des **connaissances d'ordre « pratique »** : connaissances du bassin socio-économique, de l'offre de formation, des mesures pour l'emploi...,
- Des **savoir-faire liés aux techniques, outils, méthodologies** : savoir analyser, établir des synthèses, maîtriser les techniques d'entretien, les tests, les outils d'orientation, savoir gérer un groupe...,
- Des **savoir-faire liés à l'accompagnement dans un projet** : conseiller, informer, évaluer, accompagner, motiver...,
- Des **capacités personnelles en œuvre dans la relation avec autrui** : écoute, souplesse, « empathie » (aimer, respecter, neutralité bienveillante, compréhension...), compétences relationnelles/communicationnelles, disponibilité et le travail en réseau,...
- Des **capacités personnelles en lien avec l'activité de travail** : curiosité, ouverture d'esprit, organisation, prise d'initiatives, autonomie, prise de recul, discrétion, équilibre personnel...

Pour la région Rhône-Alpes, 8 axes d'amélioration de la qualité des structures d'orientation ont été envisagés :

1er axe : Articulation des critères qualité aux définitions et objectifs donnés à l'orientation tout au long de la vie :

- Recherche de cohérence entre les finalités des différents acteurs,
- Articulation des objectifs des uns et des autres,
- Développement d'une culture « commune » de l'orientation.

2ème axe : Importance centrale de l'utilisateur :

- Qualité du service à la personne (égalité, approche globale de la personne, disponibilité, empathie),
- Participation active et développement de l'autonomie des personnes, transparence : expliciter à la personne la démarche proposée, co-construction,
- Développement de l'implication des usagers dans l'évaluation et peut-être dans la conception des démarches et des produits.

3ème axe : *Qualité du système d'information utilisé comme ressource pour le réseau, les bénéficiaires et les acteurs* :

- Information des utilisateurs sur leurs droits,
- Connaissance de l'offre de services sur l'ensemble du territoire et au-delà,
- Mise en partage des référentiels professionnels des différentes structures, se les approprier et savoir les utiliser,
- Le système d'information doit être conçu et mis à disposition en fonction de l'usage réel des usagers (par exemple, prévoir l'apprentissage nécessaire pour l'utilisation des bases de données en particulier informatiques),
- Production si nécessaire et mise à disposition de bases d'information complémentaires sur l'information, l'orientation et l'emploi,
- Formation des professionnels à la réalité de leurs territoires,
- Capitalisation des informations tout au long des parcours des personnes (portfolio de parcours).

4ème axe : *Compétences des professionnels* :

- Définition d'un niveau minimum de qualification et de compétences de base requises,
- Identification des compétences à développer au regard des évolutions des métiers de l'orientation et adaptation de l'offre de formation continue,
- Reconnaissance et développement des compétences collectives à partir de la pluridisciplinarité des équipes,
- Développement des dispositifs d'analyse des pratiques professionnelles,
- Définition et mise en discussion par les professionnels des règles de métier et des dimensions éthiques et déontologiques de leur activité,
- Capacité d'ouverture aux autres professionnels et aux autres acteurs de l'orientation,
- Développement et articulation des dispositifs de reconnaissance, de validation et de certification des compétences (VAE, offre de formations qualifiantes, diplômantes sur les métiers de l'orientation).

5ème axe : *Formalisation et développement des pratiques partenariales* :

- Connaissance réciproque des différentes structures, de leurs objectifs, pratiques, compétences,
- Modes de contractualisations partenariales,
- Formalisation des actions partenariales en vue de transfert (contexte, problématique, objectifs, conditions de mise en œuvre, contenus, intervenants, modalités pédagogiques),
- Questionnement des sources de financement,
- Soutien des actions nées sur un territoire. Faciliter la continuité si cela semble opportun.
- Développer des projets pérennes,
- Développement du partenariat informel (contacts entre professionnels pour améliorer le parcours des personnes),
- Liens entre structures formelles et informelles,
- Reconnaissance et ouverture à l'ensemble des acteurs.

6ème axe : Régulation :

- Vision globale,
- Pilotage, régulation, animation pour développer, dynamiser, entretenir le réseau et accompagner les actions,
- Articulation avec l'ensemble des acteurs du territoire,
- Articulation du développement de la qualité sur le territoire entre les logiques des différentes structures et leurs démarches qualité,
- Nécessité de temps et de moyens financiers pour assumer ce travail interinstitutionnel (création d'un espace de réflexion et d'action),
- Veiller à une bonne couverture du territoire pour les offres de service en AIO (Accueil, Information et Orientation).

7ème axe : Production et appropriation de démarches et d'outils :

- Nécessité d'avoir des lieux de réflexion, d'innovation, de production de démarches et d'outils avec implication des usagers (au niveau local, régional, national, européen),
- Nécessité d'adapter les démarches et outils aux besoins des publics,
- Nécessité d'implication des professionnels dans la production d'information, de démarches et d'outils.

