



COMPASS

"E-Career counsellor in the ever-changing world of the 21st century - innovative methods to support e-career counselling services"

Guide méthodologique pour les conseillers d'orientation professionnelle dans l'utilisation des outils numériques modernes

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





2023

Cette publication n'engage que son auteur et le programme Erasmus+ ne peut être tenu responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Table des matières

Introduction	4
2. Contexte méthodologique de la planification, du développement et de l'essai	8
2.1. Quel est notre objectif avec le programme d'apprentissage en ligne?	8
2.2. Estimation, spécification des besoins	8
2.3. Nous nous sommes concentrés sur les informations les plus importantes	25
2.4. Faites en sorte que le contenu soit facile à comprendre	29
2.5. L'importance de l'évaluation sur les connaissances de l'apprenant	30
2.6. La structure du contenu	33
2.7. Fournir à l'apprenant le plus de connaissances possible.	33
2.8. Mise en place d'un moyen de communication	35
2.9 Préparation de la session de groupe	35
2.10. Évaluation de l'atteinte de nos objectifs	36
3. Les principes fondamentaux, les caractéristiques et le processus du conseil à distance	37
4. Quelles sont les compétences, attitudes et aptitudes des conseillers en orientation professionnelle?	40
4.1. Compétence profile	40
4.2. Attitudes et compétences	42
5. Programme de formation par apprentissage mixte	46
5.1. Programme de formation	46
5.1.1. Module 1. Navigation, recherche et filtrage de données, d'informations et de contenus numériques	46
5.1.2. Module 2. Interaction avec les technologies numériques.	48
5.1.3. Module 3. Partage et collaboration à l'aide des technologies numériques	50
5.1.4. Module 4. Protection des données personnelles et de la vie privée	52
5.2. Contenus pédagogiques	54
5.3. Plate-forme d'apprentissage en ligne	55
5.4. Test pilote et évaluation du programme de formation	57
6. Recommandations	62
7. Annexes	63
7.1. Annexe 1. Questionnaire pour les conseillers en orientation professionnelle	63
7.2. Annex 2. Exemple of la structure d'une session en face à face	72
7.3. Annexe 3. Structure du programme de formation	78



Introduction

A propos du projet COMPASS

La situation actuelle liée à la pandémie de COVID-19 constitue un défi pour les conseillers d'orientation professionnelle. Ils sont confrontés à une tâche inattendue : assurer la continuité de leur travail sans avoir la possibilité de rencontrer physiquement leurs interlocuteurs. Il est possible de s'adapter à la nouvelle réalité en prodiguant du conseil à distance en utilisant les outils de communication modernes disponibles. Le bouleversement des pratiques établies peut finalement signifier un pas en avant pour les conseillers en améliorant leurs compétences dans la prestation de services de conseil au moyen des technologies numériques. L'orientation professionnelle à distance a ses spécificités.

En effet, vivre et travailler au troisième millénaire signifie devoir faire face à la complexité, gérer le changement (en termes d'emplois et de connaissances), faire face à une forte concurrence, avoir recours à des technologies toujours nouvelles, gérer des tâches complexes en équipe et être soumis à un flot ininterrompu d'informations (Lévy, 1998). Il est donc nécessaire d'apprendre à se préparer au changement, à interagir constamment et de différentes manières, à savoir collaborer en présentiel et à distance, et à acquérir de nouvelles connaissances.

Dans le cadre du projet COMPASS, nous avons passé en revue les directives, les programmes et les meilleures pratiques qui pourraient faciliter le développement des compétences des conseillers d'orientation professionnelle. En outre, nous avons mené une enquête sous forme de questionnaire auprès des conseillers d'orientation professionnelle. Nous avons fait la synthèse des résultats dans une étude. Sur la base des conclusions, nous avons établi un nouveau programme de formation mixte qui facilite le travail des conseillers d'orientation professionnelle face aux défis du XXI^e siècle. Le matériel de formation élaboré a été testé par les pays partenaires et a été mis à la disposition d'un large public sur le portail en ligne.

Dans le guide méthodologique, nous présentons les résultats qui sont issus du questionnaire rempli par les conseillers d'orientation professionnelle, sur la base desquels nous avons défini le contenu du matériel pédagogique. Nous fournissons des indications sur la manière dont nous avons procédé tout au long de la planification, et selon quels critères nous avons structuré le contenu. Quelles méthodes nous avons appliquées pour rendre compréhensibles les informations à transmettre, et quels canaux de communication nous avons utilisés. Nous présentons les détails et les résultats de l'essai, ainsi que le profil des compétences, des attitudes attendues et des aptitudes des conseillers d'orientation professionnelle. Le guide guidera les professionnels pas à pas dans la conception et la mise en œuvre des programmes d'apprentissage mixte COMPASS.



Groupe cible prioritaire

Il comprend les conseillers d'orientation professionnelle de différents secteurs (écoles, agences pour l'emploi, agences de conseil en orientation et en RH, agences de reclassement).

Groupe cible secondaire

Le projet bénéficie également aux groupes cibles indirects : acteurs de l'orientation professionnelle dans différents secteurs, chercheurs dans le domaine de l'orientation professionnelle, politiques dans le domaine de l'orientation professionnelle pour différents groupes cibles, coachs de vie, coachs d'entreprise, managers d'organisation, ONG fournissant une assistance aux groupes vulnérables, partenaires sociaux et associations professionnelles.

Et pour les demandeurs d'emploi et les employés qui utilisent les services de conseil et d'orientation professionnelle, qui se trouvent dans une situation de crise à de multiples points de vue.

Partenaires du projet

Cinq organisations participent au projet. Elles exercent leurs activités dans les domaines de l'orientation professionnelle, de la recherche, du développement des compétences numériques et de la formation des adultes en Allemagne, en Slovaquie, en Hongrie, en France et aux Pays-Bas.

Que signifie la carrière pour nous et comment aidons-nous les autres à atteindre leurs objectifs professionnels?



<https://eurecons.com/>

"Pour nous, une carrière signifie un travail constant, une croissance et de nouvelles opportunités. Nous aidons les jeunes à trouver leur propre voie et à comprendre que la carrière signifie de se fixer des objectifs, être prêt à travailler dur, prendre des initiatives et atteindre des objectifs."

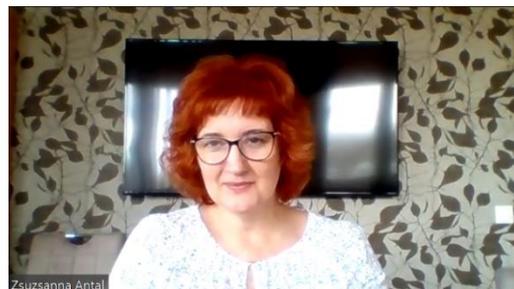


Dr. Andreas W. Huber & Prof. Dr. Loreta Huber, Germany



www.humanprofess.hu

"Pour nous, une carrière signifie un parcours de vie réussi qui apporte satisfaction, bien-être subjectif à l'individu. Nous aidons principalement les personnes handicapées ayant des capacités de travail réduites à atteindre leurs objectifs en leur donnant de nouvelles clés en main, avec lesquelles elles peuvent ouvrir de nouvelles portes."



Mariann Magyar & Zsuzsanna Antal, Hungary



<http://ozbuducnost.sk>

"La carrière d'une personne signifie un parcours de vie qui mène à la réalisation de soi au travail, mais aussi à l'harmonie (équilibre) entre le travail et la vie personnelle. Le mode de vie et l'environnement social sont étroitement liés à la vie personnelle, c'est pourquoi la planification de carrière est un processus (une étape) vers la satisfaction. Notre objectif est d'aider différents groupes cibles, à différentes étapes de la vie, à prendre des décisions sur les questions liées à l'alignement de leurs objectifs personnels sur les compétences, les situations de vie et les opportunités, afin de réaliser l'emploi de leurs rêves et leur bien-être personnel."



Ildikó Hanuliakova & Zoltán Hanuliak, Slovakia



<http://www.leno.fr/>

"La carrière est l'un des chemins les plus importants de votre vie et doit être en phase avec ce qui vous passionne. La carrière doit faire partie d'un cercle vertueux avec votre famille, vos amis, vos loisirs et tout ce qui est important pour vous afin de trouver votre propre harmonie privée. Il n'y a pas une seule façon d'atteindre vos objectifs professionnels, mais de nombreuses façons différentes. L'orientation professionnelle consiste à aider les autres à trouver leur voie."



Laurent Dedieu & Nathalie Redon, France



beroepsvereniging van
loopbaanprofessionals en jobcoaches

www.noloc.nl

"Une carrière est le chemin qu'une personne emprunte dans le monde de l'éducation et du travail. C'est l'alternance d'activités liées au travail, à l'apprentissage, au développement et aux loisirs au cours de la vie d'une personne.

Une carrière est unique pour chaque personne, elle est dynamique et se déroule au fil des ans. En outre, une carrière concerne la manière dont un individu concilie le travail rémunéré et non rémunéré d'une part, et les rôles liés à sa vie personnelle d'autre part.

L'orientation professionnelle comprend des services et des activités visant à aider les individus de tout âge et de toute étape de la vie à soutenir :- Faire et réaliser des choix de carrière, de travail et d'apprentissage. - Le développement personnel et professionnel en relation avec la carrière, le travail et l'apprentissage."



Jeroen Bregman & Marea de Bruijn, Netherlands



2. Contexte méthodologique de la planification, du développement et de l'essai

Le partenariat souhaitait développer un programme d'apprentissage mixte qui pourrait fournir aux conseillers d'orientation professionnelle une aide pour développer leurs compétences en matière de conseil dispensé en ligne. Ci-après, dans cette section méthodologique, les conseillers d'orientation professionnelle seront appelés apprenants, en fonction de leur rôle dans le processus d'apprentissage.

Quels aspects méthodologiques ont été pris en compte lors de l'élaboration du programme d'études? Nous avons travaillé selon les critères suivants :

2.1. Quel est notre objectif avec le programme d'apprentissage en ligne?

Nous savions que si nous ne connaissions pas l'objectif exact, le processus pourrait déraiser au début de la planification et le résultat pourrait être inattendu. Dès le début de la rédaction de la proposition, nous avons accordé une grande importance à une évaluation correcte des besoins causés par le changement de l'environnement externe (impact de l'épidémie de Covid 19 sur les processus de conseil dans un environnement en face à face).

Points prévus dans la demande, principaux objectifs du projet:

- *Facilitation de l'orientation numérique et du développement des compétences des professionnels de l'orientation professionnelle par l'élaboration d'un nouveau programme de formation modulaire et mixte innovant, répondant aux défis du 21e siècle.*
- *Facilitation et développement de la coopération internationale des professionnels de l'orientation professionnelle, des conseillers, des établissements de formation et des organisations fournissant d'autres services liés au marché du travail, et mise en place de réseaux de partenariat.*
- *Déploiement des technologies numériques ainsi que des pédagogies innovantes et ouvertes chez les conseillers d'orientation professionnelle.*
- *Facilitation de l'apprentissage tout au long de la vie des conseillers d'orientation professionnelle.*

2.2. Estimation, spécification des besoins

Nous l'avons reconsidéré et nous nous sommes adressés aux conseillers d'orientation professionnelle pour savoir comment ils se situent par rapport au thème prévu du programme

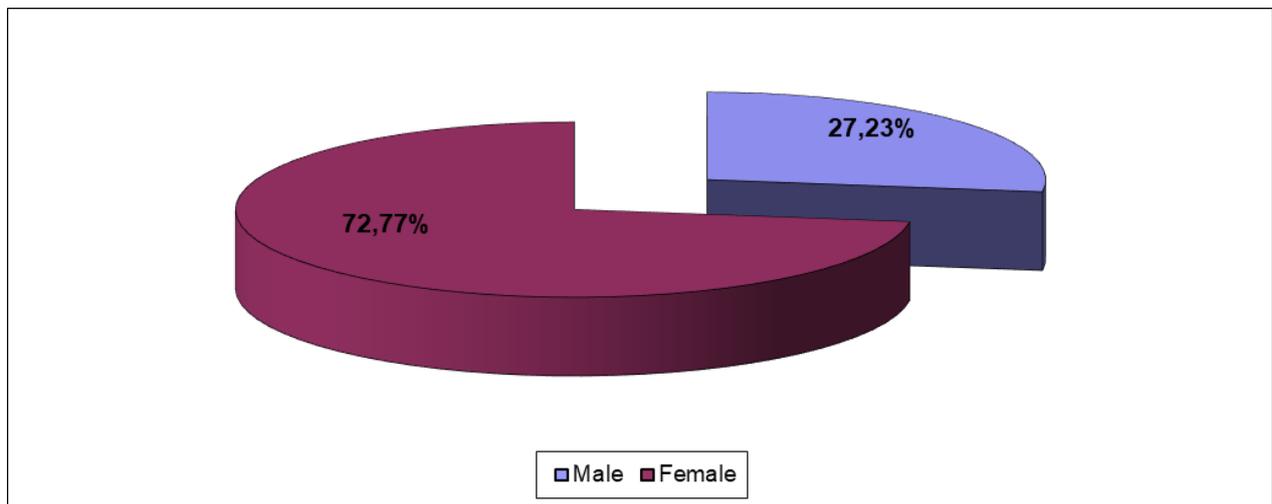


d'études. Nous avons également obtenu un aperçu de la composition du groupe. Combien d'années d'expérience ont-ils dans le domaine du conseil en orientation professionnelle ? A quelle tranche d'âge appartiennent-ils ? Dans quel secteur travaillent-ils ? (école, université, secteur privé, etc.)? Quelle est leur situation sur le marché du travail? (salarie ou indépendant)? Faut-il avoir des connaissances préalables pour comprendre le programme? Toutes ces questions ont influencé l'adressage que nous avons utilisé, le niveau CEC que nous avons fixé (niveau 6), la mise en page et les éléments multimédias que nous avons utilisés.

Résultats questionnaire:

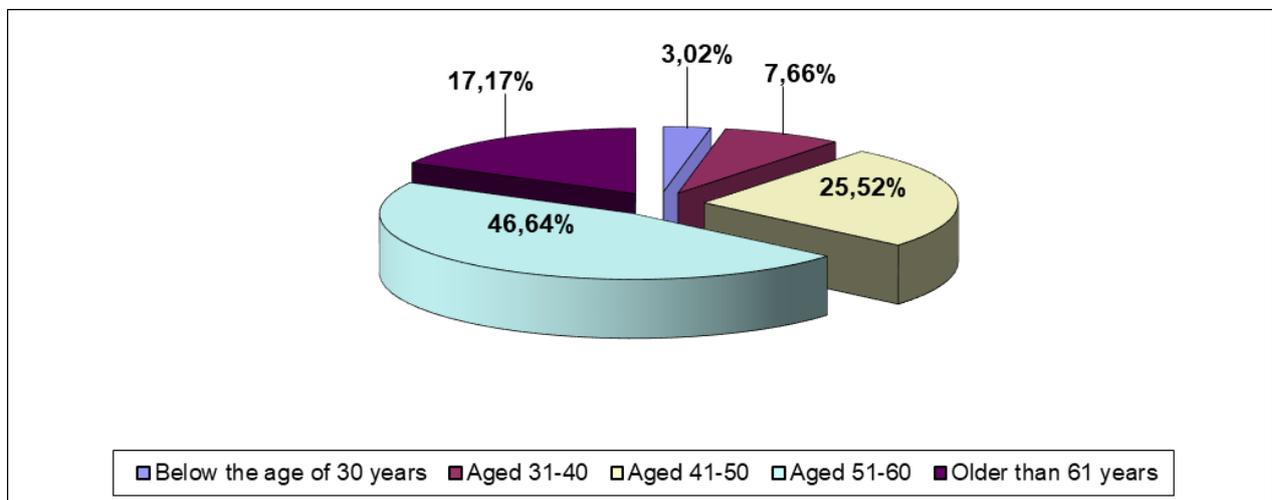
Le questionnaire a été rempli par 426 conseillers d'orientation professionnelle en Allemagne, aux Pays-Bas, en Slovaquie, en Hongrie et en France.

