

Approches pédagogiques de l'orientation professionnelle

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

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

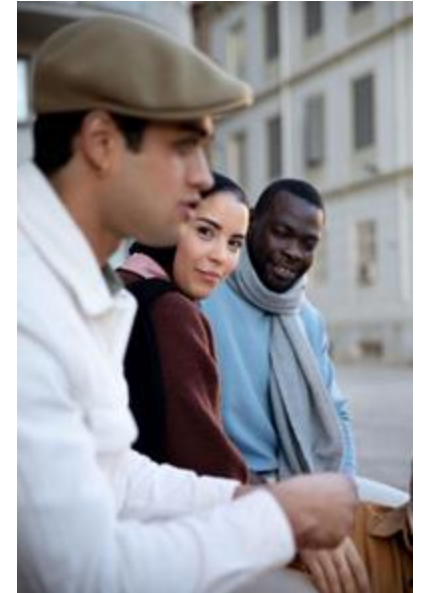
Partie 5



Introduction

Dans ce 5ème module, vous obtiendrez des conseils pour une orientation professionnelle inclusive. L'orientation professionnelle est abordée sous cinq angles :

1. Vous vous familiariserez d'abord avec le cadre théorique de l'orientation professionnelle, puis vous approfondirez l'orientation professionnelle basée sur l'empathie.
2. Vous apprenez à connaître les piliers fondamentaux de l'orientation professionnelle multiculturelle.
3. Vous obtiendrez des informations de base sur la communication interculturelle (Lewis, Hofstede).
4. Vous obtiendrez des conseils pour créer des réseaux.
5. Vous réfléchissez également à la manière dont l'empathie peut être utilisée dans les réunions de conseil numérique et à ce qu'est la conception d'un apprentissage numérique basé sur l'empathie. Conseils accessibles pédagogiquement, linguistiquement et technologiquement (économiquement) (langue, multilinguisme, médiation) Planification basée sur le client (UX) Co-création



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 31.2024

Objectifs de compétence

Après cette formation, les conseillers

- avoir une connaissance de base des théories de l'orientation professionnelle,
- sait ce qu'est le conseil multiculturel,
- planifie des réunions multiculturelles en tenant compte des défis posés par la diversité culturelle,
- reconnaît l'impact des cultures sur le comportement individuel,
- adhère aux principes de la sensibilisation aux langues et aux cultures et
- comprendre les principes de base de la conception de cours en ligne accessibles et empathiques.

Durée et heures de contact

2 ECTS

Trois réunions d'une demi-journée à 3 heures et un travail indépendant de 35 heures.

Exercices par les pairs 10 he



Contenu

1. Contexte théorique
2. Orientation professionnelle multiculturelle
3. Sensibilisation culturelle et communication interculturelle
4. Conception de cours ou de conseils en ligne accessibles et fondés sur l'empathie



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

1. Appliquer les théories de la carrière à votre pratique de l'orientation professionnelle

Appliquer les théories de la carrière à votre pratique de l'orientation professionnelle



Claire Murphy

Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 12.6.2024

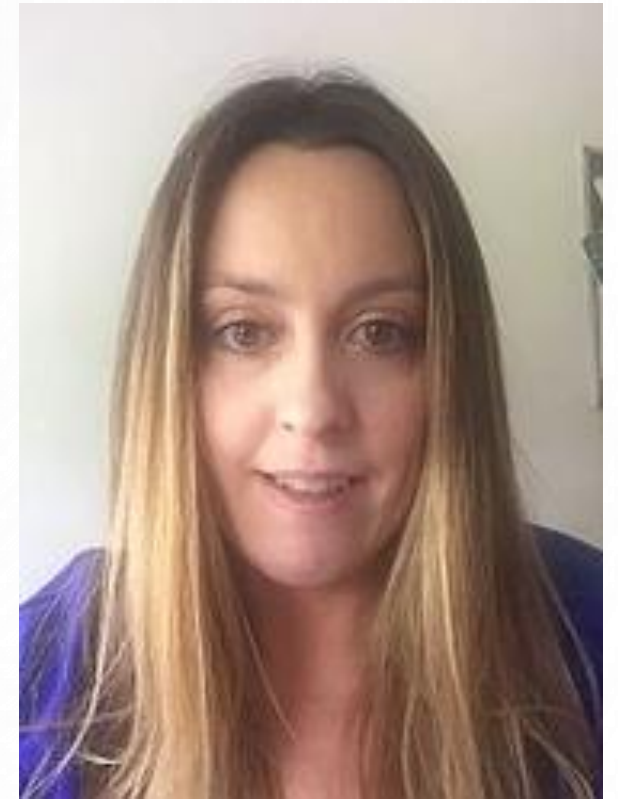
À PROPOS DE CLAIRE MURPHY

CONTEXTE :

- Diplômée de NUI Galway (B.A & M.A) et enseignante qualifiée (H.Dip ed UL) et conseillère d'orientation (M.Ed. TCD) qui a travaillé dans le second degré pendant de nombreuses années, Claire est également une coach qualifiée ayant reçu des qualifications de la fédération internationale de coaching.
- En outre, Claire est qualifiée en capacité d'utilisateur de test A (capacités cognitives) et en capacité d'utilisateur de test B (personnalité) dans le domaine des tests psychométriques, délivrés par la British psychological society (société britannique de psychologie). Claire est ravie d'avoir récemment suivi le programme de leadership aurora.
- Avant de travailler pour NUI Galway, Claire a travaillé dans le secteur privé et a obtenu un diplôme d'études commerciales spécialisé en marketing (NUI Galway), ainsi que des qualifications en marketing numérique et en apprentissage en ligne.

Adhésions :

- Membre du conseil pédagogique
membre de l'institut des conseillers d'orientation professionnelle (ICG)
membre de l'AHECS (association des services d'orientation de l'enseignement supérieur)
membre de la société psychologique d'Irlande

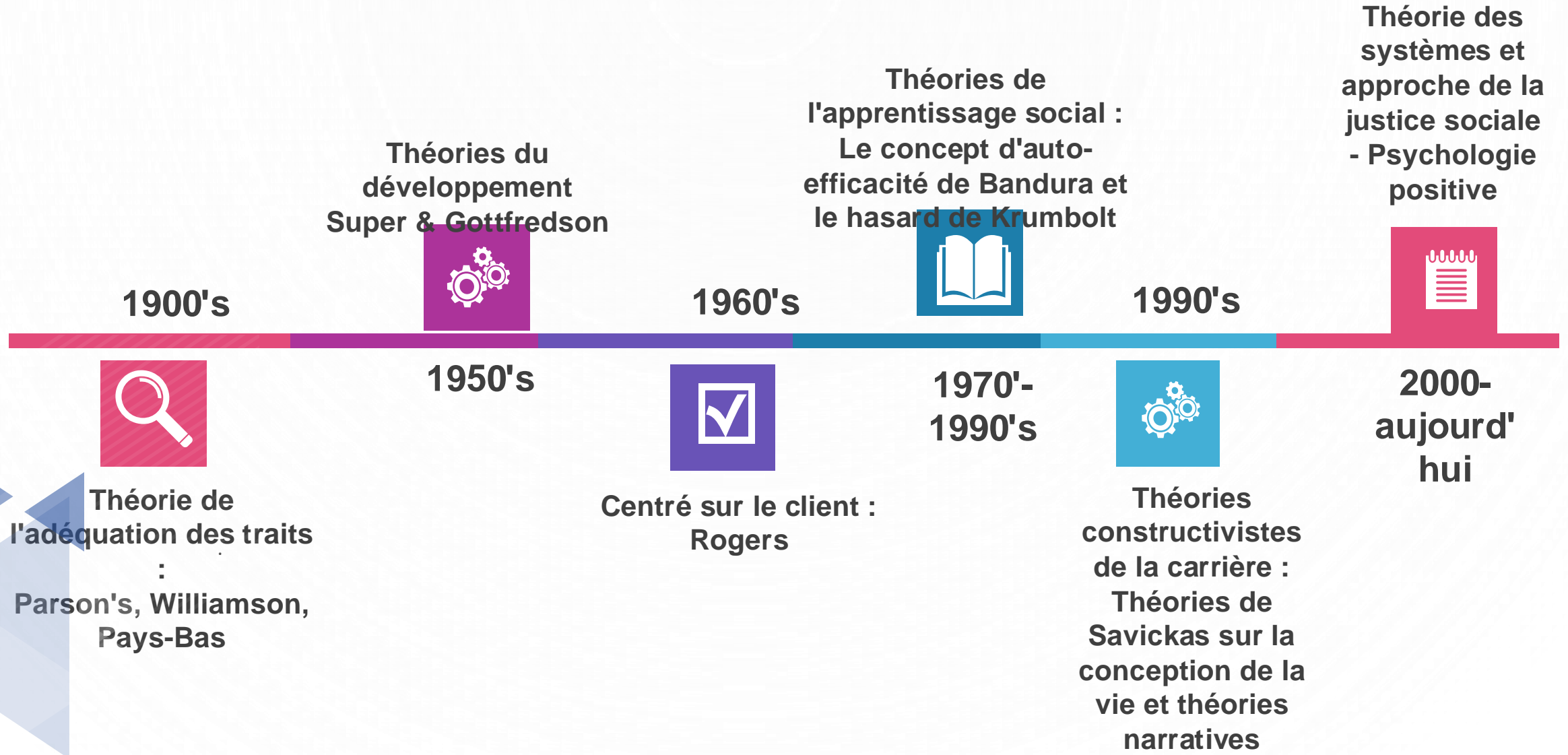


Vidéo sur l'orientation professionnelle



Source : [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=UOODASMCMOW](https://www.youtube.com/watch?v=UOODASMCMOW)