8ème axe : Capacité d'évaluation :

- Développer une culture de l'évaluation,
- Passer d'une évaluation contrôlée à une évaluation constructive,
- Développer les capacités à s'auto-évaluer.
- Élaborer des outils d'évaluation communs au niveau du réseau et produire des diagnostics partagés,
- Mieux articuler les systèmes d'évaluation des uns et des autres,
- Articuler l'évaluation des parcours individuels et l'évaluation des services,
- Consulter régulièrement les usagers et se servir des résultats des consultations.

EUROPE

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle** (Cedefop) est le centre de référence de *l'Union européenne* pour la formation et l'enseignement professionnels. Il livre des informations et des analyses sur les systèmes et les politiques de formation et d'enseignement professionnels, ainsi que sur la recherche et la pratique dans ce domaine. Le Cedefop a été créé en 1975.

Aviani Bulgarelli, directrice du Cedefop, a écrit la préface suivante à l'étude conduite par R. Sultana (2008) « *De la politique à la pratique. Une évolution systémique vers l'orientation tout au long de la vie en Europe* » http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5182_FR.PDF

A. Bulgarelli souligne le fait que « ces dernières années, une forte impulsion politique a été donnée à l'orientation. De plus en plus, on considère les informations, l'orientation et les conseils professionnels comme des outils stratégiques clés pour la mise en œuvre de politiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, d'investissements plus efficaces dans l'éducation et la formation ainsi que de stratégies d'emploi au niveau régional et national.

Le développement d'*une société basée sur la connaissance* nécessite que les services

d'orientation soient conçus pour encourager les individus à continuer de développer leurs qualifications et leurs compétences tout au long de leur vie, en fonction de l'évolution des besoins sur le marché du travail.

La résolution du Conseil de l'Union européenne sur l'orientation tout au long de la vie (2004) a appelé à réformer les politiques et pratiques en matière d'orientation de manière à ce qu'elles soutiennent l'apprentissage à tous les âges et dans un large éventail de contextes. Une attention particulière sera accordée à l'élargissement de l'accès aux services d'orientation, à l'amélioration des mécanismes d'assurance qualité, aux mesures permettant aux citoyens de gérer de manière autonome leur apprentissage et leur trajectoire professionnelle, au renforcement de la coordination des services d'orientation et à la création de structures chargées de l'élaboration des politiques, qui associeront les principales parties prenantes du domaine de l'orientation au niveau national et régional.

Ce rapport tente de faire le bilan des progrès accomplis dans la réforme des services d'orientation depuis la première évaluation de son état d'avancement lancée par le Cedefop (Sultana, 2004²). Cette étude s'inscrit dans le cadre des efforts du Cedefop pour soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et les réformes relatives au pilotage de l'orientation professionnelle, en faisant appel à un suivi et à des évaluations thématiques des progrès, à l'analyse des bonnes pratiques et à l'apprentissage mutuel. Le présent rapport décrit les changements importants et les tendances des systèmes et politiques d'orientation professionnelle. Il met également en lumière des pratiques intéressantes dont peuvent s'inspirer les décideurs et les praticiens. Il recense en outre les principaux défis que doivent relever les États membres pour mettre en place des services d'orientation professionnelle de qualité tout au long de la vie.

Les services et systèmes d'orientation européens ont atteint des stades de développement très différents. La présente étude montre que, malgré les progrès importants accomplis par les États membres, des efforts renouvelés seront nécessaires pour mettre en œuvre pleinement la résolution du Conseil sur l'orientation tout au long de la vie et pour créer des systèmes d'orientation cohérents et accessibles, qui accompagneront véritablement les citoyens aux étapes importantes de leur vie. Nous espérons que le présent rapport stimulera les débats entre les décideurs, les praticiens et les chercheurs sur les mesures nécessaires pour faire de l'orientation tout au long de la vie une réalité. » (Bulgarelli, 2008, p. 1)

Sultana (2008, p.53) rappelle que ***l'accent a été mis sur la question de l'amélioration de la qualité des services d'orientation*** dans la résolution de la commission sur l'orientation : « La résolution sur l'orientation réitère les inquiétudes mises en lumière dans les revues sur l'orientation professionnelle concernant le manque d'assurance qualité dans la fourniture des services. Elle affirme comme une priorité le “développement de services d'orientation de qualité pour tous les citoyens européens, accessibles à tous les stades de leur vie, afin de leur permettre de gérer leur parcours d'apprentissage et leur carrière ainsi que la transition de l'un à l'autre”. Elle note également parmi les priorités spécifiques «la mise en place, aux niveaux national, régional et local et en tant que de besoin, de mécanismes d'assurance de qualité plus performants pour les services d'orientation, l'information et les produits (y compris les services en ligne), en particulier du point de vue du citoyen-consommateur».