1. Sexe:



La grande majorité des répondants sont des femmes.

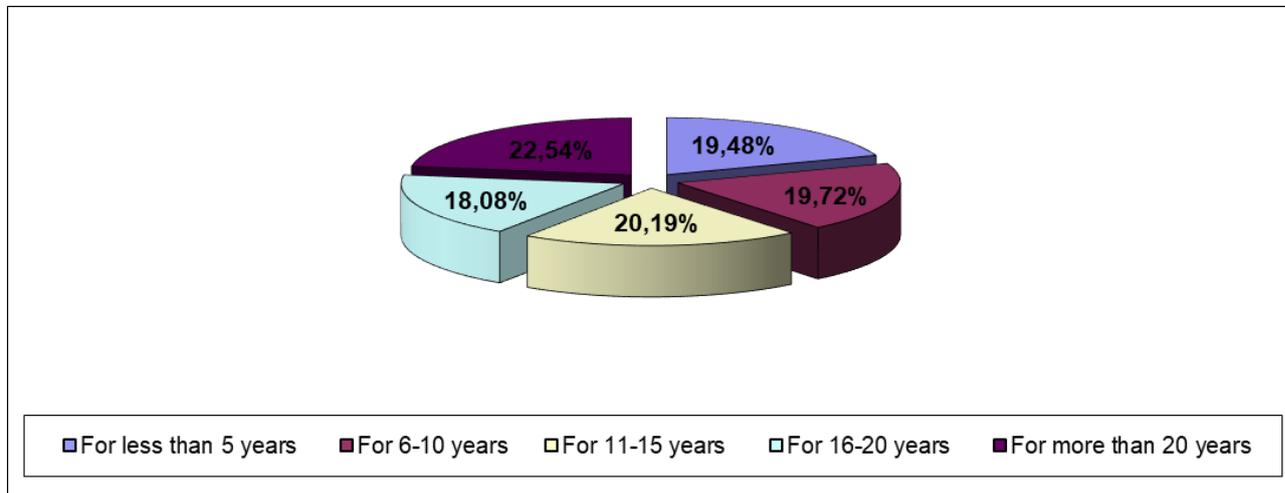
2. Age:





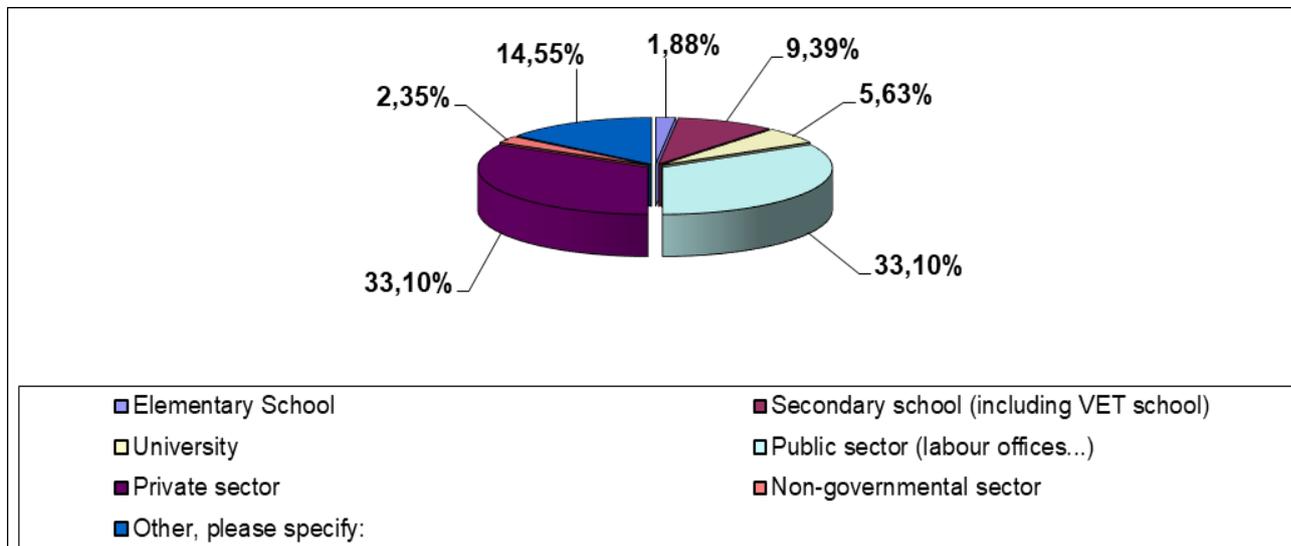
La grande majorité des répondants ont plus de 40 ans.

3. Depuis combien de temps vous occupez-vous d'orientation professionnelle?



La répartition des réponses est relativement équilibrée.

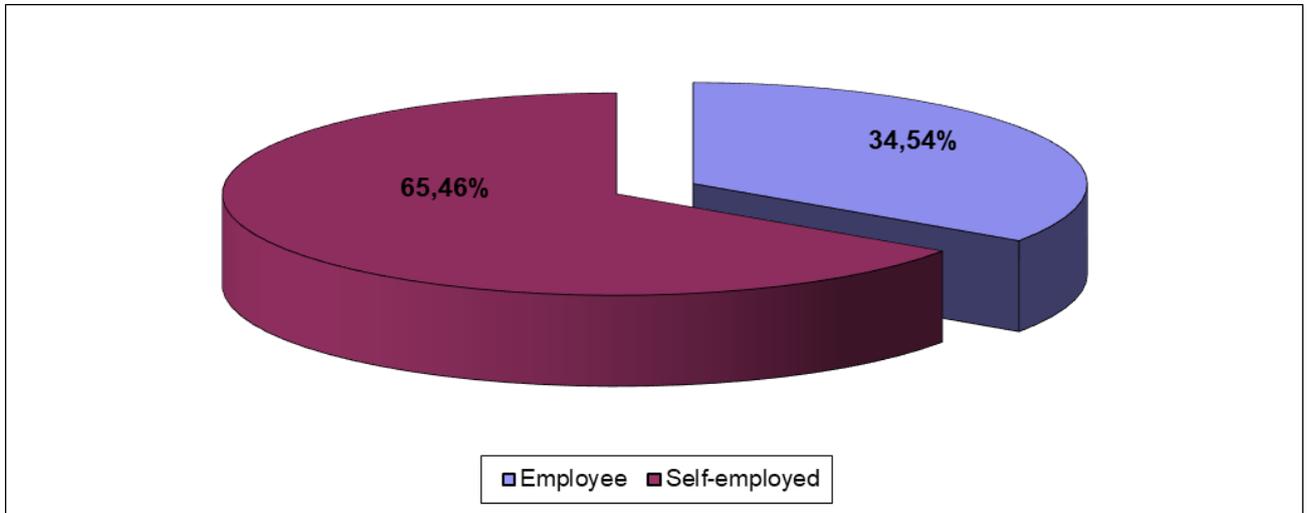
4. A Dans quel domaine (secteur) travaillez-vous en tant que conseiller d'orientation professionnelle?



Deux tiers des personnes interrogées sont actives dans le secteur privé et le secteur public.



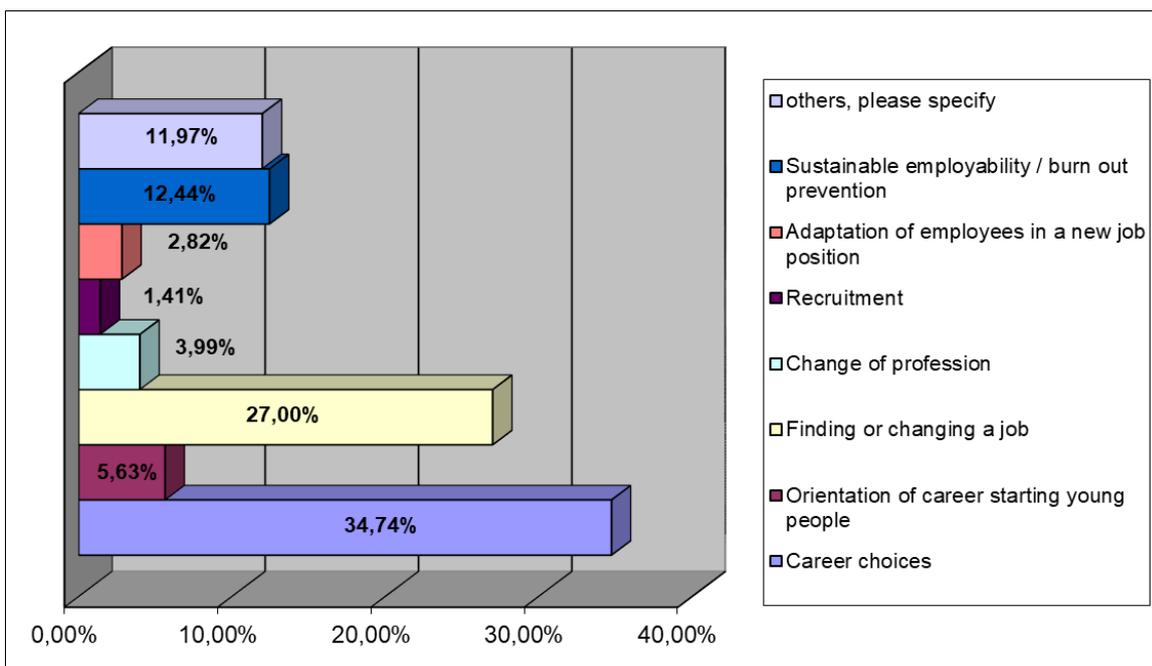
4. B) Votre statut sur le marché du travail:



Seul un tiers des répondants sont des salariés. Alors qu'aux Pays-Bas, ils agissent principalement en tant qu'entrepreneurs privés dans ce domaine - même dans le secteur public - En Allemagne, en Slovaquie, en Hongrie et en France, c'est le contraire que l'on peut constater.

5. Quels sont les domaines de votre activité d'orientation professionnelle?

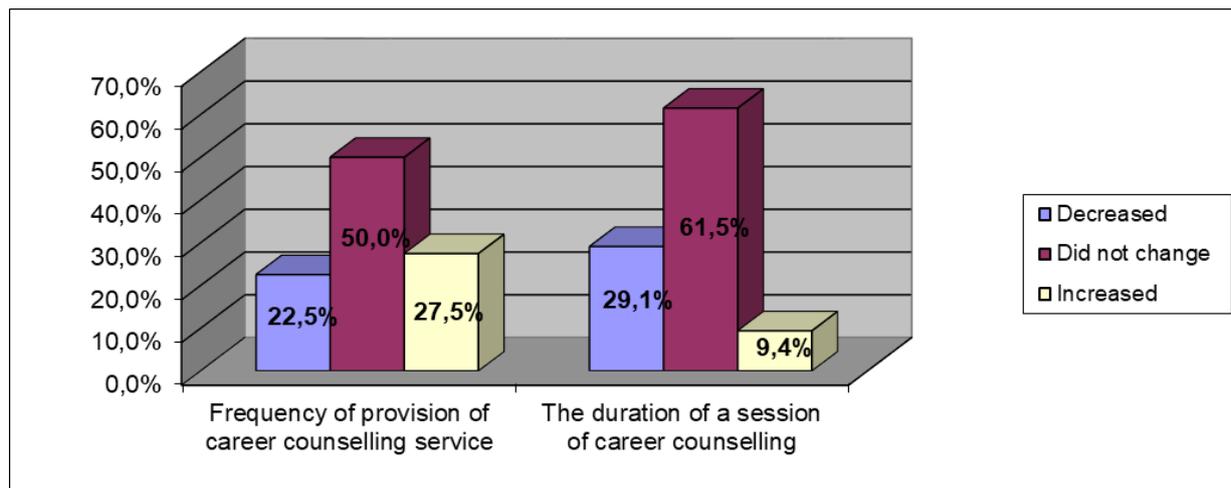
Plus de la moitié des répondants s'occupent du choix de leur carrière, cherchent ou changent d'emploi, principalement dans le cadre du conseil.





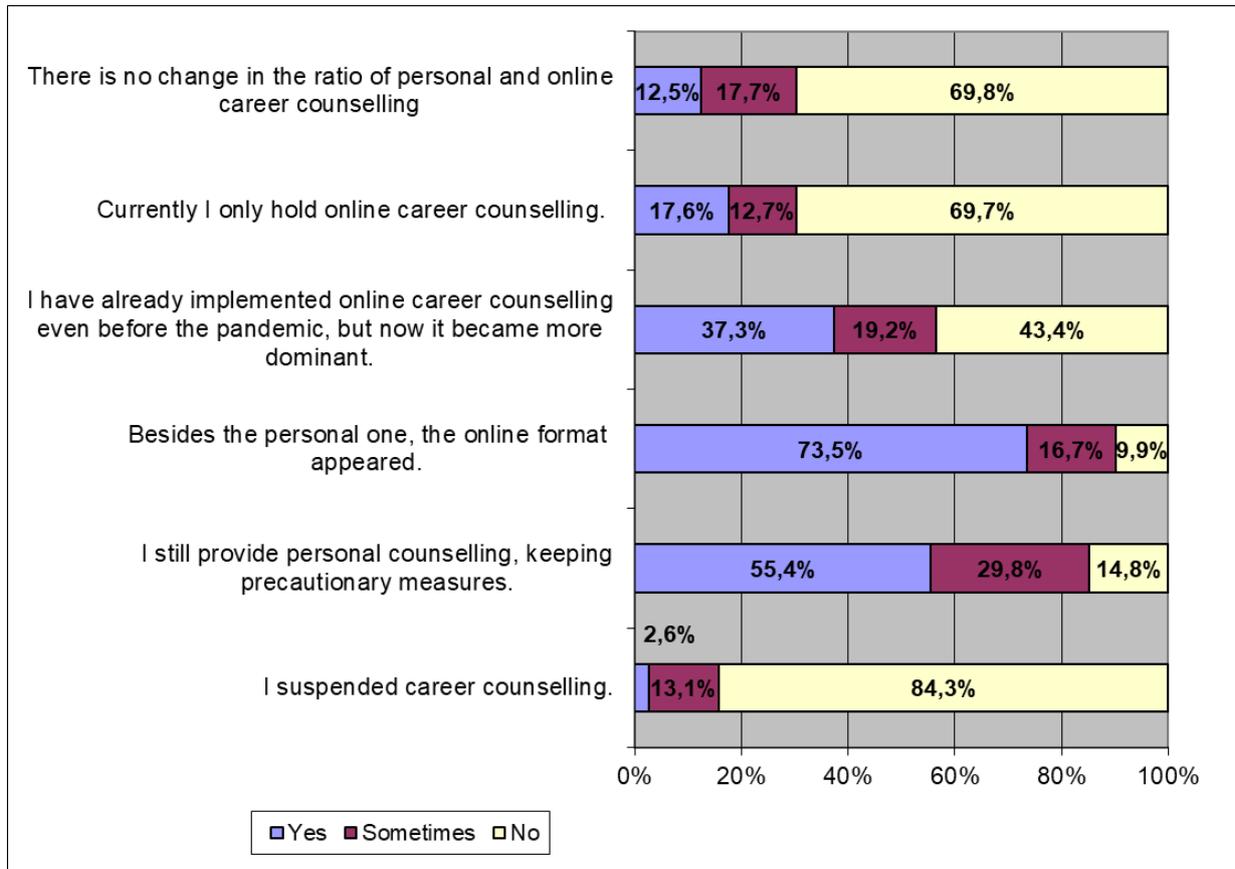
6. Quel type de changement la pandémie a-t-elle entraîné dans votre activité d'orientation professionnelle?