Chronologie des théories de la carrière



Pourquoi les théories de la carrière sont-elles importantes ?

Les théories de la carrière sont importantes parce qu'elles influencent notre pratique de l'orientation professionnelle.

Les théories de la carrière influencent la façon dont :

- Nous aidons nos clients à recueillir des données générales et personnelles.
- Nous aidons les clients à s'auto-analyser
- En tant que conseillers d'orientation, nous analysons le client
- Aider le client à se projeter dans l'avenir
- Aider le client à recueillir des informations sur le domaine professionnel
- Comment nous introduisons et conseillons le client dans un domaine particulier - raisonnement logique et clair
- Comment nous aidons généralement le client à réfléchir et à s'intégrer dans la carrière qu'il a choisie



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 12.6.2024

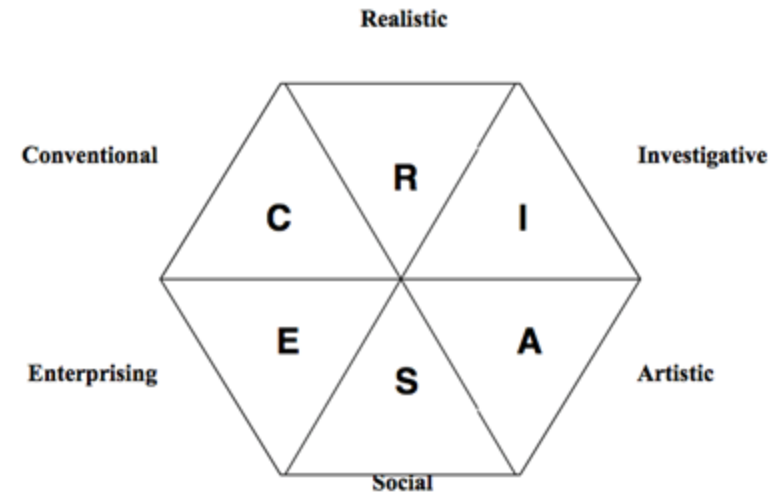
Théorie des facteurs de traits - Parson/Hollande

- Un point de départ fantastique pour tout étudiant/client de tout âge qui ne sait pas par où commencer.
- Particulièrement pertinent pour les étudiants qui visent des formations de haut niveau et qui risquent de ne pas obtenir leur premier choix - enseignement de la physiologie, de l'armée, du sport et de l'exercice, de l'éducation physique.

Les étudiants ont besoin de.. :

- Bonne compréhension de ses propres caractéristiques
- Une connaissance des métiers
- Bon jugement sur le lien entre les caractéristiques et le marché du travail

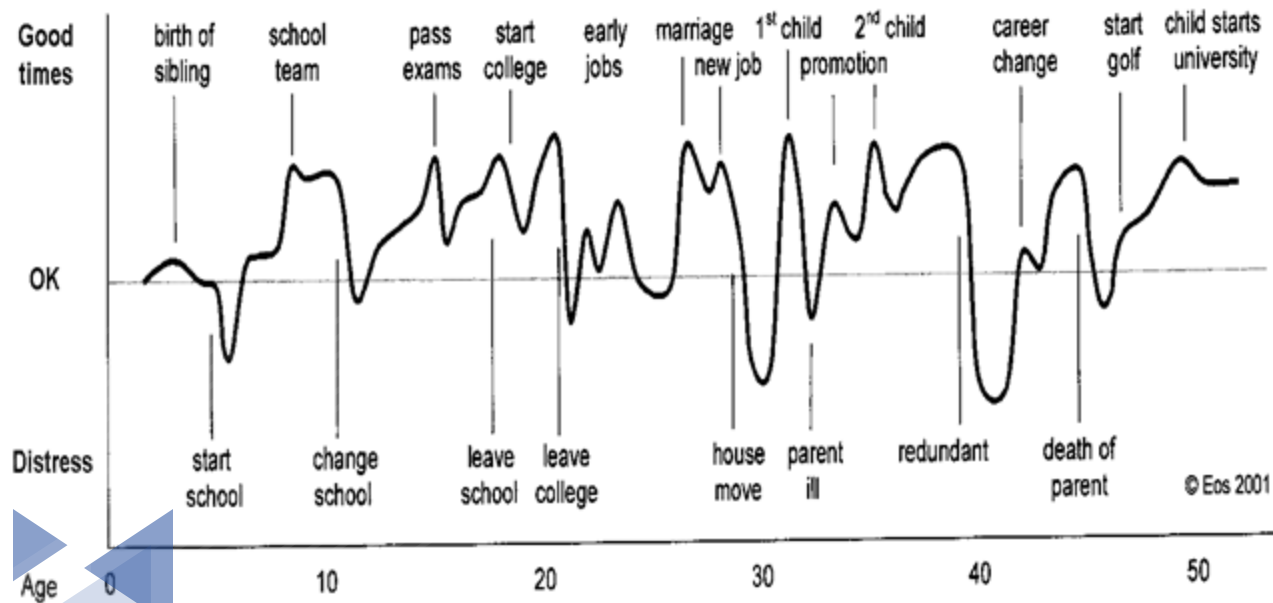
Holland Types are usually expressed in 3 letters- Ex: RIA



Source : ?

Théories du développement - Super

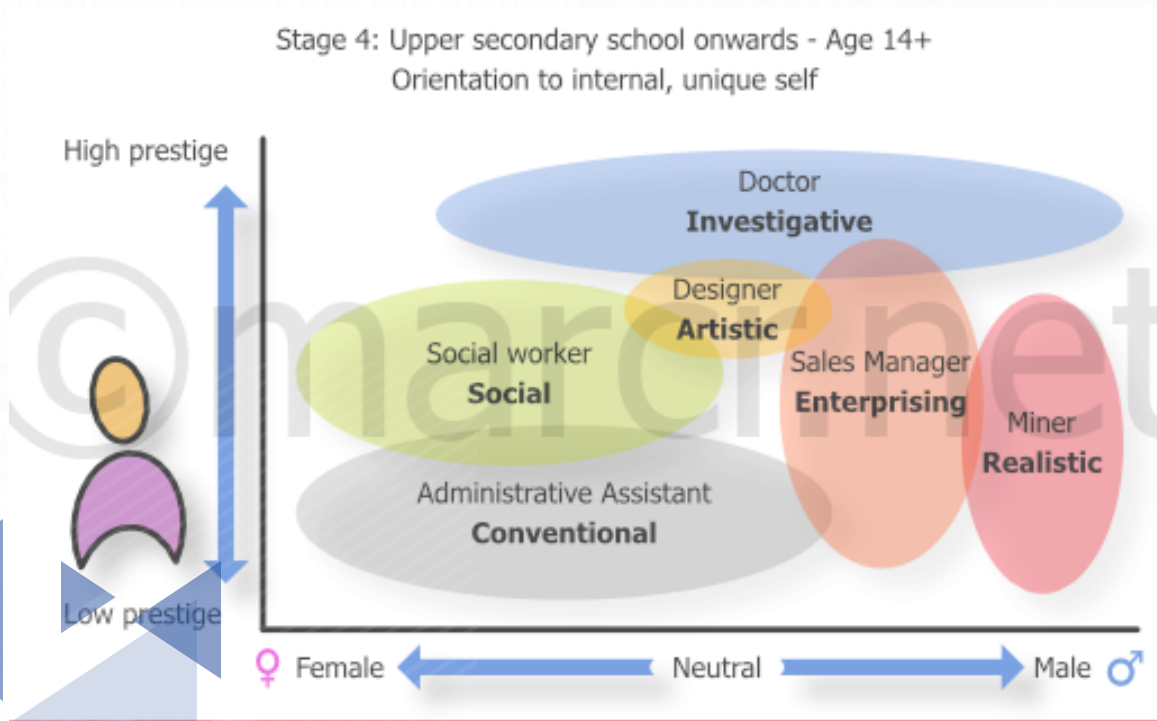
Figure 2: Example of a self-report lifeline charting well-being through typical life events



Source : ?

