

Conseils en matière d'orientation professionnelle

Modules de formation : Pédagogie et psychologie de l'orientation professionnelle

Formation des futurs guides de carrière, y compris l'antifragilité, le développement de l'état d'esprit, l'ikigai, les conseils en matière d'orientation professionnelle et les approches pédagogiques de l'orientation professionnelle.

Partie 4



Introduction

Notre monde est un **monde VUCA**, marqué par la volatilité, l'incertitude, la complexité et l'ambiguïté. Il représente un environnement difficile pour la prise de décision et la planification. Un tel environnement requiert de l'adaptabilité, de la résilience et de l'agilité stratégique pour prospérer dans un contexte de changement rapide et de circonstances imprévisibles.

Les méthodes de carrière traditionnelles manquent d'efficacité en raison de leurs structures rigides et de leur incapacité à s'adapter au rythme rapide du changement. Les **méthodologies constructivistes** sont cruciales car elles mettent l'accent sur l'apprentissage individualisé, l'adaptation continue et l'exploration autonome.

Dans le domaine de l'orientation professionnelle, il est essentiel d'établir une **alliance de travail** solide, car elle englobe la confiance mutuelle, l'accord sur les objectifs et la collaboration sur les tâches à accomplir pour obtenir des résultats positifs.

Dans un environnement aussi dynamique et changeant que celui du monde VUCA, le constructivisme permet une orientation professionnelle personnalisée, reconnaissant les compétences et les aspirations uniques de chaque individu.

L'alliance solide entre le conseiller et le client garantit une approche collaborative, essentielle pour naviguer dans les incertitudes et embrasser diverses perspectives dans le cadre d'une planification de carrière efficace. **Ensemble, les méthodologies constructivistes et une solide alliance de travail permettent aux individus de façonner leur carrière de manière proactive dans un contexte de volatilité et d'incertitude.**

Dans cette section de formation, vous apprendrez également comment utiliser l'intelligence artificielle dans l'orientation professionnelle.



Objectifs de compétence

1. Le processus d'orientation ne peut être mené à bien que si l'on est conscient de la **nécessité d'une alliance de travail solide**.
1. Utiliser des approches / méthodes constructivistes :
 - Explorer les expériences de vie et de travail pour se construire avec la méthode "Talents et Transitions Patchworks".
1. Connaître les nouvelles approches, **prendre en compte l'IA** dans la vie quotidienne en matière

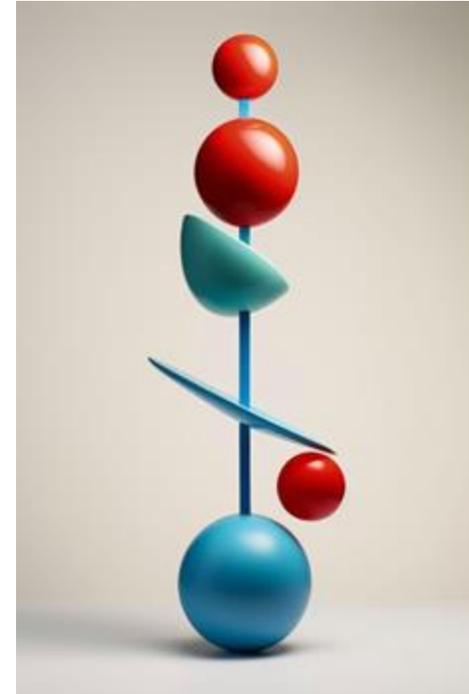


Durée et heures de contact

1 ECT = 27 heures

Trois réunions d'une demi-journée à 4 heures et un travail indépendant de 10 heures.

Exercices par groupes de pairs 5 heures.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 20.2.2024

Cadre de contenu

1. Découvrir et améliorer les alliances de travail
2. Explorer les expériences de vie et de travail pour la construction de soi d'un point de vue constructiviste
3. Repenser l'orientation professionnelle - prendre en compte l'IA dans la vie quotidienne dans l'orientation professionnelle



1. Découvrir et améliorer les alliances de travail



Alliance de travail

L'alliance de travail dans l'orientation professionnelle est un partenariat collaboratif entre le conseiller et le client, qui favorise la confiance et l'alignement pour explorer les objectifs de carrière, exploiter les points forts et développer des stratégies de croissance professionnelle.

Une alliance de travail solide est essentielle pour un conseil efficace et des résultats positifs pour le client.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 20.2.2024



Alliance de travail & Orientation professionnelle



—

L'alliance de travail ? De quoi s'agit-il ?



Le concept d'alliance de travail

a été proposée à l'origine par des chercheurs en psychothérapie

Edward Bordin et Lester Luborsky.

Edward Bordin a introduit le concept en 1979.
Les travaux de Bordin se sont concentrés sur la relation thérapeutique
et son impact sur les résultats du traitement.

Le concept d'alliance de travail a depuis été largement adopté et appliqué dans diverses approches et contextes thérapeutiques.





***"L'alliance de travail est
une collaboration pour le
changement (...)"***

Edward S. Bordin

Un modèle de supervision basé sur
l'alliance qui fonctionne



Edward S. Bordin. 1913-1992

Bordin, E. (1979). La généralisation de l'approche psychanalytique concept d'alliance de travail. *Psychotherapy : Theory, Research, and Practice*, 16, 252-260

Un modèle de supervision basé sur l'alliance qui fonctionne



Alliance de travail

Collaboration entre le praticien et le client,
dans lequel **les deux parties s'efforcent de travailler ensemble**
et obtenir des changements positifs pour le client.

Elle nécessite des efforts continus, de l'attention et un état d'esprit de collaboration.





3 aspects



Les liens entre les partenaires nécessaires pour soutenir le processus

Les accords et compréhensions mutuels concernant les **objectifs** recherchés dans le cadre du processus de changement

Les **tâches** de chacun des partenaires



Qui exige

Confiance et respect
mutuel

Une compréhension
partagée

Engagement personnel
(conseiller / client)



Selon Bordin :

- L'alliance est applicable à toutes les thérapies.
- Des thérapies différentes mettent naturellement l'accent sur des aspects différents de l'alliance.
- **La force de l'alliance n'est pas statique, mais fluctue au cours de la thérapie,**
- La prise en compte des tensions sur l'alliance offrirait de riches opportunités de progrès thérapeutique et de croissance pour le client.





L'alliance de travail est un prédicteur solide de la satisfaction du client

En 2007, des chercheurs suisses (Massoudi et al.) ont démontré qu'**une combinaison de paramètres cognitifs et relationnels** contribuait à prédire plus de 50 % de la satisfaction des clients à l'égard de l'aide à l'orientation.

- **Éléments cognitifs**

Aider le client à acquérir les connaissances nécessaires sur ses caractéristiques individuelles et son environnement

- **Éléments relationnels**

Forme d'intervention impliquant l'alliance de travail

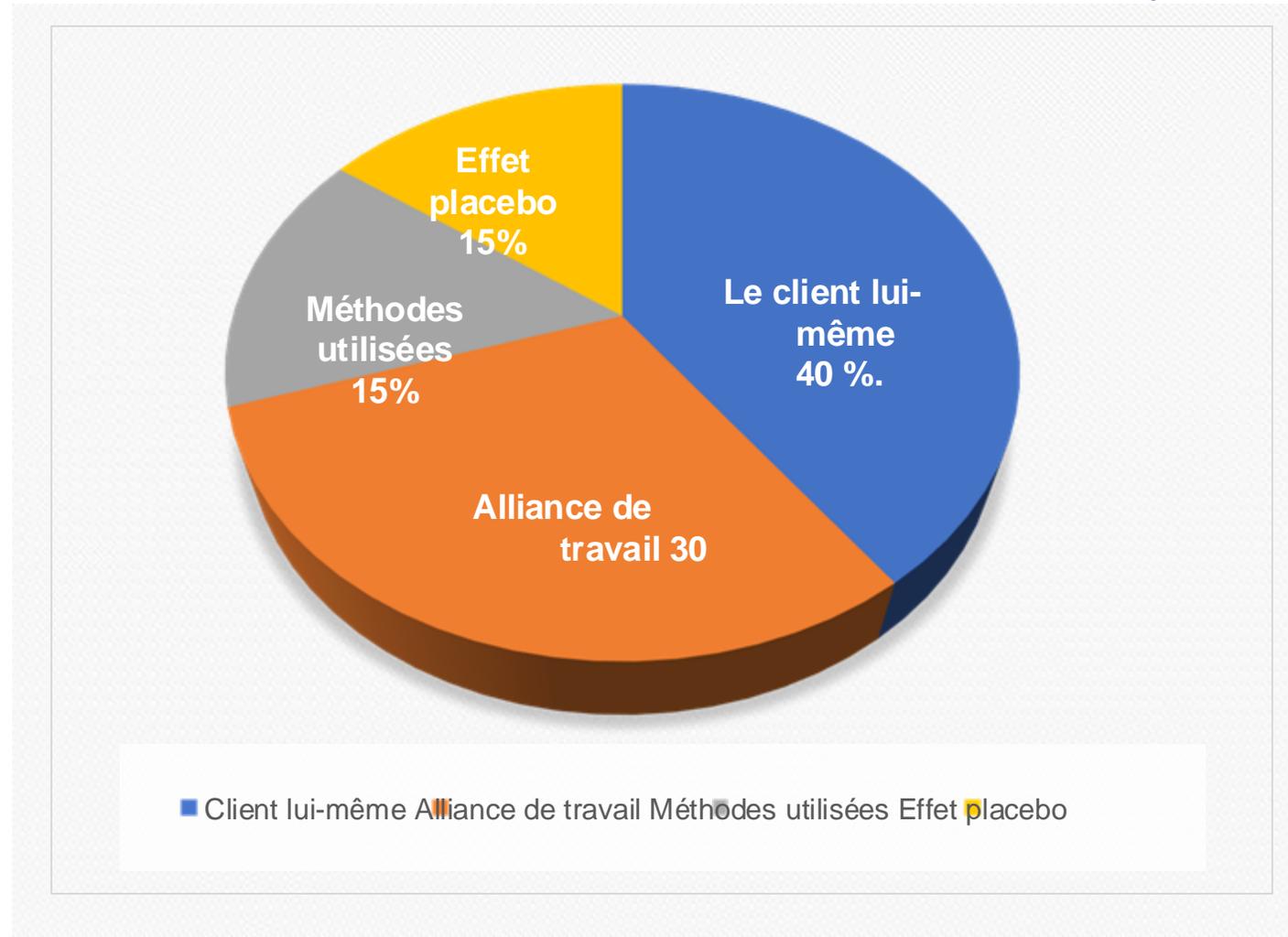
Paramètres relatifs à la réussite d'un processus de soutien selon une étude de Hubble, Duncan et Miller (1999)

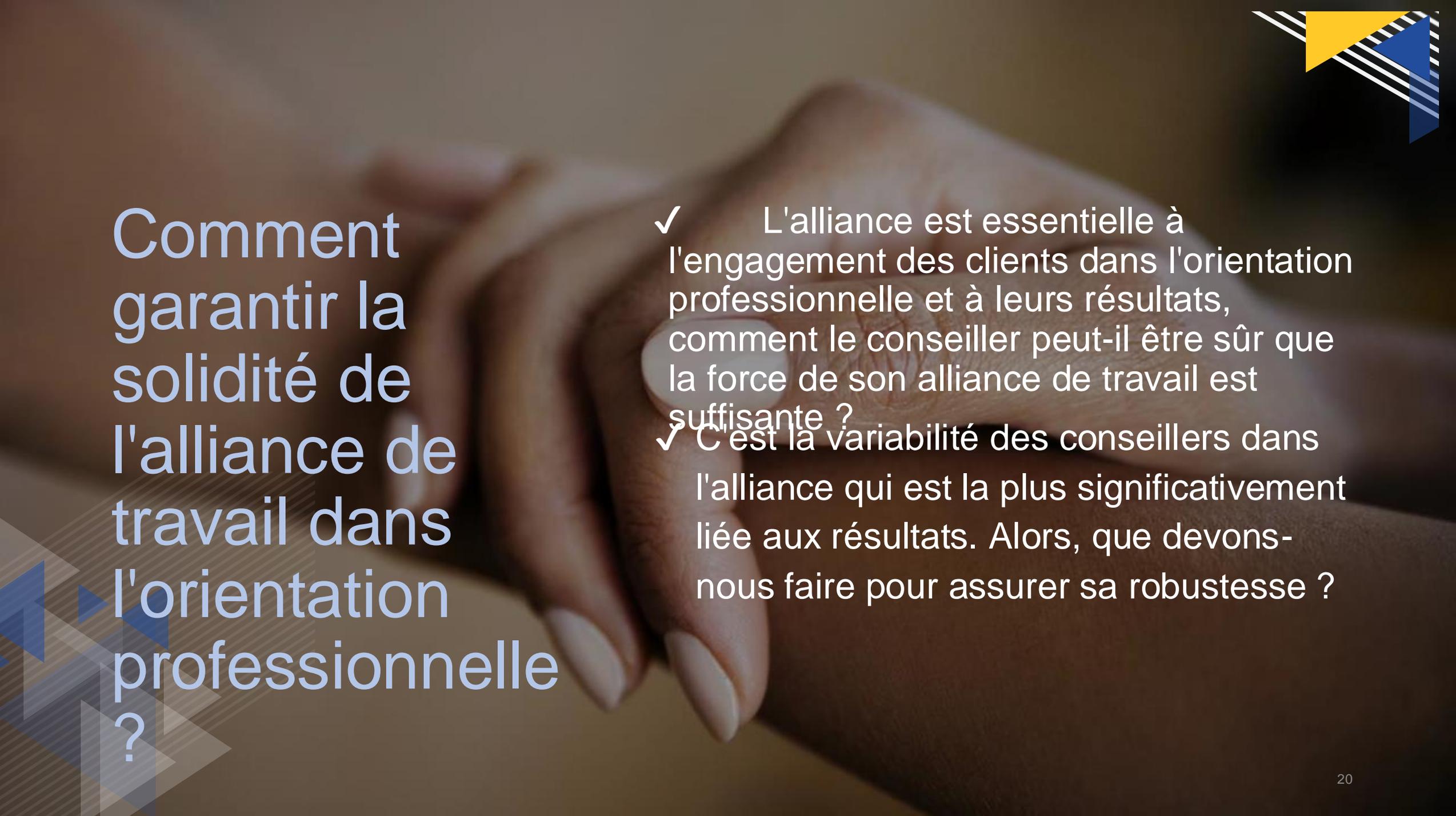
Quatre paramètres importants contribuent à la réussite d'un processus de soutien :

- ✓ Le client lui-même : %
- ✓ L'alliance de travail : %
- ✓ Les méthodes utilisées : %
- ✓ L'effet placebo : %



Paramètres relatifs à la réussite d'un processus de soutien selon une étude de Hubble, Duncan et Miller (1999)





Comment garantir la solidité de l'alliance de travail dans l'orientation professionnelle ?