Dans l'ensemble, les répondants ont admis qu'ils n'avaient pas modifié la fréquence du conseil. Cependant, la majorité de ceux qui l'ont modifiée ont dû en augmenter la fréquence. La majorité n'a pas modifié la durée du conseil, ceux qui l'ont fait ont plutôt réduit sa durée.



Alors que la fréquence des consultations a diminué en Allemagne, en Slovaquie et en Hongrie, elle a augmenté en France, tandis qu'aux Pays-Bas, elle n'a pas changé. En ce qui concerne la durée des séances de conseil, elle n'a pas changé en Allemagne, en Slovaquie, en Hongrie et aux Pays-Bas, ceux qui ont changé l'ont plutôt diminuée, tandis qu'en France, ils l'ont clairement augmentée.

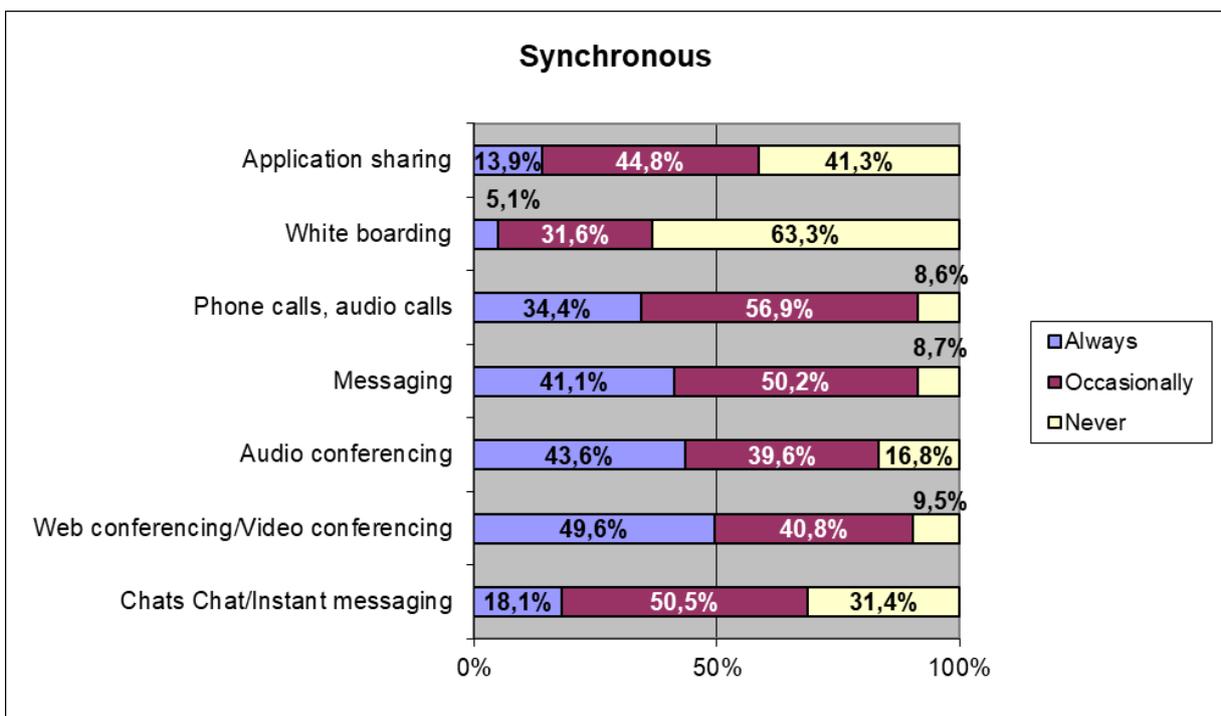
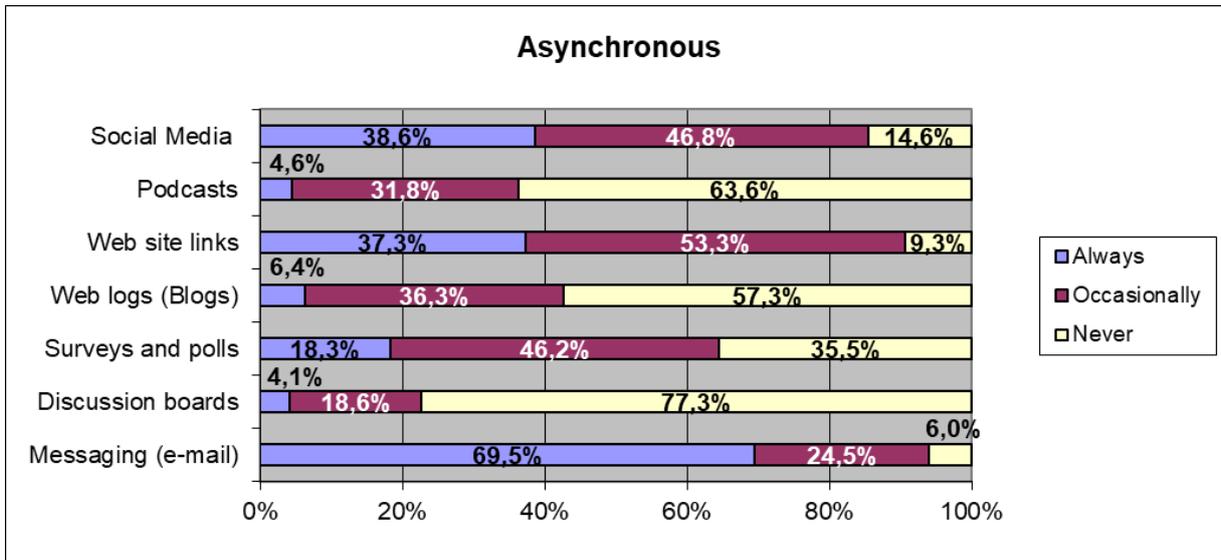
Dans leur grande majorité, ils n'ont pas suspendu leur activité pendant la durée de la pandémie. La force du conseil personnel n'a pas changé dans le reste des pays partenaires, à l'exception de la Hongrie. Pendant la pandémie, le format en ligne était présent dans tous les pays. En Allemagne, le nombre de ceux qui ont appliqué ce format a déjà dépassé le nombre de ceux qui ne l'ont pas fait. Le nombre de ceux qui ne pratiquent que le conseil en ligne est faible dans tous les pays. En France, les personnes interrogées sont généralement d'accord avec l'affirmation suivante : "Il n'y a pas de changement dans le rapport entre le conseil en carrière personnel et en ligne".

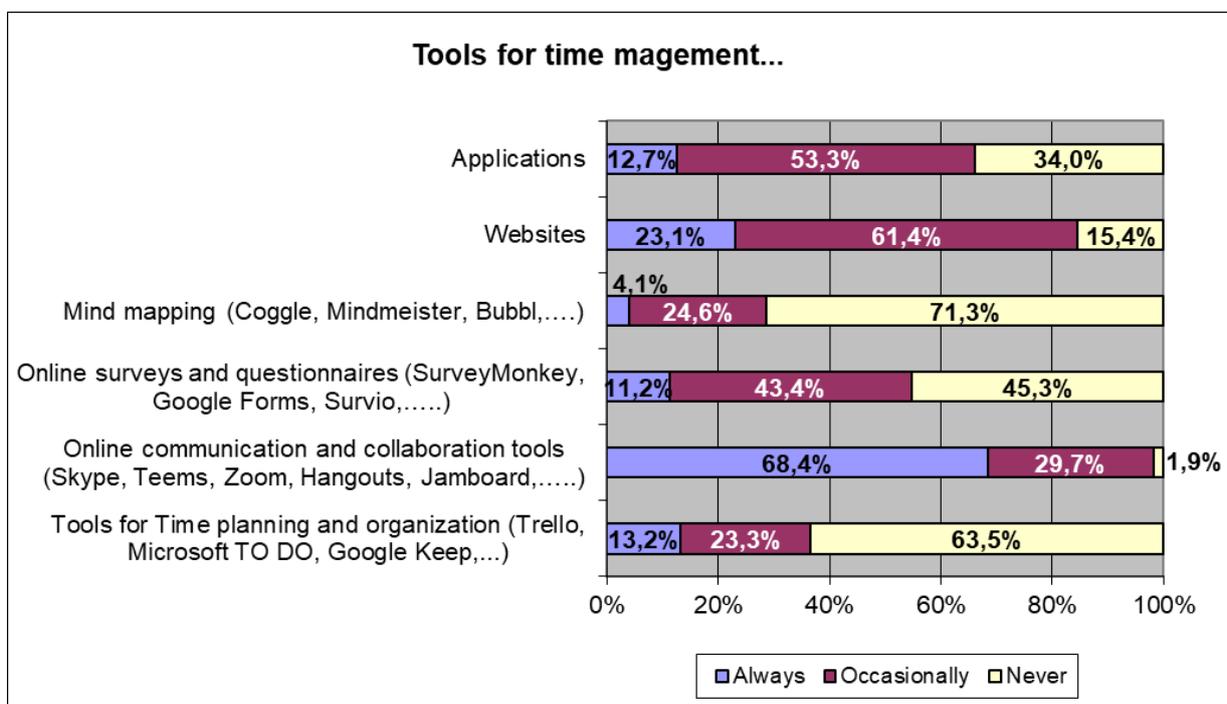
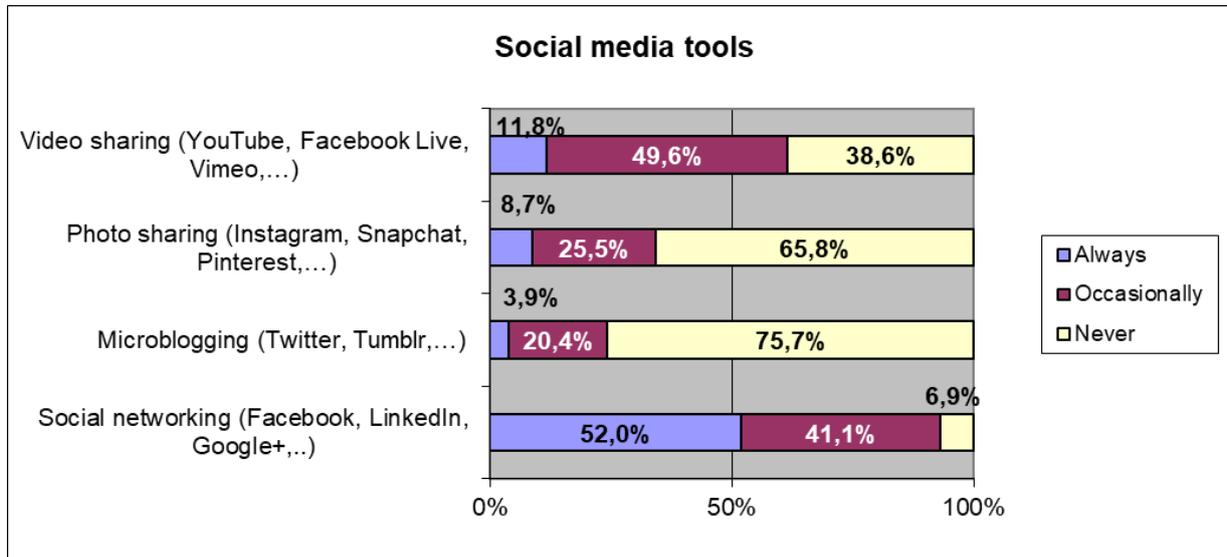


7. Si vous utilisez des outils numériques, lesquels utilisez-vous?

Dans l'ensemble, on peut observer que les outils les plus fréquemment utilisés dans le cadre de la mise en œuvre du conseil sont les suivants:

- Messagerie (e-mail),
- Appels téléphoniques,
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Google,..)
- Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,...)





En Allemagne, les formes suivantes sont privilégiées dans le cadre de la mise en œuvre du conseil:

- Messagerie (e-mail),
- Liens vers des sites Web,
- Web-conférence/videoconference
- Appels téléphoniques,
- Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,...)



En Slovaquie, les formes suivantes sont privilégiées dans le cadre de la mise en œuvre du conseil:

- Messagerie (e-mail), / Messagerie instantanée (Tchat)
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Google+...)
- Médias sociaux
- Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,...)
- Sites web

En Hongrie, les formes suivantes sont privilégiées dans le cadre de la mise en œuvre du conseil:

- Messagerie (e-mail),
- Médias sociaux
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Google+...)
- Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,...)

En France, les formes suivantes sont privilégiées dans le cadre de la mise en œuvre du conseil:

- Messagerie (e-mail)
- Médias sociaux
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Google+...)
- Web conférences/Vidéo conférences
- Appels téléphoniques
- Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,...)

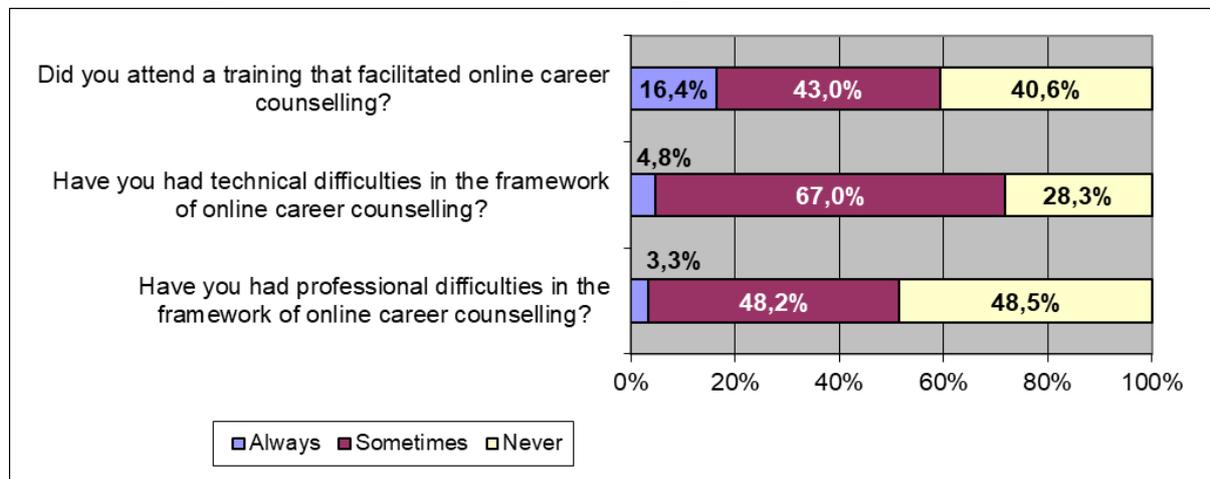
Aux Pays-Bas, les formes suivantes sont privilégiées dans le cadre de la mise en œuvre du conseil:

- Messagerie (e-mail),
- Web conférences/Vidéo conférences
- Audio conférences
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Google+,...)
- Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,...)

