

Cahiers de la recherche en éducation

Pour une meilleure compréhension des termes en orientation

Pierrette Dupont et Marisa Pereira Gonzalez

Volume 3, numéro 1, 1996

L'orientation éducative : enjeux pour la formation des conseillers

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1017449ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1017449ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

ISSN

1195-5732 (imprimé)

2371-4999 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dupont, P. & Gonzalez, M. P. (1996). Pour une meilleure compréhension des termes en orientation. *Cahiers de la recherche en éducation*, 3(1), 15–34. <https://doi.org/10.7202/1017449ar>

Résumé de l'article

Cet article présente diverses définitions de termes couramment utilisés en orientation éducative : poste, emploi, profession, métier, vocation, carrière, travail, orientation professionnelle, information scolaire et professionnelle, transition, insertion professionnelle, éducation à la carrière. On distingue la signification de ces expressions et de ces mots employés dans le langage courant et dans les écrits scientifiques par divers auteurs, tout en tenant compte de leur évolution et de leurs lieux d'origine.



Pour une meilleure compréhension des termes en orientation

Pierrette **Dupont** et Marisa **Pereira Gonzalez**
Université de Sherbrooke

Résumé – Cet article présente diverses définitions de termes couramment utilisés en orientation éducative : poste, emploi, profession, métier, vocation, carrière, travail, orientation professionnelle, information scolaire et professionnelle, transition, insertion professionnelle, éducation à la carrière. On distingue la signification de ces expressions et de ces mots employés dans le langage courant et dans les écrits scientifiques par divers auteurs, tout en tenant compte de leur évolution et de leurs lieux d'origine.

Introduction

Dans les journaux et dans les conversations courantes, plusieurs termes, liés à l'orientation, sont utilisés indifféremment pour désigner la même réalité. Ainsi, en jetant un coup d'œil sur une page de *La Presse* (2 mars 1996) qui présente ce qu'on appelle souvent les offres d'emploi de diverses entreprises et institutions, on y lit des titres comme «Carrières», «Professions», «Tous les postes [...]», «Votre emploi» ainsi que l'annonce d'un guide intitulé *Les métiers de la formation profes-*

sionnelle au secondaire. Les praticiens, les chercheurs et les étudiants doivent distinguer la signification de ces termes employés dans le langage populaire ou dans les écrits et discours scientifiques de leur domaine. Plusieurs auteurs comme Shartle (1959), Super (1980), Herr et Cramer (1979), Sears (1982), Bujold (1989) et Hoyt (1991) ainsi que certains organismes et dictionnaires spécialisés comme celui de Hopke (1968) ont déjà formulé des définitions de mots et d'expressions qui concernent l'orientation. Nous avons choisi de reprendre et de discuter certains de ces termes en les actualisant, en tentant de les situer dans leur contexte historique ou même géographique, pour enfin les axer sur le thème de ce numéro spécial, l'orientation éducative.

1. Des termes semblables, des significations différentes

1.1 Poste, emploi, profession, métier

Nous commençons par définir les termes «poste» et «emploi» qui ont généralement la même signification pour les entreprises, les quotidiens, les gens en général, ainsi que pour les spécialistes de l'orientation. Le «poste de travail» aussi appelé «position» est un groupe de tâches effectuées par une personne dans une organisation ou une entreprise donnée et pour lesquelles elle est rémunérée; l'«emploi» est un ensemble de positions ou de postes semblables qui exigent certaines qualifications ou attributs semblables, rencontrés dans une même organisation ou entreprise. En réalité, ce qu'on appelle «offres d'emploi», dans les journaux ou sur les tableaux d'affichage, ce sont plutôt des «offres de poste» précis à combler par différents employeurs. Un individu qui travaille à son compte est son propre employeur; on dira qu'il est un travailleur autonome ou un entrepreneur, qu'il a dû créer son emploi. Le terme «profession» peut aussi avoir plusieurs significations. Autrefois, on associait davantage le terme profession à celui de profession libérale, de profession ayant un certain prestige social ou intellectuel.

Certains utilisent encore le nom «professionnel» pour désigner quelqu'un qui exerce des fonctions dites supérieures. D'autres veulent assigner ce titre exclusivement à ceux qui sont reconnus par l'Ordre des professions du Québec. Le dictionnaire *Le Petit Robert* définit la profession «comme une occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence», l'occupation étant elle-même définie ainsi : «ce à quoi on consacre son activité, son temps» ou «un

travail susceptible d'occuper». Dans le langage courant, on dira souvent qu'une personne occupe un emploi et qu'elle exerce une profession ou un métier. Depuis plusieurs années, des auteurs américains (Super, 1979; Shartle, 1959) ont défini la profession (*occupation*) comme un groupe d'emplois semblables que l'on peut trouver dans différentes organisations ou entreprises. Le qualificatif *professional* est régulièrement utilisé comme synonyme de *occupational* et *vocational*.

Le dictionnaire américain, *Dictionary of occupational titles* (1^{re} éd., 1939), a son équivalent canadien avec la *Classification canadienne descriptive des professions* (CCDP, 1989) maintenant appelée *Classification nationale des professions* (CNP). Dans cette dernière, la profession est définie comme un ensemble d'emplois similaires au point de vue des activités de base qui peuvent se retrouver dans différentes entreprises ou secteurs d'activité. De cette définition du mot «profession» découlent plusieurs expressions couramment utilisées dans notre domaine comme classification professionnelle, choix professionnel, prestige professionnel, aspiration professionnelle, valeurs, aptitudes et intérêts professionnels, etc. Nous devrions donc utiliser le terme «profession» dans le sens général de la *Classification nationale des professions* en y incluant ce qu'on appelle les «métiers» et éviter d'utiliser le terme «occupation».