- ✓ L'alliance est essentielle à l'engagement des clients dans l'orientation professionnelle et à leurs résultats, comment le conseiller peut-il être sûr que la force de son alliance de travail est suffisante ?
- ✓ C'est la variabilité des conseillers dans l'alliance qui est la plus significativement liée aux résultats. Alors, que devons-nous faire pour assurer sa robustesse ?

Comment garantir la solidité de l'alliance de travail dans l'orientation professionnelle ?

- **Établir une base solide** : Posez dès le départ les bases d'une alliance de travail solide.
- Souligner l'importance de la collaboration, de la confiance et d'une communication ouverte. Créer un espace sûr et sans jugement où le client se sent à l'aise pour partager ses préoccupations, ses aspirations et ses défis en matière de carrière.
- **Écoute active et empathie** : Pratiquer l'écoute active et faire preuve d'empathie à l'égard des expériences professionnelles du client. Montrez un intérêt sincère pour leurs points de vue, validez leurs émotions et cherchez à comprendre leurs besoins et valeurs uniques. Cela favorise le sentiment d'être entendu et compris, ce qui renforce l'alliance.
- **Approche individualisée** : Adapter le processus d'orientation professionnelle aux besoins et préférences individuels du client. Reconnaître que chaque client est unique et que son parcours professionnel doit refléter ses objectifs personnels, ses valeurs et ses points forts. Impliquer le client dans la prise de décision et respecter son autonomie et son rôle dans l'orientation de sa carrière.
- **Alignement et clarté des objectifs** : Fixer, en collaboration avec le client, des objectifs professionnels clairs et significatifs. Veillez à ce que ces objectifs correspondent aux aspirations du client et soient spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps (SMART). Revoir et actualiser régulièrement ces objectifs en fonction des progrès réalisés par le client et de l'évolution de ses besoins.

- **Un retour d'information et des contrôles réguliers** : Chercher activement à obtenir un retour d'information de la part du client sur son expérience de l'alliance de travail et du processus d'orientation professionnelle. Prenez régulièrement des nouvelles du client pour évaluer sa satisfaction, ses préoccupations et les domaines qui pourraient nécessiter des améliorations. Profitez de ce retour d'information pour résoudre les problèmes et procéder aux ajustements nécessaires pour améliorer l'alliance de travail.
- **Communication transparente** : Maintenir une communication ouverte et transparente avec le client tout au long du processus d'orientation professionnelle. Communiquer clairement le rôle du conseiller, ses attentes et ses limites. S'assurer que le client comprend l'objectif et le processus de l'orientation professionnelle, y compris les défis potentiels et les étapes à franchir.
- **Développement des compétences et autonomisation** : Aider le client à développer des compétences professionnelles essentielles et lui donner les moyens de s'approprier son développement professionnel. Fournir des ressources, des outils et des conseils pour améliorer les compétences en matière de recherche d'emploi, de constitution de réseaux, de rédaction de curriculum vitae et de préparation aux entretiens. Encourager l'autoréflexion et l'apprentissage autonome pour renforcer la confiance et les compétences.
- **Traiter rapidement les ruptures et les conflits** : Reconnaître et traiter les ruptures ou les conflits dans l'alliance de travail dès qu'ils surviennent. Communiquer rapidement avec le client pour comprendre ses préoccupations, ses points de vue et les difficultés qu'il peut rencontrer. Engagez un dialogue ouvert, validez ses sentiments et travaillez en collaboration pour résoudre tout problème susceptible d'avoir une incidence sur l'alliance.

En mettant en œuvre ces stratégies, les conseillers d'orientation peuvent favoriser une alliance de travail solide dans le domaine de l'orientation professionnelle, en

L'évaluation de l'alliance de travail doit être un processus continu.

tout au long du processus de conseil.

L'évaluation régulière de l'alliance permet d'identifier rapidement les problèmes ou les ruptures susceptibles de se produire.

et facilite les ajustements pour améliorer la relation thérapeutique si nécessaire.

- Des **mesures d'auto-évaluation** peuvent être utilisées pour évaluer la perception qu'a le client de l'alliance de travail. Elles comprennent des éléments qui reflètent les sentiments de confiance, de collaboration et de qualité de la relation thérapeutique du client. L'**inventaire de l'alliance de travail (WAI)** et le questionnaire de l'alliance d'aide (HAQ) sont des exemples de mesures d'auto-évaluation largement utilisées.
- Les **évaluations des thérapeutes** peuvent porter sur des facteurs tels que leur propre perception des rapports avec le client, le niveau de collaboration et leur propre perception de la qualité de la relation thérapeutique. Cette évaluation peut se faire par le biais d'une pratique réflexive, d'une supervision ou d'une consultation avec d'autres professionnels.
- **L'évaluation par observation** : Un observateur externe, tel qu'un superviseur ou un chercheur qualifié, peut observer les séances de thérapie et évaluer l'alliance de travail sur la base de ses observations. Il peut rechercher les indicateurs d'une alliance positive, tels que le respect mutuel, l'empathie et une communication efficace. Cette méthode exige que l'observateur ait une bonne compréhension du cadre de l'alliance de travail et de la dynamique thérapeutique.
- **Le retour d'information du client** : Demander régulièrement un retour d'information directement au client est un moyen important d'évaluer l'alliance de travail. Cela peut se faire par le biais d'une communication verbale, de formulaires de retour d'information écrits ou d'enquêtes de retour d'information. Les commentaires du client fournissent des informations précieuses sur son expérience de la relation thérapeutique, sur son niveau de satisfaction et sur les points à améliorer. Si le client atteint les résultats souhaités et connaît des changements positifs, cela peut être le signe d'une alliance de travail solide et efficace.



Nous vous
remercion
s pour
votre
attention

Hanna BOURNE

Formateur

&

David BOURNE

Psychologue du travail

dbourne61@yahoo.co.uk

Mobile : +33

(0)626377073



Euro-CDP-Lab

— GET INSPIRED —





Tâche 1

Comment gérez-vous vos relations avec vos clients en ce moment en ce qui concerne l'alliance de travail ?

Quels sont, selon vous, les facteurs cruciaux sur lesquels vous devez vous concentrer dans les situations de conseil ?

Prenez des notes/une liste de contrôle pour vous .

Discussion entre les participants :

Comment gérez-vous les alliances de travail dans votre vie quotidienne ?

Comment évaluez-vous habituellement la qualité d'une alliance de travail ?





Tâche 2

Au fil des ans, diverses recherches ont été menées sur la question de l'impact de l'alliance de travail sur les résultats obtenus dans le cadre du soutien au développement professionnel.

Les chercheurs ont conçu des questionnaires spécifiques pour aider les conseillers à évaluer l'alliance de travail. Testez une version simplifiée de ces questionnaires.

Serait-il utile pour vous et votre client ?



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 20.2.2024



Un exercice rapide d'évaluation de la qualité de l'alliance de travail peut consister à utiliser une échelle de Likert ou un simple système d'évaluation.

Déclarations d'évaluation :

Notation des clients :	1. Pas du tout d'accord	2	3	5	5. Tout à fait d'accord
"Je me sens à l'aise pour parler de mes préoccupations professionnelles avec le conseiller.					
"Je crois que le conseiller comprend mes compétences et mes aspirations particulières.					
"Je fais confiance aux conseils du conseiller dans ma recherche de carrière.					

"Je me sens encouragé à participer activement à l'élaboration de mon parcours professionnel."

Demandez à votre client d'évaluer chaque affirmation en fonction de son expérience au cours de la séance de conseil.

Discussion :

Une fois que votre client a donné son appréciation, discutez ensemble de ses réponses.

Encouragez une communication ouverte sur les points forts et les points à améliorer de l'alliance de travail.

Plan d'action :

Identifier en collaboration des stratégies pour échanger l'alliance de travail, si nécessaire.

Discutez des ajustements éventuels des approches de conseil ou des styles de communication qui pourraient mieux correspondre aux besoins du client.

Cet exercice permet non seulement une évaluation rapide, mais aussi l'ouverture d'un dialogue entre le conseiller et le client, renforçant ainsi la nature collaborative de l'alliance de travail. Il permet un retour d'information et des ajustements en temps réel afin de garantir une relation de conseil positive et efficace.



2. Approches constructivistes



Approches constructivistes est probablement la manière la plus appropriée d'aborder le monde VUCA.

Approches constructivistes

Les approches constructivistes de l'orientation professionnelle consistent à donner aux clients les moyens de **construire leurs propres récits, identités et objectifs professionnels par le biais d'une exploration réflexive et d'un engagement actif.**

Les praticiens facilitent un processus de collaboration dans lequel les clients explorent leurs expériences, valeurs et aspirations uniques afin de prendre des décisions de carrière éclairées en accord avec leur personnalité en évolution.

Ces approches mettent l'accent sur la conscience de soi, l'autonomie et la recherche de sens dans le parcours de développement de carrière.



**" Explorer les expériences de vie et
de travail
pour la construction de soi
d'un point de vue constructiviste "**

David J. BOURNE



Cas d'étude : Une méthode constructiviste utilisée dans l'orientation professionnelle

Lorsque la durée de vie et
l'espace de vie
sont réellement prises en
compte
dans le processus d'orientation
professionnelle.

Quiltons

Talents et transitions

Qui a dit ?



" Nous sommes de
telles choses
comme des rêves
sont constitués de "

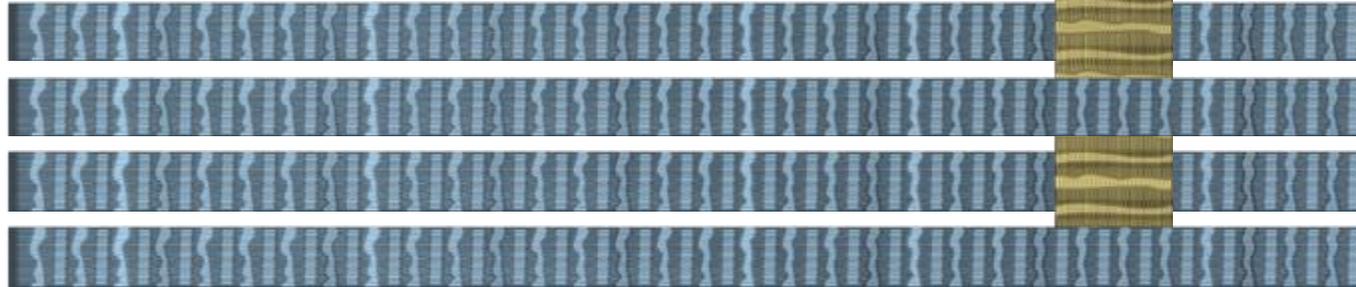
William Shakespeare

La réussite professionnelle, c'est l'adéquation parfaite entre : rêves

rêves

et

réalité



Existe-t-il un lien avec l'orientation professionnelle ?

**Voyons ce qu'il en est
La situation professionnelle de
John ...**



Donnons à John la possibilité pour raconter son histoire





Acte I. L'histoire racontée :



John envisage de changer de travail ...

- Il a 32 ans
- Il s'est marié l'année dernière
- Il travaille actuellement comme manutentionnaire.
- Le mois dernier, il a obtenu un diplôme d'acheteur professionnel
- Il a plusieurs hobbies : la lecture et la collection de livres, la programmation informatique et le jardinage.

Quelle est la première idée de John concernant son prochain emploi ?

- Alors qu'il vient d'obtenir un nouveau diplôme d'**acheteur professionnel**, il envisage de postuler pour ce poste au sein de l'entreprise où il travaille actuellement.

Logique !

mais ...

Qu'en est-il de l'espace de vie et de la durée de vie ?

l'espace de vie et la durée de vie ?

- Une carrière est définie comme la combinaison et la séquence des rôles joués par une personne (**espace de vie**) au cours d'une vie (**durée de vie**).
- Les rôles comprennent ceux d'enfant, d'élève ou d'étudiant, de loisirs, de citoyen, de travailleur, de conjoint, de femme au foyer, de parent et de retraité, des positions auxquelles sont associées des attentes et qui sont occupées à un moment ou à un autre par la plupart des gens.

Patchwork : une histoire dans... l'Histoire.



"Les patchworks sont des documents historiques, raconter une vie antérieure et les familles qui les ont créés."

Demandons donc à John **de** **raconter**

ses expériences précédentes



- John, pourriez-vous faire une sorte de patchwork des différentes activités que vous avez exercées dans vos emplois précédents et pendant votre temps libre ?
- Utilisez quatre couleurs (**bleu vert rouge** et **jaune** pour illustrer ces activités selon que vous les avez aimées ou non.
- Utilisez une profondeur de couleur spécifique pour illustrer le sentiment de compétence que vous avez eu dans chaque activité.

Au fait, quelles sont les couleurs préférées de les couleurs préférées de

(Théorie de l'autodétermination de la
motivation)

Tout d'abord, John aime beaucoup la
couleur bleue

(1)

et jaune

(2)

puis, vert

(3)

mais John n'aime pas le rouge

(4)

Edward Deci et Richard Ryan



Auto-efficacité versus efficacité

Contrairement à l'**efficacité**, qui est le pouvoir de produire un effet - en substance, la compétence -, l'**efficacité** est le pouvoir de produire un effet.