8. *Si vous organisez des séances d'orientation professionnelle en ligne*



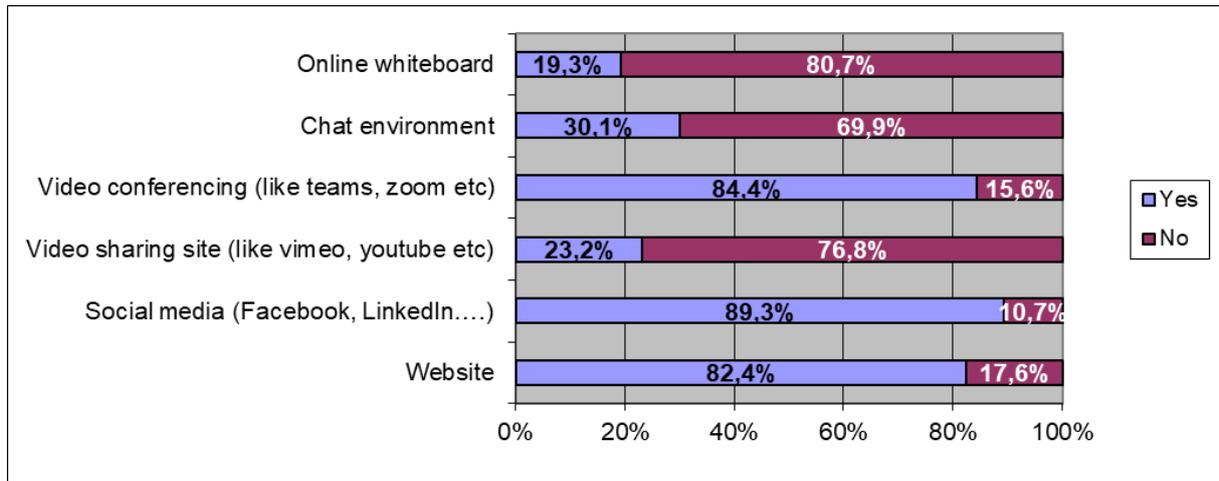
Un taux plus élevé de répondants indiquent être régulièrement confronté plus à des problèmes techniques qu'à des problèmes professionnels, et moins d'un cinquième d'entre eux ont suivi régulièrement une formation sur le sujet.



En Allemagne, 12,5% des répondants indiquent avoir constamment des difficultés professionnelles. En Hongrie, un cinquième des personnes interrogées a régulièrement rencontré des difficultés professionnelles. En Slovaquie et en France, ce ratio est inférieur à 10 %. Alors qu'aux Pays-Bas, il dépasse à peine 1 %. En Allemagne, le ratio des difficultés techniques constantes est de 18,75 %, en Slovaquie, il est de 10 %, en Hongrie, il est de 20 %, tandis qu'en France, il n'atteint même pas 3 %. Les 12,5% répondants allemands et environ un cinquième des répondants néerlandais suivent régulièrement une formation visant à développer ces compétences, tandis qu'il en va de même pour un dixième des répondants slovaques et un tiers des répondants hongrois, mais aucun des répondants français.

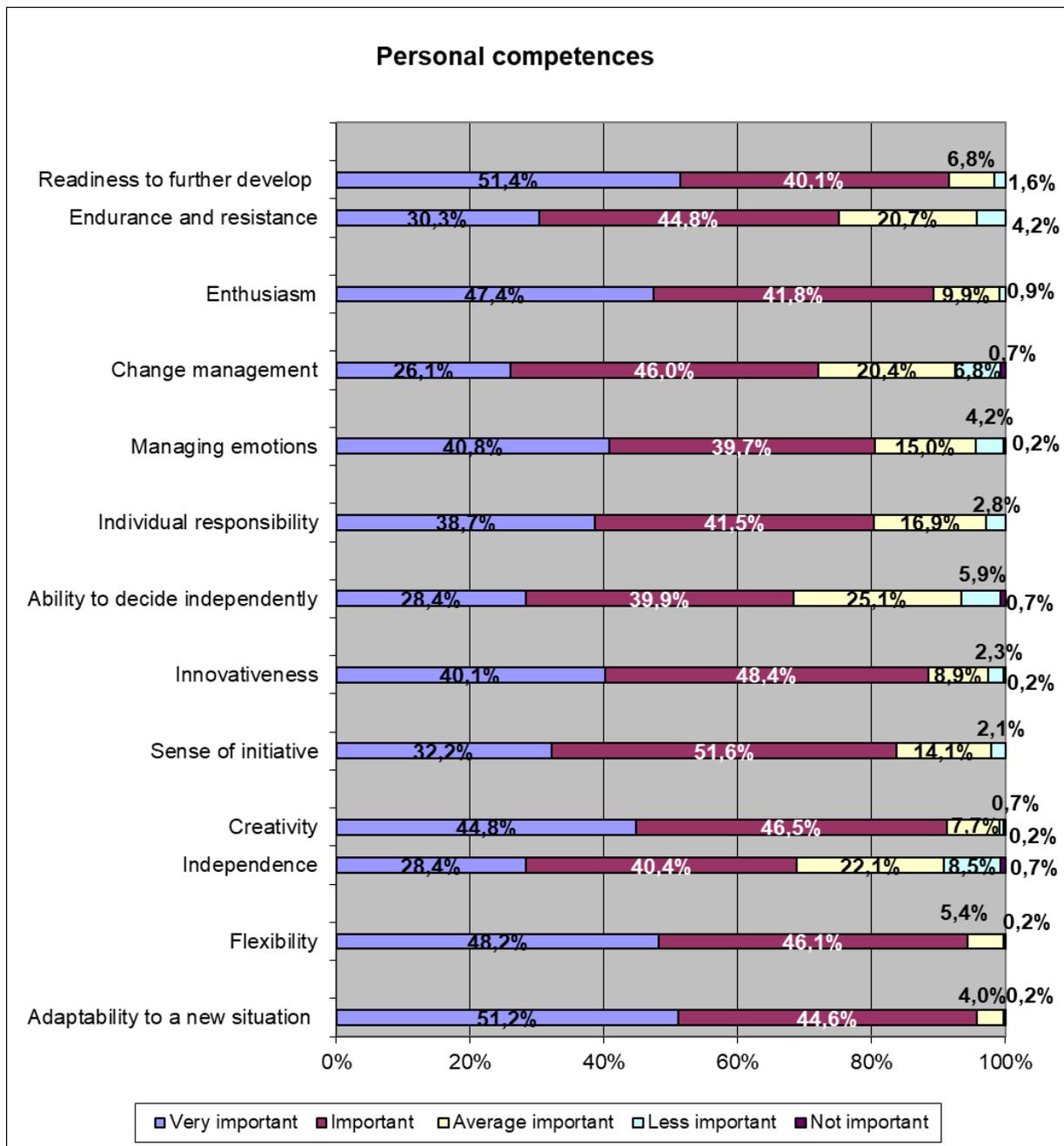
9. Si vous êtes indépendant, avez-vous votre propre ...

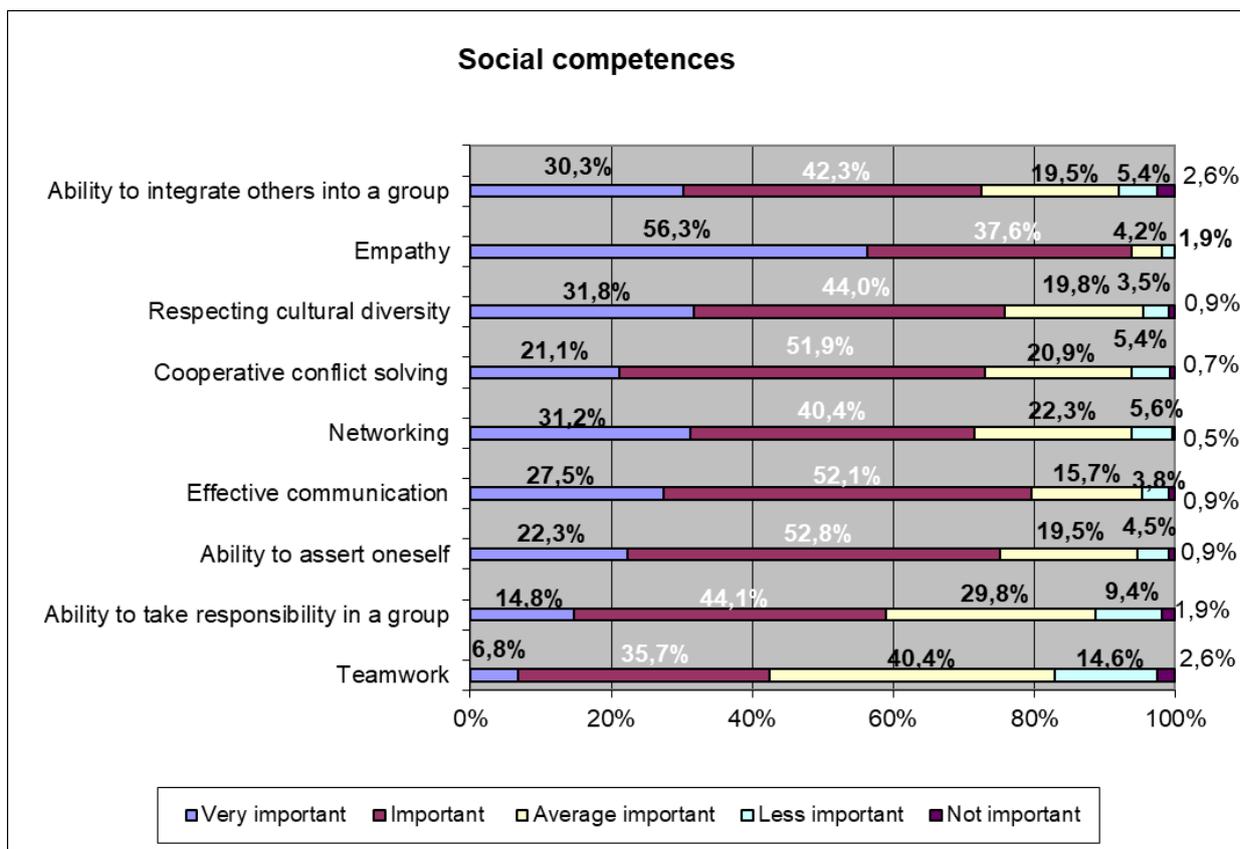
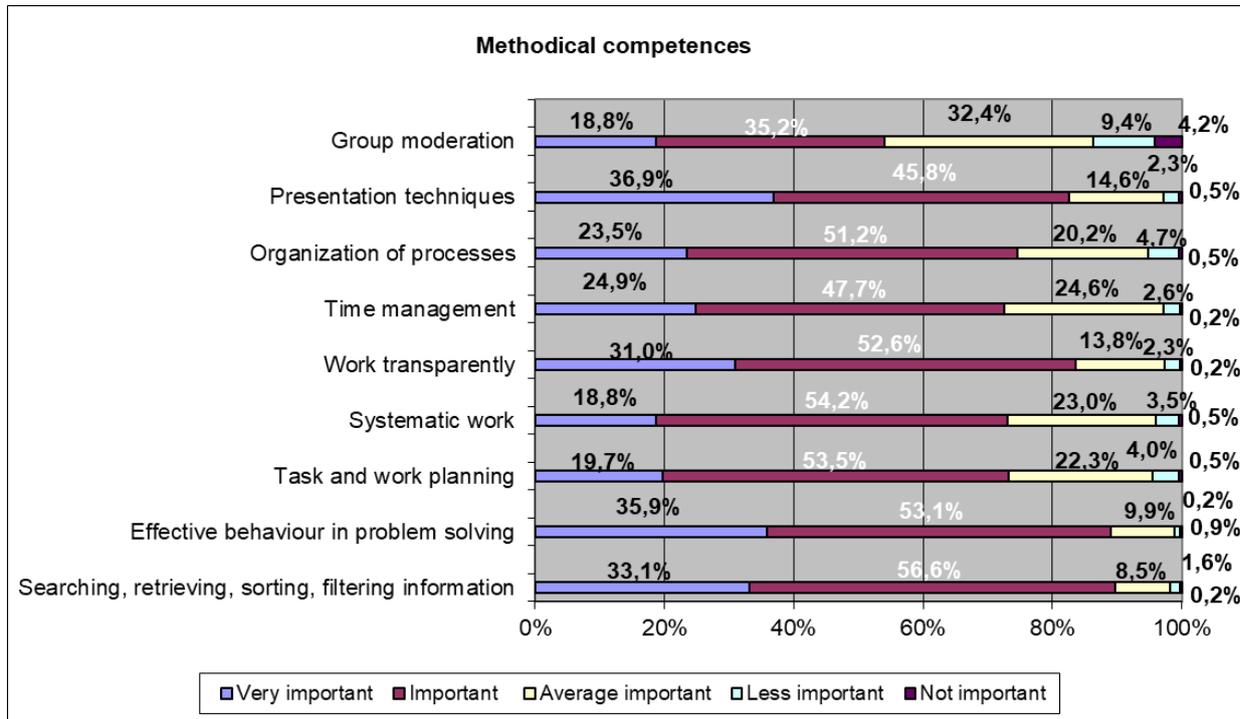
Parmi les indépendants, le fait d'avoir un site web, une présence dans les médias sociaux et des vidéoconférences est typique en Allemagne et aux Pays-Bas. En Slovaquie, ces éléments sont complétés par une plateforme de tchat. En Hongrie, les médias sociaux, l'option de la vidéoconférence et la mise en place d'une plateforme de tchat sont les éléments qui reviennent le plus fréquemment.





10. Selon vous, quelles sont les compétences personnelles, méthodologiques et sociales que vous devriez développer dans le cadre d'une formation pour la réussite de l'orientation professionnelle en ligne?





Selon ceux qui ont répondu, le développement des compétences (themes ci-dessous) est important pour la réussite du conseil:

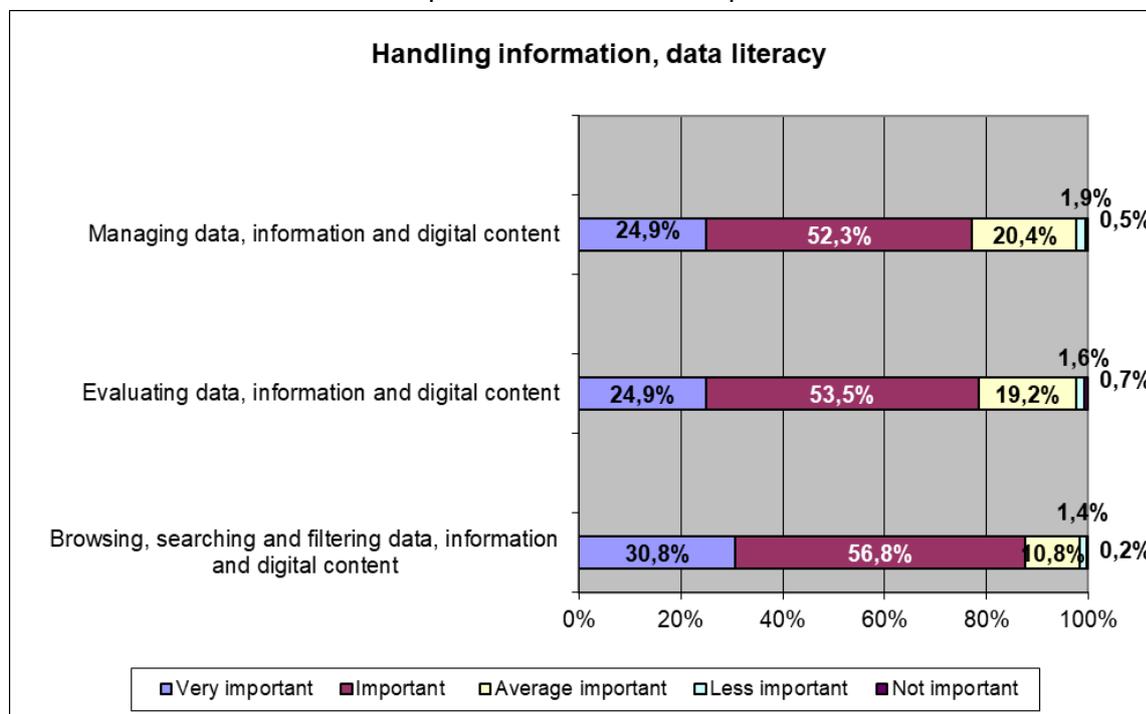


- Capacité d'adaptation à une nouvelle situation
- Flexibilité
- Créativité
- Enthousiasme
- Volonté de se perfectionner
- Rechercher, récupérer, trier, filtrer des informations
- Empathie

11. Quelles sont les compétences numériques que vous considérez comme les plus importantes pour l'orientation professionnelle?