Dans le langage populaire, on entend souvent la question : Quel est ton métier?, le terme «métier» étant alors synonyme de «profession». Dans le système éducatif québécois et dans diverses associations de travailleurs (les métiers de la construction par exemple), on utilise ce terme pour désigner l'ensemble des fonctions manuelles ou mécaniques exercées par des individus. Autrefois, au Québec, on avait les Écoles de métiers au niveau secondaire; aujourd'hui, on parle encore de métiers quand il est question des programmes de formation professionnelle à ce niveau. Il nous semble cependant erroné de vouloir réserver l'expression «formation professionnelle» à l'enseignement professionnel secondaire puisqu'à tous les niveaux du système éducatif (au secondaire, au collégial, à l'université) et même en dehors des milieux scolaires, on peut acquérir une formation en vue d'exercer une profession donnée.

1.2 Vocation, carrière, travail

Le terme «vocation», qui a marqué les débuts de l'orientation aux États-Unis, a eu diverses significations se rapprochant soit du terme «profession», soit du

terme «carrière». Si, au Québec en particulier, on a parlé longtemps de vocation avec une connotation religieuse, on a aussi utilisé ce terme pour signifier qu'une personne était vraiment engagée dans sa profession. Pour sa part, Super (1979) a défini la «vocation» comme «une profession exercée avec implication, qui se distingue essentiellement par sa signification psychologique (par opposition à sa signification économique) impliquant le moi; comme activité, elle est significative pour l'individu» (p. 86).

En 1909, Frank Parson, qui a écrit *Choosing a vocation*, a inventé l'expression *vocational guidance* qui est aujourd'hui généralement traduite par «orientation professionnelle». En 1913 naissait l'association américaine bien connue, la National Vocational Guidance Association (NVGA) regroupant les spécialistes de l'orientation. En 1938, dans la Division of Vocational Education (traduit par enseignement professionnel) de l'Office d'éducation du gouvernement américain, on a vu apparaître un service appelé *occupational information and guidance*. C'est le *Vocational Education Act* qui, en 1963, établit spécifiquement que l'orientation devrait être fournie aux élèves afin qu'ils prévoient s'inscrire à des cours de formation professionnelle; en 1968, cette même législation a visé à stimuler le développement de l'orientation aux États-Unis. Curieusement, dans un récent rapport du ministère de l'Éducation du Québec (1996), on valorise aussi l'orientation professionnelle dans le but, entre autres, de promouvoir la formation professionnelle. Quant au terme «vocation», presque personne n'ose plus l'utiliser maintenant.

Il faut rappeler que les termes «vocation» et «carrière» ont été au cœur du tournant du mouvement de l'orientation, vers la fin des années cinquante, avec les théories du développement vocationnel (Crites, 1969; Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet et Warnath, 1957; Ginzberg, Ginsburg, Axelrad et Herma, 1951). Le terme «carrière» garde encore divers sens dans le langage populaire. Ainsi, dans les pays de langue espagnole par exemple, la *carrera* fait souvent référence à des études universitaires; au Québec, ce terme est souvent synonyme de «profession», d'«emploi» ou même de «poste de travail», comme on l'a souligné en introduction. Mais le spécialiste de l'orientation ne doit pas utiliser indifféremment le terme «carrière» qui est particulièrement lié aux fondements mêmes de son champ d'étude. En 1963, devant des conseillers d'orientation du Québec, réunis en congrès, le professeur Super a donné une conférence mémorable intitulée «L'orientation : vers une profession ou vers une carrière?». Il a repris sa définition de 1957 où la carrière était décrite comme «une suite de professions

poursuivies ou de situations occupées par un individu»; il y a ajouté les explications suivantes : «Une carrière comprend, à vrai dire, la situation préprofessionnelle d'écopier ou de collégien qui se prépare à travailler, et la situation postprofessionnelle [...] d'homme à la retraite [...] aussi bien que la profession suivie ou la suite de situations obtenues par un homme qui travaille» (Super *et al.*, 1957, 39).

Dans leur volume bien connu *Occupational information*, publié en 1964, Baer et Roeber parlaient déjà de «développement de carrière» au lieu de «développement vocationnel» pour désigner le processus du choix successif de professions durant la vie d'un travailleur. La prise de conscience de l'influence des divers déterminants socioéconomiques, éducatifs, physiques, psychologiques et autres sur les choix effectués par un individu, au cours de sa vie de travail, ainsi que l'importance accordée au travail dans la vie ont amené cette définition de «carrière». Brown et Brooks (1984, *in* Bujold, 1989) décrivent le développement de carrière comme «un processus qui s'étend sur toute la vie et au cours duquel la plupart des gens se préparent à choisir, choisissent, et en général continuent à faire des choix parmi les nombreuses [professions] qui s'offrent dans notre société» (Bujold, 1989, xxiv). Sears (1982) reprend comme suit la définition de carrière : «La totalité et/ou la séquence des rôles et des expériences de travail, rémunérées ou non, d'un individu au cours de sa vie, depuis l'école jusqu'à la retraite» (p. 137).

Super (1985) a par la suite élargi sa définition du terme «carrière» en y incluant non seulement les rôles associés au travail comme ceux de l'étudiant, de l'employé et du retraité, mais aussi les rôles complémentaires associés aux loisirs ainsi que les rôles familiaux et civiques. On pourrait dire ironiquement que tout était devenu «travail». Nous ne croyons pas qu'il faille utiliser les termes «carrière» ou «travail» pour désigner tous les rôles exercés par un individu, car on n'arrivera jamais à se comprendre ni dans les discours populaires ni dans notre domaine de l'orientation. Selon nous, le terme «carrière» doit être lié à celui de «travail», et l'orientation doit être axée sur cette dimension de la vie des individus qu'est le travail, sans négliger pour autant de considérer les autres dimensions, mais dans la mesure où elles sont en lien avec la carrière ou la vie de travail de la personne à aider.