² Sultana, R.G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

« *L'assurance qualité est centrale* tant du point de vue du citoyen que pour des raisons d'efficacité et de transparence dans l'utilisation des fonds publics. Pour la mettre en œuvre, les services peuvent recourir à trois grandes approches, à savoir des modèles et mécanismes d'assurances qualité:

- axés sur l'administration;
- axés sur les praticiens;
- axés sur les usagers.

Chacune de ces approches présente des avantages et des inconvénients, et leur combinaison dépend du contexte. »

L'éducation et la formation dans la gestion de la carrière

Sultana (2008, p. 63-64) rappelle que « La résolution sur l'orientation citait parmi les priorités la nécessité de recentrer les “services d'orientation [...] afin de développer les aptitudes des citoyens à l'apprentissage et à la gestion tout au long de la vie et dans tous les domaines de la vie, dans le cadre de leurs programmes d'éducation et de formation” et d'encourager les éducateurs et les formateurs “à promouvoir les techniques d'apprentissage par la réflexion individuelle et l'apprentissage autonome, afin de permettre aux jeunes et aux adultes de gérer eux-mêmes efficacement leur parcours d'apprentissage et leur carrière”. L'accent est mis – comme il est l'est dans le cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie adopté par le Parlement européen et le Conseil en 2006 (Parlement européen et Conseil, 2006) – sur le développement des compétences métacognitives ; dans notre cas, il s'agit des *métacompétences* nécessaires pour formuler des plans d'actions individuels concernant les objectifs de vie en matière d'éducation et de formation, d'emploi et autres et de gérer la mise en œuvre et la réalisation de ces plans³. »

L'acquisition de compétences de vie et de travail

« Parmi les bons exemples de cette attention portée aux *métacompétences* figure l'approche adoptée dans le *Plan directeur canadien pour le design en développement vie-travail*⁴.

Ce plan traduit les objectifs du développement de carrière par des cadres, déterminés à l'échelon national, qui définissent les compétences dont ont besoin les Canadiens de l'enfance à l'âge adulte pour gérer leur vie et le développement de leur carrière de manière efficace⁵.

Il définit trois grands domaines de compétences: la gestion personnelle, l'exploration des contextes d'apprentissage et de travail et le développement vie-travail. Chacun de ces domaines contient plusieurs compétences spécifiques (trouver de l'information vie-travail et l'utiliser de façon efficace) qui se subdivisent en plusieurs objectifs couvrant un éventail de niveaux progressivement plus difficiles (découvrir et comprendre la notion d'information vie travail; trouver, saisir et utiliser de l'information vie-travail; trouver, interpréter, évaluer et utiliser de l'information vie-travail). Ces niveaux – qui couvrent des versions relatives à

³ On sait que ces compétences jouent un rôle important dans les différences de salaires dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2002).

⁴ Ce plan directeur (Centre national en vie/carrière, 2000) est utilisé par les organismes publics et privés dans tout le Canada. Voir <http://www.blueprint4life.ca/> [cité le 3.3.2008]. Une autre ressource relative à un programme d'étude qui prend comme objectif fondamental l'autonomisation des citoyens figure dans Simon, Dippo et Schenke (1991).

⁵ Une version australienne a également été élaborée: l'Australian blueprint for career development. Voir http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/default.htm [cité le 3.3.2008].

quatre stades/tranches d'âge – font que le cadre convient aussi bien aux jeunes qu'aux adultes. »

« Le **Plan directeur canadien pour le design en vie-travail** (Centre national en vie/travail, 2000) [<http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/2>] propose un cadre de compétences et un développement dans les domaines suivants:

(a) **Domaine A: gestion personnelle**

- bâtir et maintenir une image de soi positive
- interagir de façon efficace et positive avec autrui
- évoluer et croître tout au long de sa vie

(b) **Domaine B: exploration des contextes d'apprentissage et de travail**

- participer à un apprentissage continu qui appuie ses objectifs vie-travail
- trouver de l'information vie-travail et l'utiliser de façon efficace
- comprendre le lien qui existe entre le travail, la société et l'économie.

(c) **Domaine C: développement vie-travail**

- trouver ou créer du travail et le conserver
- prendre des décisions qui respectent ou améliorent ses scénarios vie-travail
- maintenir un équilibre entre les divers rôles vie-travail
- comprendre la nature changeante des divers rôles vie-travail
- comprendre et gérer son processus de développement vie-travail