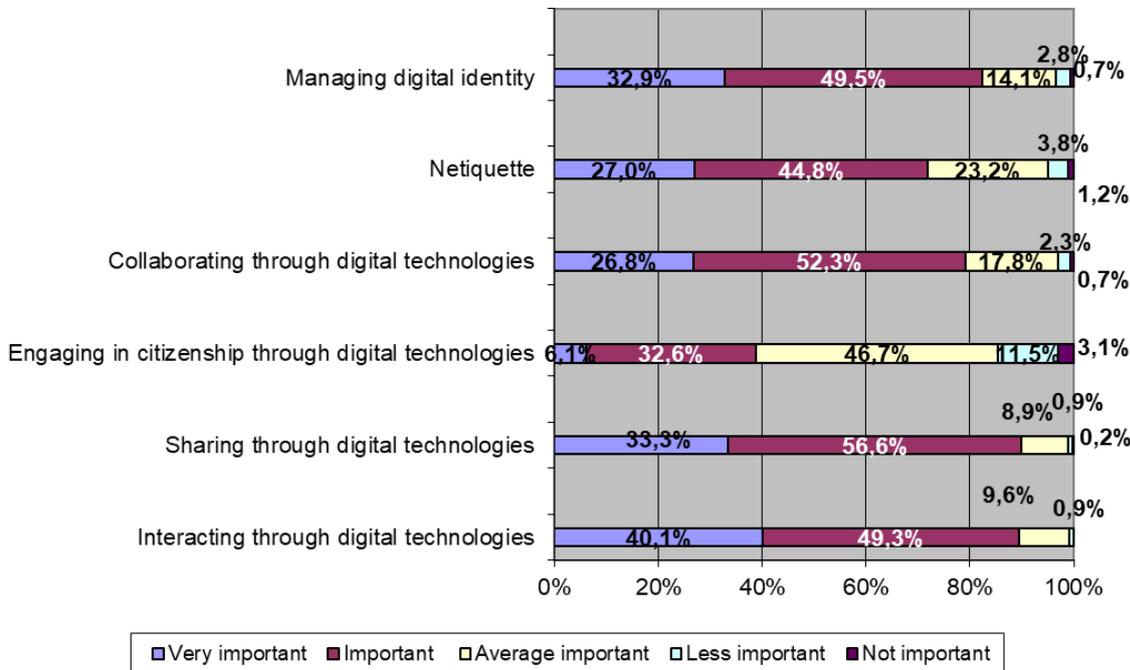
Selon les personnes qui ont répondu, les compétences numériques suivantes sont les plus importantes pour la réussite du conseil:

- Naviguer, rechercher et filtrer des données, des informations et du contenu numérique
- Interagir par le biais des technologies numériques,
- Partager par le biais des technologies numériques
- Protection des données personnels et de la vie privée

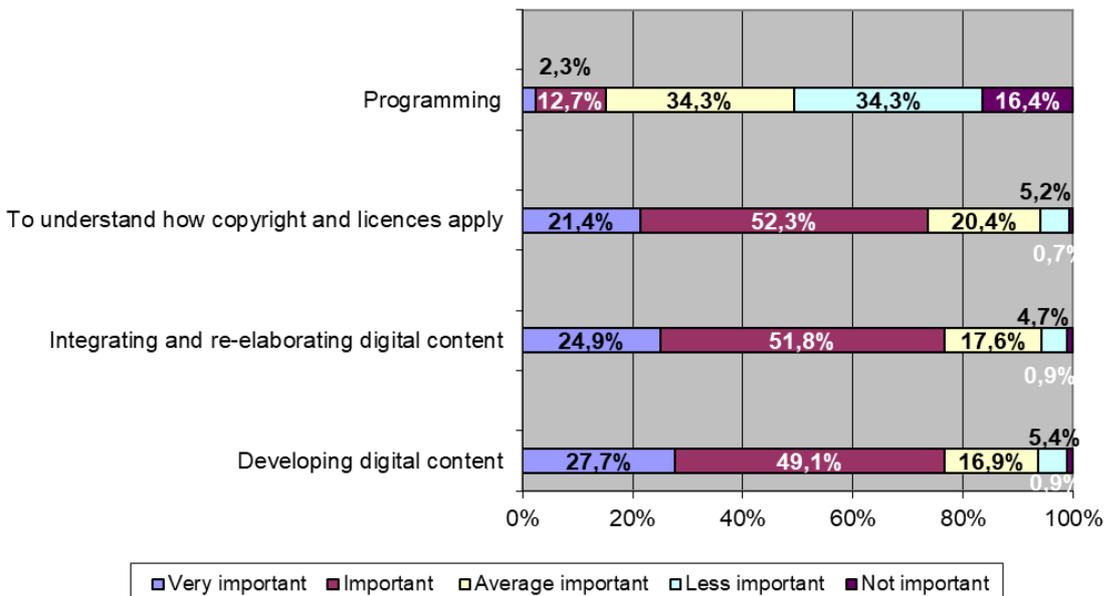


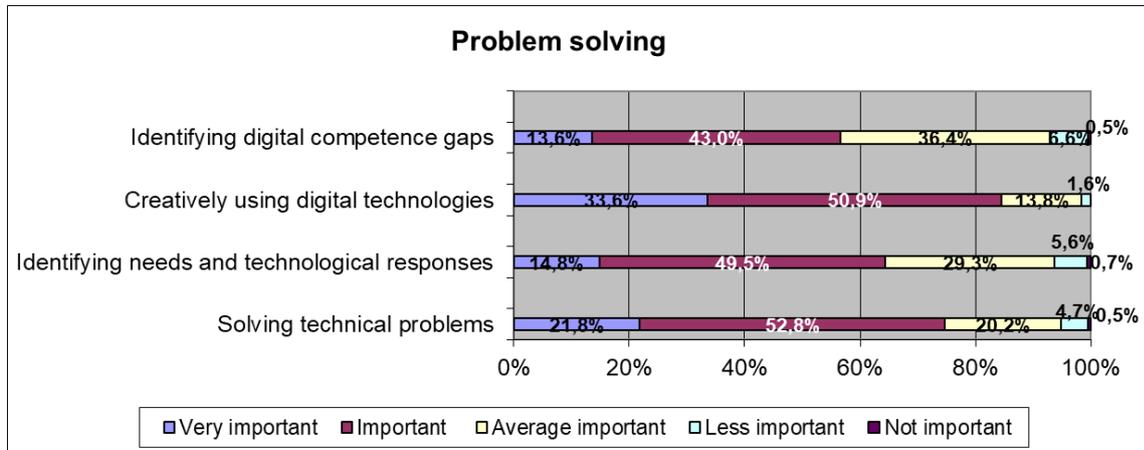


Communication and collaboration



Digital content creation





Le plus souvent, les réponses suivantes sont arrivées aux questions ouvertes:

12. Quels avantages l'orientation professionnelle en ligne vous a-t-elle procurés?

- On pouvait continuer à travailler.
- Dynamisation des publics et des équipes, augmentation de la motivation extrinsèque.
- Extension du réseau qui l'accompagnait
- Réflexion sur la situation des conseillers d'orientation en ligne
- Combler facilement les distances géographiques,
- Faire du conseil à un horaire flexible adapté aux clients, gestion du temps plus favorable, gérer son emploi du temps.
- Plus confortable, plus d'autonomie.
- J'ai acquis plus de connaissances. Je fais usage de mes propres connaissances numériques. Nouvelles compétences numériques.
- Meilleure sécurité personnelle contre le virus Covid
- Protection de l'environnement

13. Quels sont les avantages du format en ligne du conseil en orientation professionnelle pour le client?

- Les mêmes que ceux cites ci-dessous. Mais aussi ...
- ...Choix dans les rendez-vous.
- Contacts plus fréquents.
- Changement rapide.
- Concentration, pas de distractions, pas de gêne sociale à l'entrée et à la sortie, plus direct et plus clair.



- La communication en ligne a mis à la disposition des clients des services plus modernes, la possibilité d'inviter une autre personne, l'utilisation de diverses technologies.
14. *Selon vous, quels sont les principales difficultés et limites de la prestation de services de conseil en ligne?*
- Le principal inconvénient de l'utilisation d'Internet pour le conseil consiste en la perte du niveau de communication non verbale.
 - Estimation des émotions d'autrui ; compétences médiatiques
 - De nombreux clients ne disposent pas d'un équipement technique suffisant et n'ont pas de compétences numériques, et il est plus difficile d'établir un rapport
 - Manque d'acceptation de l'utilisation des appareils numériques pour les groupes cibles défavorisés
 - Bonne gestion de l'espace numérique.
 - Les jeunes se replient encore plus sur l'espace en ligne, les relations personnelles se perdent, ils ont du mal à établir de nouvelles relations.
 - L'expérience montre que les personnes atteintes de PSH et d'autisme ne vivent pas régulièrement l'orientation en ligne comme agréable.
 - Le confort, une partie de l'information est perdue, elle ne sera pas visible.
 - Spontanéité diminuée dans une large mesure.
 - Préparation plus exigeante.
 - Défi : établir le contact et construire une relation
 - Perception multicanal, difficulté de concentration et de retour d'information. Maintien de la concentration.
 - Il n'y avait pas de contact personnel, parfois le travail par exemple avec le partage d'écran prend du retard, les cartes ne peuvent pas être vues en même temps, elles doivent être dosées, ...
15. *Comment faites-vous face à ces difficultés?*
- J'ai tout planifié avec précision.
 - Je leur demande parfois s'ils peuvent s'asseoir un peu plus loin de l'écran.
 - En donnant de l'espace, en écoutant attentivement, en établissant un contact et en discutant des attentes
 - Avec enthousiasme. J'ai essayé d'être flexible et empathique. Avec patience, tolérance et anticipation...
 - Demandez avec soin. Restez concentré.
 - Ouverture à la nouveauté. Formation à l'e-coaching, autoformation



- Prendre du temps supplémentaire, poser des questions supplémentaires et vérifier. Hiérarchisation des sessions de conseil, application du retour d'information.
- Organiser des sessions en ligne plus courtes comprenant les informations les plus importantes. Alternier avec des sessions occasionnelles en direct
- Faire connaître les choses les plus nécessaires par l'intermédiaire des collègues. Aide recherchée. Consultation de spécialistes
- Garder de l'espace et faire de la place pour mon propre mouvement. Mettre encore plus l'accent sur l'intégration de ce qui se passe pendant la séance. Opter pour un changement de comportement.
- En planifiant parfois des rendez-vous physiques dans le respect des règles de la corona. Par exemple, appliquer le walking coaching.
- J'ai incité les élèves à travailler de manière autonome, je leur ai fait connaître les sources dans lesquelles ils peuvent puiser des informations. En fonction du groupe cible et de leur niveau d'alphabétisation.
- La clé du succès est un environnement techniquement profond et un personnel formé. Il n'y a pas de personnel qui réponde à tous les points de ce questionnaire. Les services en ligne manquent d'empathie ; certains clients craignent de déranger l'intimité du conseiller ; il y a moins de possibilités de montrer des documents imprimés (livres, etc.).
- Utilisation plus efficace des outils de vidéoconférence. Petit à petit et orienté vers les problèmes. J'essaie de trouver des solutions hybrides avec mes clients En utilisant des sources électroniques si elles sont disponibles. Lien d'invitation sur mon adresse officielle et ma page d'accueil.

2.3. Nous nous sommes concentrés sur les informations les plus importantes

L'enquête par questionnaire a révélé les principaux domaines dans lesquels des informations sont nécessaires :

- la navigation, la recherche et le filtrage de données, d'informations et de contenus numériques
 - Interagir grâce aux technologies numériques,
 - Partage par le biais des technologies numériques
- Protection des données personnelles et de la vie privée

Ce n'est pas la bonne façon de penser si nous voulons couvrir tous les sujets précédemment définis. Dans le processus d'élaboration, nous avons réfléchi aux sujets identifiés par le groupe cible lui-même.



Nous avons conçu le programme de manière à ce que l'apprenant puisse distinguer les informations clés des exemples, ou des ajouts explorant les relations logiques. Le point principal est que nous devons être en mesure de fournir une vision claire à l'apprenant sur ce qu'il doit comprendre ou mémoriser dans une étape donnée!

Il sera plus facile de comprendre et de mémoriser si nous utilisons les pictogrammes et les logos que l'apprenant rencontrera au cours de son travail. Une valeur ajoutée est que nous avons immédiatement associé à la description de l'application un lien pour télécharger l'application.

Exemple tiré du module 2 développé

3.2.1. Outils de communication synchrone en ligne

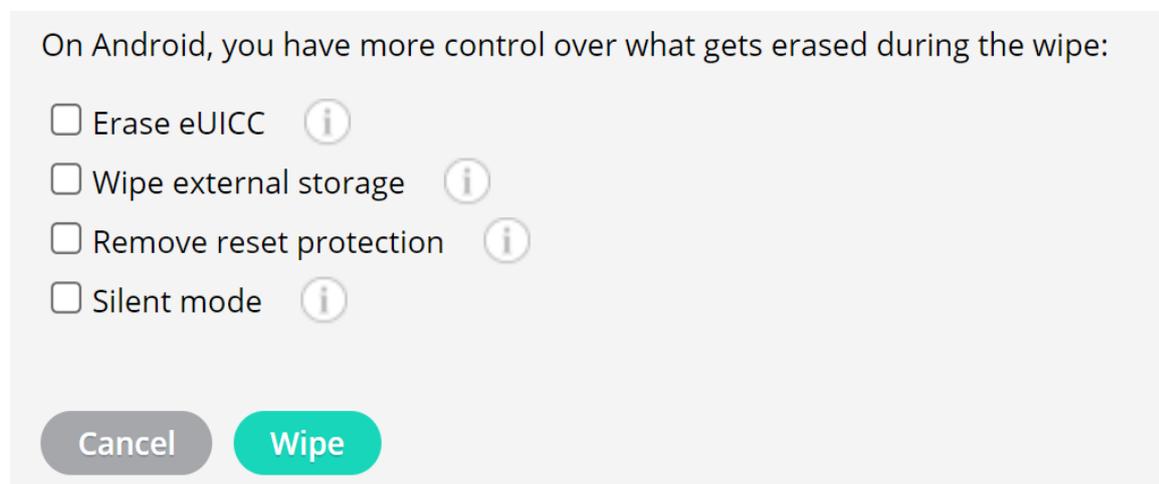


Zoom est une application gratuite dont la fonction de base est de créer et de programmer des réunions virtuelles (individuelles, de groupe, de masse). Vous pouvez communiquer en audio et en vidéo. L'application comprend des fonctions telles que le partage d'écran, le chat en direct et la messagerie des participants. La version gratuite, vous permet d'organiser une réunion pour un maximum de 100 participants et d'une durée maximale de 40 minutes. Dans le cadre d'une orientation professionnelle individuelle, la durée de l'appel n'est pas limitée. Il existe également des versions payantes offrant des fonctions supplémentaires, notamment des salles de réunion, des questions de quiz, etc. Vous pouvez télécharger l'application ici : <https://zoom.us/download>

En outre, pour étayer le contenu du programme, nous avons choisi une solution conviviale pour l'apprenant en illustrant le texte par des fenêtres d'information réelles.