Ceci nous amène directement au terme «travail» qui a été défini, entre autres, par Hoyt (1995, 1991); selon lui, il est le mot fondamental pour les spécialistes de l'orientation. Si la carrière est la totalité du travail qu'on fait durant sa vie,

dit-il, en reprenant la National Career Development Association (NCDA), ancienne NVGA, le travail est «un effort conscient, distinct des activités non productives et de détente, visant à produire des bénéfices socialement acceptables pour soi et/ou pour soi et les autres» (Hoyt, 1991, 25). Le travail peut être rémunéré ou non, et il est un besoin fondamental chez tout être humain qui doit accomplir quelque chose pour devenir quelqu'un. Pour Hoyt, les quatre mots clés dans la définition du terme «travail» sont les suivants : conscient (la personne doit choisir de s'engager dans l'activité); effort (un certain degré de difficulté est requis pour réaliser la tâche); productivité (quelque résultat utile doit être attendu); bénéfique (l'effort doit avoir pour but d'aider et non de nuire à la société).

Cette définition de «travail» peut rester tout aussi ambiguë que celle de «carrière» si la productivité et les bénéfices attendus ne renvoient pas au marché du travail. Il est certain que l'étudiant, la ménagère ou le retraité travaillent et que, de plus en plus, la carrière sera pour plusieurs entrecoupée de périodes de travail rémunéré, d'études, de recherche d'emploi, de chômage, de bénévolat, de travail à temps partiel, etc., mais il nous semble que, tout en tenant compte de ces réalités de la société du travail, il faudra que l'orientation garde pour objectif premier d'aider les individus à se trouver une profession, un emploi et à s'y adapter afin qu'ils puissent gagner leur vie d'une manière satisfaisante et servir la société dans la mesure où ils en ont les capacités; ce qui n'exclut pas qu'elle devra continuer d'aider les individus à s'épanouir, même dans un travail non rémunéré.

Un individu peut occuper différents emplois associés à diverses professions tout au cours de sa vie, mais il a une seule carrière. Peut-on encore parler d'éducation au choix de carrière comme on le fait dans un programme des écoles secondaires du Québec? Quand il est question d'éducation au choix, fait-on référence aux choix relatifs à la carrière et à la vie professionnelle ou à n'importe quel choix de la vie? Un individu ne fait-il pas divers choix professionnels qui le conduisent souvent à prendre de nouvelles formations professionnelles (donc, à faire des choix scolaires), à envisager constamment de nouveaux projets professionnels? Ces interrogations nous amènent à définir plusieurs termes qui gravitent autour de celui d'«orientation».

2. Vers une définition de l'orientation professionnelle

Le terme «développement de carrière» tout comme celui de «carrière» qui en découle sont de plus en plus utilisés par les spécialistes de l'orientation au

lieu de «développement vocationnel» qu'on considère généralement comme synonyme. Les auteurs américains adoptent aussi maintenant le plus souvent les expressions *career guidance* et *career exploration* au lieu de *vocational guidance* et *vocational exploration*. En langue française, doit-on dire «orientation de carrière», «exploration de carrière», au lieu d'«orientation professionnelle», d'«exploration professionnelle»?

La carrière étant principalement constituée de la suite et/ou de l'ensemble des professions exercées par un individu au cours de sa vie de travail, nous pouvons, à notre avis, continuer d'utiliser les expressions, «professionnelle», «choix professionnel», «vie professionnelle», etc. De plus, il faut reconnaître que, tant à l'échelle internationale que nationale, ce sont ces expressions qu'on retrouve la plupart du temps dans les diverses publications et communications en français de notre domaine.

2.1 L'orientation ou l'orientation professionnelle?

En 1937, la NVGA définissait l'«orientation professionnelle» (*vocational guidance*) comme le processus qui consiste à aider l'individu à choisir une profession, à s'y préparer, à y entrer et à y progresser. Déjà, le rôle de l'orientation professionnelle dépassait l'aide au choix d'une profession pour inclure le soutien à l'adaptation dans une profession. À partir de sa conception développementale de l'individu, Super (1951) a présenté l'«orientation professionnelle» comme «le processus qui consiste à aider une personne à développer et à accepter une image intégrée et adéquate à elle-même et à son rôle dans le monde du travail, à tester cette image au contact de la réalité, à la traduire en un choix réaliste, satisfaisant pour elle-même et la société» (p. 92). Nous considérons que cette définition est encore aujourd'hui une des meilleures qui existe puisqu'elle souligne les étapes et le but du processus et qu'elle est axée sur le monde du travail.

On parle souvent indistinctement d'«orientation» dans la vie et d'«orientation professionnelle». Ainsi, en 1989, dans un rapport sur les besoins en éducation intitulé *L'orientation scolaire et professionnelle : par delà les influences, un cheminement personnel*, le Conseil supérieur de l'éducation du Québec a défini l'orientation des élèves comme :

ce cheminement plus ou moins continu au cours duquel l'individu, sous l'influence des milieux familial, social et scolaire, et compte tenu de ses goûts, aptitudes et aspirations, poursuit

sa démarche de formation scolaire et de qualification professionnelle, dans la double perspective de réalisation de soi et d'une insertion dynamique dans la société (Conseil supérieur de l'éducation du Québec, 1989, p. 11).