Le développement de compétences comme celles décrites ci-dessus constitue un élément important du passage à un modèle de *l'orientation tout au long de la vie*, tel qu'il a été décrit plus haut au chapitre 2. Les *approches traditionnelles de l'orientation* sont généralement associées à un modèle médical et font donc du client un bénéficiaire passif des services dispensés par des prestataires spécialisés au moyen d'un ensemble de tests et d'outils d'évaluation. Par contraste, *l'approche tout au long de la vie de l'orientation encourage fortement l'«autonomisation» des citoyens*. Elle invite le client à acquérir les compétences nécessaires pour gérer le développement de sa carrière et de ses connaissances et pour l'inciter à *mettre en œuvre une auto-évaluation et des processus réflexifs, autodirigés et autonomes, avec le soutien dialogique de mentors de l'orientation professionnelle*. Le nouveau modèle envisage donc les clients comme des personnes qui possèdent des ressources, pas seulement des problèmes. Son approche à l'égard des carrières et des décisions qu'elles supposent est fondée sur une attitude holistique axée sur l'interaction sociale: la planification de la carrière et les actions liées à cette activité forment partie intégrante des expériences de vie des citoyens, et dans ce domaine, les expériences prennent un sens lorsqu'elles sont perçues et conçues dans ce contexte. » (Sultana, 2008)

L'éducation initiale et continue des praticiens de l'orientation

Sultana (2008, p. 74) insiste sur le fait que « *Le rôle des praticiens dans le renforcement de l'orientation professionnelle est manifestement central* : trop de pays ont élaboré des cadres politiques ambitieux couvrant un éventail étendu de services et se sont rendu compte ensuite que pour assister à de vrais progrès, ils avaient besoin d'un personnel formé comme il convient ou, dans de nombreux cas, ayant suivi un recyclage. La résolution du Conseil reconnaît ce problème en soulignant la nécessité pour les États membres de refléter dans leurs programmes de formation les bonnes pratiques actuellement mises adoptées à travers l'Union. Plusieurs mises à jour de pays mentionnent des progrès. Les activités et initiatives signalées se

répartissent entre quatre grandes catégories : une augmentation des investissements dans la formation ; l'élaboration d'un cursus plus uniforme pour la formation du personnel d'orientation ; un recours accru aux nouvelles technologies dans la mise en œuvre de la formation ; et une amélioration de la coopération à l'échelle européenne dans l'éducation initiale et continue des professionnels de l'orientation.

Plusieurs pays – dont la Bulgarie, l'Estonie, l'Irlande, la France, l'Italie, Chypre, la Lettonie, Malte, l'Autriche, la Pologne, la Roumanie et la Finlande – indiquent avoir réalisé d'importants investissements dans le perfectionnement du personnel en vue d'améliorer son professionnalisme. Dans le secteur de l'éducation, ce but est souvent atteint par la mise en place de qualifications universitaires, aux niveaux du certificat, du diplôme et du master. »

Selon Sultana (2008, p. 76) « le SPE français, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a établi un Forum des initiatives aux niveaux national et régional, où les bonnes pratiques sont présentées et parfois récompensées par des certificats et des prix en espèces.

De plus en plus, cet échange de pratiques professionnelles ainsi que le perfectionnement continu du personnel se déroulent sur des plates-formes informatiques. Certains stages sont dispensés en ligne, aussi bien dans le secteur de l'éducation que de l'emploi. »

L'utilisation de forums web pour faciliter le dialogue entre les praticiens, les chercheurs et les décideurs, et pour diffuser les idées et les bonnes pratiques au sein de la communauté de l'orientation professionnelle semble susciter des réactions positives, bien que des recherches soient nécessaires pour mesurer son impact et son efficacité. Au Royaume-Uni, le forum national de recherche sur l'orientation semble avoir employé cette stratégie avec un dynamisme particulier⁶.

Sultana (2008, p. 80-83) conclut son rapport comme suit :

Les mises à jour nationales et les données complémentaires sur lesquelles repose le présent rapport offrent au citoyen européen un espoir raisonnable de voir progresser dans la bonne direction les services d'orientation professionnelle auxquels il a droit. Il est certain que, stimulée par la série de revues, des conférences importantes et l'intensification des échanges entre pays, l'orientation s'efforce de combler le fossé entre les recherches et les politiques en essayant d'identifier des solutions optimales aux défis partagés. Les chapitres précédents décrivent les progrès accomplis par les différents pays par rapport aux priorités énumérées dans la résolution, ainsi que les lacunes, les limites et les points faibles qui restent à améliorer. Il est utile de présenter une synthèse de ces derniers pour être mieux placé pour examiner les voies à suivre. Ainsi:

(a) tout semble indiquer que les pays ont de plus en plus conscience de la nécessité de créer des services intégrés holistiques au sein desquels les prestataires coopèrent à la satisfaction des besoins des citoyens au cours de leur vie. Cependant :

- les prestataires des secteurs de l'éducation et de l'emploi continuent à avoir tendance à mener leurs activités conformément à des principes différents et parfois à des interprétations contradictoires de l'orientation professionnelle, ce qui rend la coopération problématique;
- les forums de l'orientation nationaux et d'autres structures qui réunissent les prestataires et les parties prenantes en sont à leurs débuts et ont besoin d'augmenter leur crédibilité et d'acquiescer un soutien pour être en mesure d'influencer le développement des systèmes;

⁶ Voir <http://www.guidance-research.org/> [cité le 5.7.2007].