Exemple tiré du module 4 développé:

Pour les appareils Android entièrement gérés (propriétaire de l'appareil), il y a plus de contrôle sur la suppression.





Vous pouvez suivre la progression en ouvrant le journal des actions dans le menu Gestion.

Vous pouvez y voir l'état des actions de sécurité effectuées.

<input type="checkbox"/>	Created	Model	Action type	Action details	Sender	Sent by	Status	Status details
<input type="checkbox"/>	18.5.2021 8.1...	OnePlus ONEP...	Security	Create mana...	Administrator	S...	Completed	Action has been completed.
<input type="checkbox"/>	18.5.2021 7.1...	OnePlus ONEP...	Security	Wipe	Administrator		Waiting	Action is queued but the device has not connected to t...
<input type="checkbox"/>	18.5.2021 7.1...	OnePlus ONEP...	Lifecycle	Retired	Administrator	ja...	Completed	Action has been completed.
<input type="checkbox"/>	18.5.2021 7.0...	OnePlus ONEP...	Security	Wipe	Administrator	ja...	Accepted by device	Action has been accepted by the device for processing.

Source: Miradore at [Remotely Wiping a Device - Miradore](#)

Statut Accepté par le dispositif signifie que l'action est terminée.

L'apprenant doit être conscient du fait que la documentation sur le sujet a été recherchée et qu'il peut également l'atteindre s'il effectue des recherches supplémentaires sur le sujet. Il est indispensable d'appliquer un référencement précis! La crédibilité du partenariat et la fiabilité du programme d'études sont en danger si nous n'agissons pas de la sorte!

Exemple tiré du module 1 développé:

3.4. Pensée critique

Il n'y a pas de vérification des informations sur Internet! Avant d'être publiées, les revues universitaires sont soumises à un processus rigoureux d'examen par les pairs. Ce processus permet de filtrer le contenu qui est mal informé, manipulé ou carrément faux, afin que nous puissions faire confiance à la source. Les articles et segments d'actualité sont également soumis à un processus éditorial qui comprend la vérification des informations. Sur Internet, en revanche, il n'y a pas de contrôle par les pairs. (Jennie Tippett, 2019)

Exemple tiré du module 3 développé:

Il est important de pouvoir utiliser un large éventail d'outils numériques, car nos clients apprennent de différentes manières, ce qui rend l'utilisation d'outils numériques spécifiques plus utile que d'autres. Il est donc important de garder à l'esprit les outils que vos clients pourraient apprécier. S'il s'agit d'apprenants visuels, un support vidéo ou un tableau blanc en ligne comme Miro pourrait les intéresser. S'ils sont plus orientés kinesthésiques, vous pouvez combiner un tableau blanc avec le partage de photos dans un lecteur google. Pour les clients



orientés vers l'audio, les appels whatsapp ou simplement le téléphone fonctionnent généralement très bien. Dans la plupart des cas, une combinaison de ces outils est nécessaire. Du point de vue de l'apprentissage, on pourrait dire que l'utilisation d'une variété d'outils et d'approches est appelée "apprentissage mixte" : un programme d'études qui comprend à la fois un apprentissage synchrone et asynchrone. En général, l'apprentissage mixte permet de créer un environnement d'apprentissage positif et engageant (Gagnon et al. 2013, Rasheed, Kamsim et Abdullah, 2019).

Les exemples concrets favorisent la compréhension et le traitement du programme . Cette méthode est d'une grande aide pour les apprenants si nous l'utilisons pour enrichir le programme. Ce type d'illustration les encourage à travailler davantage, à faire plus de recherches, à investir de l'énergie et du temps.

Exemple tiré du module 1 développé:

3.5.1. Comment décider si une source est crédible ou non?

Quatre indicateurs typiques peuvent être utilisés pour juger si une nouvelle est fiable ou si elle pourrait être fausse. Ces indicateurs sont les suivants:

(1) Le langage du texte n'est pas objectif.

Si le contenu qui nous est présenté est un travail universitaire, un rapport, un ensemble de données, il est toujours objectif, non biaisé et impartial. Il ne sert pas principalement les intérêts, les buts d'une organisation, d'une personne privée, d'un groupe d'intérêt ou d'un parti. Cette analyse comprend des informations sur la recherche, les méthodes, les références à d'autres travaux scientifiques. Elle examine chaque affirmation de plusieurs points de vue. Elle utilise avec précision le vocabulaire du domaine. Sa structure est logique et cohérente.

Prenons l'exemple d'un rapport spécifique sur le marché du travail:

Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, préparé par l'OIT et l'OCDE, Document présenté lors de la 1ère réunion du groupe de travail sur l'emploi du G20 20 - 22 février 2018 Buenos Aires, Argentine.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf (2022)

Ouvrez le rapport à partir du lien et jetez-y un coup œil! Pour trouver les caractéristiques importantes, vous n'avez pas besoin de lire tout le rapport. A partir du tableau, vous pouvez identifier les paramètres suivants du texte:



<i>Informations sur les données, la recherche et les méthodes</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Département des statistiques de l'OIT, sources multiples</i>
<i>Ensemble de concepts précis</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>"l'emploi des personnes handicapées", "la justice sociale", "les économies et sociétés inclusives".</i>
<i>Structure</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Objectifs, Introduction, Déterminants économiques et sociaux des faibles taux d'emploi des personnes handicapées,..., Conclusions</i>

2.4. Faites en sorte que le contenu soit facile à comprendre

L'apprentissage en ligne offre en soi un certain nombre de avantages, puisque nous pouvons apprendre où et quand nous le voulons. Nous nous sommes également assurés que les textes sont lisibles, que les couleurs sont cohérentes, que les vidéos sont consommables et faciles à comprendre. En résumé, vous devriez avoir une bonne expérience du traitement du contenu.

Cette question fait l'objet de nombreux débats dans le monde aujourd'hui, on observe de plus en plus que les comparaisons et les études qui sont censées comparer l'enseignement traditionnel et l'e-learning, font pencher la balance de plus en plus vers l'e-learning.

Avantages:

- Les coûts supplémentaires et administratifs liés à l'éducation et à la formation sont réduits, la formation devient plus efficace et réussie, car elle pourra mieux s'adapter à la méthode d'apprentissage individuelle, aux besoins de formation, et le transfert de connaissances deviendra plus personnalisé.
- Le transfert de connaissances est accéléré,
- Accès global à la connaissance (en termes de temps et d'espace)
- Le contenu éducatif peut être étendu en permanence et facilement mis à jour.
- Le processus d'apprentissage peut être suivi et les connaissances acquises peuvent être comptabilisées.
- Vous pouvez continuer à apprendre partout, à tout moment, à votre propre rythme.
- L'apprentissage en ligne et les services connexes sont intégrés à la culture d'entreprise et constituent un facteur de motivation.



- Les apprenants sont plus motivés car ils ont l'impression de contrôler leur propre développement professionnel grâce à une plateforme en libre-service.

Inconvénients:

- La formation est plus impersonnelle
- Il rend plus difficile l'interaction entre les apprenants, qui joue un rôle particulièrement important dans l'éducation des adultes.
- Il n'y a pas de relation sociale ni de communication informelle entre les participants.
- Il peut y avoir une forte résistance de la part de certains dirigeants, groupes ou individus, qu'il convient d'aborder.
- Les participants devront apprendre la culture de l'auto-apprentissage.

La "section de groupe" (voir ci-dessous) est également un élément crucial du programme d'apprentissage mixte. C'est exactement la raison pour laquelle nous avons accordé une grande importance à sa conception et à sa mise en œuvre, afin d'éliminer l'inconvénient de l'absence d'interaction entre les apprenants.

2.5. L'importance de l'évaluation sur les connaissances de l'apprenant

À la fin des modules, les apprenants doivent être informés de la somme des connaissances qu'ils ont acquises au cours du processus d'apprentissage. Les questions de contrôle ne sont pas toutes incluses à la fin du processus d'apprentissage, car les modules peuvent aussi être traités indépendamment. Si un apprenant dispose déjà d'un niveau élevé de compétences informatiques, on ne lui apprendra certainement rien de nouveau sur le fonctionnement des moteurs de recherche Google. Il est fort probable qu'il trouve le règlement RGPD beaucoup plus intéressant. Cela leur donnera également la possibilité de sélectionner immédiatement le module contenant les informations les plus pertinentes et de n'apprendre que celles-ci.

Pour vérifier vos connaissances de manière approfondie, nous avons élaboré 20 questions de quiz pour chacun des 4 modules. Nous avons veillé à ce que les 20 questions couvrent chaque chapitre du module. Le quiz n'est pas un examen, mais un retour sur les connaissances de l'apprenant.

Soyons cohérents ! Lorsque nous avons élaboré les questions du quiz, nous avons également veillé à poser des questions dont les réponses sont réellement abordées dans le programme. C'est une expérience extrêmement frustrante et contre-productive si l'apprenant doit répondre à des questions qu'il n'a certainement pas abordées durant sa formation.



Exemple tiré du module 3 développé:

Quiz (Partager et collaborer grâce aux technologies numériques)

Ce module présente certains des outils de partage et de collaboration disponibles aujourd'hui. Ces outils peuvent vous aider à améliorer vos conseils en ligne. Nous avons fourni un aperçu des outils les plus courants et quelques suggestions sur la façon de choisir l'outil approprié pour l'objectif de la session.

Grâce à un quiz d'évaluation de 20 questions, nous vous donnons la possibilité de vérifier si vous avez bien saisi l'essence du module. N'oubliez pas que le quiz n'est pas un examen, mais un outil qui vous aidera à répondre à des questions clés sur les sujets abordés dans le module.

1. *Que signifie travailler en temps synchrone?*
 - a. *Travailler sur/dans un document séparément et à des moments différents*
 - b. *Travailler simultanément dans un document*
 - c. *Travailler sur un document à différents moments*
 - d. *Travailler seul sur un document*

2. *Miro est un tableau blanc en ligne, ce qui signifie:*
 - a. *Miro est un outil de collaboration*
 - b. *Miro est un outil pour travailler en temps synchrone*
 - c. *Miro est un outil de "partage" en ligne*
 - d. *Miro est un outil de collaboration asynchrone*

3. *Trello est:*
 - a. *Liste de choses à faire*
 - b. *Suivi visuel*
 - c. *Outil de planification*
 - d. *Toutes ces réponses*

4. *A quoi sert un tableau blanc en ligne?*
 - a. *Collaborer*
 - b. *Visualiser des idées*
 - c. *Brainstorming*
 - d. *Toutes ces réponses*

5. *Qu'est-ce qui rend le partage de fichiers attrayant?*
 - a. *Il vous permet de partager des fichiers volumineux*



- b. *Vous pouvez travailler en parallèle. Il n'est pas nécessaire de renvoyer des versions à chaque fois*
- c. *Vous pouvez travailler ensemble sur des documents de manière synchrone*
- d. *Toutes ces réponses*

Une autre méthode de contrôle est l'autoréflexion que nous avons choisie lors de la création du contenu pédagogique. L'autoréflexion est l'un des outils les plus importants du développement personnel. Elle nous aide à garder le cap sur nos valeurs et nos objectifs dans la vie, à mieux gérer les défis auxquels nous sommes confrontés et à comprendre nos véritables motivations. Mais qu'est-ce que l'autoréflexion exactement, et comment la pratiquer? Au sens large, l'autoréflexion est l'observation et la compréhension de nous-mêmes, de nos pensées, de nos comportements, de nos motivations et de nos attitudes. Ces éléments les plus importants sont les suivants:

- Observation consciente de soi-même
- Clarification de l'image de soi (c'est-à-dire ce que l'on pense de soi)
- Comparaison du résultat de l'observation avec l'image de soi, ce qui permet de mieux se connaître et d'identifier les points à développer.

L'autoréflexion nous permet d'analyser notre vie à la fois au niveau micro, - et macro. Au niveau macro, nous pouvons évaluer, nous pouvons évaluer la direction générale de notre vie, c'est-à-dire où nous allons, et si nous sommes satisfaits de cette direction? Il est important d'en être conscient car c'est le seul moyen de pouvoir apporter des changements si nécessaire.

À un niveau micro, nous pouvons évaluer nos réactions face aux événements qui nous entourent, tant au niveau privé que professionnel. Cela nous donne l'occasion d'identifier nos forces et nos faiblesses et de nous voir plus clairement.

Exemple:

Maintenant que vous avez acquis de nouvelles connaissances sur les aspects les plus importants à prendre en compte lors du partage d'informations et de la collaboration avec d'autres personnes par le biais des technologies numériques, il est important de vous demander comment vous allez utiliser ces connaissances lors de prestations de conseils en ligne. Il est donc utile de répondre aux questions suivantes:

1. Qu'ai-je appris en suivant le module? / Quelles découvertes ai-je faites?



2. *Qu'est-ce que j'emporte avec moi dans mon cabinet de conseil?*

3. *Quelle est l'impact sur ma façon actuelle et future de conseiller?*

4. *Quelle mesure puis-je prendre demain, sur la base de ce que j'ai appris dans le module?*

2.6. La structure du contenu

Les apprenants doivent être en mesure de voir l'ensemble du tableau et d'y placer les modules de formation qu'ils vont apprendre. Nous y avons veillé en incluant une table des matières et en appliquant la même structure dans tous les modules.

Le tableau en annexe donne un aperçu complet de notre façon de penser.

Nous devons être capables de nous adapter, au moins partiellement, à l'environnement d'apprentissage imposé par un monde en évolution rapide. Il faut savoir que tous les apprenants ne peuvent pas nécessairement passer un temps plus important à étudier en même temps, car tout peut facilement les distraire pendant qu'ils se concentrent. C'est pourquoi il est judicieux de planifier et de structurer le contenu de manière à ce que l'apprenant puisse progresser tout en se déplaçant, même en 5 à 10 minutes. Les vidéos accompagnant les modules ont également été conçues pour être accessibles et faciles à digérer (3-3,5 minutes).

2.7. Fournir à l'apprenant le plus de connaissances possible.

Lors du développement du contenu, nous nous sommes efforcés de couvrir un ensemble d'informations aussi large que possible pour un module donné. Par souci de choix, chaque module est complété par une liste de lectures supplémentaires recommandées. Pour permettre aux étudiants de choisir plus facilement la documentation qui les intéresse, nous avons également rédigé une courte recommandation devant les livres/articles dont le titre n'indique pas immédiatement le contenu.