Cette définition qui concerne davantage les clientèles de jeunes encore aux études rappelle aussi que l'orientation est un processus déterminé par divers facteurs sociaux, éducatifs et psychologiques qui visent la réalisation de l'individu et son insertion sociale. Mais l'insertion professionnelle proprement dite de ces jeunes n'étant pas spécifiée comme but, on arrive mal à distinguer les termes généraux d'«orientation» et de «counseling» de ceux d'«orientation professionnelle», d'«orientation scolaire et professionnelle» ou d'«orientation de carrière». Nous éviterons volontairement d'entrer dans les multiples définitions d'«orientation» et de «counseling» en général, non reliées exclusivement à la «carrière» ou au «travail» que nous avons déjà définis, puisqu'elles renvoient au soutien que peuvent offrir divers éducateurs et conseillers afin d'aider un individu à régler ses problèmes tant personnels, familiaux, sexuels, matrimoniaux que ceux de sa vie de travail ou de sa carrière proprement dite. Plusieurs auteurs dont Rodriguez (1988), Shertzer (1982) et Pietrofesa, Bernstein, Minor et Stanford (1980) ont apporté de nombreuses distinctions entre les termes d'«orientation», de «counseling» et de «psychothérapie». Pour sa part, Crites (1981) parle de «counseling de carrière» en rappelant son adhésion à la définition de l'«orientation professionnelle» apportée par Super et citée plus tôt. En référence à plusieurs approches, il le définit d'après les trois méthodes suivantes : la technique d'entrevue, la psychométrie et l'information professionnelle. Nous reviendrons plus loin sur ce terme d'«information professionnelle».

Plusieurs organismes internationaux et différents chercheurs décrivent l'orientation professionnelle en termes d'objectifs, de programmes, de services ou même d'activités. En parlant des systèmes d'orientation de la Communauté européenne pour les 14-25 ans, Watts, Dartois et Plant (1988) écrivent : «L'orientation scolaire et professionnelle peut être définie en termes généraux comme se référant à un ensemble d'activités à travers lesquelles les usagers peuvent être aidés à prendre les décisions qui détermineront le développement de leur cursus scolaire et professionnel» (p. 92). Ils présentent et décrivent ensuite ce qu'ils entendent par activités : ce sont l'information, l'évaluation, l'avis, le conseil, l'éducation au choix, le placement.

Dans la publication prochaine d'une étude récente menée par l'OCDE dans sept de ses pays membres qui s'intitulera *L'orientation scolaire et professionnelle*,

les innovations qui marchent, l'orientation scolaire et professionnelle est définie comme :

une large gamme de mesures de soutien et de conseils offerts aux jeunes et aux adultes pour les aider à tirer le maximum de leur éducation – à choisir les programmes et les cours qui leur conviennent, à s'instruire de façon efficace, à surmonter les obstacles – pour leur permettre de prendre des décisions réalistes et éclairées au sujet de la formation professionnelle, des emplois et des métiers, et de les mettre en pratique (à paraître).

Après avoir donné cette définition, le rapport de l'OCDE souligne aussi la difficulté, à l'échelle internationale, de se mettre d'accord sur les termes «orientation» (*guidance*) et «conseils» (*counselling*) en affirmant, comme Watts, Dartois et Plant (1988), que les services d'orientation professionnelle comprennent habituellement l'orientation scolaire, l'orientation professionnelle et l'orientation personnelle et sociale.

Nous croyons que l'orientation scolaire fait généralement partie de l'orientation professionnelle; elle ne fait pas référence seulement à l'orientation dans l'école comme c'est le cas dans certains pays, ni à l'adaptation dans les apprentissages, mais plutôt aux choix de cours, de programmes et d'institutions de formation en lien avec les choix professionnels ou relatifs à la carrière. Quant à l'orientation dite personnelle et sociale qui inclut, entre autres, les difficultés familiales, les problèmes de comportement, les conseils en matière de logement, de problèmes juridiques, etc., à notre avis, elle ne fait partie du processus d'orientation professionnelle que dans la mesure où elle s'occupe des problèmes personnels et sociaux directement liés aux choix ou à l'adaptation d'un individu dans sa carrière ou dans sa vie de travail. Ces définitions internationales, qui associent tous les aspects de la vie d'un individu à l'orientation professionnelle, proviennent souvent de la structure des services offerts dans les divers pays. Par exemple, en Belgique, on trouve des centres psycho-médico-sociaux; dans certains pays, les services scolaires pour jeunes sont complètement isolés des services d'aide à l'emploi pour adultes; dans d'autres, ce sont des éducateurs enseignants qui encadrent et guident les élèves dans toute leur vie scolaire, y compris dans leurs choix préprofessionnels et professionnels. Disons enfin que l'orientation professionnelle ne devrait pas avoir pour but de régler tous les problèmes d'un individu jeune ou adulte puisque d'autres spécialistes ont aussi divers rôles à jouer dans notre société de travail et qu'un spécialiste donné ne peut, à lui seul, avoir toutes les compétences.

2.3 L'information scolaire et professionnelle

À l'Université de Sherbrooke, au Québec, l'orientation professionnelle comme champ de spécialisation en éducation s'est développée historiquement à partir de l'information scolaire et professionnelle; nous considérons que cette dimension de l'orientation professionnelle prend de plus en plus d'importance, étant donné la mondialisation et les changements constants du marché du travail et l'ère des communications dans laquelle nous vivons. Nous pouvons définir l'«information scolaire et professionnelle» en nous référant soit aux éléments de contenu, soit aux types d'activités. Quand on définit l'information par le contenu, on distingue habituellement l'«information scolaire» de l'«information professionnelle», bien que, en orientation professionnelle, les données sur le monde scolaire soient généralement en lien avec celles relatives au monde du travail. L'information scolaire comprend, entre autres, les éléments sur le système scolaire, les institutions d'enseignement à tous les niveaux pour diverses clientèles : leurs caractéristiques, leurs programmes, leurs activités et exigences, le financement des études, etc., tandis que l'information professionnelle englobe toutes les données sur le monde du travail et sur les professions : la nature du travail, les qualifications requises, les exigences, les perspectives d'emploi, les bénéfices, les caractéristiques, les tendances et les facteurs de changement du marché du travail, les moyens de trouver et de conserver un emploi, etc.

L'«information professionnelle» peut aussi être définie comme «une action pédagogique ayant pour objectif l'accroissement des connaissances des individus (élèves, public) sur les caractéristiques et exigences des milieux professionnels vers lesquels ils sont susceptibles de s'orienter» (Mialaret, 1979, 256). Pour sa part, l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OPCCOQ) (1995) en a fourni récemment la définition suivante que nous jugeons très pertinente : «toute activité visant à explorer ou à connaître le monde du travail, qu'il s'agisse de documentation sur un métier, d'une visite ou d'un stage en entreprise, d'une conférence ou d'une rencontre avec un travailleur et même des programmes d'alternance études-travail» (p. 27).