- dans de nombreux contextes, l'attention continue de porter sur le système plutôt que sur ses produits et ses résultats pour les clients et usagers. Cette approche conduit à s'intéresser plus à la protection des dispositions organisationnelles existantes qu'à une restructuration systémique qui permettrait de prendre en charge les intérêts du client de manière plus holistique;

(b) de nombreuses initiatives sont mises en œuvre à travers l'Europe pour faciliter l'accès à des services d'orientation professionnelle au moment et dans les lieux où ils en ont besoin. Ces initiatives se caractérisent par une exploitation adéquate des nouvelles technologies et par des efforts pour veiller à ce que les services proposés dans le domaine de l'information, des conseils et du soutien en matière d'orientation professionnelle soient plus transparents, faciles d'accès et aisément mobilisés pour les plus vulnérables. Cependant:

- diverses catégories de citoyens continuent d'avoir des difficultés à bénéficier de leurs droits à ces informations, à ces conseils et à ce soutien;
- la responsabilité de veiller à ce que l'offre de services corresponde à la demande continue, dans de nombreux pays, d'incomber à l'État. Cela entraîne des lacunes importantes au niveau des services, en particulier pour les adultes occupés;
- peut-être en raison du fait que la demande dépasse l'offre, peu de pays semblent accorder une attention suffisante à la commercialisation de l'orientation professionnelle, et de grands groupes de citoyens n'ont peut-être pas conscience du soutien qui est à leur disposition, ne savent pas où aller pour en bénéficier et ne connaissent pas les avantages qu'ils peuvent en retirer lorsqu'ils parviennent à y accéder;

(c) l'assurance qualité des services d'orientation professionnelle suscite une attention croissante, et plusieurs pays réfléchissent au choix de modèles d'assurance qualité dans une perspective stratégique. Cependant:

- la recherche de principes, modèles, stratégies et outils appropriés pour mettre en œuvre des systèmes d'assurance qualité dans l'orientation professionnelle ne fait que commencer;
- les pays qui ont adopté des mécanismes d'assurance qualité ont en général opté pour des dispositifs axés sur l'administration ou sur les praticiens, et il existe peu d'exemples sinon aucun de la mise en œuvre de modèles axés sur le consommateur, dans lequel le client représente l'acteur principal des mesures d'assurance qualité. Souvent le rôle de l'utilisateur est limité à l'expression de sa satisfaction éventuelle à l'égard du service reçu. Dans la plupart des cas, le citoyen ne dispose d'aucun droit à réparation;
- dans la plupart des cas signalés, l'application de mécanismes d'assurance qualité est limitée à un secteur spécifique, à un éventail étroit de catégories de clients et à un petit nombre d'aspects du large éventail d'activités que peut englober l'orientation. Dans de nombreux cas, l'intérêt se porte également sur des indicateurs quantitatifs qui ne rendent pas compte des problèmes relatifs au processus de fourniture du service;

(d) dans le secteur de l'éducation en particulier, certains pays investissent dans des mesures visant à aider les jeunes à acquérir les compétences nécessaires pour gérer leur apprentissage et le développement de leur carrière. Dans un petit nombre de cas, ces compétences sont définies dans des cadres et lignes directrices relatives aux programmes d'études qui garantissent la couverture systématique et structurée par des groupes d'éducateurs formés spécialement. Cependant:

- plusieurs catégories de jeunes et en particulier d'adultes n'ont pas la possibilité d'acquérir les compétences qui leur sont nécessaires pour gérer leur éducation et leur formation ainsi que le développement de leur carrière;

- il est rare que le personnel d'orientation des établissements d'enseignement soit formé au travail en collaboration, ce qui devient de plus en plus nécessaire étant donné que les questions relatives à l'orientation, aux transitions et à l'éducation et à la formation tout au long de la vie sont souvent abordées à travers plusieurs disciplines;
- l'attention presque exclusive portée aux chômeurs par les services de l'emploi publics, qui contraignent leur personnel à insérer dans l'emploi un nombre maximal de sans-emploi dans les délais les plus brefs, conduit celui-ci à adopter des approches à court terme, au lieu d'aider les jeunes et les adultes à acquérir les compétences nécessaires pour un épanouissement professionnel dans une perspective à plus long terme;

(e) le développement de politiques relatives à l'orientation ainsi que de systèmes d'orientation professionnelle est renforcé au moyen de plusieurs stratégies, y compris la création de partenariats entre les prestataires et les parties prenantes, la création des centres de recherche qui permettront de recueillir les données nécessaires pour définir et orienter ce secteur et l'amélioration des possibilités d'apprentissage en matière de compétences et de politiques par la formation initiale et continue des praticiens et par la participation à des activités transnationales. Cependant:

- les partenariats nationaux et transnationaux établis jusqu'à présent demeurent encore modestes et fragiles et pourraient facilement disparaître sans soutien adéquat;
- l'engagement des pouvoirs publics en faveur de l'orientation professionnelle tout au long de la vie nécessite une augmentation des financements et des ressources durant une période d'austérité budgétaire. Des données plus claires sont nécessaires pour démontrer que l'orientation apporte des bénéfices économiques autant que personnels;
- la professionnalisation du personnel de l'orientation professionnelle ne fait que commencer et les profils de compétences correspondent souvent seulement partiellement aux exigences d'un modèle d'orientation tout au long de la vie.