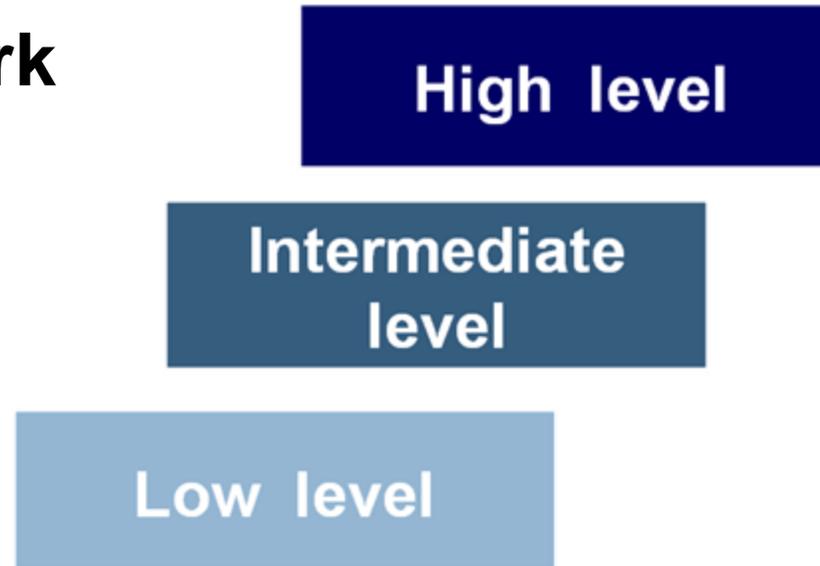
L'**auto-efficacité** est la croyance (exacte ou non) que l'on a le pouvoir de produire cet effet en accomplissant une tâche ou une activité donnée liée à cette compétence.

Albert

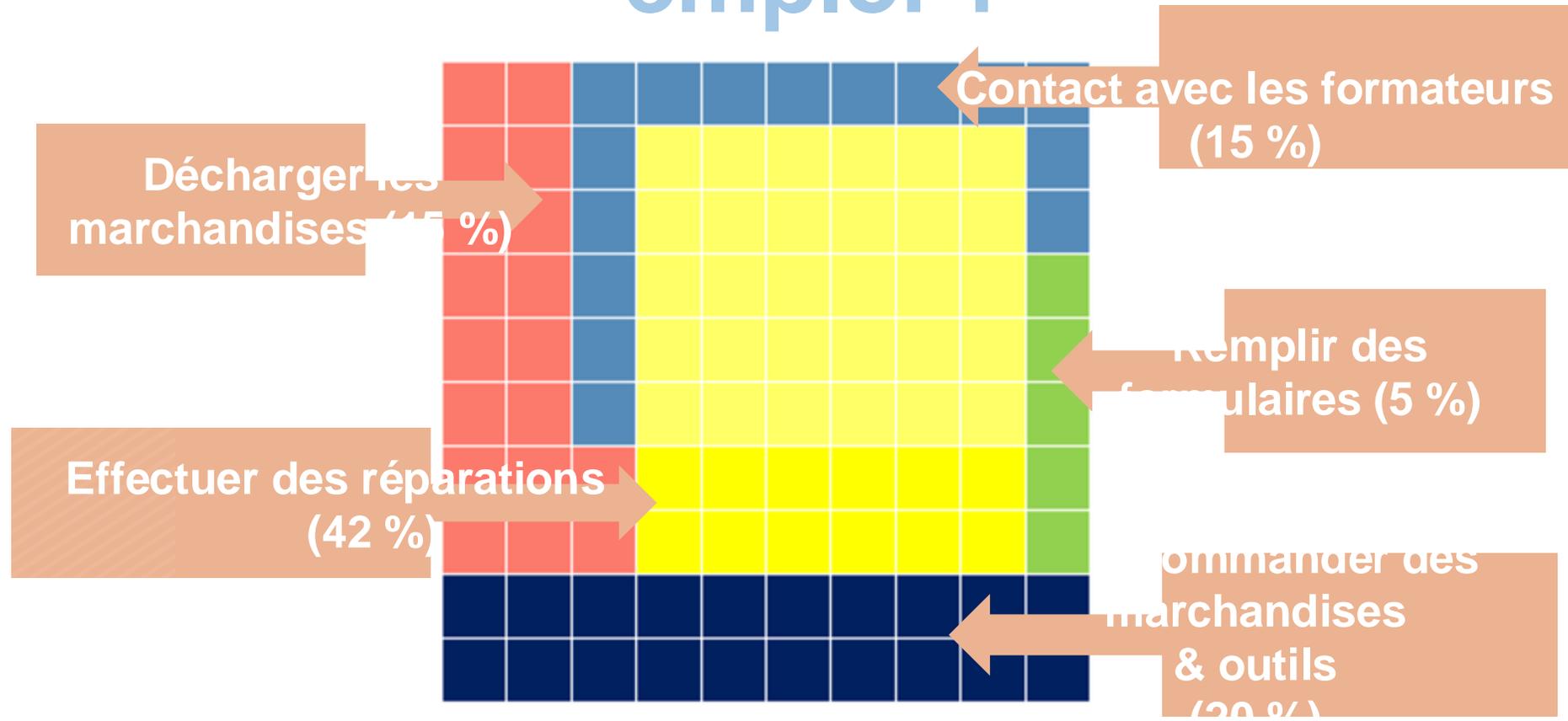
Quel est le niveau d'auto- efficacité de Jean lorsqu'il pratique une activité qu'il aime ? une activité qu'il aime ?

La profondeur de la
couleur utilisée pour
réaliser le Patchwork
dépend du niveau
d'intensité de la
couleur.

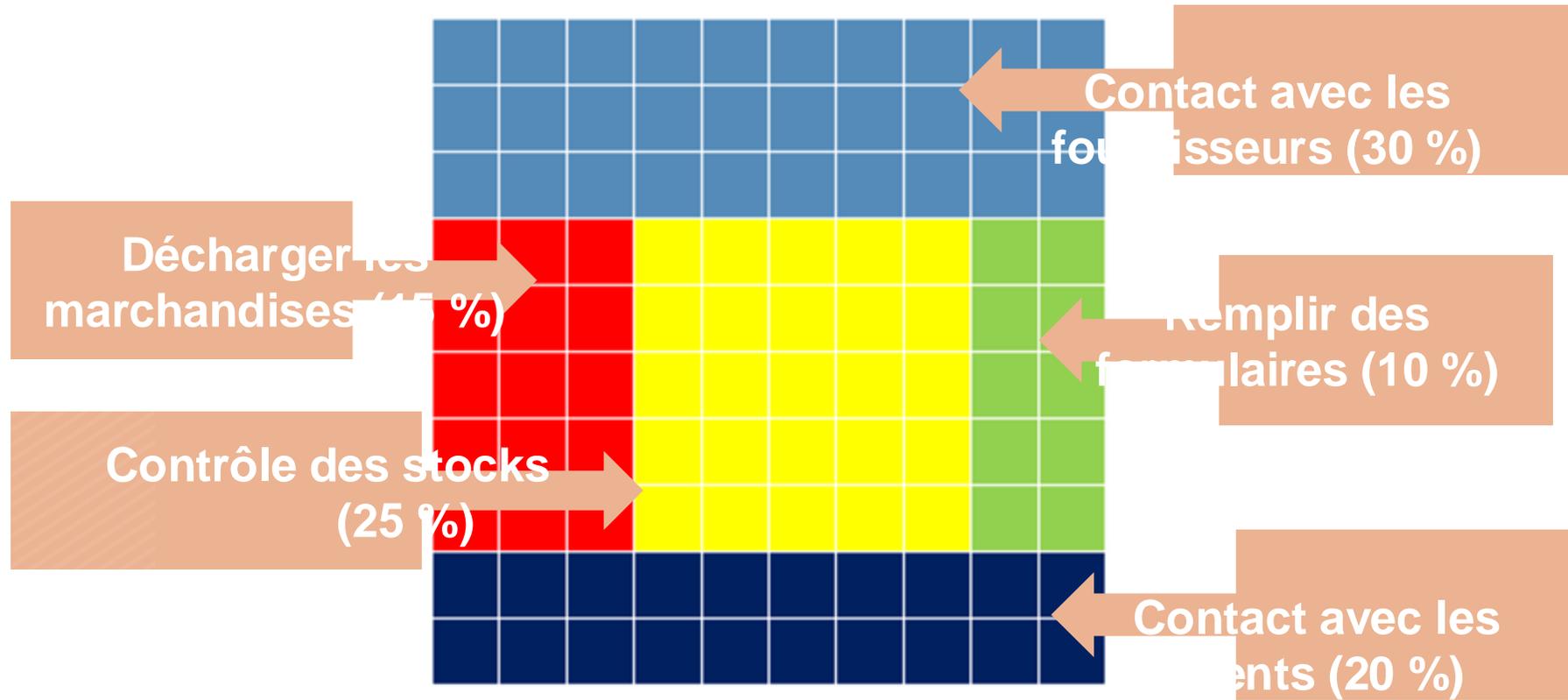
donc,
le plus sombre
est
le plus élevé



Comment John a-t-il conçu le patchwork de son premier emploi ?



John a également conçu le patchwork de son emploi actuel :



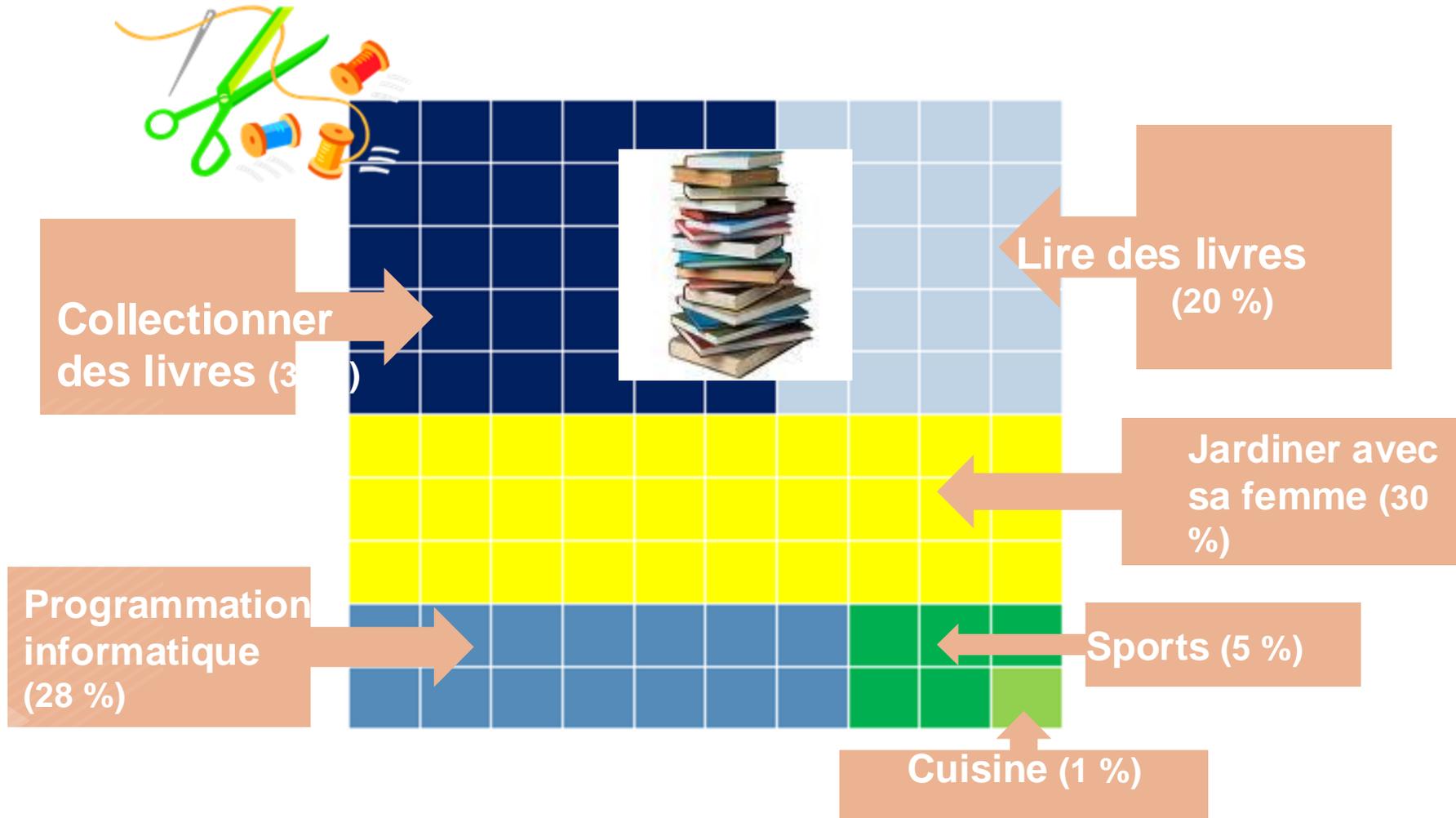


Acte II.