2.4 L'orientation professionnelle et l'éducation

Les définitions précédentes ont permis de cerner ce qu'est l'orientation professionnelle, mais nous croyons que la définition opérationnelle de Watts

et Herr (1976), reprise par la Communauté européenne (1987) et par l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (1994), a le mérite d'en faire ressortir le caractère éducatif. En résumé, selon ces sources, l'orientation professionnelle devrait poursuivre les objectifs d'apprentissage suivants en vue du développement de carrière des individus : les aider à mieux connaître leurs caractéristiques distinctes (aptitudes, intérêts, compétences, valeurs) et à identifier leurs propres besoins, leurs aspirations et attitudes devant leurs choix professionnels; les aider à connaître et à comprendre les nombreuses possibilités professionnelles qui s'offrent à eux, c'est-à-dire les écoles et les programmes accessibles, le monde du travail et ses perspectives, le rôle des diverses professions dans la société, leurs exigences et leurs satisfactions, etc.; les aider à apprendre à prendre des décisions en envisageant de façon systématique diverses possibilités et leurs implications, que ce soit lors d'un choix de cours, d'école ou d'emploi; les aider à maîtriser les transitions qui surviennent au cours d'une carrière, que ce soit par exemple entre un cours et un autre, entre l'école et le monde du travail, entre un emploi et un autre emploi, etc.

Les projets pilotes du programme Transition mis en place par la Communauté européenne de 1977 à 1987 pour favoriser le passage de l'école à la vie active des jeunes, tout comme l'éducation à la carrière (Hoyt, 1995) que nous décrirons plus loin, sont basés fondamentalement sur ces quatre objectifs d'apprentissage visés par l'orientation professionnelle; on peut donc parler d'«orientation éducative».

3. L'orientation éducative : quoi? pourquoi?

L'expression «orientation éducative» n'est pas nouvelle. On l'a utilisée pour désigner des pratiques, des expériences, des interventions ou des conceptions éducatives en orientation, une approche ou une démarche éducative en orientation, l'orientation dans le système éducatif et, enfin, pour parler de l'orientation professionnelle comme d'un processus éducatif visant des objectifs d'apprentissage. Rappelons, entre autres, que, en 1932, Brewer tentait, dans sa publication *Education as guidance*, d'opérationnaliser la relation entre l'orientation (en général) et l'éducation. Avec l'arrivée des théories du développement de carrière au début des années cinquante, on a commencé à considérer que toutes les expériences d'un individu avaient une influence sur son processus d'orientation professionnelle et qu'elles devaient être intégrées à son processus édu-

catif. Au début des années soixante-dix, dans la même ligne de pensée, Marland (1972) proposait de réaliser une réforme du système d'éducation américain qui intégrerait l'orientation professionnelle au processus éducatif; on commençait à parler de *career education* ou d'«éducation à la carrière». Presque simultanément, en Grande-Bretagne, on a vu apparaître en éducation de nouvelles pratiques et une nouvelle législation qui mettaient l'accent sur le concept de *careers education* pour les écoles secondaires, avec la préoccupation de développer des programmes de transition intégrés ou non au *curriculum* scolaire; ceci, afin de préparer les élèves à la vie de travail. En Espagne, ces vingt dernières années, plusieurs ouvrages ont aussi été publiés (Alvarez González, 1995; Rodriguez, Hoyt, Rodriguez, Romero et Pereira, 1995; Montané et Martínez, 1994; Rodriguez, 1988; Alvarez Rojo, 1987; Gordillo, 1984) révélant l'intérêt croissant pour les processus éducatifs qui visent à stimuler le développement de carrière des individus. Au Québec, depuis 1980, on dispense un programme appelé «Éducation au choix de carrière» dans les écoles secondaires; il est en marge des autres programmes ou expériences éducatives vécues par le jeune.

Nous croyons que les récents concepts de «transition» et d'«éducation à la carrière», qui ont plusieurs objectifs communs (Dupont et Gingras, 1990), sont ceux qui véhiculent le mieux une véritable orientation éducative, c'est-à-dire ceux qui, dans la pratique, intègrent l'orientation professionnelle dans toute la démarche éducative d'un jeune ou d'un adulte, tout au long de sa vie de travail, de sa carrière.

3.1 La transition et l'insertion professionnelle

Si l'éducation à la transition en vue de préparer les jeunes à entrer dans la vie active apparaît en Grande-Bretagne au début des années soixante-dix, elle s'impose avec vigueur aux États-Unis en 1994, où le président Clinton signe le *School-to-Work Opportunities Act* pour une réforme du système éducatif davantage préoccupé par les réalités actuelles du monde du travail qui s'offre aux jeunes. Pour le National Institute for Work and Learning de l'Academy for Educational Development (AED), subventionné par le US Department of Education et chargé de mener des études et d'informer les praticiens et les politiciens sur les applications éducatives de cette nouvelle loi, la transition école-travail est :

comme toute autre transition, un processus que vivent les jeunes américains quand ils quittent l'école pour l'emploi, un système qui fournit aux jeunes les occasions d'acquérir

les connaissances, les habiletés et les diplômes qui les rendent capables de franchir avec succès le passage du monde de l'éducation au monde du travail (Academy for Educational Development, 1994, 2).