La voie à suivre s'appuie sur les succès remportés par l'orientation professionnelle pour remédier aux insuffisances identifiées. Cette tâche peut être entreprise au moins à deux niveaux.

Tout d'abord, il est impératif que chacun des États membres consolide sa vision politique en forgeant des partenariats solides au niveau national, régional et local et détermine à quel stade du passage à un modèle de l'orientation tout au long de la vie il est parvenu, en particulier par rapport aux cinq domaines clés énumérés dans la résolution sur l'orientation. Ce faisant, les États membres ont désormais à leur disposition une vaste panoplie de données comparatives par rapport auxquelles ils peuvent évaluer leurs progrès et leurs services. Ils disposent également de plusieurs études de cas décrivant des mesures efficaces adoptées face aux difficultés que doivent résoudre la plupart des pays lorsqu'ils tentent de créer un système de l'orientation dont les bienfaits se feront sentir aussi bien au niveau privé que public. En outre, ils possèdent un ensemble d'outils de référence communs pratiques pour la conception et l'amélioration des systèmes et politiques d'orientation tout au long de la vie.

Deuxièmement, en menant ce travail d'une importance vitale, les États membres doivent établir des liens avec les réseaux transeuropéens actuellement mis en place, dont le rôle est de consolider et soutenir les efforts nationaux et de leur apporter une valeur ajoutée. Les réseaux épistémiques et politiques jouent depuis longtemps un rôle positif dans le soutien des capacités et le transfert des connaissances et des savoir-faire, ainsi que dans l'apprentissage politique (Creech & Ramji, 2004)⁷. Le réseau européen pour les politiques en matière d'orientation tout au long de la vie, établi récemment par la Commission pour mettre à profit

⁷ Creech, H.; Ramji, A. Knowledge networks: guidelines for assessment. Winnipeg, Manitoba: International Institute for Sustainable Development, 2004.

le travail du groupe d'experts sur l'orientation tout au long de la vie, peut jouer un rôle central dans l'échange d'options politiques et l'élaboration des politiques, dans le recueil d'informations et leur diffusion, dans les commandes d'analyse et de recherche sur les politiques et, en général, dans le maintien et le renforcement des structures nationales. »

PRATIQUES DE CONSEILLERS

***L'Observatoire des Politiques et Pratiques pour l'Innovation en Orientation (OPPIO)**
<http://oppio.cnam.fr/presentation-478513.kjsp>

L'Oppio est une activité de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (Inetop) du Cnam. *Inauguré en mars 2010*, cet observatoire a pour objectif de soutenir la professionnalité des praticiens et d'alimenter la réflexion des acteurs du domaine de l'orientation tout au long de la vie, de l'insertion et de l'accompagnement des parcours professionnels.

L'Oppio, dans sa rubrique sur *Les outils et les méthodes de l'orientation*, présente les sous-rubriques suivantes : le centre de ressources, les outils psychométriques, les méthodes d'aide à l'orientation, et *les pratiques de conseillers et psychologues*.

Pratiques de conseillers et psychologues du conseil en orientation

<http://oppio.cnam.fr/pratiques-de-conseillers-et-psychologues/>

Cette rubrique a pour objectif de mettre à la disposition des spécialistes du conseil en orientation des outils et méthodes utiles à leur exercice professionnel. C'est une mission essentielle de l'Oppio. Il semble également important, en tant qu'observatoire, d'éclairer sur les activités de ces acteurs aujourd'hui et dans un passé récent. Cette rubrique s'est donné cet objet. On y trouvera diverses contributions qui l'étofferont progressivement en abordant différents aspects, comme les référents théoriques mobilisés par ces acteurs, les valeurs qui les guident, l'usage qu'ils font de techniques particulières ou leur rencontre de publics spécifiques

***Le Groupe de recherche sur l'explicitation (GREX)** présente sur son site [<http://www.expliciter.fr/>] les statuts de l'association, son histoire, ses stages, ainsi qu'une série de documents, d'articles sur le thème de *l'explicitation* et le journal de l'association.

Mise en œuvre de techniques d'animation de Groupe en orientation

Steiner, K. (dir.). (2102). Base de données internationale de méthodes pour animer des séances collectives en orientation professionnelle. Programme Européen Leonardo Da Vinci. Vienne : Analysis Consulting and Interdisciplinary Research.
http://www.naviguide.net/handbooks/Handbook_FR.pdf, consulté le 15 mai 2013.