L'histoire inédite :



John a été invité à concevoir le patchwork de son temps libre





Donc, évidemment, John aime l'univers des livres



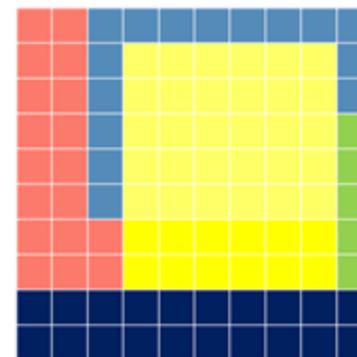
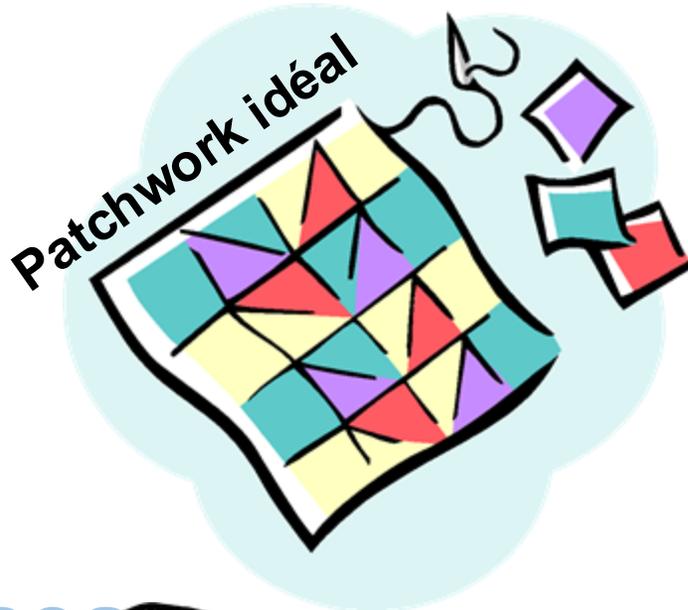
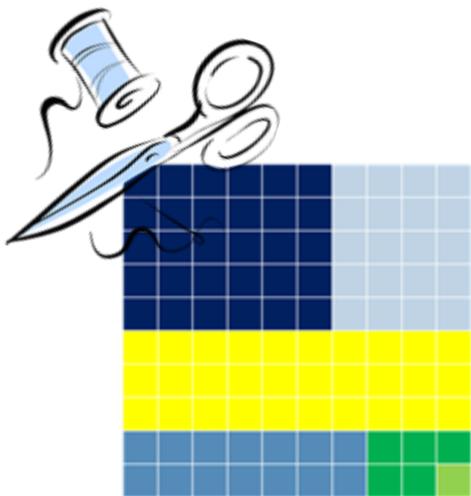


Acte III.

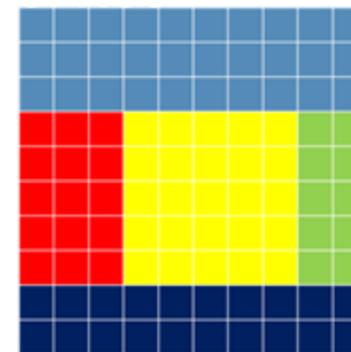
L'histoire inconnue ou non réalisée :



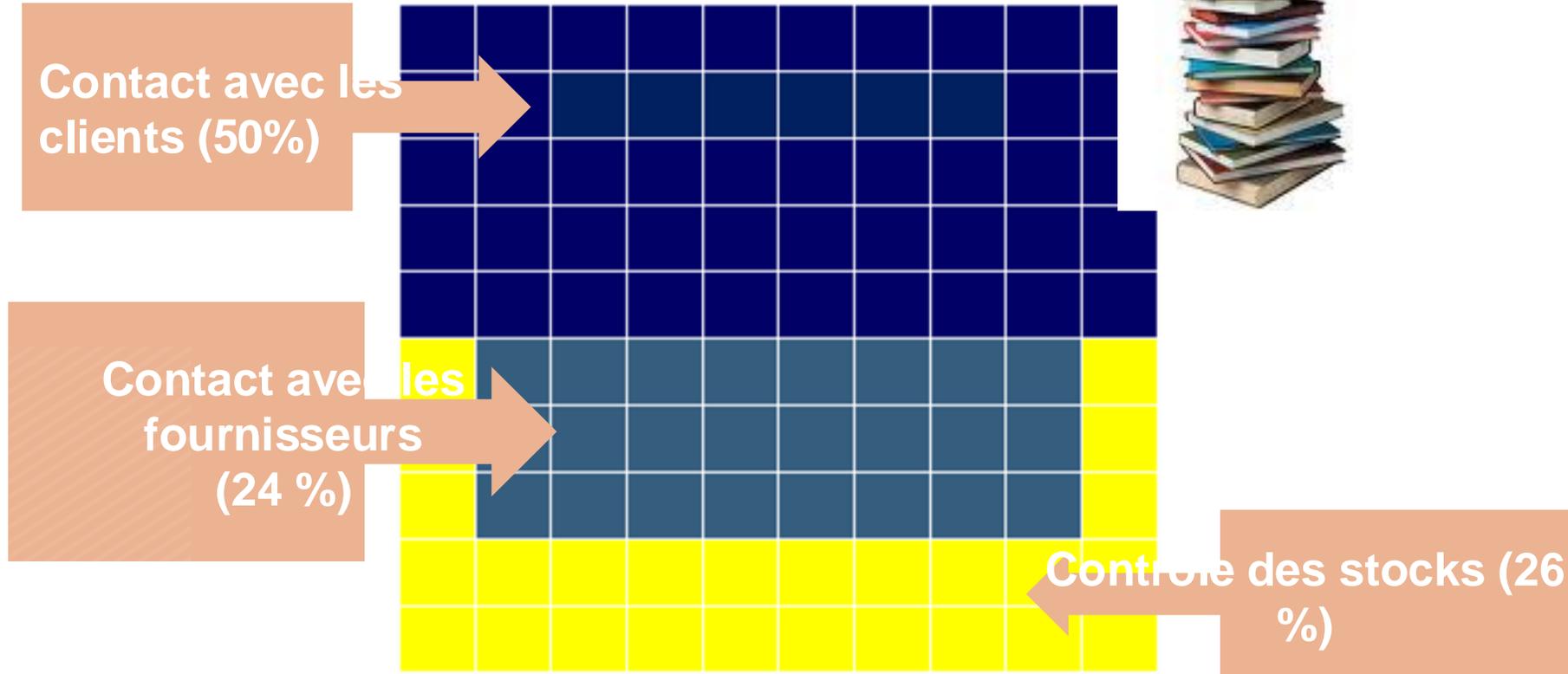
Demandons à John de réaliser un patchwork idéal avec des pièces extraites des patchworks qu'il a conçus ...



...et/ou de autres choses



Le Patchwork idéal selon John :





Acte IV.

L'histoire du futur :

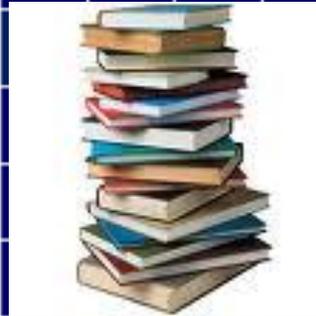


Mais en rapport avec la passion de John pour les livres

Contact avec les clients (50%)

Contact avec les fournisseurs (24 %)

Contrôle des stocks (26 %)



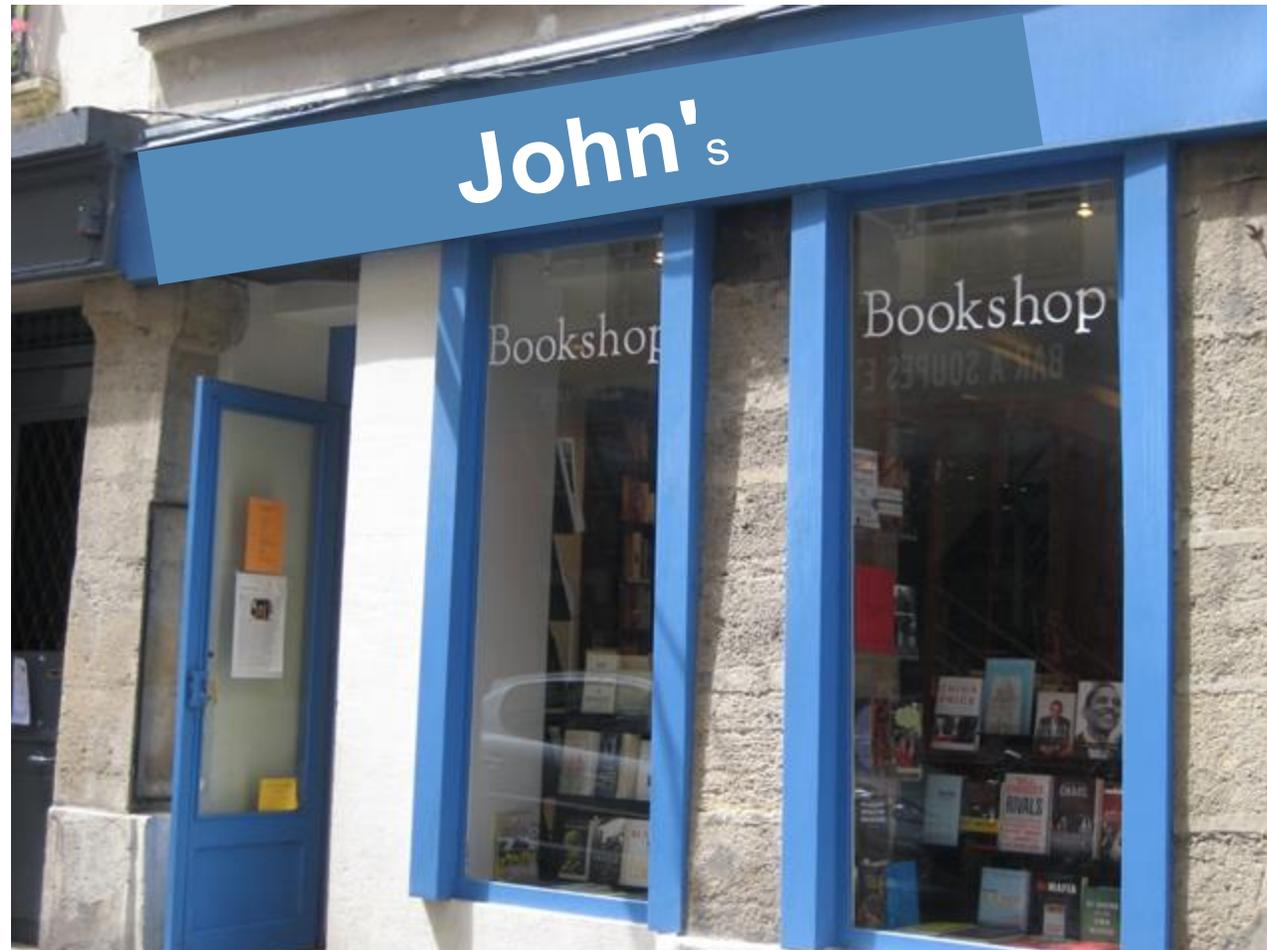


Acte V.

L'histoire réelle :



Enfin, John s'est autorisé à gérer sa propre entreprise



Conclusion

Talents et transitions Patchwork® offre aux individus la possibilité de.. :

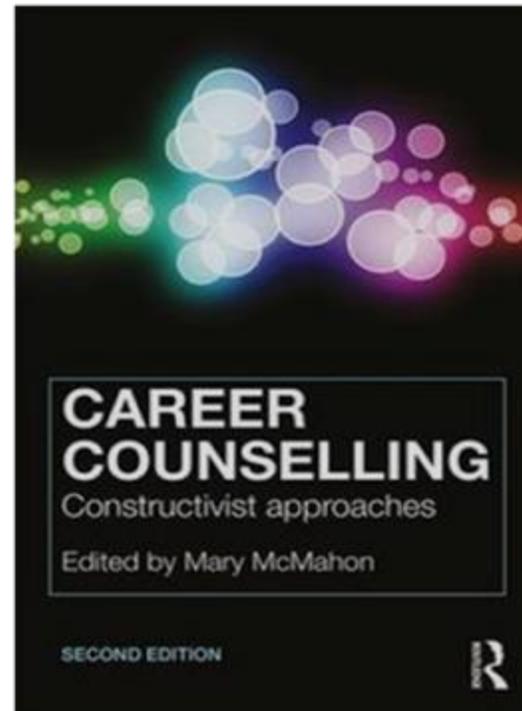
- Explorer leurs récits de carrière subjectifs
- Établir des liens entre le passé et le présent (durée de vie)
- Établir des liens entre différents domaines de la vie (vie dans l'espace)
- Tirer de nouvelles conclusions et formuler de nouvelles stratégies qui ont du sens
- Faire des projets pour l'avenir

La philosophie de la méthode

- Talents & Transitions Les concepteurs de Patchwork® considèrent la carrière comme un concept holistique dans lequel la vie personnelle et le travail sont indissociablement liés.
- Ils considèrent les individus comme des experts dans leur propre vie et dans la construction active de leur carrière.

Visitez notre site web

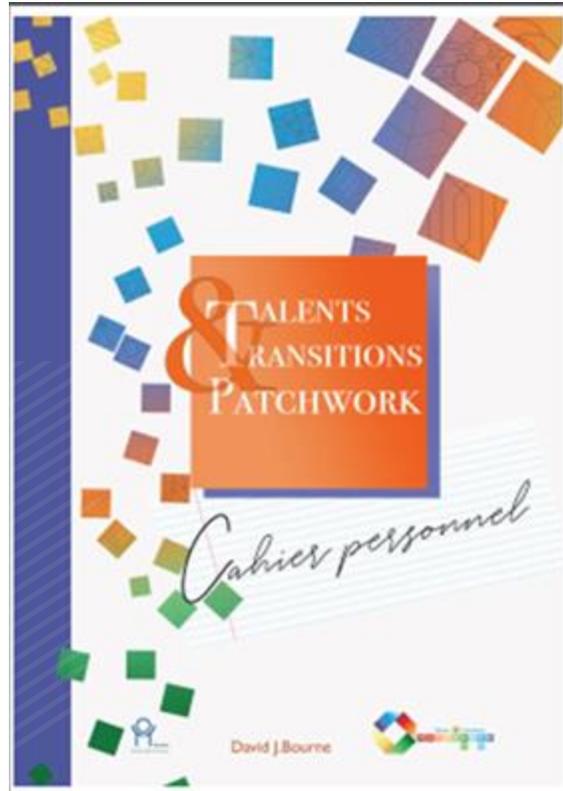
<https://www.ott-partners.eu/meacutethode-socio-constructiviste-talents-et-transitions-patchworkreg.html>



Pour utiliser et mettre en œuvre
le Patchwork Talents & Transitions®,
n'hésitez pas à nous contacter.

n'hésitez pas à

**contacter
Partenaires
OTT**



Merci de votre attention



David J. BOURNE

Psychologue du travail - Chercheur/praticien

Mobile : + 33 (0)6 26 37 70 73

contact@ott-partners.eu



3. Renforcez votre pratique : intégrez l'IA dans les routines d'orientation professionnelle

Repenser l'orientation professionnelle - intégrer l'IA dans les routines d'orientation professionnelle



Une orientation professionnelle renouvelée et tournée vers l'avenir

La société a changé et l'orientation professionnelle doit évoluer avec elle.