- L'image de soi évolue au fil du temps et se développe par l'expérience
- Super affirme que les préférences professionnelles évoluent avec le temps et l'expérience, de même que les souhaits, les préférences et les désirs d'un individu en matière de carrière.
- La personne moyenne change de carrière cinq fois, de sorte que l'accent est désormais mis davantage sur l'acquisition de compétences que sur les connaissances spécifiques à un sujet.
- Important pour les changements de carrière, les étudiants adultes et les apprenants adultes - springboard.ie
- Chaque personne est unique. Comprendre les influenceurs pour savoir s'ils sont adaptés à la personne.

Théories du développement - Gottfredson



- Ils ne peuvent pas vérifier leurs hypothèses, de sorte que les croyances limitatives peuvent devenir une prophétie auto-réalisatrice, en particulier pour les enfants des groupes socio-économiques inférieurs/ 1st enfant à fréquenter l'université ou à accéder à des étudiants de niveau 3rd.
- Choisir une carrière sans avoir réfléchi à toutes les options possibles en raison d'une pression extérieure, de l'anxiété ou de contraintes.
- L'expérience professionnelle peut être utile à cet égard, de même que l'entretien de carrière avec d'autres personnes.
- Très utile pour les étudiants/clients qui manquent de confiance en eux ou dont la famille n'a pas fait

Bandura Théorie de l'auto-efficacité

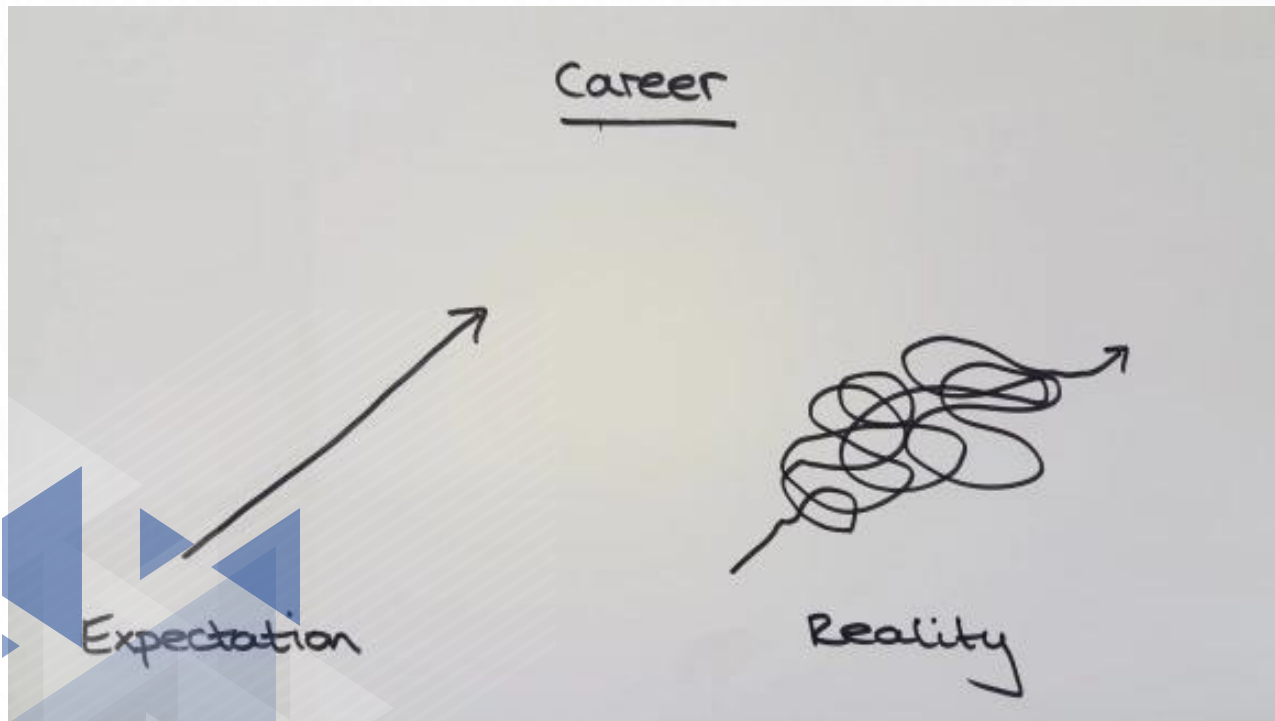


- Bandura a défini l'auto-efficacité comme la croyance d'une personne en ses capacités à exercer un contrôle sur son propre fonctionnement et sur les événements qui affectent sa vie.
- Le sentiment d'efficacité personnelle peut constituer la base de la motivation, du bien-être et de l'accomplissement personnel.
- Les croyances des individus en leur efficacité sont développées par quatre sources d'influence principales, à savoir (i) les expériences de maîtrise, (ii) les expériences vicariantes, (iii) la persuasion sociale et (iv) les états émotionnels.
- Un niveau élevé d'auto-efficacité a été associé à de nombreux avantages dans la vie quotidienne, tels que la résilience face à l'adversité et au stress, des habitudes de vie saines, l'amélioration des performances des employés et la réussite scolaire.
- Peut être important pour identifier les élèves dont l'auto-efficacité n'est pas adaptée. Il est important de

Krumboltz- Planned Happenstance

Faire preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des options de carrière :

- Changer les attentes - cela arrivera
- Prendre des décisions pour explorer la curiosité
- Application dans le monde réel - entretien d'embauche/observation en entreprise
- Le hasard - suivre le courant / l'état d'esprit de croissance - surmonter les défis / les obstacles, par exemple les cours à forte note / les examens ratés / les attentes du module / du cours.
- Doit prendre des mesures pour explorer, par exemple, l'expérience professionnelle, les entretiens de carrière, l'orientation, le placement professionnel.
- Très important pour les personnes qui n'ont pas d'objectifs de carrière fixes ou pour les diplômés généraux - arts/sciences/commerce.



La conception de la vie de Savickas - Théories narratives

- La théorie de la construction de la carrière, qui englobe la manière dont le monde des carrières est réalisé par le biais du constructionnisme social et du constructivisme personnel, "affirme que nous construisons des représentations de la réalité, mais que nous ne construisons pas la réalité elle-même" (Brown & Lent, 2005, p. 43).
- Le passé, le présent et l'avenir ont une influence sur la signification des carrières.
- Histoire personnelle du client - soi en tant qu'acteur, soi en tant qu'agent, soi en tant qu'acteur
- Construire ou déconstruire une théorie/pilote/thème de carrière puis co-construire le chapitre suivant.

Psychologie positive



- La psychologie positive peut être incorporée dans tous les aspects de l'orientation professionnelle afin de mettre l'accent sur les aspects positifs et sur ce que vous pouvez contrôler.
- Il existe quatre approches en matière d'orientation professionnelle qui correspondent à l'enseignement de la psychologie positive, qui consiste à se concentrer sur ses points forts :
 - 1) Orientation professionnelle basée sur les points forts : examen des points forts ou des qualités d'une personne à l'aide de l'enquête Via strength's.
 - 2) L'orientation professionnelle fondée sur les valeurs : elle peut aider un étudiant à aligner ses valeurs de vie grâce à l'inventaire des valeurs de vie en action. Le client peut explorer ses valeurs et les comparer aux différentes valeurs d'un emploi, d'une organisation ou d'une entreprise.

Psychologie positive



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 12.6.2024

3) Conseil basé sur les intérêts : il s'agit d'un excellent point de départ pour tout conseiller d'orientation. Les étudiants peuvent identifier leurs centres d'intérêt grâce à l'inventaire de Holland.