Cette conception américaine de la transition école-travail, en plus de comprendre tous les objectifs de l'orientation professionnelle présentés plus tôt, met l'accent sur la collaboration entre les élèves, les parents, les écoles, le monde des affaires et des entreprises, les syndicats, les gouvernements, la communauté, sur le développement d'un système de transition qui commence avant l'école secondaire ainsi que sur l'intégration des programmes qui insistent sur la carrière et les expériences de travail des jeunes. Depuis vingt ans, ces objectifs étaient déjà visés, selon nous, par le *career education* que nous verrons plus loin, mais, à partir de ce concept de transition école-travail, le gouvernement américain semble se préoccuper surtout des jeunes qui s'en vont sur le marché du travail dès la fin des études secondaires; il en fait une partie intégrante de tout le processus éducatif.

Dans une étude internationale sur la transition école-travail menée pour l'UNESCO, Bingham (1986) décrit la transition comme un processus qui s'étend sur plusieurs années, qui commence avant la fin des études secondaires et se poursuit après l'entrée sur le marché du travail. Une telle définition montre le caractère éducatif de ce processus qui englobe l'orientation professionnelle.

Nous devons reconnaître que, au cours de sa carrière l'individu, tout comme son environnement, change constamment et qu'il est appelé à vivre plusieurs transitions qui ne sont pas toujours des passages de l'étude au monde du travail. C'est en ce sens que Riverin-Simard (1993) analyse les transitions professionnelles chez les adultes et que Hoyt (1995) parle des transitions dans le développement d'une carrière. Selon nous, la «transition» ainsi définie est considérée comme un processus continu d'insertion professionnelle qui vise en même temps la préparation et l'intégration au travail; ce n'est pas seulement un passage ou une phase transitoire de recherche d'emploi comme celle qui survient entre la fin des études et l'entrée en emploi. Riverin-Simard (1991) a défini l'insertion socioprofessionnelle dans le même sens lorsqu'elle parle d'un processus interactionnel personne-environnement (P-E) qui «couvre, en termes de durée, à la fois les démarches de l'embauche, les activités de formation initiale ou continue de même que les diverses étapes de l'adaptation au travail» (p. 8).

Si l'école primaire et secondaire doit éduquer globalement les jeunes aux transitions qu'ils sont appelés à vivre, il n'en reste pas moins nécessaire que soient

mis en place des programmes d'aide à la transition qu'on appelle souvent des services d'aide à l'emploi ou d'employabilité pour adultes. On les retrouve souvent en dehors des institutions scolaires et ils relèvent surtout d'organismes gouvernementaux, mais parfois aussi d'entreprises ou de bureaux privés. Dans une étude menée à l'échelle nationale pour la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO), on présente les services canadiens de counseling de carrière et d'emploi comme des services qui ont pour but «d'assurer une transition harmonieuse des Canadiens et des Canadiennes de l'école au travail et du chômage à l'emploi» (1994, iii).

Au Canada et au Québec, comme dans plusieurs autres pays, on met en place des interventions et des programmes que nous dirions d'«orientation éducative» pour préparer et favoriser le processus de transition et/ou d'insertion professionnelle; ils sont souvent appelés des programmes d'employabilité ou de préparation à l'emploi et s'inspirent des quatre dimensions de la définition de l'orientation professionnelle présentée plus avant dans ce texte. Bingham (1987) a d'ailleurs mis l'accent sur l'importance du développement de l'employabilité pour assurer la réussite de ce processus. Ainsi comprises, la transition ou l'insertion professionnelle et même l'employabilité constituent des concepts fondamentaux de l'orientation éducative.

3.2 L'éducation à la carrière

Nous n'avons pas l'intention de reprendre toutes les définitions de l'éducation à la carrière développées à plusieurs reprises par Hoyt (1995, 1991), précurseur et défenseur de ce concept, et reprises par nous depuis une dizaine d'années (Rodríguez Diéguez et Pereira González, 1995; Pereira González, 1993; Dupont, 1991; Dupont et Gingras, 1990). Ce concept naît aux États-Unis du besoin de réformer le système d'éducation afin de faire acquérir aux individus – d'abord aux jeunes – des connaissances, des habiletés et des attitudes susceptibles de favoriser davantage leur intégration et leur adaptation dans le monde du travail.

L'éducation à la carrière se fonde sur le processus de développement de la carrière, mais aussi sur le processus d'enseignement/apprentissage. Elle poursuit les mêmes objectifs que l'orientation professionnelle : connaissance de soi, connaissance des possibilités du monde scolaire, du monde du travail et de l'organisation du travail, acquisition d'habiletés de prise de décision, de recherche

et de maintien en emploi. On peut affirmer que le concept d'éducation à la carrière englobe l'orientation professionnelle, qu'il l'intègre au processus d'enseignement/apprentissage; mais en plus, il met l'accent sur l'acquisition d'une solide formation de base (par exemple, communication, résolution de problèmes, etc.) ainsi que sur le développement de bonnes habitudes, d'attitudes positives et de valeurs personnelles de travail. Dans ce concept, les objectifs éducatifs sont poursuivis au travers de tous les apprentissages scolaires et extrascolaires de l'individu et grâce à la collaboration de toute la communauté qui comprend non seulement les membres du système éducatif (enseignants, conseillers d'orientation, etc.), mais aussi la famille, le monde des affaires, de l'industrie, les organisations syndicales et autres. Ainsi, tout en poursuivant le développement de carrière des individus et en les préparant au monde du travail, l'éducation à la carrière donne une signification à leurs apprentissages, d'où une plus grande motivation possible dans leurs activités de formation.

Si l'éducation à la carrière fait davantage ses preuves surtout chez les jeunes des écoles secondaires, elle doit être appliquée tout au long de la vie de travail d'un individu. Dans un tel contexte d'éducation à la carrière, l'orientation professionnelle nous paraît véritablement éducative.