En tant que conseillers d'orientation professionnelle, nous devons être conscients des changements sociétaux, y compris des possibilités et des dangers de l'intelligence artificielle.

(Global) Les profils professionnels évoluent pour s'adapter aux nouveaux types d'emplois.



Outre les diplômes, il faut davantage de formation continue et de moyens rapides pour mettre à jour les compétences.

La capacité d'apprendre de nouvelles choses est l'une des compétences les plus importantes pour concilier vie professionnelle et vie privée. Le travail à distance est devenu plus courant, et il n'y a pas de retour à la norme antérieure en vue.

Comment cela affecte-t-il l'orientation professionnelle ?

Intelligence artificielle et intelligence augmentée

L'intelligence artificielle désigne la capacité d'une machine à utiliser des compétences traditionnellement associées à l'intelligence humaine, telles que le raisonnement, l'apprentissage, la planification ou la création. Source : europa.eu

L'intelligence d'appui est une branche du développement de l'IA dans laquelle l'apprentissage automatique soutient les ressources intellectuelles humaines.

L'intelligence d'appui, également connue sous le nom d'"intelligence augmentée", est une technologie qui vise à améliorer la capacité de l'homme à effectuer des tâches de manière plus efficace et plus précise en combinant les forces de l'intelligence humaine et de l'intelligence de la machine. Elle ne remplace pas l'intelligence humaine, mais l'étend et la soutient.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 13.6.2024

Rôle de l'IA et de l'agence humaine



Il aborde les différents modes d'action - personnelle, par procuration et collective - et le rôle que l'IA peut jouer dans chacun d'entre eux.



Le potentiel de l'IA en tant qu'outil, assistant, collaborateur et coach dans le processus d'orientation professionnelle est exploré.

Comment un conseiller d'orientation renouvelle-t-il ses méthodes de travail en utilisant l'intelligence artificielle ?





L'impact de l'intelligence artificielle et de l'automatisation sur la vie professionnelle

IBM a mené une étude en août 2023 sur la base d'entretiens avec plus de 3 000 décideurs d'entreprise. Les dirigeants qui ont répondu aux enquêtes estiment que 40 % de leur main-d'œuvre devra être recyclée en raison de l'IA et de l'automatisation au cours des trois prochaines années. Cela représente 1,4 milliard de travailleurs sur 3,4 milliards dans le monde. Les rapports montrent également que le développement de nouvelles compétences pour les employés actuels est l'un des défis les plus importants.

Source : IBM ET <https://www.finnishup.com>



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 13.6.2024



Pourquoi l'intelligence artificielle ou augmentée est-elle nécessaire dans l'orientation professionnelle - ou est-elle nécessaire tout court ?

Les experts ont besoin d'informations ciblées sur l'environnement opérationnel du pays cible. Les conseillers d'orientation sont-ils "à jour" ?

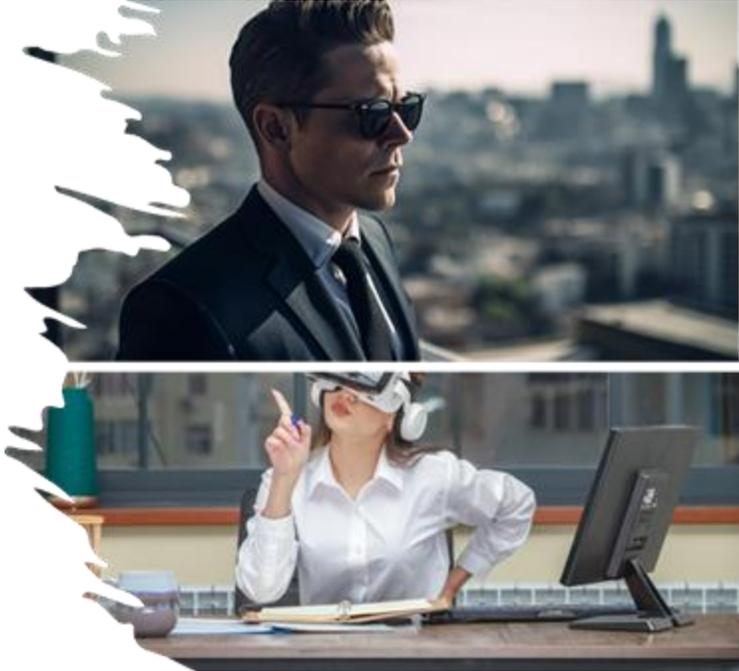
La concurrence pour la main-d'œuvre qualifiée est rude. L'orientation professionnelle (et le renforcement des postes de travail) peut avoir une incidence sur la durabilité de la vie professionnelle (attractivité et rétention, prévention de la fuite des cerveaux).

Comment pouvons-nous fournir une orientation professionnelle plus pertinente et plus efficace ?

Des études m...
base" et, dans
qualité ("Smart
prises en char
professionnelle



la
tre



Source : <https://www.freepik.com/> et <https://www.oecd-events.org/ai-wips-2023> Consulté le 13.6.2024

L'intelligence artificielle offre, par exemple,

une assistance pour les tâches courantes liées à l'orientation professionnelle (telles que la préparation des dossiers de candidature, la mise en relation des salariés avec des employeurs adéquats et la relecture des relevés de notes).

Cependant, il comporte également des risques de cybersécurité et d'autres défis imprévus si ses utilisations et sa nature ne sont pas comprises.



Trouvez cinq défis à relever à partir de votre propre travail.

Ne pensez pas à l'IA.

TÂCHE 1

DISCUSSION (15 min)

Quels sont les défis/problèmes que vous rencontrez dans votre travail de conseiller ?

A close-up photograph of several hands of different skin tones working together to assemble a puzzle. The puzzle pieces are in shades of yellow, blue, and purple. A bright, glowing light emanates from the center where the pieces meet, creating a sense of energy and connection. The background is dark and out of focus, with some blurred light spots.

L'adéquation entre les profils de compétences et les besoins des entreprises à l'aide d'outils alimentés par l'IA et les recherches d'emploi numériques personnalisées sont déjà monnaie courante.



Comment l'intelligence artificielle a-t-elle été utilisée par le passé pour soutenir les études et l'orientation professionnelle ?

- L'intelligence artificielle n'a été utilisée plus largement dans l'orientation professionnelle qu'au cours de la dernière décennie (par exemple, Zaidi et al., 2021, Westman et al., 2021), mais l'intérêt ne cesse de croître.
- Les chatbots formés ont souvent été la première étape.

Orientation personnalisée : L'IA peut analyser une grande quantité de données sur un individu, notamment ses compétences, ses intérêts, son parcours scolaire et ses antécédents professionnels, afin de lui fournir des recommandations de carrière personnalisées. Cette approche personnalisée peut s'avérer plus efficace que les conseils traditionnels de type "taille unique".

Analyse du marché du travail : L'IA peut traiter et analyser de vastes ensembles de données relatives aux tendances du marché de l'emploi, aux industries émergentes et aux perspectives de carrière. Cela aide les conseillers à fournir des conseils éclairés sur les carrières qui sont susceptibles d'être demandées.

Analyse des lacunes en matière de compétences : L'IA peut identifier les compétences qui sont demandées pour des rôles spécifiques et les comparer à l'ensemble des compétences actuelles d'une personne. Cela permet d'identifier les lacunes et de suggérer une formation ou un enseignement approprié pour les combler.
FINLANDE : ForeAmmatti, MunJob en utilisant la base de données ESCO, etc. Mise en relation

Outils et plateformes interactifs : Les outils et plateformes alimentés par l'IA peuvent faire participer les individus de manière interactive, comme des jeux d'exploration de carrière, des salons de l'emploi virtuels et des séances de questions-réponses interactives, rendant ainsi le processus d'orientation professionnelle plus attrayant.

Soutien et suivi continus : Les systèmes d'IA peuvent offrir un soutien et un suivi continus, en contrôlant les individus pour suivre leurs progrès et ajuster les recommandations en fonction de l'évolution de leur parcours professionnel.

L'IA peut fournir une aide **multilingue** dans l'orientation professionnelle, en tirant parti d'un traitement avancé du langage naturel pour communiquer dans différentes langues. Par exemple [APPLE](#), [veed.io](#), [The Bests](#), [Amazon](#) (fonctionne également sans internet)

Le rôle de l'IA dans l'orientation professionnelle

S'entraîner à une situation de recherche d'emploi avec un chatbot. Une intelligence artificielle limitée et entraînée à l'entretien peut vous aider à vous préparer efficacement à l'entretien.

Le travail numérique s'applique : L'employeur utilise des mots clés pour identifier les compétences et pour faire correspondre et modifier l'application avec ses propres données.

L'IA peut améliorer considérablement un CV en adaptant son contenu aux exigences spécifiques du poste, en optimisant son format, en corrigeant les erreurs et en garantissant l'optimisation des mots clés pour les systèmes de suivi des candidats. Elle fournit également un retour d'information en vue d'une amélioration, affine le langage et le ton, et offre des conseils de personnalisation, bien qu'une touche humaine reste essentielle pour transmettre la personnalité unique d'un individu et ses objectifs de carrière. (Novoresume, Canva, AI-apps inside)

Prise de décision fondée sur les données : L'IA peut aider les conseillers à prendre des décisions fondées sur des données étayées par des analyses approfondies et des modèles prédictifs, plutôt que de se fier uniquement à leur intuition ou à des informations limitées.

Accessibilité et évolutivité : L'IA permet aux services d'orientation professionnelle d'être plus accessibles à un public plus large, en brisant les barrières géographiques et logistiques. Elle peut fournir une assistance à tout moment, ce qui convient aux personnes ayant des emplois du temps différents. En outre, pour les personnes qui peuvent se sentir gênées de répéter certaines questions, l'IA constitue une ressource sans jugement et toujours disponible pour obtenir des réponses.

Les moteurs de recherche d'emploi : Par exemple, sur LinkedIn, Facebook et de nombreux robots de recherche d'emploi, vous pouvez utiliser des algorithmes et trouver des emplois qui correspondent à vos compétences. Vous pouvez automatiser la recherche d'emploi afin d'être averti

Réduction des préjugés : Des systèmes d'IA correctement programmés peuvent contribuer à réduire les préjugés humains dans l'orientation professionnelle. En se concentrant sur les données et les mesures objectives, l'IA peut suggérer des parcours professionnels qui pourraient ne pas être envisagés en raison de préjugés conscients ou inconscients.

Donnez du pouvoir à votre pratique : intégrez l'IA dans l'orientation professionnelle

L'orientation augmentée par l'IA est devenue technologiquement accessible.

Modes d'IA dans l'orientation professionnelle

- L'IA en tant que conseiller

Un coach de carrière virtuel accompagne les étudiants tout au long de leur vie dans leurs choix de carrière et d'éducation. L'aide à l'apprentissage personnel propose des méthodes de développement des compétences basées sur les performances antérieures et les préférences.

- L'IA en tant que collaborateur

Un conseiller virtuel en ligne fournit des conseils 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux côtés du personnel. La détection automatisée des signaux faibles s'associe aux interventions du personnel pour prévenir l'abandon scolaire.

- L'IA comme assistant

L'assistant virtuel planifie les réunions nécessaires entre les étudiants et le personnel. L'application de calendrier intelligent crée un programme d'études basé sur les inscriptions et les préférences personnelles.

- L'IA comme outil

L'outil de découverte permet de comparer les annonces à un profil de compétences fixe afin de recommander des emplois. Le tableau de bord rassemble des données sur le marché du travail afin d'analyser les besoins futurs en matière de compétences et de remanier les programmes d'études.



Environnement d'information sur l'orientation professionnelle



Informations personnelles
Aptitudes, compétences
Motivations, intérêts, valeurs
Objectifs, buts
Antécédents professionnels, expertise
Références, recommandations

Informations sur les carrières
Offres d'emploi
Informations sur le processus de recrutement
Droits d'exercice professionnel
Prévisions du marché du travail
Statistiques du travail
Données sur l'anticipation des compétences

Informations sur l'éducation
Diplômes et qualifications
Exigences en matière de qualification
Droits de l'étude en cours
Dossiers d'études et notes
Financement et subventions
Apprentissage continu
Enquêtes de suivi de carrière
Thèse, publications
Badges ouverts, microcrédits

L'IA
comme
conseiller
d'orientation
professionnelle



L'intelligence artificielle sur le bureau d'un conseiller, par exemple :

1. Visualise et suggère des actions (par exemple, programmer des séances de conseil).
2. Visualise les compétences, les intérêts et les objectifs de carrière des clients tout en respectant les règles de protection des données.
3. Aide à effectuer les interventions nécessaires pour soutenir la planification de la carrière.
4. Produire des visualisations individuelles ou de groupe pour le conseiller.
5. Aide à tirer des conclusions à partir des données générées.
6. Fournit des informations sur les autres services d'orientation et de bien-être de l'organisation.
7. Offre des informations prédictives pour soutenir la planification de carrière.
8. Rechercher et organiser des informations sur les nouveaux outils et méthodes d'orientation professionnelle.
9. Visualise des données statistiques sur des groupes d'élèves et leurs besoins.
10. Visualise les informations de suivi de carrière pour un domaine

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans la croissance du capital emploi

- identités professionnelles
- le développement continu et l'investissement dans l'employabilité
- récits sur l'employabilité

Le capital psychologique

- résilience et anti-fragilité
- adaptabilité
- la prise de risque, les transferts, les échecs et les défis à relever

- diplômes et qualifications
- compétences en matière de développement de carrière
- l'adéquation des compétences

Le capital social

- sensibilisation et accès aux opportunités
- réseaux, contacts, influenceurs, activités de liaison

Le capital culturel

- sensibilisation et confiance en soi sur le plan culturel
- comportement incarné et connaissances précieuses
- les variables et l'accent mis sur les algorithmes

TÂCHE 2

DISCUSSION (15 min)

- Quelles sont vos expériences en matière d'utilisation de l'IA au travail ?
- Sortons la liste des défis et cherchons ensemble de nouvelles solutions pour utiliser l'intelligence artificielle dans l'orientation professionnelle et l'enseignement supérieur.