Exemple:

Suggestions de lectures complémentaires:

1. *Cette leçon TED gratuite, simple et instructive, comprend un questionnaire à choix multiples, des ressources à explorer et un forum de discussion sur le sujet. Alors n'hésitez pas à prendre le temps d'en apprendre davantage sur la façon d'améliorer votre esprit critique*

<https://www.youtube.com/watch?v=dItUGF8GdTw&t=5s>

Dernière mise à jour : May 23, 2022

2. *Une introduction pratique pour ceux qui se forment dans le domaine du développement de carrière, du conseil et de l'accompagnement en évolution professionnelle, ce livre emmènera vos étudiants à travers la théorie établie et émergente et les différents contextes dans lesquels le travail de carrière a lieu, en introduisant les compétences clés, les techniques et les modèles dont ils auront besoin. Des questions professionnelles telles que l'utilisation des technologies numériques soulignent le contexte contemporain du travail de carrière et tout cela est rendu vivant par des études de cas engageantes et des questions de réflexion, mettant en évidence les applications pratiques de ce qui est appris. Reid, H. (2016) Introduction to Career Counselling & Coaching,*

SAGE

Publications

Ltd. https://books.google.hu/books?hl=hu&lr=&id=rwCJCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=critical+thinking+process+in+career+counselling&ots=pCX8olp49h&sig=80A2KGs1zoAf4LACddf15iwQR8&redir_esc=y#v=onepage&q=critical%20thinking%20process%20in%20career%20counselling&f=false

Last downloaded: May 23, 2022

À la fin de chaque module, dans le chapitre "Astuces et conseils ", nous avons inclus des conseils courts, concis et importants pour les apprenants. Nous avons créé dans ces chapitres un ensemble de connaissances qui peuvent être appliquées dans la pratique. Il sera utile de revenir plusieurs fois sur ces chapitres, car ils condensent beaucoup de connaissances et d'expériences pratiques.

Exemple du Module 2

NE PAS FAIRE

CONSULTATION INDIVIDUELLE EN LIGNE



- *enregistrer la consultation sans en informer le client*
- *couper le micro ou éteindre la caméra sans en informer le client*
- *passer des appels téléphoniques avec quelqu'un d'autre pendant la consultation*
- *partager tous les résultats du client, les PPTX, les PDF, les résultats des tests par le biais du chat (il faut utiliser le courrier électronique)*

FAIRE

CONSEIL EN GROUPE EN LIGNE

- *certaines des choses à faire mentionnées ci-dessus pour le conseil individuel s'appliquent également ici*
- *expliquez toutes les règles et les détails techniques dès le début (vue en galerie ou côte à côte, partage de l'écran et des documents, lever et baisser la main, utilisation du chat et des émoticônes, salles de réunion, entrée et sortie, sondages)*
- *indiquez clairement que tout ce qui sera discuté reste dans "LA SALLE" - règles de confidentialité*
- *renommez les participants au cas où ils utiliseraient des abréviations comme : PT ou iPhone, de préférence le prénom suffit*
- *acceptez que les participants n'aient pas tous une caméra allumée (demandez-leur de communiquer verbalement, par le biais d'émoticônes, en levant la main ou par chat)*
- *mettez tous les participants en sourdine et demandez-leur d'éteindre la caméra pendant les pauses pour protéger leur environnement de travail/domicile.*

2.8. Mise en place d'un moyen de communication

Ce n'est peut-être que virtuel, mais nous avons créé une communauté de personnes. Il est important de donner aux apprenants la possibilité de communiquer à la fois avec le formateur et entre eux. En effet, il peut être très stimulant pour un apprenant de discuter de questions professionnelles avec d'autres personnes. L'application web Big Blue Bottom rend cela possible.

Nous avons inséré dans le programme d'apprentissage une partie en face à face, où les apprenants et le tuteur peuvent se rencontrer en face à face ou en ligne. La session en face à face a suivi un programme préétabli. L'ordre du jour est joint.

2.9 Préparation de la session de groupe

Les apprenants ont reçu des travaux à effectuer de manière indépendante à la fin de chaque module. Notre objectif avec cet exercice était de donner aux conseillers d'orientation



professionnelle une première étape pour les aider à commencer à travailler en toute confiance dans l'espace en ligne. Tous les débuts ne doivent pas être difficiles.

Exemple du module 4:

Lors de la préparation de la session de groupe concluant le module, il vous est demandé d'imaginer la préparation de votre propre activité de conseil pour un groupe en ligne. Pour ce faire, pensez à répondre aux questions suivantes:

1. ***Proposer le thème et les objectifs*** du dispositif de cryptage de la sécurité à distance en ligne.

2. ***Proposer les formes et le contenu de la réunion préparatoire*** (ex : Contrôle d'accès, connexions sécurisées)

3. ***Proposer la plateforme (outil) appropriée pour le conseil de groupe en ligne en respectant les principes de protection des données du RGPD.***

4. ***Énumérer les principaux aspects de la confidentialité, de l'éthique et de la protection des données***

2.10. Évaluation de l'atteinte de nos objectifs

C'est une erreur courante de ne pas évaluer l'efficacité d'un cours de formation ou de ne pas demander l'avis des apprenants - un élément obligatoire d'une stratégie d'éducation à long terme. C'est ainsi que l'on s'assure de pouvoir corriger et améliorer le contenu.

Les cinq organisations qui mettent en œuvre le projet ont participé au test. Il a été conçu de telle sorte que chaque organisation a expérimenté le module qu'elle avait développé elle-



même, avec la participation de 6 à 8 professionnels. Ces professionnels étaient des conseillers d'orientation professionnelle, des professionnels des ressources humaines, des mentors, des tuteurs, des professeurs d'université, tous ayant une expérience de l'orientation professionnelle. Le test a été mené dans le même cadre et avec la même structure. (Le ppt de présentation appliqué et l'exemple de tâche sont inclus dans la pièce jointe). Les professionnels qui ont mené cette phase étaient des membres du personnel des organisations chargées de la mise en œuvre, qui avaient de l'expérience dans le domaine de l'orientation professionnelle et qui ont participé à l'élaboration du programme. Il s'agissait de professeurs d'université, de formateurs, de responsables de l'éducation des adultes et de responsables de formation. Le retour unanime des experts impliqués dans ce test était que le programme développé était de haute qualité et qu'aucun changement n'était recommandé. Si des modifications s'avèrent nécessaires, les partenaires examineront et modifieront les parties proposées conformément au calendrier élaboré dans le formulaire de candidature. Lors du développement de tout contenu d'apprentissage, il est très important d'inclure une phase de test et de mettre en œuvre d'éventuelles modifications pour garantir la qualité.

3. Les principes les plus fondamentaux, les caractéristiques et le processus du conseil à distance

Principes éthiques et devoirs des conseillers d'orientation professionnelle dans le cadre du conseil en ligne et hors ligne

Malgré les différences entre le conseil en ligne et hors ligne, les responsabilités des conseillers d'orientation professionnelle ne diffèrent pas, et comprennent :

1. Ces professionnels doivent respecter toutes les lois, instructions légales, réglementations gouvernementales, règles professionnelles, normes et pratiques éthiques applicables.
2. Leur mission principale est d'aider les clients, de travailler dans leur intérêt et de ne pas leur causer de stress et de frustration.
3. Ils doivent promouvoir leurs services de manière appropriée, en respectant les limites de leurs compétences basées, les connaissances, les compétences (personnelles, sociales, méthodologiques et numériques), les expériences pratiques ainsi que les limites du conseil en carrière en ligne.
4. Ils sont chargés de garantir la confidentialité des informations obtenues au cours du déroulement du conseil, y compris les fichiers et les communications électroniques. Avant le début de l'accompagnement, il convient de définir clairement les limites de la confidentialité



et les cas où l'information doit être publiée en fonction des exigences légales ou de la permission du client.

5. Le conseiller doit s'assurer que les outils d'information et de communication utilisés sont conformes aux besoins émotionnels, intellectuels et physiques du client et informer correctement les clients des objectifs, de l'application et des résultats des techniques, des évaluations qui seront utilisées pendant la prestation.
6. Les accords de coopération avec les clients doivent inclure les droits, les tâches et les responsabilités des parties concernées, ainsi que la manière dont les informations privées seront protégées.
7. En cas de nécessité, nous recommandons de consulter des professionnels qualifiés, notamment des avocats.
8. S'assurer que les clients comprennent les objectifs de l'orientation professionnelle et que les conseillers évitent de fournir une thérapie ou d'autres services qu'ils ne sont pas autorisés à offrir. En cas de nécessité, le conseiller doit orienter le client vers des spécialistes (tels que des psychothérapeutes, des travailleurs sociaux, des consultants en entreprise, des avocats, etc.)
9. Les clients doivent également être informés des risques potentiels des communications non sécurisées sur Internet et de la manière dont ils peuvent protéger leurs données. Les conseillers, à leur tour, doivent prendre des mesures pour assurer la confidentialité de toutes les informations transmises par n'importe quel média, en particulier dans l'espace en ligne.
10. Prendre soin de sa propre psycho-hygiène, prévenir la "Zoom fatigue"

La netiquette dans l'espace privé en ligne

La netiquette est un ensemble de principes de comportement social que les utilisateurs d'Internet doivent respecter. Il est important pour vous, en tant que conseiller d'orientation professionnelle, que votre communication en ligne soit claire, compréhensible, polie et professionnelle, ce qui est conforme à la netiquette, c'est-à-dire à l'étiquette Internet. Le respect des règles éthiques en matière de conseil en orientation professionnelle lors du travail avec un client doit également se refléter dans l'espace numérique, indépendamment de l'outil de communication numérique choisi.

La netiquette dans le cas d'un conseiller d'orientation professionnelle commence par la fourniture d'un espace privé en ligne. Dans le monde d'aujourd'hui, chacun peut s'inscrire sur plusieurs réseaux sociaux en tant que personne privée, par exemple Facebook, Twitter, Instagram ; vous pouvez avoir votre propre chaîne YouTube. Il est important d'être conscient



que vous laisserez une empreinte numérique sur le Net, qui peut être visible par un large public, tant pour vos clients que pour vos partenaires commerciaux. Par conséquent, en tant que conseiller d'orientation professionnelle, réfléchissez au contenu que vous publiez, partagez, commentez et dans quelle langue vous commentez les contributions, afin de maintenir votre crédibilité et votre fiabilité. Il est nécessaire d'aider les clients à comprendre l'importance de ces règles pour leur développement personnel et professionnel et de les soutenir dans la gestion de la nétiquette.

En 1994, Virginia Shea a résumé les règles de base générales suivantes pour la communication en ligne dans son livre Netiquette :

1. *N'oubliez pas l'humain.* Nous devons toujours être conscients que nous communiquons également avec des personnes dans l'environnement en ligne. Par conséquent, traitez toujours les autres comme vous attendez que les autres vous traitent.
2. *Adhérez aux mêmes normes de comportement en ligne que celles que vous suivez dans la vie réelle,* surtout lorsqu'il s'agit de faire respecter la loi. Ce qui est inapproprié dans la vie réelle le sera certainement dans l'espace en ligne.
3. *Sachez où vous vous trouvez dans le cyberspace.* Vous pouvez communiquer avec des personnes du monde entier via Internet, et ce qui est acceptable dans un groupe dans un autre peut être disproportionné ou même inadmissible, surtout lorsqu'il s'agit de discussions sur des opinions politiques, sur la religion.
4. *Respecter le temps et la bande passante des autres,* la vitesse et la capacité d'une connexion Internet peuvent varier, afin de ne pas alourdir le réseau en envoyant des fichiers volumineux et inutiles.
5. *Faites-vous bien voir en ligne* (identité virtuelle). Notre réputation dépend de la manière dont vous communiquez. Soyez poli, amical, n'insultez pas les autres. Faites également attention aux droits d'auteur.
6. *Partagez vos connaissances d'expert.* Si vous êtes membre d'un groupe de discussion, partagez votre expertise, votre expérience, vos bonnes pratiques et des contenus utiles.
7. *Help Contribuez à maîtriser les guerres de mots.* La nétiquette n'interdit pas directement l'expression des émotions, mais il est nécessaire de la contrôler dans la communication en ligne.
8. *Respectez la vie privée des autres.* La nétiquette interdit l'accès à des boîtes aux lettres électroniques étrangères sans autorisation, resp. d'autres profils et leur utilisation abusive.



9. *N'abusez pas de votre pouvoir.* Les administrateurs, les modérateurs, les administrateurs de serveur avec des droits d'accès spéciaux qui ont accès à plusieurs et aussi à des données sensibles ne doivent jamais abuser de leur pouvoir et de leurs connaissances.
10. *Soyez indulgent envers les erreurs des autres.* Il faut être tolérant envers les autres utilisateurs. Vous pouvez leur rappeler les erreurs potentielles.

4. Quelles sont les compétences, attitudes et aptitudes des conseillers en orientation professionnelle?

Nous avons dressé une liste des caractéristiques qu'un conseiller en orientation professionnelle devrait idéalement posséder.

4.1. Compétence profile

Compétences personnelles

Les compétences personnelles sont des aptitudes de base qui vous permettent de construire activement votre propre vie. Elles sont fortement ancrées dans l'être humain, et peuvent parfois représenter des traits de personnalité.

- Conscience professionnelle
- Fiabilité
- Motivation
- Persévérance
- Auto-management
- Conscience de soi (connaissance de ses forces et faiblesses, de ses limites, conscience de ses émotions, connaissance de ses capacités et possibilités, volonté et capacité de surmonter les obstacles...)
- Confiance en soi
- Maîtrise de soi
- Capacité à réfléchir sur soi-même (autoréflexion), capacité à s'évaluer et à se perfectionner.
- Capacité à innover
- Flexibilité
- Indépendance
- Adaptabilité



- Endurance and durabilité
- Enthousiasme
- Responsabilité individuelle
- Volonté de se perfectionner
- Décider en toute indépendance

Compétences méthodologiques

Dans le cadre des compétences méthodologiques, nous comprenons la manière dont les personnes traitent les missions et les problèmes qui leur sont confiés. De solides compétences méthodologiques permettent de travailler avec des objectifs de manière globale et efficace. Certaines compétences méthodologiques peuvent également inclure en partie des compétences professionnelles.

- Gestion du temps
- Planification du travail
- Travail systématique
- Organisation du travail
- Travailler de manière transparente
- Acquisition et mise en œuvre de connaissances professionnelles - planifiées, systématiques, axées sur les objectifs, développement du processus d'apprentissage personnel
- Développer des solutions créatives
- Accepter, utiliser et mettre en œuvre de nouvelles informations, connaissances et innovations.
- Perception des relations, conscience du contexte, capacité à reconnaître les problèmes et à les résoudre de manière responsable
- Prise en compte des risques et des opportunités

Compétences sociales

Les compétences sociales indiquent la capacité des individus à comprendre les autres. Les compétences sociales servent à interagir et à comprendre les autres et constituent la base de la construction, de la création et de l'entretien de relations (par exemple également en groupe).