4) Conseils basés sur les objectifs : Cette approche devrait constituer la base de tout conseil en orientation professionnelle. Cette approche aide l'étudiant à identifier ses objectifs et ses buts à l'aide du cadre SMART (spécifique, mesurable, réalisable, pertinent et limité dans le temps).

Les théories de la carrière nous aident à comprendre les hypothèses et les croyances de nos clients/étudiants.

Comment modifier ces croyances ou hypothèses ?



Fournir des informations - careereducationnews.ie
Qualifax / blogs de carrière / Carrièreportal
Fournir des informations sur les aides - Susi/

Apprentissages/LE

Questionnement - remise en question des croyances
et des hypothèses

Fournir une expérience professionnelle/des
stages/des visites/de l'expérience

Fournir une orientation professionnelle

Toujours écouter

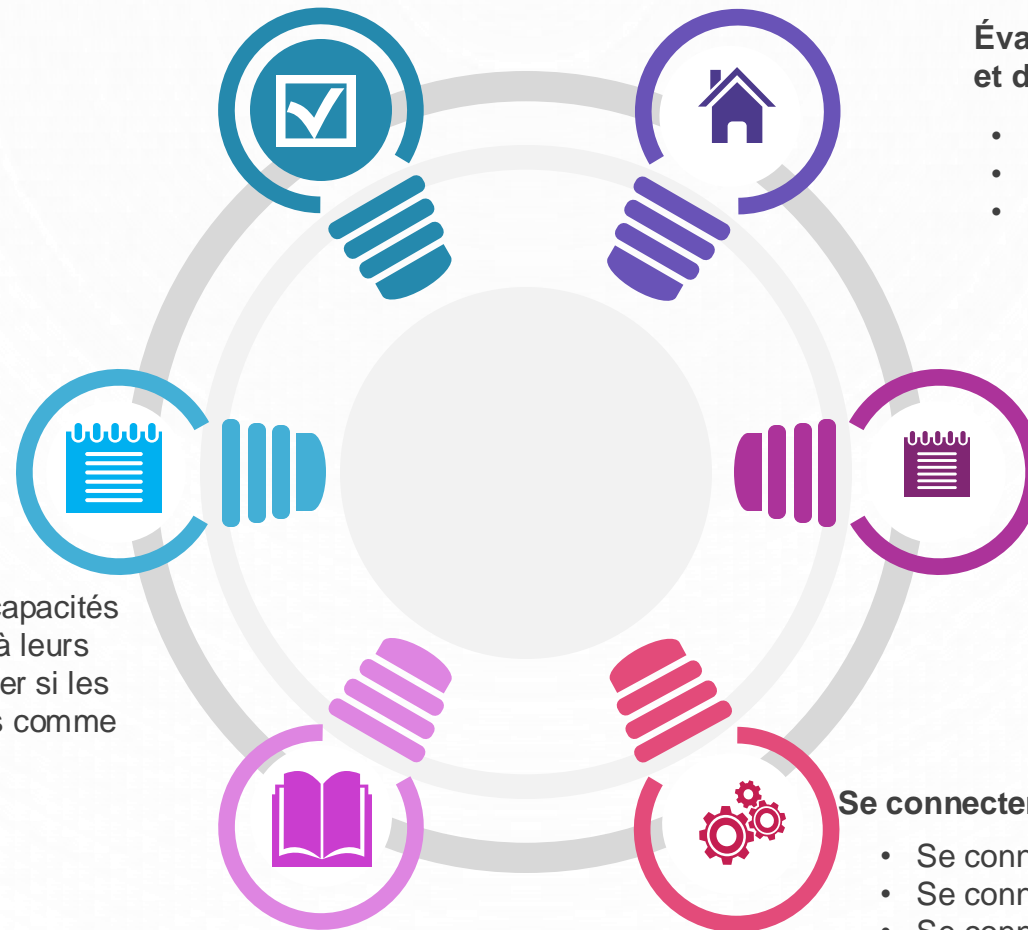
- Écouter les besoins, les désirs et les attentes

Fournir des informations

- Fournir des informations sur les cours, les professions et les apprentissages

Analyser son concept/connaissance des carrières

- Essayer d'évaluer si leurs capacités ou attentes correspondent à leurs souhaits et désirs, et planifier si les choses ne se déroulent pas comme prévu.



Évaluer la connaissance des cours de formation et du marché du travail

- Le même cours est-il disponible dans plusieurs endroits ?
- Existe-t-il une option moins onéreuse ?
- Est-il disponible à l'étranger ?

Entrer en contact avec des entreprises/anciens élèves

- Voir si les entreprises proposent des stages ou des journées d'essai.
- Voir si les entreprises proposent des conférenciers
- Vérifiez si les entreprises proposent des journées d'essai TY

Se connecter avec les uns et les autres

- Se connecter avec d'autres conseillers d'orientation
- Se connecter avec les collègues universitaires locaux
- Se connecter à l'ICG
- Connectez-vous avec votre bureau d'accès - Réfugiés/asile direct. Université du Sanctuaire
- Se connecter au recrutement des étudiants

Vidéo sur l'orientation professionnelle



Source : [https://www.youtube.com/watch ?](https://www.youtube.com/watch?)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=9X2_XD6F4DQ](https://www.youtube.com/watch?v=9X2_XD6F4DQ)

Tâche 1.

En explorant ces théories d'orientation professionnelle,

1. Comment les reconnaissez-vous dans vos propres conseils ?
2. Comment pourriez-vous utiliser les théories de la carrière dans votre propre orientation ?
3. Quels compléments aux théories des carrières sont nécessaires pour répondre aux besoins d'une communauté en mutation ?



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024



Tâche 2.

Lecture d'études sur les processus de carrière et discussion



2. Orientation professionnelle multiculturelle

Orientation professionnelle multiculturelle

L'orientation professionnelle multiculturelle consiste à fournir des conseils à des personnes d'âges divers (étudiants, demandeurs d'emploi et candidats à une formation) issues de milieux culturels différents. Elle implique la reconnaissance, la compréhension et la prise en compte des contextes culturels uniques de chaque individu.

Dans cette section, vous découvrirez les spécificités de l'orientation multiculturelle.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Fondements du conseil multiculturel

- Une solide relation d'orientation professionnelle permet d'établir les bases.
- Les points de départ du conseiller - vision du monde et compétences en matière de coaching multiculturel.
- Adaptation à une nouvelle culture.
- Un modèle de rôles de conseil.
- Considérations sur les perspectives sociales.
- Intégration de l'orientation professionnelle dans la société.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Qu'est-ce qu'une culture ? Comment faire partie d'une culture ?

La culture influence le mode de vie, l'identité et les relations d'une personne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de sa culture. Les cultures sont dynamiques, en constante évolution du fait des actions des individus, et changent à des degrés divers (Papadopoulos 2006).



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Une tendance universelle

- Le multiculturalisme fait partie intégrante de tous les aspects de l'orientation
- L'accent est mis sur l'attention individuelle
- L'orientation spécifique à la culture est primordiale
- Reconnaissance de l'origine culturelle/ethnique comme point de départ essentiel
- Attention vigilante aux connaissances et aux différences culturelles



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Ventilation des tendances en matière de théorie du conseil

- 1) Théories psychodynamiques
- 2) Théories cognitivo-comportementales
- 3) Théories humanistes existentielles
- 4) Conseils multiculturels

(Hackney & Cormier 1996)



Principes fondamentaux des relations humaines

- Constitue la base de l'établissement d'une relation d'orientation professionnelle.
- L'établissement d'un climat de sécurité, de confidentialité et d'ouverture est essentiel.



impact des facteurs de contexte personnel

- Les émotions rencontrées dans les relations significatives passées peuvent se manifester dans les interactions ultérieures et être déclenchées lors des rencontres.
- Les expériences passées peuvent se manifester dans les situations de conseil



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

La relation humaine dans le conseil

- La relation de conseil peut être considérée comme une relation d'alliance.
- Le conseil multiculturel exige du conseiller et du client qu'ils aient la capacité et le courage de franchir les frontières culturelles.
- Ce faisant, les deux parties accomplissent leurs tâches de développement culturel.



Quels sont les éléments essentiels à prendre en compte dans le cadre d'un conseil multiculturel ?

- 1) Relations avec les autres et intimité
 - 2) Travail et apprentissage
 - 3) les questions de santé et de physique ;
et
 - 4) Spiritualité
- (Processus de Peavy)



Quels sont les facteurs communs et les facteurs de différenciation chez les citoyens nouvellement arrivés ?