Avantages de l'orientation professionnelle basée sur l'IA

- Accessibilité : disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour les utilisateurs.
- Personnalisation : Conseils sur mesure basés sur les requêtes individuelles des utilisateurs.
- Un accès rentable à des conseils professionnels.
- Outils accessibles
- Améliorer la prise de décision des étudiants et réduire l'anxiété.





Outils, applications et tâches d'orientation professionnelle alimentés par l'IA

- Soutien à l'interaction (par exemple, Enence, etc.)
- Polyvalence et soutien à la production de services
- Renforcer l'autonomie des étudiants et les parcours d'études et de carrière individuels
- Développement de métacompétences
- Disponibilité, accessibilité et égalité des orientations
- Efficacité
- Le lien éthique et fonctionnel entre la technologie et l'orientation dans le processus de conseil
- Orientation, information, conseil

(Westman 2021)

NOYAU TRANSVERSAL

AI Domain	AI Subdomain
Reasoning	Knowledge representation
	Automated reasoning
	Common sense reasoning
Planning	Planning and Scheduling
	Searching
	Optimisation
Learning	Machine learning
Communication	Natural language processing
Perception	Computer vision
	Audio processing
Integration and Interaction	Multi-agent systems
	Robotics and Automation
	Connected and Automated vehicles
Services	AI Services
Ethics and Philosophy	AI Ethics
	Philosophy of AI

Samoili, S., et al (2020) AI Watch. Définir l'intelligence artificielle. Vers une définition opérationnelle et une taxonomie de l'intelligence artificielle, EUR 30117 FR, Office des publications de l'Union européenne, ISBN 978-92-76-17045-7, doi:10.2760/382730, JRC118163.

Maturité de l'IA dans l'orientation professionnelle

- Des conseils transformés par l'IA
- Conseils intégrés à l'IA
- Conseils éclairés par l'IA
- Conseils fondés sur l'IA

Source : Westman et al. 2021



Exemple 1 : Chatbot d'orientation professionnelle

Le système Chatbot pour l'orientation professionnelle aide les utilisateurs à choisir les étapes de leur parcours professionnel. Le Chatbot aide le client à réduire son anxiété, l'aide et le guide sans frais car il est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il fournit la réponse la plus précise possible car les réponses sont basées sur des recherches et la plupart d'entre elles proviennent des sites web les plus pertinents. Cela aidera à choisir le meilleur pour l'avenir et le chemin de carrière le plus approprié.

COMMENT UN ROBOT PEUT-IL AIDER ?

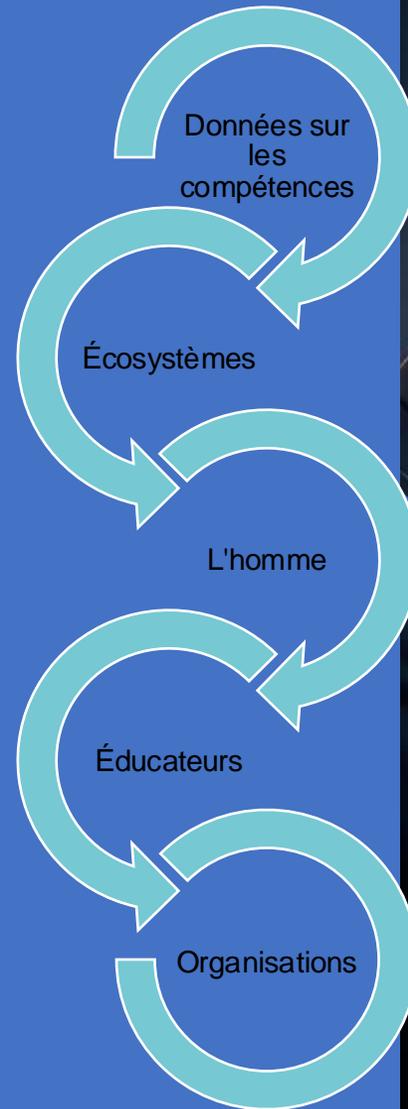
- ✓ Offre des informations polyvalentes.
- ✓ Vous ne manquerez pas de points de vue importants.
- ✓ Ne vous laissez pas de répondre.
- ✓ Il est toujours disponible.
- ✓ Il n'y a pas de précipitation.
- ✓ Les robots sociaux sur le lieu de travail augmentent le confort (une recherche est en cours).
- ✓ Ils peuvent aussi être amusants.
- ✓ Vous pouvez leur confier des travaux de routine.
- ✓ Moins de stress, pas de honte



Échantillon 2

L'IA dans la recherche d'emplois cachés

Dans l'écosystème des données sur les compétences, les acteurs produisent, enrichissent, partagent et utilisent des données sur les compétences des personnes, les besoins en compétences des organisations et l'offre de compétences des établissements d'enseignement.



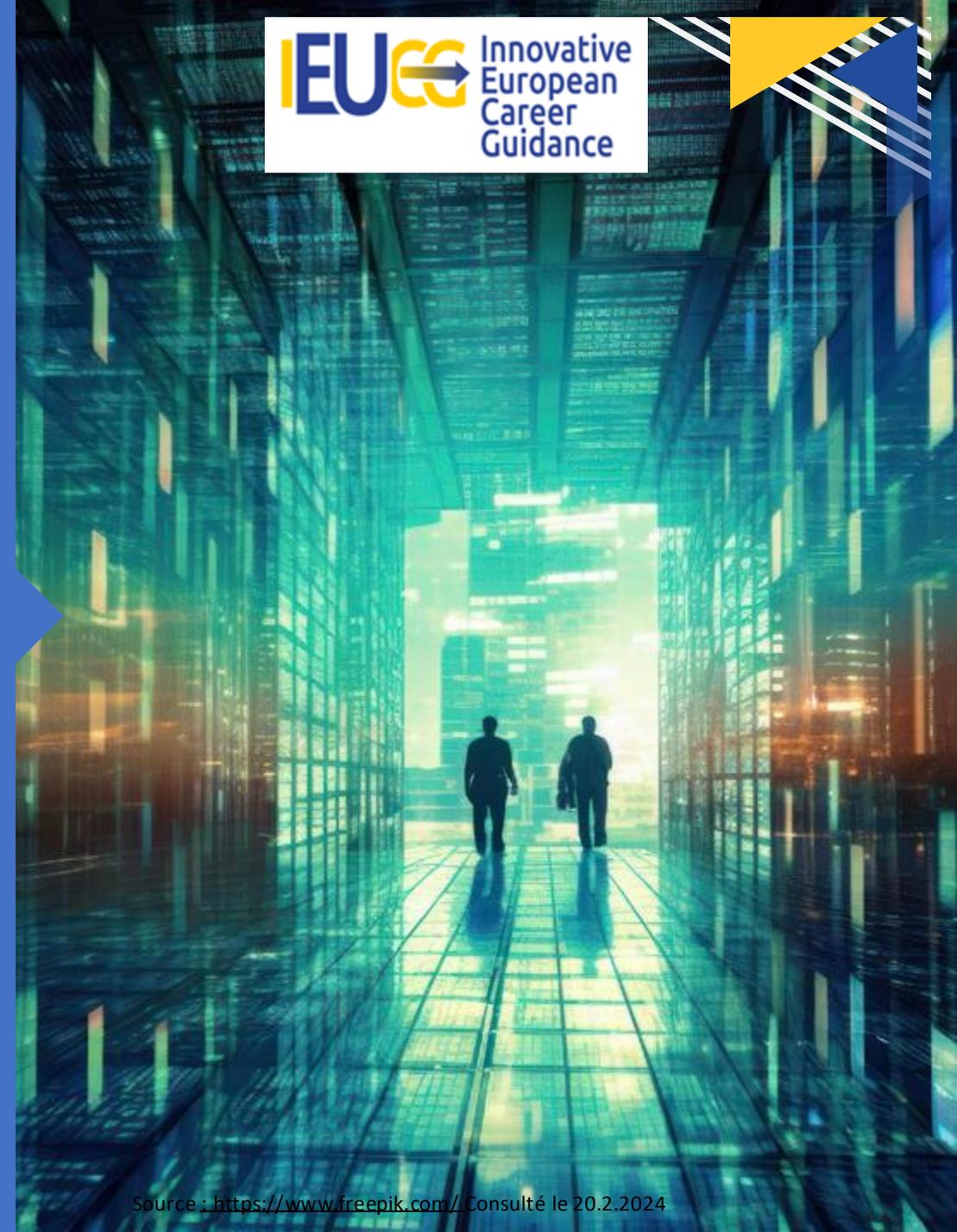
Exemple 2 : Création d'un profil de compétences et mise en relation avec des offres d'emploi

Application : Une application web a été utilisée pour créer des profils de compétences détaillés pour les étudiants. Cette application a aidé les étudiants à compiler leur CV et à saisir leurs compétences, ce qui a permis de créer un profil de compétences complet.

Fonctionnalité : Le système d'IA a mis en correspondance les profils de compétences des étudiants avec les offres d'emploi et les cours disponibles, en affinant ses suggestions sur la base de l'analyse des lacunes en matière de compétences. Cette approche vise à offrir des recommandations plus précises et plus personnalisées.

Expérience de l'utilisateur : Les étudiants ont pu explorer et comprendre les compétences requises pour diverses professions, ce qui les a aidés à planifier leur carrière. L'application permettait de mettre à jour et d'affiner en permanence les profils de compétences en fonction des nouveaux apprentissages ou des nouvelles expériences.

Base de données ESCO, SkillsMap, MunJob, Workseed, Reactored, Duunikoutsi, Foreammatti, Career Bot <https://www.3amk.fi/careerbot-2/>



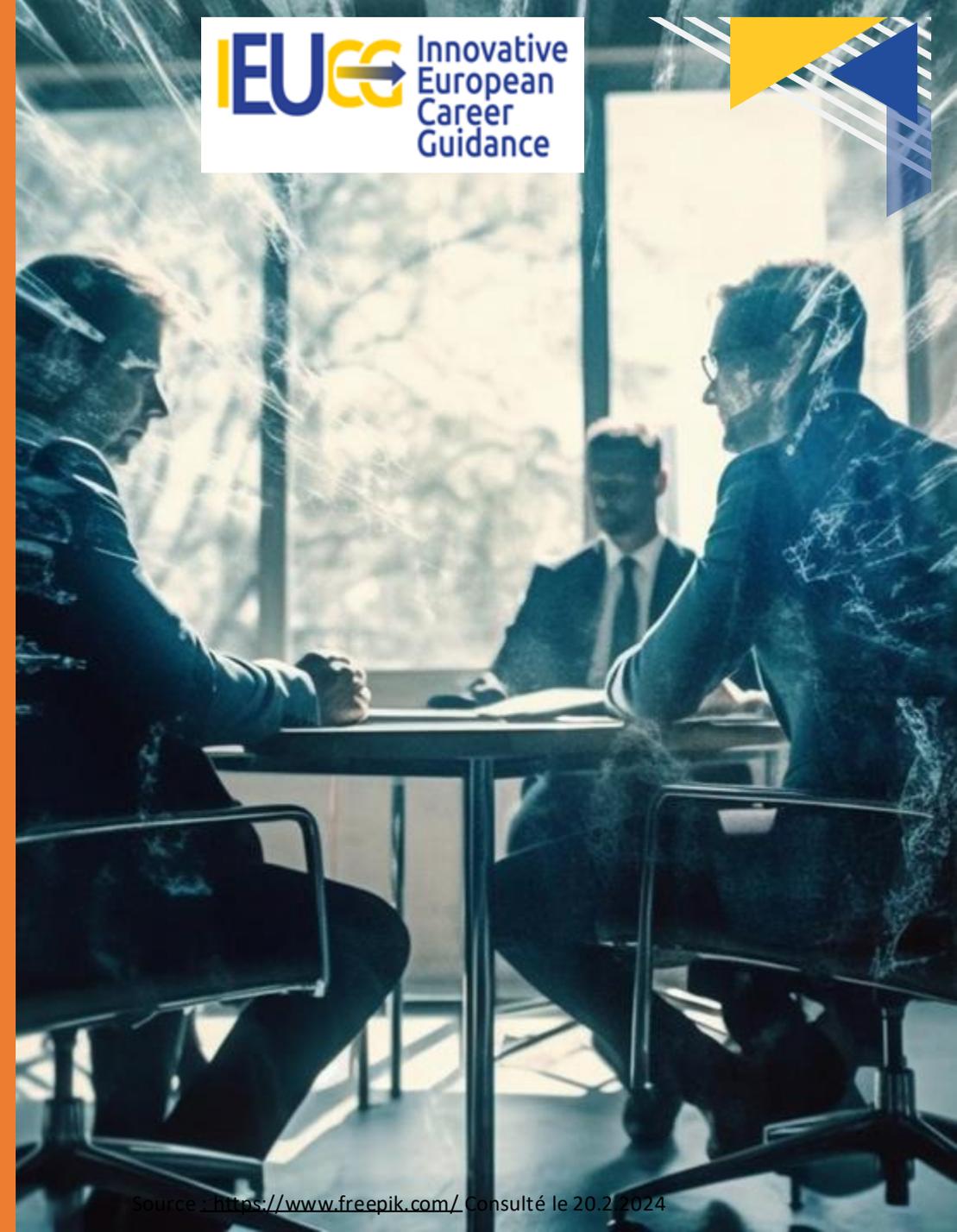
aider à créer des réseaux lors de la recherche d'emplois cachés ?