SITES NORD AMERICAINS

Des types d'aide aux consultants, pour l'aide au choix de carrière, sont présentés, notamment sur *les sites internet des universités nord américaines* :

SERVICE CANADA

http://www.emploietc.gc.ca/fra/pièces.jsp;jsessionid=E8140165F6713C15F535F7F6D6436AB5.jwtc2?category_id=193

Prendre des décisions de carrière

http://www.emploietc.gc.ca/fra/pièces.jsp;jsessionid=FF4EB306C4090294ECF74C0299011B9F.jwtc2?category_id=193

1. S'autoévaluer

http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/cdi_evaluating_myself.html#flash-area

Apprenez à vous connaître et explorez vos possibilités

- Intérêts, valeurs, points forts et compétences
http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/gs_interests_values_strengths_skills.html
- **Portfolios professionnels et plans d'apprentissage**
http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/gs_portfolios_learning_plans.html
- **Équilibre entre le travail et la vie personnelle**
http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/gs_work_life_balance.html

-
1. Explorer vos options
http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/cdi_exploring_options.html

2. Prendre des décisions
http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/cdi_making_decisions.html
-

- **Guide personnel pour la prise de décision** – Université d'Ottawa
<http://decisionaid.ohri.ca/francais/gpdo.html>
- **Améliorer sa capacité à prendre des décisions** – Université Laval
<https://www.aide.ulaval.ca/cms/site/aide>
- **Portfolios professionnels et plans d'apprentissage**

http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/gs_portfolios_learning_plans.html

Mon portfolio de carrière, je m'en occupe (Guide d'utilisation)

<http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/carriere/portfolio/index.html>

Career Cruising

Career Cruising est un outil interactif sur les carrières destiné aux personnes de tous les âges. Si vous souhaitez trouver le métier qui vous convient, explorer les différentes possibilités de carrière ou planifier votre éducation et votre formation, Career Cruising est l'outil qu'il vous faut.

http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/career_cruising.html

Plan My Career (en anglais seulement)

Plan My Career est une ressource interactive en ligne conçue pour vous aider à trouver la direction qui vous convient. La ressource vous offre les outils nécessaires pour atteindre vos buts professionnels.

<http://students.usask.ca/current/life/employment/planmycareer/>

Préparer l'avenir

Un guide des exigences pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires à l'intention des parents et des élèves.

<http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/parents/avenir/index.html>

Guide de planification de carrière

C'est ton avenir et il commence maintenant! Une bonne carrière n'arrive pas par hasard. Il faut la planifier et être persévérant. Présenté comme encart dans Perspectives manitobaines, ce guide présente des renseignements sur les professions classées selon les dix principaux types et niveaux de compétence de la Classification nationale des professions (CNP).

http://www.gov.mb.ca/tce/lmi/pdf/career_fr.pdf (guide de 14 pages)

3. Mettre votre plan en œuvre

http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/cdi_plan_into_action.html#flash-area

Mettez votre plan en œuvre. Restez concentré sur votre cheminement en suivant les étapes établies dans votre plan d'action. Gardez vos objectifs à long terme en tête pour vous aider à rester motivé quand les choses ne se déroulent pas entièrement comme prévu. Ayez confiance en vous-même et dans les décisions que vous avez prises. Rappelez-vous que vous avez des alliés qui sont prêts à vous offrir leur soutien.

Explorez le monde du travail

- **Expérience de travail et bénévolat**

http://www.manitobacareerdevelopment.ca/CDI/fr/gs_work_experience_volunteering.html

Site du Massachusetts Institute of Technology (MIT) – Global Education and Career Development (GEC) <http://gecd.mit.edu/home>

Discover a Career that is Right for You

Only 45 percent of American workers report being satisfied with their current jobs (Harris Interactive, Inc.). Increase your odds for a satisfying career through these three simple steps to help you identify your ideal career path.

Explore.

Match your skills, values, and interests to potential careers and research your top options.

Explore http://gecd.mit.edu/career/explore/explore_whats_out_there

<http://www.mit.myplan.com/>



The MIT Global Education and Career Development Center is proud to offer its students free access to all Myplan.com career planning services. To take any of the career assessments, you need to first create an account. On the second page of registration, please enter the license code **B9XJWRUT**. This code will provide you free lifetime access to all the tests.

Create Free Account

Log Into Existing Account

Careers

Career Database
Video Library
Salary Calculator
Top Ten Lists
Career Forums
Industry Database
Online Resources
More...

Assessment

Personality Test
Interest Inventory
Skills Profiler
Values Assessment
CareerMatch™
Methodology
Assessment Forums
More...