Facteurs communs

- Abandonner les modes de vie familiers
- S'adapter à une nouvelle culture
- Juger un nouveau pays en fonction de sa propre culture
- Besoin d'apprendre une nouvelle langue
- Identité et crise professionnelle
- Changements dans les rôles et les statuts sociaux
- Manque de connaissances culturelles
- Contacts sociaux limités
- Sentiment d'impersonnalité

Facteurs de différenciation

- Pays de naissance et culture
- Histoire personnelle
- Éducation et statut social
- Raison de l'immigration
- Valeurs et coutumes
- Langue et compétences autochtones
- Âge et génération
- Personnalité
- Relations familiales



Source : <https://www.freepik.com/>
Consulté le 3.1.2024

Compétences en matière de conseil multiculturel

- Vision du monde et valeurs
- Compétences multiculturelles en matière de conseil
- Diverses analyses
 - Sue et al. proposent une décomposition polyvalente des compétences, sur la base de laquelle il est possible de définir ses propres compétences et l'orientation de son développement.
 - Le modèle de Bennett



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

↳ adapter à une nouvelle culture (Sue & Sue 1990)

- Différents stades d'adaptation ont été identifiés
- Les différences individuelles en matière d'adaptation sont importantes



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

S'adapter à une nouvelle culture (Sue & Sue 1990)

Phase 1 : Conformité

Une attitude positive à l'égard de la nouvelle culture.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

S'adapter à une nouvelle culture (Sue & Sue 1990)

2. Phase : Dissonance

- L'adaptation au nouvel environnement est source de frustration et de stress.
- L'environnement peu familier exige un effort conscient important.

3. Phase : Résistance et immersion dans la culture précédente

Un fort retour à la culture d'origine, les anciennes et nouvelles cultures étant considérées comme opposées.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

S'adapter à une nouvelle culture (Sue & Sue 1990)

4. Phase : Introspection/réorientation

- Comprendre que les problèmes rencontrés dans la nouvelle culture sont dus à des différences culturelles, telles que les valeurs, les habitudes...
- Réalisme croissant : les bons et les mauvais côtés sont présents dans toutes les cultures.

5. Phase : Conscience intégrative

L'individu s'engage activement dans la nouvelle culture et aborde les problèmes de manière efficace, facilitant ainsi l'intégration des deux cultures.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Réseaux et perspective sociale

En développant l'orientation multiculturelle, il est essentiel de voir ses liens avec les communautés, les organisations et la société.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Réseaux et perspective sociale

- Lorsque l'on travaille avec des immigrants individuels, il est essentiel de tenir compte de la nature communautaire de leur culture.
- Il est souvent essentiel d'inclure la famille ou des membres clés de la communauté dans les discussions.
- Il est également nécessaire de développer la culture opérationnelle des organisations dans votre région/pays.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

3. Conscience culturelle et communication interculturelle

Sensibilisation culturelle et communication interculturelle

La **sensibilisation culturelle** est la reconnaissance et l'appréciation des valeurs, des croyances et des comportements de différentes cultures. Elle permet des interactions respectueuses et efficaces avec des groupes divers, réduisant les malentendus et favorisant des relations positives. Cette compétence est essentielle pour naviguer dans les complexités de notre société mondialisée, en améliorant la communication et la compréhension au-delà des frontières culturelles.

La **communication interculturelle** est l'échange d'informations, d'idées et de sentiments entre des personnes issues de milieux culturels différents, en mettant l'accent sur la compréhension et le respect de la diversité. La communication interculturelle est un processus symbolique, interprétatif, transactionnel et contextuel, dans lequel des personnes de cultures différentes créent des significations partagées.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Sensibilisation culturelle et communication interculturelle

Dans les années 1980, le psychologue Geert Hofstede a étudié les différences de culture et de valeurs dans plus de 50 pays. Actualisées dans les années 2000, ses recherches ont permis d'identifier cinq aspects clés pour décrire, expliquer et comprendre les différences et similitudes culturelles.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Dimensions des différences culturelles (Hofstede)



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le
3.1.2024

1. Individualisme - Collectivisme

2. Démocratie - Autoritarisme
(distance de pouvoir)

3. Masculinité - Féminité

4. Tolérance à l'incertitude -
Evitement de l'incertitude

5. Temps cyclique - Temps
linéaire

Individualisme - Collectivisme

- Familles, lieux de travail et société
- Indépendance et interdépendance
- L'état d'esprit "je" contre l'état d'esprit "nous"

Cultures individuelles

- Indépendance et confiance en soi
- Non-dépendance à l'égard d'autres
- Respect social et réussite individuelle
- L'égalité fondée sur le mérite
- Créativité et courage
- Priorité aux tâches plutôt qu'aux relations
- L'égalité de traitement de tous les clients
- L'évaluation et le retour d'information font partie intégrante du travail



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Cultures collectivistes

- Dépendance coopérative
- Réciprocité et harmonie
- Devoirs envers la communauté, par exemple s'occuper de ses parents
- Honneur et préservation du visage
- Distribution égale pour tous
- Priorité aux relations plutôt qu'aux tâches
- Meilleur service pour les membres du groupe
- L'évaluation et le retour d'information perturbent l'harmonie

Démocratie - Autoritarisme (distance de pouvoir) : position à l'égard de l'égalité et de l'inégalité, de la hiérarchie et de l'égalité, distance de pouvoir.

Démocratie et distance entre les petites puissances

- Postes de travail obtenus grâce à l'éducation, l'expérience et les qualités personnelles
- Le pouvoir se manifeste par les compétences et les tâches requises, et non par les titres officiels.
- L'égalité de traitement quelle que soit la position occupée
- Les relations employeur-employé sont pratiques, sans respect ni admiration excessifs.
- Le manager idéal est démocratique et juste
- Les relations sociales entre les différents postes de travail sont acceptables, tant au travail que pendant le temps libre.
- Les fonctionnaires sont considérés



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

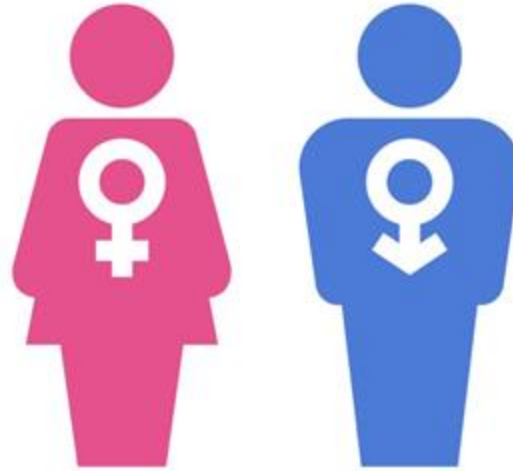
Autoritarisme et distance entre les grandes puissances

- Pouvoir souvent fondé sur l'origine, l'âge ou la fonction
- Un écart important entre les personnes au pouvoir et les autres
- Le pouvoir est affiché et exercé de manière proéminente
- Les postes supérieurs ont des droits spéciaux ; les postes inférieurs ne doivent pas interférer.
- Les cadres prennent des décisions sans discussion ; on attend d'eux qu'ils sachent et fassent tout.
- Les cadres sont responsables de la qualité du travail et des résultats
- Contrôle et instruction stricts ; les employés suivent les ordres sans prendre d'initiative
- Difficulté pour les employés de recevoir des instructions de leurs pairs ou d'exprimer leur opinion
- Les fonctionnaires agissent comme des

Masculinité - Féminité se réfère à des rôles émotionnels "durs" ou "doux" enfants.

Féminité

- L'accent est mis sur le dépassement et la compétition avec soi-même.
- La modestie et la solidarité sont plus respectées que la victoire.
- Une grande ambition n'est pas considérée comme meilleure pour les garçons ou les filles.



Source : <https://www.freepik.com/>
Consulté le 29.2.2024

Masculinité

- L'accent est mis sur la compétitivité et la performance.
- L'ambition est respectée et la réussite est valorisée.
- Il est acceptable de classer les gens du meilleur au pire.
- Dès le plus jeune âge, les gens sont encouragés à entrer en compétition les uns avec les autres. L'ambition des garçons, en particulier, est renforcée.

Tolérance à l'incertitude - Evitement de l'incertitude

Tolérance à l'incertitude

- L'impression que l'on a des gens est souvent celle d'une personne calme, détendue, posée et paresseuse.
- La différence n'est pas très importante.