- **Analyse du réseau professionnel** : L'IA peut analyser vos réseaux professionnels existants afin d'identifier les personnes clés qui pourraient fournir des pistes d'emploi ou des recommandations, en mettant en évidence des connexions que vous n'auriez peut-être pas envisagées.
- **Recommandation de contacts potentiels** : En fonction de vos objectifs de carrière et de votre secteur d'activité, l'IA peut vous suggérer de nouveaux contacts potentiels, tels que des chefs de file du secteur ou des pairs dans votre domaine, et faciliter les présentations.
- **Perspectives sur les médias sociaux** : Les outils d'intelligence artificielle peuvent analyser les plateformes de médias sociaux et les sites de réseautage professionnel comme LinkedIn pour identifier les sujets d'actualité, les personnes influentes dans votre secteur et les événements de réseautage potentiels.
- **Stratégies de réseautage personnalisées** : AI peut adapter ses conseils et ses stratégies de réseautage en fonction de vos objectifs de carrière et de la dynamique propre à votre secteur d'activité.
- **Suivi automatisé** : L'IA peut vous rappeler de relancer de nouveaux contacts à des moments optimaux, ce qui vous aide à entretenir et à renforcer vos relations professionnelles.
- **Recommandations d'événements** : L'IA peut vous suggérer des



Recommandations de cours et d'emplois fondées sur l'IA

- **Application** : Une application d'intelligence artificielle a été développée pour suggérer des cours et des offres d'emploi aux étudiants en fonction de leur dossier scolaire et de leurs informations d'inscription.
- **Fonctionnalité** : Le système d'IA a utilisé les données personnelles des étudiants, les données relatives aux programmes d'études et les offres d'emploi provenant de divers portails web publics et commerciaux. Il a combiné des techniques d'apprentissage automatique et d'exploration de données pour fournir des recommandations personnalisées en matière de cours et d'emploi.
- **Interaction avec les étudiants** : Les étudiants ont reçu des notifications par l'intermédiaire d'une application mobile. Ils pouvaient donner leur avis sur la pertinence des suggestions, ce qui permettait au système d'IA d'affiner ses futures recommandations.



Exemple 4 : Scénarios

- Le projet Career guidance for the work of the future (2019-2021) a développé des scénarios que les conseillers d'orientation peuvent utiliser dans leur travail.

L'ébauche d'un travail basé sur des scénarios

Domaine de l'orientation professionnelle :

Besoin de conseils :

Scénario pour l'utilisation de l'intelligence artificielle :

Le capital emploi qui est affecté par :

Informations requises :

Un exemple de service lié au scénario :

Source : <https://www.xamk.fi/en/research-and-development/career-guidance-for-the-work-of-the-future/>



Échantillon 4 : En pratique

Domaine de l'orientation professionnelle : Soutenir la relation de supervision (Kuurila 2014)

Le besoin d'accompagnement : Avec l'aide de l'intelligence artificielle, l'objectif est d'améliorer l'interaction entre l'apprenant et le formateur.

Quel type d'orientation est utile ? Quels sont les objectifs de l'orientation ? Comment se construit la compréhension commune ? Comment le contrôle répond-il exactement à mes besoins ? Qu'est-ce qui me fait réfléchir ?

Du point de vue du conseiller d'orientation : Comment aborder l'élève ? Comment adapter l'orientation à l'élève ?

Scénario pour l'utilisation de l'intelligence artificielle :

L'intelligence artificielle peut être utilisée pour préparer les discussions sur les orientations, pour résumer et analyser les discussions sur les orientations ou pour soutenir l'auto-évaluation des méthodes d'orientation.

Source : <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>





L'IA peut-elle être utilisée pour pratiquer l'orientation professionnelle ?

Simulation de scénarios de conseil : L'IA peut créer des simulations réalistes et interactives permettant aux conseillers d'exercer leurs compétences, notamment en matière d'établissement de rapports, de compréhension des besoins des clients et de communication efficace.

Fournir un retour d'information : L'IA peut analyser les interactions et fournir un retour d'information aux conseillers sur leur approche, les aidant ainsi à affiner leurs techniques pour établir et maintenir une alliance de travail.

Améliorer la communication : L'IA peut aider les conseillers à comprendre les besoins des clients et à y répondre plus efficacement en analysant le langage et les émotions, renforçant ainsi la relation entre le conseiller et le client.

Définition des objectifs et suivi : L'IA peut aider à fixer des objectifs professionnels réalistes avec les clients et à suivre leurs progrès, facilitant ainsi un aspect essentiel de l'alliance de travail.

Limites et principes éthiques liés à l'intelligence artificielle

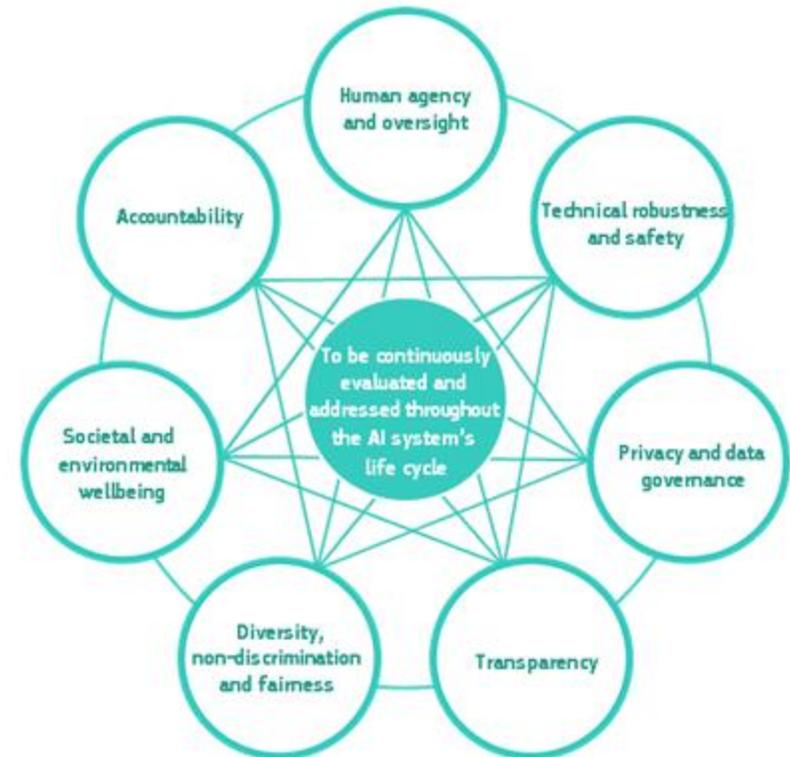
Le service est-il accessible à tous ?

Une personne peut-elle décider de l'utilisation de ses données personnelles ?

Comment l'apprentissage de l'intelligence artificielle est-il contrôlé ?

Quels sont les effets des solutions d'intelligence artificielle sur la vie humaine ?

Les résultats des solutions d'intelligence artificielle favorisent-ils l'égalité ?



Défis et orientations futures



Prise en charge multilingue et précision améliorée



L'équilibre entre la technologie et l'intervention humaine dans l'orientation professionnelle. L'importance de la qualité des données, les considérations éthiques et le développement des compétences liées à l'IA sont cruciaux.



Interaction entre l'agence et les orientations



Développer un écosystème de données d'orientation



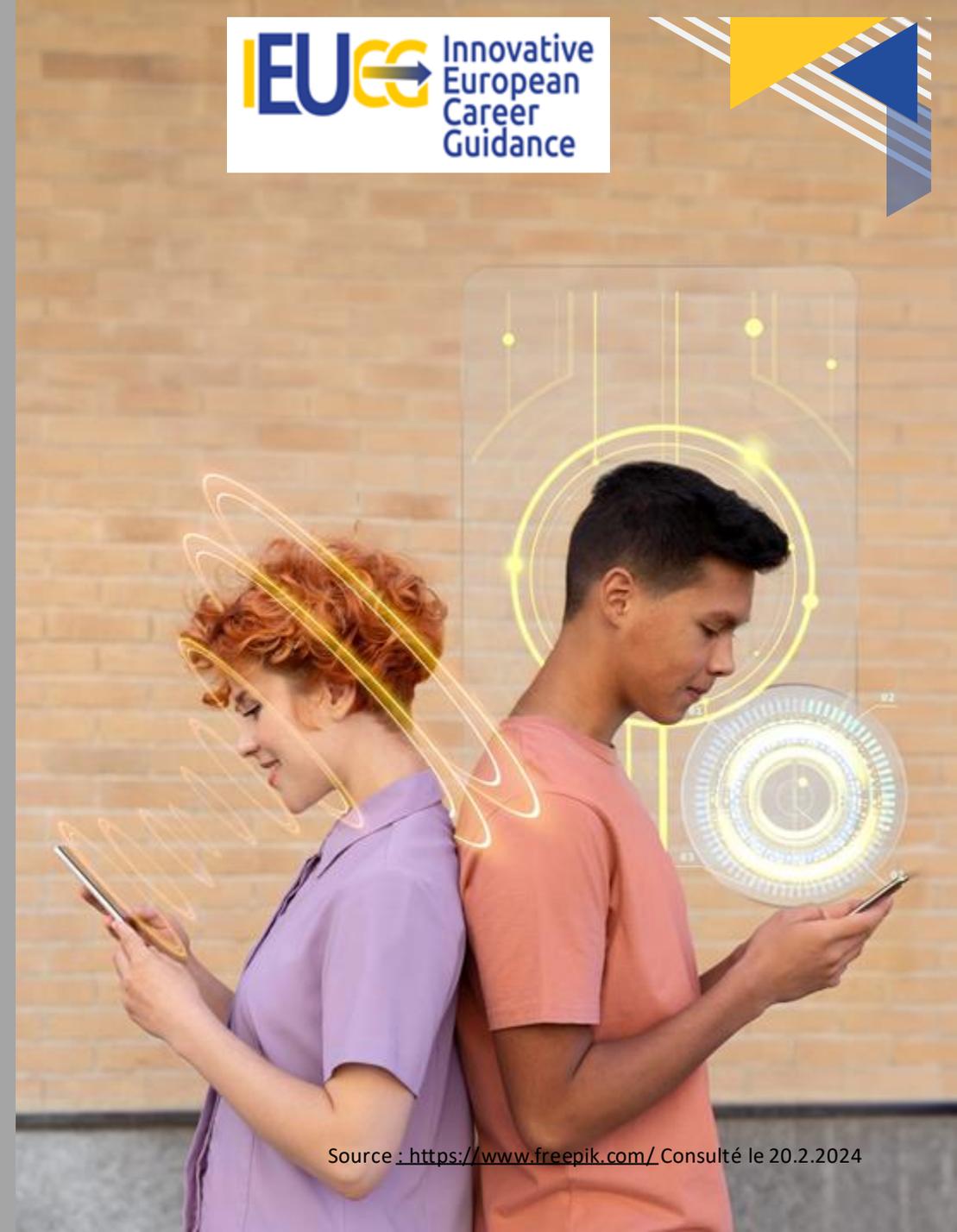
Aborder les questions éthiques dans les services d'orientation professionnelle améliorés par l'IA.



Besoins actuels et perspectives d'avenir

La technologie n'est pas seulement un outil d'orientation, car elle a le potentiel d'étendre et de transformer les services et les pratiques. L'IA peut servir les étudiants et le personnel de différentes manières au sein des services d'orientation, en fonction des besoins des utilisateurs, des compétences du personnel et de la capacité organisationnelle à utiliser la technologie.

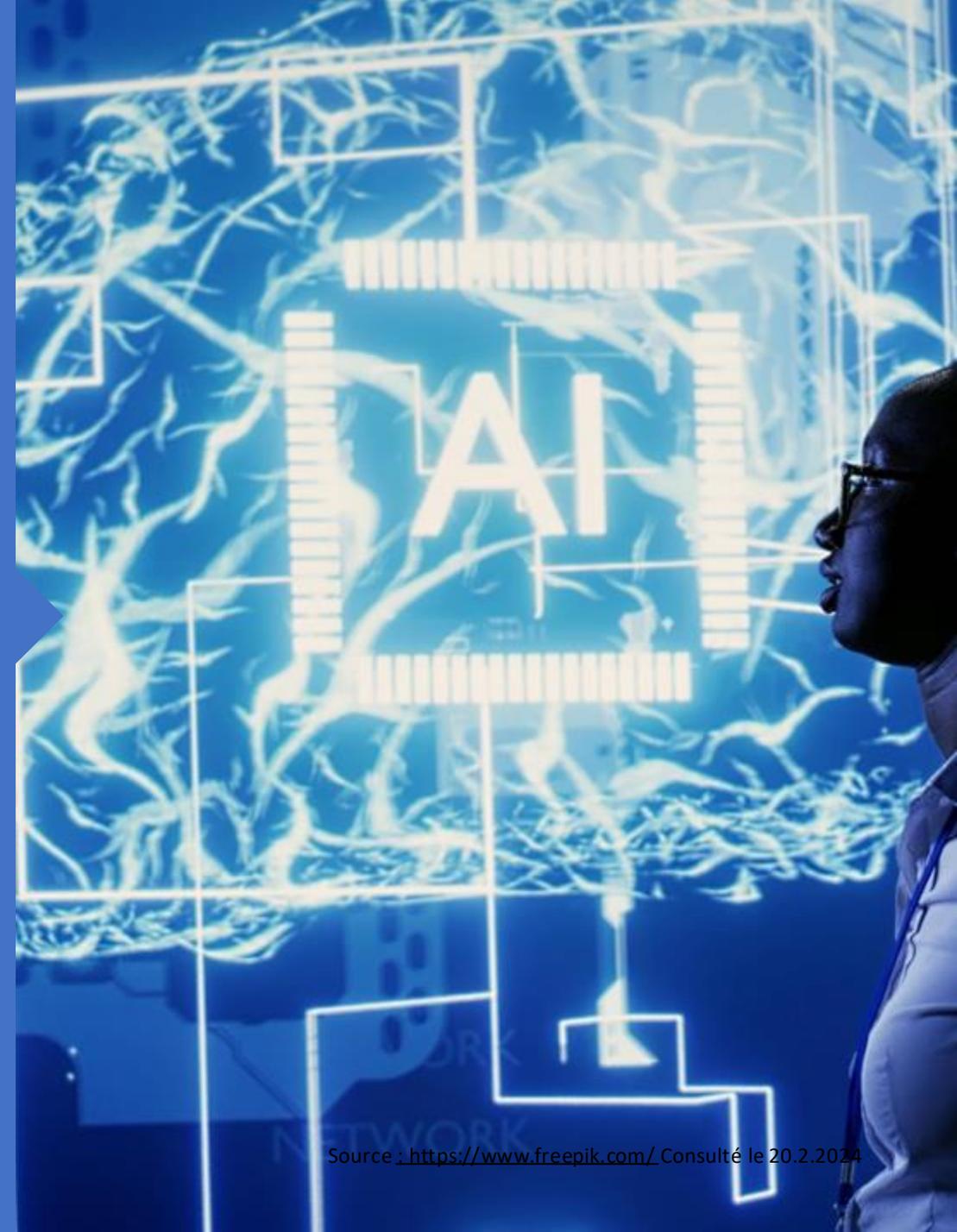
- Les services de conseil améliorés artificiellement comprennent l'interaction avec les conseillers.
- Développer un écosystème de données d'orientation
- Questions éthiques



Conclusion

- Le rôle de l'IA dans la révolution de l'orientation professionnelle.
- Les avantages potentiels pour les étudiants de faire des choix de carrière éclairés.
- L'intelligence artificielle est
 - un objet d'apprentissage
 - un outil de collaboration en matière d'orientation
 - dans le cadre du changement structurel de la vie professionnelle
 - une question spéciale dans l'environnement opérationnel (par exemple, les questions éthiques)

Les conseillers d'orientation professionnelle doivent établir leur relation personnelle avec l'intelligence artificielle en tant que collègue ou outil, et justifier son utilisation.