Colleges

Undergraduate Colleges
Graduate Schools
Community Colleges
Career Colleges
Famous Alumni
Financial Aid Guide
College Forums
More...

Majors

Majors Database
What Can I
Major In...?
Top Ten Lists
Majors Discussion For
Online Resources
More...

Values Assessment

Instructions:

The Career Values Test is different from other tests you may have taken in the past. Instead of questions, the Career Values Test uses "cards" with statements about different aspects of work. You are to read and sort the cards into groups based on how important the statement on each card is to you on your *ideal job* -- the kind of job you would most like to have.

There are no right or wrong answers in this test. Different people may feel differently about the statements. You are just being asked how *you* feel. For the best reporting and most accurate results, please answer honestly and carefully.

Step 1: Read the Cards

To the right, you will see twenty cards. Each card contains a statement that finishes the sentence, "In my ideal job, it is important that...".

Before proceeding to step 2, take a minute now to read through all twenty cards. Think about how important it would be for you to have a job like the one described on each card. On the next page you will be asked to sort the cards into groups according to importance.

"In my ideal job it is important that..."

... I make use of my abilities.	... I could try out my own ideas.	... I would be treated fairly by the company.
... the job would provide for steady employment.	... the work could give me a feeling of accomplishment.	... I would have the freedom to work alone.
... the pay would compare well for my level of education.	... I could do things for other people.	... I could be busy all the time.
... I would never be pressured to go against my morals.	... my co-workers would be easy to get along with.	... I have supervisors who provide good management.
... the job would provide opportunity for advancement.	... I would receive recognition for the work I do.	... I have supervisors who train their employees well.
... the job would have good working conditions.	... others perceive my job as one of status and authority.	... I could make decisions on my own.
... I could do something different every day.	... I could plan my work with little supervision.	

Decide

Find tips for deciding between careers so you can focus on the best option for you.

Decide on Your Ideal Career Path <http://gcd.mit.edu/career/decide>

Identify	Your	Career	Options
Develop a refined list of career options by examining your interests, skills, and values through self-assessment and narrowing your career options by reviewing career information , talking to professionals in the field, or actual experiences such as shadowing, volunteering, and internships.			

Prioritize the Choices

Prioritize your essential criteria, listing desired interests, skills and values in priority order. Clarify that list further by rank ordering the criteria or by creating a rating scale. Be sure to use the same system for all of your criteria.

Make Comparisons

Compare your most promising career options against each of your prioritized criteria. Evaluate how strongly the option might express a particular criterion. Want to do a more in-depth analysis? Fill in and save this handy career [comparison worksheet](#).

You should now have your prioritized career choices. With [Myplan](#), an online career planning system, you may prioritize and save your options.

Other factors?

You should consider factors beyond personal preferences. What is the current demand for this field? If the demand is low or entry is difficult, are you comfortable with risk? What qualifications are required to enter the field? Will it require additional education or training? How will selecting this option affect you and others in your life? Gather advice from friends, colleagues and family members. Consider potential outcomes and barriers for each of your final options.

Make a Choice

Choose the career paths that are best for you. How many paths you choose depends upon your situation and comfort level. If you're early in your planning, then identifying multiple options may be best. You may want several paths to hedge your bets. Conversely, narrowing to one or two options may better focus your job search or graduate school application.

Next Steps

Now that you've identified your career options, develop an action plan to implement this decision. Identify specific, time-bound goals and steps to accomplish your plan.

Act

Develop an action plan to identify and reach your career goals. Learn how to turn your goals into accomplishments.

Develop a Career Action Plan <http://gecd.mit.edu/career/act>

Develop a Career Action Plan to Reach Your Goals

A career action plan is a road map that can help you reach your short-term and long-term goals. After you have completed a [self-assessment](#), [researched career options](#), and [decided on a career path](#), the next step is to take action.

Here's how to start:

Set "SMART" goals:

- Specific--identify your goal clearly and specifically
- Measureable--Include clear criteria to determine progress and accomplishment
- Attainable--the goal should have a 50 percent or greater chance of success

- Relevant--the goal is important and relevant to you
- Timebound--commit to a specific timeframe

Break Your Goals into Groups

- Short-term goals : achieve in one year or less.
- Long-term goals : achieve in one to five years.
-

Create a Career Action Plan

- Write down your action steps so you can check them off as you complete them.
- Note any actions that need to be completed to help you reach your goals. Prioritize the actions according to deadlines and importance whether your goal is to search for a job, an internship, or to apply to graduate school.
- Be realistic about expectations and timelines. Don't try to take on more than you can reasonably manage.
- Be specific and do your homework. Understand exactly what steps will be required to achieve each goal.

Barriers You May Face

- List barriers that you think could be a challenge and find solutions.

Keep Moving, Celebrate Success, and Amend

- Above all, keep taking steps, even if they are sometimes small.
- Reward yourself as you complete the steps.
- Amend your career action plan as needed if your goals and priorities change.