Source : <https://www.freepik.com/>
Consulté le 29.2.2024

Évitement de l'incertitude

- Les gens deviennent facilement anxieux et ont besoin d'instructions sur la manière d'agir dans des situations incertaines. Il peut s'agir du chômage, de la maladie ou de la dépression économique au niveau de la société.
- Les gens semblent occupés, nerveux, agressifs et actifs.
- Volonté de savoir ce qui se passe et peur de la différence.

Temps linéaire - Temps cyclique

Temps linéaire

- Se concentrer sur la matière et le travail, une tâche à la fois
- Planification préalable, organisation et ponctualité
- Pas d'interruptions pendant les discussions
- Respect des horaires, mentalité "le temps c'est de l'argent".
- Attendre son tour, un client à la fois
- Fréquente dans les cultures individualistes



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Le temps cyclique

- L'accent est mis sur les relations, les interactions multiples et simultanées
- Flexibilité et préparation minimale
- Multitâches
- Conversations simultanées autorisées
- Servir plusieurs clients à la fois
- Attitude laxiste à l'égard de la ponctualité
- Fréquente dans les cultures collectivistes

Différences dans les rôles féminins et masculins dans les différentes cultures

Points supplémentaires



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

- Dans les pays où la distance de pouvoir est grande (par exemple, la France, les pays arabes, l'Amérique latine, l'Asie et l'Afrique), l'inégalité sociale est acceptée.
- Le père est l'autorité familiale, tandis que la mère s'occupe des enfants et du foyer.
- En Europe, les femmes sont souvent très instruites et poursuivent des carrières en dehors du foyer.

Différences de communication dans les différentes cultures

- Dans les pays collectivistes, la communication valorise l'harmonie et la conformité, en évitant les conflits. Cela demande de la patience et de la compréhension de la part de la société.
- Dans les cultures asiatiques, il n'est pas courant de dire "non" à l'autorité et les problèmes ne sont pas soulevés ouvertement, de sorte que la question d'un enseignant reçoit souvent un "oui", indépendamment de la compréhension.
- Dans une nouvelle culture, les barrières linguistiques peuvent entraîner l'humilité et l'impuissance, ce qui conduit à une perte de soi et à un engourdissement émotionnel.
- Les normes relatives au contact visuel varient : il est poli dans les pays occidentaux, mais souvent inapproprié entre les différents sexes dans les pays musulmans.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Différences de communication dans les différentes cultures



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

- Dans les pays occidentaux, le sourire exprime le bonheur et l'acceptation, alors qu'en Asie et en Afrique, il peut cacher la confusion.
- Les Finlandais sont directs, alors que le bavardage est courant aux États-Unis, en Afrique et au Moyen-Orient.
- Le silence est acceptable en Occident et très apprécié au Japon et en Chine, mais au Moyen-Orient et en Afrique, il peut être synonyme de négativité.

Distance et espace physique



- Les Européens maintiennent généralement une distance de bras dans les conversations.
- Les Africains se tiennent souvent par la main, tandis que les Asiatiques sont plus réservés.
- Montrer ses pieds est offensant dans de nombreuses cultures, et toucher la tête de quelqu'un est particulièrement irrespectueux dans les cultures asiatiques.

Pourquoi la sensibilisation culturelle est-elle importante dans l'orientation professionnelle ?

- La compétence interculturelle exige une maîtrise de la langue, des aptitudes sociales et une compréhension de la culture.
- Il est essentiel de reconnaître les similitudes et les différences et d'être ouvert à la compréhension.
- S'efforcer d'obtenir un respect mutuel et de minimiser les conflits.
- Connaître ses préférences permet d'être plus conscient et de s'orienter dans diverses situations.



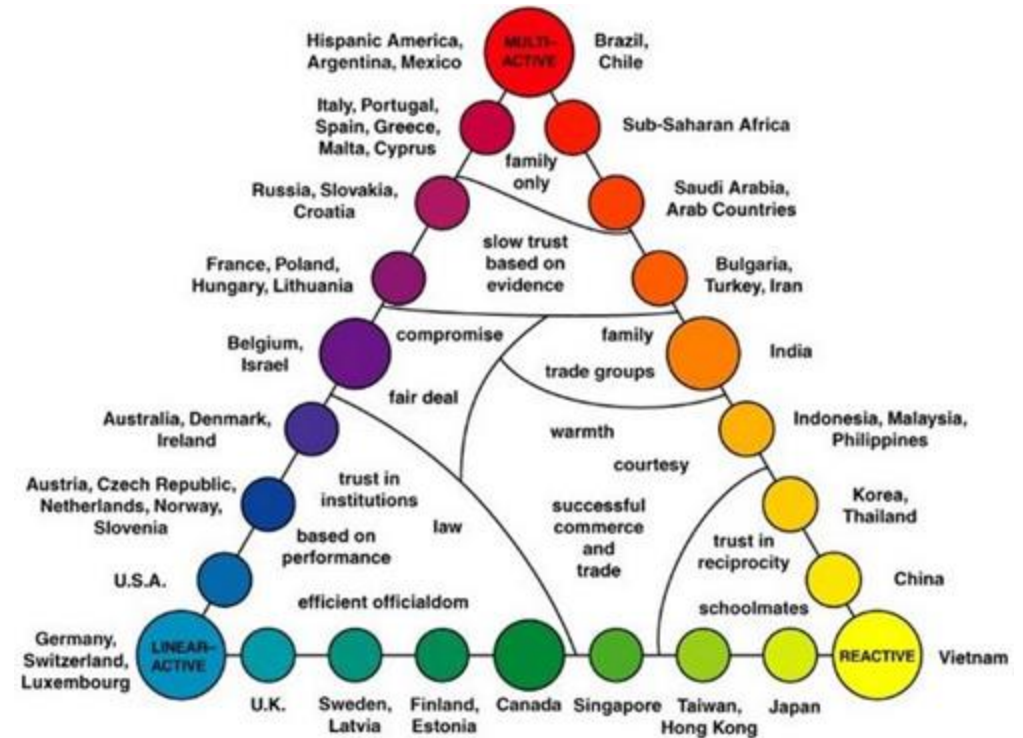
Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

A propos de la théorie de Lewis

La communication interculturelle se produit lorsque des individus interagissent dans des contextes différents. La diversité découle des origines variées des participants et comprend des formes de communication écrites, parlées et non verbales.

Il existe peu de vérités universelles, car la culture évolue en permanence.

Les significations, les définitions et les messages sont ouverts à l'interprétation.



(Chandarana 2011)

Cultures linéaires actives et multi-actives (échantillon)

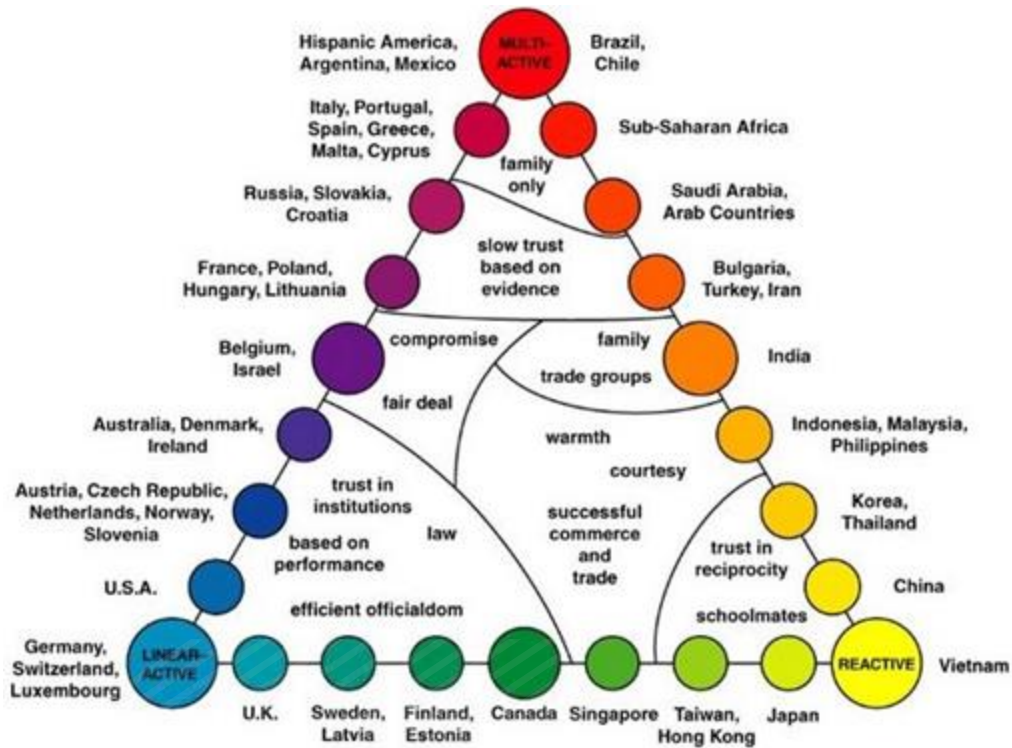


FIGURE 1. Catégories de culture selon Lewis (Chandarana 2011)