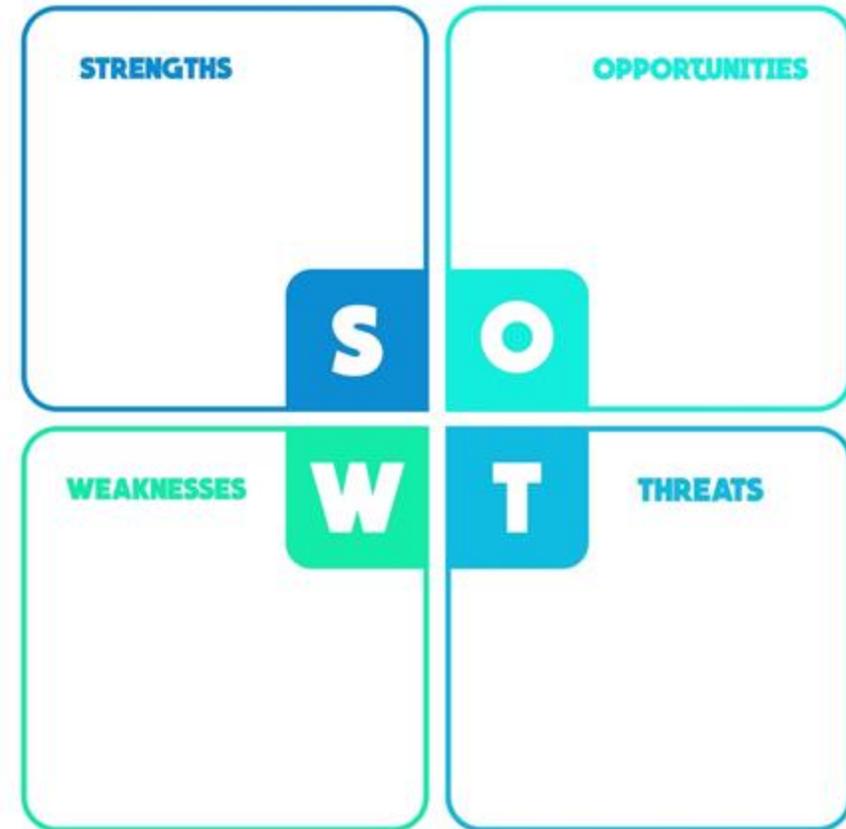


Tâche 3.

Comment l'intelligence artificielle peut-elle être utilisée dans l'orientation professionnelle ?

Repenser l'orientation professionnelle par le design thinking : comment intégrer l'IA dans les routines d'orientation professionnelle ?

- Conception
- Démontrer
- Évaluer





Tâche 3. Conception

- Décrire et illustrer les compétences personnelles à l'aide de l'intelligence artificielle
- Identifier les compétences (par exemple, la base de données ESCO reconnaît les compétences traditionnelles, mais qu'en est-il des compétences futures ?)
- Adapter les documents à différentes cultures
- Décrire la profession
- Effectuer des recherches d'informations
- Création de présentations et de vidéos
- Que doit savoir un conseiller d'orientation professionnelle sur l'intelligence artificielle ?
- Quels sont les avantages et les bénéfices de l'IA dans votre travail ?
- Quels sont les risques associés à l'utilisation de l'intelligence artificielle ? (par exemple, cybersécurité et risques éthiques)



Tâche 3 : Démontrer

Réalisez votre réflexion

- Choisissez un outil d'IA que vous souhaitez expérimenter
- Instruisez et comparez les réponses que vous recevez à l'aide de messages-guides.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 20.2.2024

Tâche 3 : évaluer

- Refléter les scénarios
- Démontrer l'application de l'IA lors d'un entretien d'orientation professionnelle
- Évaluer la démonstration et les scénarios en fonction du retour d'information et des demandes des clients

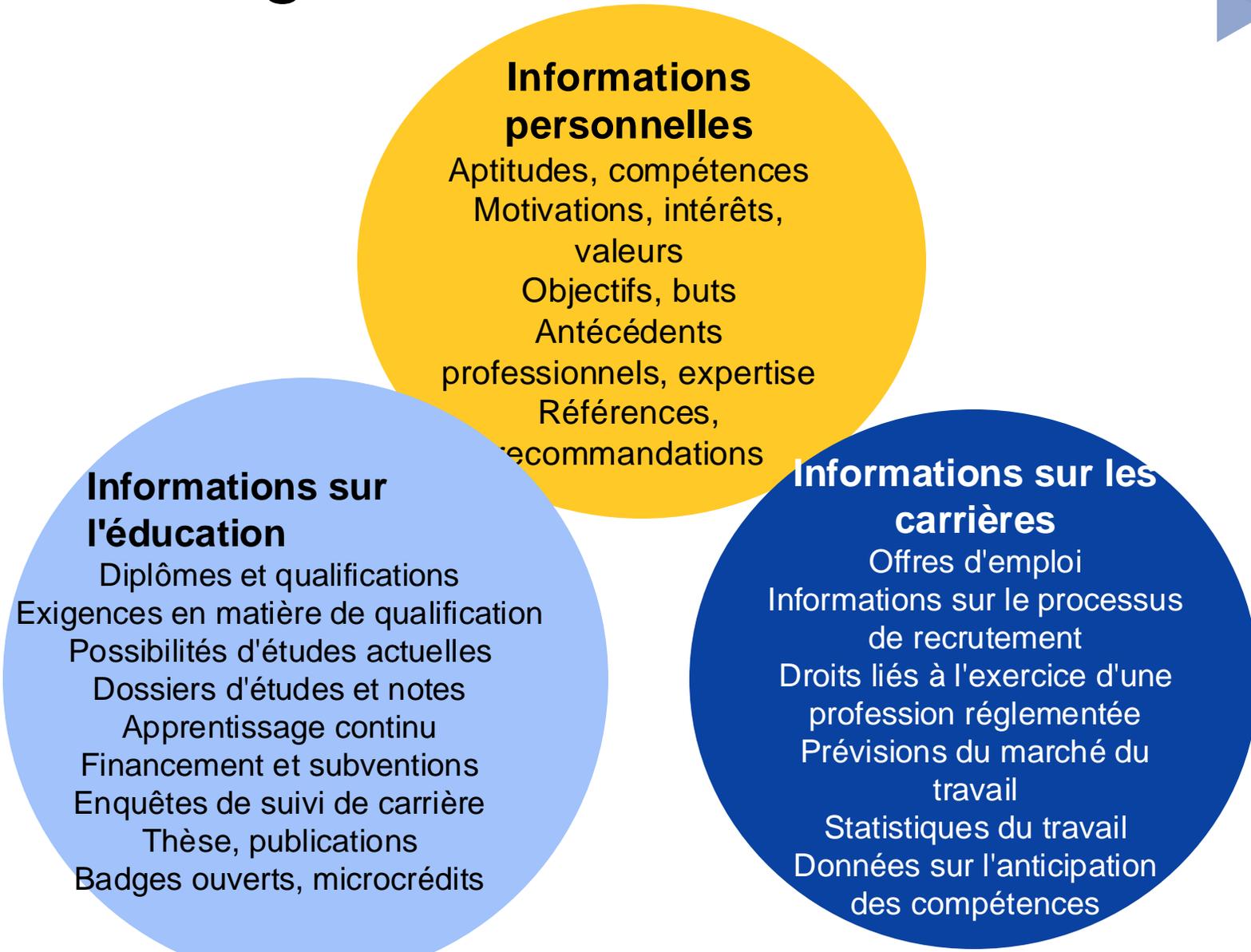


Tâche 4. Avantages et inconvénients de l'IA

Testez votre modèle d'IA générative organisationnelle ou des versions gratuites.

L'utilisation de l'IA vous permet-elle d'obtenir des informations pertinentes ?

Quels sont les manques et les avantages que vous reconnaissez ?



En savoir plus

Alliance de travail - Approche constructiviste

Alliance de travail :

- Whiston, S. C., Rossier, J. et Barón, P. M. H. (2016). L'alliance de travail dans l'orientation professionnelle : A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 591-604.
- Fuertes, J. N., Mislouck, A., Bennett, J., Paul, L., Gilbert, T. C., Fontan, G. et Boylan, L. S. (2007). The physician-patient working alliance. *Patient education and counseling*, 66(1), 29-36.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (Eds.). (1994). *The working alliance : Theory, research, and practice* (Vol. 173). John Wiley & Sons.
- Castonguay, L. G., Constantino, M. J. et Holtforth, M. G. (2006). The working alliance : Où en sommes-nous et où devrions-nous aller ? *Psychotherapy : Theory, Research, Practice, Training*, 43(3), 271.
- [Francis Milot-Lapointe](#), [R. Savard](#), [Y. Corff](#) Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties *Psychology, Education Journal of Vocational Behavior* 2018

Approche constructiviste - monde VUCA :

- Pouyaud, J., & Bourne, D. J. (2016) Exploring life and working experiences for self-construction. Dans M. McMahon, & W. Patton (Eds), *Career Counseling : Constructivist approaches* (2nd ed) ; London : Routledge.
- Bright, J. E. et Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers : A user's guide. *The career development quarterly*, 53(4), 291-305.
- [Zygmunt Bauman](#) *Liquid Modernity* (Modernité liquide). John Wiley & Sons.

L'IA dans l'orientation professionnelle

Penttinen, L. (2021). Korkeakouluopiskelijoiden uraohjaus tulevaisuudessa. In T. Isosuo, M. Karttunen, & K. Komonen (Eds.), Hyvä, parempi, paras tulevaisuuden uraohjaus : käytännön kokeilut ja suositukset (pp. 155-160). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Xamk Kehittää, 163.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-366-2>

Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability (Formes de capital des diplômés et leur relation avec l'employabilité des diplômés). Education + Training 59(4), 338-352.

Westman, S., Kauttonen, J., Klemetti, A., Korhonen, N., Manninen, M., Mononen, A., Niittymäki, S., & Paananen, H. (2021). Artificial Intelligence for Career Guidance - Current Requirements and Prospects for the Future, 9(4). <https://doi.org/10.22492/ije.9.4.03>

Zaidi, D., Raza, S. et Sharma, L. (2021). Artificial intelligence based career counselling chatbot a system for counselling. Annales de la Société roumaine de biologie cellulaire, 25(6), 11732-11735.

AVI 2023. L'ensemble de la technologie de l'industrie de l'audiovisuel doit être utilisé pour la formation et l'éducation de la population.
<https://www.sttinfo.fi/tiedote/70070269/aluehallintovirastojen-tekoalylinjaukset-kannustavat-kokeiluihin-turvallisesti-ja-vastuullisesti?publisherId=69818103&lang=fi>

Digivisio 2030. Les entreprises de l'Union européenne ont besoin d'un soutien financier et d'une assistance technique pour pouvoir s'adapter à l'évolution de la situation. 2023 https://digivisio2030.fi/wp-content/uploads/2023/06/Tekoalypohjainen_oppijan_ohjaus_ja_neuvonta-lopullinen-1.pdf

Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance. 2019. Commission européenne. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

Tekoälyavusteisen uraohjauksen skenaariot korkeakoulutuksessa. 2021. eDuuni Wiki. <https://wiki.eduuni.fi/x/6deKCg>

Orientation professionnelle pour le travail du futur (2019-2021). <https://www.xamk.fi/en/research-and-development/career-guidance-for-the-work-of-the-future/>

Partenariat de coopération
Erasmus+ dans le domaine
de l'enseignement et de la
formation professionnels
PROJET N° 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649

CE PROJET A ÉTÉ FINANCÉ AVEC LE SOUTIEN DE LA COMMISSION
EUROPÉENNE. CETTE PUBLICATION (COMMUNICATION) N'ENGAGE QUE SON
AUTEUR ET LA COMMISSION NE PEUT ÊTRE TENU POUR RESPONSABLE DE
L'USAGE QUI POURRAIT ÊTRE FAIT DES INFORMATIONS QU'ELLE CONTIENT.

IEUCG