Conclusion

Selon Herr et Cramer (1992), durant les cinquante premières années du siècle, la principale préoccupation de l'orientation professionnelle était de prédire le choix et le succès professionnel en tentant le meilleur ajustement possible de l'individu aux exigences du monde du travail, surtout à quelques moments précis de choix d'études, de cours ou de professions. Dans les années cinquante, ce concept a changé considérablement avec les théories du développement de carrière. On perçoit alors la nécessité de ne pas restreindre la prise de décision à un moment précis, mais de voir le développement de carrière comme un processus qui se déroule tout au long de la vie. Les termes «carrière» et «développement de carrière» deviennent populaires et, depuis, on les préfère aux termes «vocation» et «développement vocationnel», d'où l'«orientation de carrière» appelée plus généralement «orientation professionnelle».

À partir des années soixante-dix, comme nous l'avons vu, apparaissent les termes «transition» d'abord en Europe puis «éducation à la carrière» aux États-

Unis. Dans les applications concrètes, ces deux concepts situent l'orientation professionnelle au cœur de la démarche éducative globale des individus. Au Québec, dans le cadre de la réforme actuelle de l'éducation, on commence à parler d'école «orientante». C'est dans ce sens que le récent rapport du ministère de l'Éducation du Québec (1996) sur les États généraux de l'éducation soumet au débat public plusieurs modifications aux pratiques d'orientation scolaire et professionnelle actuellement en place dans les écoles secondaires dont celle-ci :

Plutôt que de s'en tenir au seul personnel spécialisé en orientation et en information scolaire et professionnelle, il faudrait organiser un réseau de ressources professionnelles et communautaires qui pourraient mettre l'élève en contact avec les réalités de la vie professionnelle. Les parents, les enseignants, les représentants du monde du travail devraient être mis à contribution dans une telle entreprise que pourraient coordonner les personnels d'orientation et d'information. En somme, nous croyons que les formules actuelles de soutien à l'orientation devraient être revues dans le sens d'une école «orientante» (Ministère de l'Éducation du Québec, 1996, p. 40).

À partir de définitions plus claires des termes «carrière», «travail» «orientation professionnelle» et des concepts d'«éducation à la carrière», de «transition» et/ou d'«insertion professionnelle», les rôles des conseillers d'orientation devraient être davantage spécifiés, peu importe si ces derniers œuvrent dans des institutions scolaires, des services gouvernementaux, des bureaux privés ou des entreprises, auprès de clientèles jeunes ou adultes. Si l'orientation éducative n'engage pas seulement le conseiller d'orientation, il nous semble que celui-ci doit demeurer le premier responsable du processus de développement de carrière des clientèles à desservir dans son milieu.

Références

- ACADEMY FOR EDUCATIONAL DEVELOPMENT (1994).
School-to-work. Making the transition and school-to-work transition and its role in the systemic reform of education. Washington [DC] : National Institute for Work and Learning, AED.
- ALVAREZ GONZÁLEZ, M. (1995).
Orientación profesional. Barcelona : Cedecs Editorial, S.L.
- ALVAREZ ROJO, V.A. (1987).
Metodología de la orientación educativa. Sevilla : Ediciones ALFAR.
- ASSOCIATION INTERNATIONALE D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (1994).
 Le rôle de l'orientation professionnelle. *Les Nouvelles*, novembre, 1-2.
- BAER, M.F. ET ROEBER, E.C. (1964).
Occupational information : The dynamics of its nature and use. Chicago [IL] : Sciences Research Associates, Inc.

- BINGHAM, W.C. (1986).
A cross-cultural analysis of transition from school-to-work. Paris : Division of Educational Policy and Planning, UNESCO.
- BINGHAM, W.C. (1987).
Suggestion for policy regarding the integration of young people into working life. Paris : Division of Educational Policy and Planning, UNESCO.
- BREWER, J.M. (1932).
Education as guidance. New York [NY] : MacMillan.
- BROWN, D. ET BROOKS, L. (1984).
Career choice and development. San Francisco [CA] : Jossey-Bass.
- BUJOLD, C. (1989).
Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches. Montréal/Paris : Gaëtan Morin éditeur/Éditions ESKA.
- COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE (1987).
L'orientation et les établissements scolaires. Dossier «Passage des jeunes de l'école à la vie active». Bruxelles : Communauté européenne.
- COMMISSION CANADIENNE DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE (1994).
Counseling de carrière et d'emploi au Canada. Ottawa : Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (1989).
L'orientation scolaire et professionnelle : par-delà les influences, un cheminement personnel. Québec : Gouvernement du Québec.
- CRITES, J.O. (1969).
Vocational psychology. New York [NY] : McGraw-Hill.
- CRITES, J.O. (1981).
Career counselling : Models, methods, and materials. New York [NY] : McGraw-Hill.
- DUPONT P. (DIR.) (1991).
Éducation et travail. Sherbrooke : Centre de recherche sur l'éducation au travail, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- DUPONT, P. ET GINGRAS, M. (1990).
"Career education" et programme transition. *Les Sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle*, 5-6, 11-28.
- GINZBERG, E., GINSBURG, S.W., AXELRAD, S. ET HERMA, J.C. (1951).
Occupational choice. New York [NY] : Columbia University Press.
- GORDILLO, M.V. (1984).
La orientación en el proceso educativo (4^e éd.). Pamplona : Ediciones Universidad de Navarra.
- HERR, E.L. ET CRAMER, S.H. (1979).
Career guidance through the life span : Systematic approaches. Boston [MA] : Little, Brown and Company.
- HERR, E.L. ET CRAMER, S.H. (1992).
Career guidance and counselling through the life span : Systematic approaches (4^e éd.). New York [NY] : Harper Collins.
- HOPKE, W.E. (DIR.) (1968).
Dictionary of personnel and guidance terms. Chicago [IL] : J.G. Ferguson Publishing Company.

HOYT, K.B. (1991).

The concept of work : Bedrock for career development. *Future Choices*, 2(3), 23-30.

HOYT, K.B. (1995).

El concepto de educación para la carrera y sus perspectivas. In M.L. Rodríguez, K.B. Hoyt, A. Rodríguez, S. Romero et M. Pereira (dir.), *Educación para la carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo* (p. 15-37). Barcelona : Publicaciones de la Universitat de Barcelona.