TABLEAU 1 : Lewis, 1996, 1999, 2006, 2018

Linear-Active	Multi-Active	Reactive
+ introvert	+ extrovert	+ introvert
+ patient	+ impatient	+ patient
+ quiet	+ talkative	+ silent
+ minds own business	+ inquisitive	+ respectful
+ likes privacy	+ gregarious	+ good listener
+ plans ahead methodically	+ plans grand outline only	+ looks at general principles
+ does one thing at a time	+ does several things at once	+ reacts
+ works fixed hours	+ works any hours	+ flexible hours
+ punctual	+ not punctual	+ punctual
+ dominated by timetables and schedules	+ timetable unpredictable	+ reacts to partner's timetable
+ compartmentalizes projects	+ lets one project influence another	+ sees whole picture
+ sticks to plans	+ changes plans	+ makes slight changes
+ sticks to facts	+ juggles facts	+ statements are promises
+ gets information from statistics, reference books, database, Internet	+ gets first-hand (oral) information	+ uses both first-hand and researched information
+ job-oriented	+ people-oriented	+ people-oriented
+ unemotional	+ emotional	+ quietly caring
+ works within department	+ gets around all departments	+ considers all departments
+ follows correct procedures	+ pulls strings	+ networks
+ accepts favors reluctantly	+ seeks favors	+ protects face of other
+ delegates to competent colleagues	+ delegates to relations	+ delegates to reliable people
+ completes action chains	+ completes human transactions	+ reacts to partner
+ likes fixed agendas	+ interrelates everything	+ thoughtful
+ brief on telephone	+ talks for hours	+ summarizes well
+ uses memoranda	+ rarely writes memos	+ plans slowly
+ respects officialdom	+ seeks out (top) key person	+ ultra-honest
+ dislikes losing face	+ has ready excuses	+ must not lose face
+ confronts with logic	+ confronts emotionally	+ avoids confrontation
+ limited body language	+ unrestricted body language	+ subtle body language
+ rarely interrupts	+ interrupts frequently	+ doesn't interrupt
+ separates social/ professional	+ interweaves social/ professional	+ connects social and professional

Figure 3.2 Common Traits of Linear-Active, Multi-Active, and Reactive Categories

Comment utiliser le modèle de Lewis dans le cadre de l'orientation professionnelle ?

Réfléchissez à votre conscience culturelle et évaluez si les modèles de Hofstede ou de Lewis vous seraient utiles en tant qu'enseignant.

La plupart des individus sont une combinaison de divers traits. En tant que formateur, il est utile d'être conscient des différentes approches culturelles, mais l'aspect le plus important est l'engagement authentique et l'ouverture à la reconnaissance respectueuse des facteurs unificateurs et distinctifs.

Soyez très prudent en ce qui concerne les similitudes culturelles, car nous sommes tous des individus. L'objectif n'est pas de renforcer les stéréotypes.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 12.6.2024



Module 3. différences entre les cultures



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

Le site web Hofstede Insight est intéressant pour comparer les différentes cultures en général.

- <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>
- Visitez le site web pour comparer les différences culturelles entre les pays.
- Quelque chose vous a-t-il surpris ? Si oui, lequel ?
- La comparaison a-t-elle permis d'expliquer votre propre comportement, celui d'un collègue, d'un responsable ou d'un client ?
- Quelles différences les cultures créent-elles par rapport aux attentes des étudiants **en matière de conseil** ?
Avez-vous des expériences de solutions en cas de conflit entre les attentes d'un client et les méthodes de conseil de votre propre culture ?
- Discutez et comparez vos idées !



Tâche 4.

1. Présentez-vous brièvement. Parlez de vos antécédents et des prises de conscience que vous avez eues dans des situations multiculturelles et que vous pourriez partager avec d'autres. Par ailleurs, décrivez les objectifs que vous vous êtes fixés pour développer vos compétences en matière de diversité culturelle.
2. Comment les différences culturelles affectent-elles les situations de conseil ? Discutez-en.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024

4. Conception accessible et fondée sur l'empathie

Conception accessible et basée sur l'empathie



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

La mise en place d'une interaction réussie en matière d'orientation professionnelle par le biais de la technologie nécessite des compétences pour faire face en ligne, établir la confiance et trouver des situations d'interaction formelle et informelle.

Conseils accessibles pédagogiquement, linguistiquement et technologiquement (économiquement) (langue, multilinguisme, médiation, planification basée sur le client (UX), co-crédation).

La conception d'un service d'orientation en ligne en quelques

mots

Quels sont les outils technologiques à la disposition du conseiller et du client ?

- Les exigences en matière de sécurité de l'information sont-elles respectées ?
- Quelles sont les fonctions interactives offertes par les technologies ?
- Comment les utiliser efficacement dans le cadre de



Source : <https://www.freepik.com/>
Consulté le 29.2.2024

outils de messagerie instantanée

chats textuels intégrés

tableaux blancs

outils pour petits groupes

réalité virtuelle

réalité augmentée

messages audio

courtes vidéos

boîtes de commentaires

documents partagés

Conception basée sur

Instaurer la confiance l'empathie

- l'expérience en ligne du client est rendue confiante et libérée
- le formateur connaît l'apprenant
- audition
- respect
- dialogue orienté vers le client en matière d'orientation

L'interaction médiatisée par la technologie est conçue de manière à promouvoir l'expérience du client qui se sent entendu, vu et compris.

La conception en ligne n'est pas froide et sans visage lorsque l'interaction avec les conseillers est soigneusement planifiée.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Facteurs affectant la mise en œuvre de la conception

Environnement

les personnes
organisations
technologie
questions
pratiques

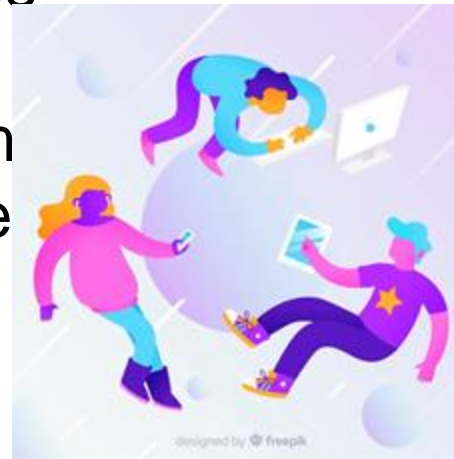
- conditions
- l'égalité
- le manque de services

Conception

Construire des artefacts de conception
L'évaluation

- collecte de données
- retour d'inform

Réaménagement



Base de connaissances

Théories et méthodes scientifiques
cadres et programmes d'études
expérience et expertise

Fondements

Concevoir des produits et des processus

Création d'un design technologique



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Des **facteurs persistants** affectent les activités de l'organisateur de l'éducation et de l'orientation du point de vue de la société. Il s'agit, par exemple, des lois, des cadres de référence nationaux et supranationaux (par exemple, l'UE), des programmes d'études, du financement et de la continuité des opérations à long et à court terme.

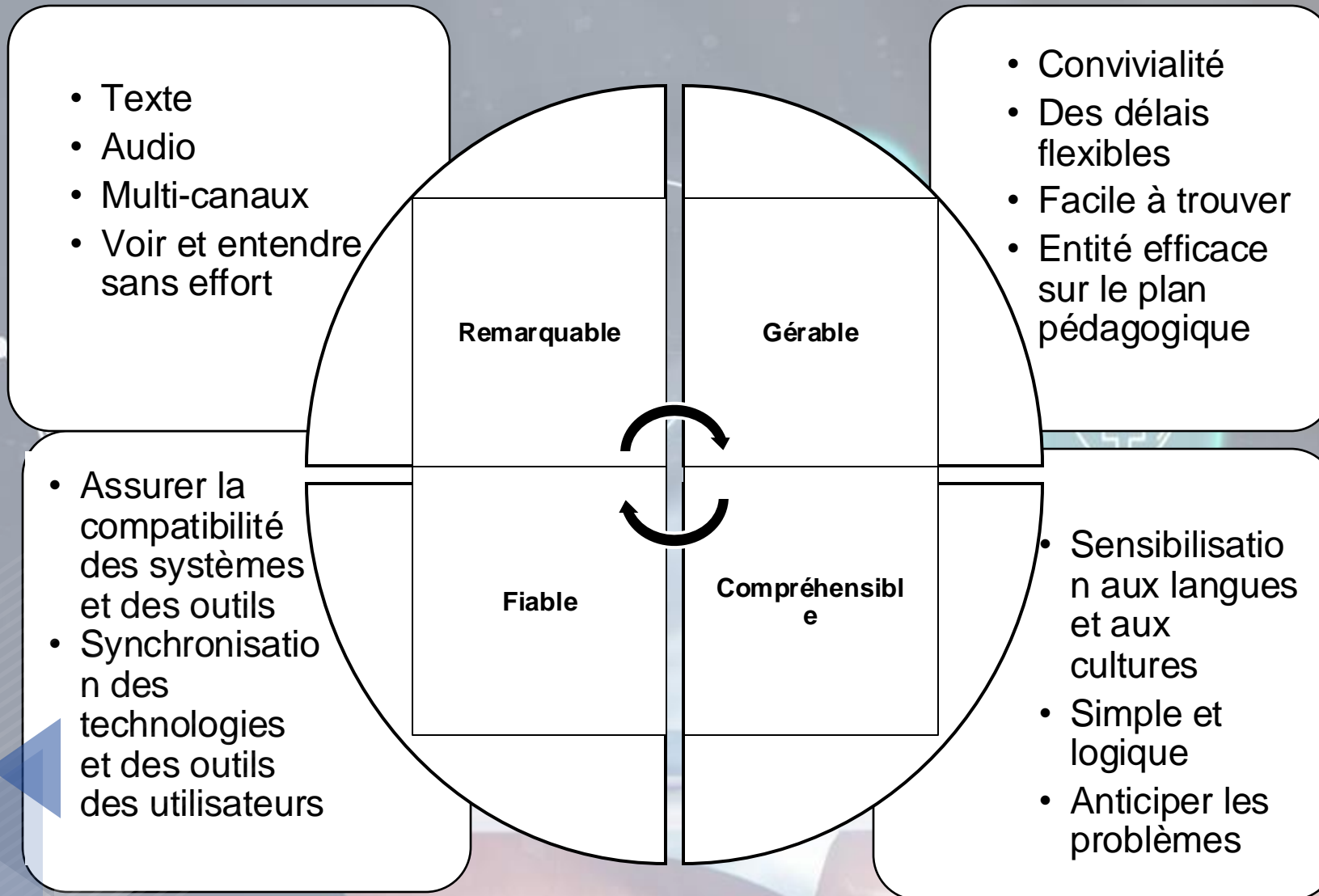
Des facteurs variables influencent la situation de conseil individuel. Il s'agit, par exemple, des conditions à la maison, qui est également un environnement d'apprentissage, de la situation familiale, du lieu, des compétences et de l'expérience du conseiller et du client (compétence numérique, langue, contexte culturel et sensibilisation, culture d'apprentissage), des outils, des connexions, du désir, des exigences, des facteurs de motivation, de l'accessibilité, du contexte éducatif, de la culture régionale, de la prof

Conception accessible

- L'accessibilité se réfère souvent de manière étroite à la technologie. Au sens large, l'accessibilité se réfère non seulement à l'accessibilité technologique, mais aussi à la participation, c'est-à-dire à la prise en compte des facteurs contextuels et des défis de l'apprenant ou du client (par exemple, la situation familiale, les transitions de carrière, les compétences linguistiques, les difficultés d'apprentissage).
- Stratégies et critères d'accessibilité (Fennelly-Atkinson et al. 2022 ; Lomellini et al. 2022), gestion de l'apprentissage en ligne, travaux axés sur la conception et la collaboration au niveau central.
- En règle générale, les formations et les cours en ligne doivent être conçus de manière à être accessibles aux personnes qui ont le plus de difficultés à étudier. L'accessibilité conçue en premier lieu est également fonctionnelle pour les apprenants rapides et compétents.
- Dimensions d'accessibilité communes à la conception de l'apprentissage en ligne
 - Lingual
 - Pédagogique
 - Technologique
 - Economique
 - Social



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024



Conception inclusive

- Des instructions faciles à trouver en un seul endroit
- Des instructions claires et faciles à comprendre
- Utiliser tous les sens : texte, son, image
- Définition claire de l'enseignement dirigé par l'enseignant et de l'apprentissage dirigé par l'apprenant, et échanges de points de vue
- Mise en place de petits groupes
- Où le client bénéficie-t-il d'un soutien et d'une orientation à bas seuil pour un travail indépendant ?



Interaction de conception du point de vue du client

Quels sont les appareils et les applications utilisés par votre organisation ?

Qu'en est-il des clients ? À quoi ressemble le groupe cible, c'est-à-dire à quoi pouvez-vous vous attendre ?

Quelles sont les exigences en matière de sécurité des données ? Quel est votre rapport à l'interaction d'apprentissage facile à utiliser ?

- Quelles sont les situations d'interaction dans le domaine du conseil ou de la formation ?
- Quels sont ceux qui sont répétitifs ?
- Lesquels sont souhaités ?
- Quelles sont les actions ponctuelles ?
- Quel est l'objectif de l'interaction ?
- Quel est l'objectif de l'interaction ?
- Avec quels moyens peut-on construire des situations d'interaction ?
- Comment le conseiller doit-il agir dans la conception pour que les situations d'interaction souhaitées soient possibles et atteignent leurs objectifs ?



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 29.2.2024

Tâche 5.

Comment créer des situations d'orientation professionnelle en ligne accessibles et basées sur l'empathie ?

Discuter et partager des idées.



Tâche 6.

Comment élaborer un plan d'orientation (réunion, cours, module) en utilisant les outils technologiques disponibles ?

Faire une carte mentale et une ébauche de la façon dont la sélection des outils web forme la conception de l'apprentissage.



Source : <https://www.freepik.com/> Consulté le 3.1.2024



En savoir plus sur le conseil multiculturel

Atkinson, D. R., Thompson, C. E. et Grant, S. K. 1993. A three-dimensional model for counseling racial/ethnic minorities. *Counseling Psychologist* 21 (2), 257-277.

Axelson, J.A. 1993. *Counselling and development in multicultural society*. 2. ed. Monterey, CA : Brooks/Cole.

Bennett, J. M. et Bennett, M. J. (2004). *Developing intercultural sensitivity : An integrative approach to global and domestic diversity*. Dans D.

Landis, J. Bennett & M. Bennett (Eds.), *Handbook of intercultural training* (3rd ed, pp. 147-165). Thousand Oaks : Sage.

Hackney, L. H. & Cormier, L. S. 1996. *The professional counselor. A process guide to helping*. 3. painos. Londres : Allyn & Bacon.

Peavy, V. 1999. *Sociodynamic guidance. Perspective constructiviste* 21. *Au travail d'orientation du siècle*. Helsinki : Psykologien Kustannus.

Vance Peavy

http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/About_Vance.html

Sue, W. S. et Sue, D. 1990. *Counseling the culturally different : Theory and practice*. (2e éd.). New York : Wiley.



En savoir plus sur la sensibilisation aux cultures et la communication interculturelle

Hofstede, G. 2009. Les dimensions culturelles de Geert Hofstede.

Hofstede, G. 2011. Dimensionnaliser les cultures : The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 2307-0919.

Hofstede, G. et Bond, M. H. 1984. Hofstede's culture dimensions : An independent validation using Rokeach's value survey. Journal of cross-cultural psychology, 15(4), 417-433.

Hofstede insights. COMPARAISON DES PAYS <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>

Lewis, R. 2010. When cultures collide (pp. 171-211). Londres : Nicholas Brealey Publishing.

Lewis, R. D. 2011. Finland, cultural lone wolf. Nicholas Brealey.

CHANDARANA, A. 2011. Crossroads of Culture. Présentation principale à l'AGM 2011 du CESSE à Vancouver.

Disponible : <https://www.slideshare.net/prturner/avinash-chandaranacrossroads-of-culture-cesse-2011>

Crossculture 2019. Le modèle Lewis. Disponible : <https://www.crossculture.com/about-us/the-model/>

Bertelsmann Stiftung : [Cartes de compétences pour le conseil aux immigrants](#)

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