MARLAND, S.P. (1972).

Career education : A handbook for implementation. Washington [DC] : US Department of Health, Education and Welfare.

MIALARET, G. (DIR.) (1979).

Vocabulaire de l'éducation. Paris : Presses universitaires de France.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (1996).

Les États généraux sur l'éducation 1995-1996 – Exposé de la situation. Québec : Ministère de l'Éducation du Québec.

MONTANÉ, J. ET MARTÍNEZ, M. (1994).

La orientación escolar en la educación secundaria : Una nueva perspectiva desde la educación para la carrera profesional. Barcelone : PPU.

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION (1993).

Career development : A policy statement of the 1992-1993 Board of Directors. Alexandria [VA] : National Career Development Association.

OCDE (À PARAÎTRE).

L'orientation scolaire et professionnelle, les innovations qui marchent. Paris : OCDE.

ORDRE PROFESSIONNEL DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (1995).

Miser sur l'orientation : donner un sens au projet éducatif. Mémoire présenté à la Commission des États généraux sur l'éducation. Montréal : OPCCOQ.

PARSON, F. (1909)

Choosing a vocation. Londres : Gay and Hancock.

PEREIRA GONZÁLEZ, M. (1993).

Programa de orientación para la carrera. In S. Fernandez (dir.), *Programas de orientación y acción tutorial* (p. 79-90). Oviedo : Edición y Asociación de Pedagogía del Principado de Asturias KRK.

PIETROFESA, J.J., BERNSTEIN, B., MINOR, J. ET STANFORD, S. (1980).

Guidance : An introduction. Chicago [IL] : Rand McNally College Publishing Company.

RIVERIN-SIMARD, D. (1991).

Conceptions interactionnelles de l'insertion et de l'adaptation socioprofessionnelles. In P. Dupont (dir.), *Éducation et travail* (p. 7-47). Sherbrooke : Centre de recherche sur l'éducation au travail, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

RIVERIN-SIMARD, D. (1993).

Transitions professionnelles – Choix et stratégies. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval.

RODRÍGUEZ, M.L. (1988).

Orientación educativa. Barcelona : Ediciones CEAC, S.A.

RODRÍGUEZ, M.L., HOYT, K.B., RODRÍGUEZ, A., ROMERO, S. ET PEREIRA, M. (1995).

Educación para la carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo. Barcelona : Publicaciones de la Universitat de Barcelona.

RODRÍGUEZ DIÉGUEZ, A. ET PEREIRA GONZÁLEZ, M. (1995).

La educación para la carrera. Delimitación conceptual. In M.L. Rodríguez, K.B. Hoyt, A. Rodríguez, S. Romero et M. Pereira (dir.), *Educación para la carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo* (p. 79-122). Barcelona : Publicaciones de la Universitat de Barcelona.

SEARS, S. (1982).

A definition of career guidance terms : A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.

SHARTLE, C.L. (1959).

Occupational information (3^e éd.). Englewood Cliffs [NJ] : Prentice-Hall.

SHERTZER, B. (1982).

A counselor lexicon : Purpose, process, practitioner. In E.L. Herr et N.M. Pinson (dir.), *Foundations for policy in guidance and counselling* (p. 10-18). Falls Church [VA] : American Personnel and Guidance Association.

SUPER, D.E. (1951).

Vocational adjustment : Implementary a self-concept. *Occupation*, 30, 88-92.

SUPER, D.E. (1963).

L'orientation : vers une profession ou vers une carrière? Rapport du deuxième congrès des conseillers en orientation du Québec. Québec : Corporation des conseillers d'orientation du Québec.

SUPER, D.E. (1980).

Perspectives on the motivation to work. *Bulletin de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle*, avril, 70-87.

SUPER, D.E. (1985).

Exploration des frontières du développement vocationnel. *CONAT*, 5, 271-297.

SUPER, D.E., CRITES, J.O., HUMMEL, R.C., MOSER, H.P., OVERSTREET, P.L. ET WARNATH, C.F. (1957).

Vocational development : A framework for research. New York [NY] : Teachers College Press, Columbia University.

WATTS, A.G., DARTOIS, C. ET PLANT, P. (1988).

Les services d'orientation dans la communauté européenne : différences et tendances communes. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 17(3), 183-192.

WATTS, A.G. ET HERR, E. (1976).

Careers education in Britain and the USA : Contrast and common problems. *British Journal of Guidance and Counselling*, 14(1), 129-142.

Abstract – This article presents different definitions of terms commonly used in educational guidance : position, job, profession, trade, vocation, career, work, occupational guidance, school and vocational information, transition, school-to-work transition, career education, etc. A distinction is made in the meaning of these expressions and words used in ordinary language and in scientific writings by different authors, while taking into account their evolution and places of origin.

Resumen – Este artículo presenta diversas definiciones de los términos que se usan corrientemente en orientación educativa : puesto, empleo, profesión, oficio, vocación, carrera, trabajo, orientación profesional, información escolar y profesional, transición, inserción profesional, educación en la carrera. Distinguimos el significado de estas expresiones y de estas palabras, empleadas en el lenguaje corriente y en los escritos científicos por diversos autores, tomando en cuenta su evolución y de los lugares de origen.

Zusammenfassung – Der vorliegende Artikel schlägt verschiedene Definitionen vor für Termini, die in der Ausbildungsberatung oft vorkommen : Arbeitsplatz, Stelle, Beruf, Fach, Berufung, Karriere, Arbeit, Berufsberatung, Schul- und Berufsinformation, Übergang, beruflicher Einsatz, karriereorientierte Ausbildung. Es wird zwischen der Bedeutung dieser Ausdrücke und Wörter in der Umgangssprache und in den verschiedenen wissenschaftlichen Arbeiten unterschieden, wobei ihre Entwicklung und jeweilige Herkunft berücksichtigt wird.