- Facilité de communication
- Empathie, écoute des autres, anticipation de leurs besoins,
- Capacité à travailler en équipe, capacité à coopérer, coopération, capacité d'adaptation
- Capacité à stimuler le développement personnel des autres, encouragement, soutien
- Capacité à faire un usage positif des différences entre les personnes



- Capacité à faire face aux conflits, à les résoudre, à les gérer
- Volonté de changer, capacité d'accepter les changements, capacité de trouver seul de nouvelles approches.
- Loyauté
Esprit d'initiative
- Capacité à prendre des responsabilités dans un groupe
- Capacité à établir rapidement des relations
- Capacité à s'engager
- Capacité à créer des liens émotionnels positifs

Compétences numériques

Selon les personnes qui ont répondu, les compétences numériques suivantes sont les plus importantes pour la réussite du conseil:

- Naviguer, rechercher et filtrer des données, des informations et des contenus numériques
- Interagir par le biais des technologies numériques
- Partager par le biais des technologies numériques
- Protection des données personnelles et de la vie privée

4.2. Attitudes et compétences

Attitudes:

- Engagement et manifestation de l'attitude d'accompagnement

Le conseiller d'orientation professionnelle participe en tant que facilitateur au processus d'auto-compréhension du client, plutôt que de faire accepter sa propre opinion. Il considère le client comme un partenaire égal, l'écoute attentivement et soutient ses expressions individuelles, sans préjuger ni critiquer.

- Empathie

Le conseiller d'orientation professionnelle peut faire preuve d'empathie à l'égard de la situation du client - il essaie de se mettre sur la même longueur d'onde que le client, de comprendre sa façon de penser, ses questions, ses problèmes.

Le point principal du comportement empathique est de comprendre les sentiments de l'autre personne et de lui donner le feedback le plus précis possible. Ainsi, l'une des caractéristiques les plus importantes de l'empathie est la reconstitution, tandis que l'autre est le feedback (verbalisation). Cette dernière signifie que nous ne nous contentons pas d'écouter passivement l'autre personne, mais que nous comprenons également ce qu'elle ressent, ce qu'elle pense et ce que ses sentiments et ses pensées signifient pour elle. Dans le cadre de



cette compréhension, nous trions, structurons, "traitons" et rapportons les informations (verbales et non verbales).

- L'authenticité

Le conseiller d'orientation professionnelle représente de manière authentique le processus d'accompagnement et le rôle qu'il assume.

Le conseiller d'orientation professionnelle authentique:

- a une vision réaliste.
- Il s'accepte lui-même, ainsi que les autres personnes.
- Il prend les choses en considération, et il peut aussi agir si cela est nécessaire
- Il a un sens de l'humour sain et non hostile.
- Il est ouvert pour apprendre de ses propres erreurs.
- Il est conscient de ses propres motivations et émotions.
- Il est capable de communiquer de manière assertive. (il est capable d'exprimer ses pensées de manière libre et compréhensible, et aussi d'écouter les autres).
Il suit régulièrement l'actualité et se documente pour se perfectionner continuellement.

Si un conseiller d'orientation professionnelle le juge nécessaire dans une situation donnée, il s'engagera dans une démarche honnête d'auto-divulgateur, en parlant au client de ses propres dilemmes professionnels et des raisons de sa décision..

- Responsabilité

Le conseiller d'orientation professionnelle assume la responsabilité de son propre travail, du bon niveau de son travail et de la mise en place de possibilités d'apprentissage individuel dans le cadre de celui-ci.

La responsabilité implique que la personne soit capable d'anticiper les conséquences de ses actions. La prise de responsabilité est liée à un sens élevé de l'auto-efficacité, c'est-à-dire à la conviction d'une personne que les événements dépendent d'elle plutôt que des autres ou des circonstances extérieures. La prise de responsabilité implique une attitude responsable vis-à-vis des activités et des événements. Si une personne est capable d'assumer des responsabilités et de se comporter de manière responsable, elle est alors capable de prendre des décisions et d'agir activement dans une situation donnée sur la base de son propre système de valeurs.

Les facteurs impliqués dans la prise de responsabilité ::

- La confiance en soi
- Autocontrôle (le conseiller d'orientation professionnelle surveille constamment son propre comportement et sa participation à la mise en œuvre du conseil individuel et du travail de groupe).



- L'auto-évaluation (un conseiller d'orientation professionnelle qui s'auto-évalue correctement est en mesure de s'affranchir des critiques négatives externes et peut donc plus facilement se concentrer sur l'objectif et sur sa mise en œuvre, sur sa réalisation)

- Attitude managériale

Le conseiller d'orientation professionnelle peut gérer le conseil individuel et le travail de groupe de manière active et ciblée. Il est capable de résoudre les problèmes qui pourraient éventuellement interférer avec le processus d'apprentissage commun et individuel.

- Il ne fait pas de promesses qu'il juge irréalisables ou impossibles à tenir, et n'attend pas non plus de son client qu'il le fasse.
- Il tient ses promesses et il gagne la confiance de ses clients.
- Il gère correctement le temps dont il dispose.

Compétences:

- Capacité d'auto-réflexion

Le conseiller d'orientation professionnelle reconnaît les conséquences de son propre comportement, tant dans le cadre de l'orientation individuelle que dans celui du processus de groupe! Il est capable d'utiliser ce qui s'y est passé même pour son propre développement personnel.

Le conseiller d'orientation professionnelle est capable d'analyser son travail, il sait ce qu'il fait, pourquoi et comment il le fait. Il ne se contente pas de la simple routine, c'est-à-dire du fait que "c'est la façon dont on le fait habituellement", mais même pas du fait que "ça a déjà marché avant". Le "conseiller réflexif" contrôle, évalue et modifie constamment les méthodes utilisées. La capacité à réfléchir, c'est-à-dire à observer, analyser et évaluer, est la pierre angulaire de son travail. C'est la capacité d'auto-réflexion du conseiller d'orientation professionnelle qui lui permet de voir ses propres lacunes et de guider consciemment son propre développement professionnel.

Le comportement réflexif implique également de nommer et d'analyser les émotions perçues au cours du processus. Si cela devient une pratique, cela conduit au développement de l'intelligence émotionnelle.

- Fermeté

Le conseiller d'orientation professionnelle est capable de respecter et de faire respecter les cadres opérationnels et temporels, afin de garantir un travail individuel et collectif ciblé. Il maintient le processus sur la bonne voie si le client est trop bavard.

- Compétences d'animateur

Il est capable de garder les processus de groupe sous contrôle constant, comme suit :

- Il planifie l'agenda du travail de groupe, la structure adéquate de l'équipe



- Il s'assure que les participants reçoivent les informations appropriées et il garantit le bagage technique nécessaire pour travailler ensemble.
 - Il guide et dirige le travail commun, tout en restant totalement impartial.
 - Il aide à fixer et à comprendre les objectifs individuels et collectifs.
 - Il augmente l'activité des participants en facilitant la récupération et l'organisation des idées.
 - Il identifie les difficultés et aide à les résoudre.
 - Il reconnaît les conflits et aide à se comprendre et à trouver un consensus.
 - Il vous aide à trouver des solutions qui fonctionnent.
 - Il augmente la responsabilité et la motivation des participants dans la mise en œuvre ultérieure des solutions trouvées.
- Il enregistre, résume et conclut le travail de groupe.

- Compétences en matière de communication

Le conseiller d'orientation professionnelle est capable de communiquer de manière efficace, en donnant aux clients le feedback et le renforcement positif dont ils ont besoin. Il est capable de soutenir l'auto-réflexion des participants en posant de bonnes questions qui stimulent une réflexion plus profonde et les aident à faire remonter à la surface leurs émotions et leurs pensées.

- Conscience de la situation, flexibilité

Le conseiller d'orientation professionnelle sait reconnaître, parmi les exercices et les messages qu'il a prévus, ceux qui fonctionnent et ceux qui ne fonctionnent pas, tant individuellement qu'en groupe. Si nécessaire, il modifie la tâche ou change de ton.

- Maîtrise des émotions

Le conseiller d'orientation professionnelle est capable de reconnaître ses propres émotions et de façonner consciemment ses réactions.

- Etablir un climat de confiance

Un conseiller d'orientation professionnelle peut instaurer un climat de confiance chez ses clients, créer un espace pour une exploration honnête de soi dans le cadre de l'apprentissage par l'expérience, et faciliter la connexion.

- Lâcher prise

Malgré ses plus grands efforts pour réussir, un conseiller d'orientation professionnelle peut subir des influences externes ou internes indépendantes de sa volonté, qu'il perçoit comme un échec. Il doit être capable de les traiter et de les transformer en expériences qui lui permettent d'aller de l'avant.

- Intégration des connaissances théoriques et pratiques, mise en pratique de la théorie



Le conseiller d'orientation professionnelle est capable de représenter les attitudes développées pendant la formation et d'appliquer les connaissances et les compétences acquises dans le travail avec les clients.

5. Programme de formation par apprentissage mixte

Ce programme aide les conseillers d'orientation professionnelle à renforcer leurs propres compétences en matière de coaching numérique. Le programme se compose de quatre modules, chacun ayant une durée de travail de 8 heures :

- Naviguer, rechercher et filtrer des données, des informations et des contenus numériques.
- Interagir grâce aux technologies numériques
- Partager grâce aux technologies numériques
- Protéger les données personnelles et la vie privée

Le programme COMPASS est conçu comme un programme modulaire d'apprentissage mixte. Chaque module consiste en une étude en ligne combinée à une session en face à face au cours de laquelle les expériences d'apprentissage sont partagées et discutées avec les autres participants au programme. Le programme est conçu pour être conforme au Cadre européen des certifications (CEC) au niveau 6. Cela signifie que les participants sont censés travailler en tant que conseillers d'orientation professionnelle à un niveau professionnel.

5.1. Programme de formation

The COMPASS training curriculum contents 4 Modules:

5.1.1. Module 1. Navigation, recherche et filtrage de données, d'informations et de contenus numériques

Lors de la navigation, de la recherche et du filtrage de données, d'informations et de contenus numériques, il est important de savoir où et comment trouver et filtrer des contenus fiables et pertinents pour le conseil en ligne sur Internet. Compte tenu de l'énorme surcharge d'informations disponibles, cela est plus facile à dire qu'à faire. C'est pourquoi ce module vous donne quelques pistes pour relever ce défi.

Les conseillers en orientation professionnelle doivent avoir des connaissances étendues et actualisées, ce qui est impossible sans Internet. Savoir quels établissements de formation recommander aux clients et connaître l'éventail des formations, l'état actuel du marché du



travail, les employeurs potentiels et l'échelle des salaires dans un domaine donné exigent de rechercher, filtrer et évaluer les informations.

L'objectif de ce module en ligne est d'aider les conseillers d'orientation professionnelle dans leur travail quotidien à naviguer sur Internet avec assurance et efficacité et à répondre aux questions sur les outils en ligne.

Après avoir étudié ce module, le conseiller d'orientation professionnelle devrait être capable de :

1. Parcourir, rechercher et filtrer efficacement des informations en ligne:
 - accéder à l'information en ligne et la rechercher
 - définir les besoins en information
 - trouver des informations pertinentes
 - sélectionner efficacement des sources d'information
 - naviguer parmi les sources en ligne
 - développer des stratégies d'information personnelles

2. Évaluer la qualité de l'information:
 - collecter, traiter, comprendre et évaluer l'information de façon critique
 - appliquer la critique des sources
 - reconnaître les sources non authentiques et les contenus pseudo-scientifiques

Structure du module

- *Notions de base de la navigation et de la recherche, comment filtrer : requêtes, utilisation efficace du navigateur et recherche Google*

Voyons comment Google, le plus grand moteur de recherche, fonctionne, ce qu'il fait pour se maintenir à jour et, comme il l'a toujours dit depuis le début, "pour être en mesure de fournir des résultats pertinents".

- *Comment Google fonctionne-t-il et pourquoi est-il efficace?*

Le contexte technique du fonctionnement de Google..

- *Esprit critique*

L'esprit critique est la capacité à distinguer les faits de la fiction, à se faire une opinion sur un sujet ou un thème. La question principale n'est pas le processus de recherche d'informations, mais plutôt ce que chaque personne fait des informations qu'elle trouve.

- *Fiabilité de l'expert*

Comment décider si une source est fiable ? Si le conseiller en orientation professionnelle, en tant qu'expert, est informé par des sources qui ne sont pas fiables, sa crédibilité sera



également perdue. S'il partage involontairement des fake news, des informations pseudo-scientifiques ou des connaissances périmées, il devient peu sérieux aux yeux de ses clients et de la communauté professionnelle. Par conséquent, la critique de la source devrait faire partie du travail quotidien des conseillers en orientation professionnelle.

- *Astuces et conseils pour le conseil en ligne*

Dans cette section, quelques conseils, outils et méthodes importants sont présentés pour aider les conseillers en orientation professionnelle et/ou leurs clients à se sentir en confiance dans leur approche des sources de données en ligne.

5.1.2. Module 2. Interaction avec les technologies numériques.

Lorsque vous proposez un conseil en ligne, il est important de pouvoir choisir et utiliser les bons outils de communication numérique en fonction de vos besoins en matière de conseil. Ce module vous fournira des informations de base sur la communication et les interactions en ligne dans les conditions du 21^{ème} siècle, un aperçu des outils de communication en ligne les plus fréquemment utilisés, la sélection d'outils en ligne adaptés et les possibilités d'application de ces outils dans le cadre du conseil en orientation professionnelle en ligne. Le respect des règles éthiques du conseil en orientation professionnelle lors du travail avec un client doit également se refléter dans l'espace numérique, quel que soit l'outil de communication numérique choisi. Par conséquent, nous vous présenterons également les règles les plus importantes de la netiquette.

Après avoir étudié ce module, le conseiller en orientation professionnelle devrait être capable de :

- obtenir des informations de base sur la communication et les interactions en ligne dans les conditions du 21^{ème} siècle,
- obtenir une vue d'ensemble des outils de communication en ligne les plus fréquemment utilisés,
- sélectionner les outils en ligne appropriés et les possibilités d'application de ces outils dans l'orientation professionnelle en ligne,
- utiliser les règles les plus importantes de la netiquette.

Structure du module

- *Les bases de la communication et de l'interaction*

En raison du rapide développement technologique et de l'expansion d'Internet, les technologies en ligne sont devenues un important canal de communication et ont également fait leur apparition dans le domaine de l'orientation professionnelle. Pour le conseiller, cela



signifie non seulement apprendre à communiquer avec le client à l'aide d'outils en ligne, mais aussi synthétiser le contenu utilisé, le sauvegarder, tenir une base de données des clients avec leurs résultats et suivre la solution des plans d'action. Par conséquent, il est nécessaire de se familiariser avec les bases de la communication en ligne, avec les avantages et les inconvénients des temps synchrone et asynchrone, avec les quatre fonctions de base des technologies de l'information et le cadre général des sept compétences - "Les sept C de la culture numérique de la carrière".

– *Aperçu des outils de communication en ligne*

Un aperçu structuré des outils de communication en ligne (synchrone, asynchrone, outils de marketing en ligne) permettra aux professionnels de l'orientation professionnelle d'obtenir les informations nécessaires à la sélection adéquate des outils de communication en ligne pour l'objectif visé.

– *Choisir le bon outil de communication*

Le choix d'un outil approprié dépend du rôle, des objectifs, des groupes cibles, des possibilités techniques et des compétences du conseiller, mais aussi du client, du nombre de clients concernés (individu, groupe, masse) et de la durée prévue pour le conseil. Par conséquent, il est important que le professionnel connaisse les différentes possibilités d'outils individuels et, en même temps, surtout dans le cas d'un conseil individuel, qu'il prenne en compte les options du client et choisisse une application en ligne qui soit également adaptée au client en raison de ses besoins, de ses capacités techniques et de ses compétences numériques..

– *Utilisation des outils de communication numériques : notions de base*

Le contenu et les formes de prestations de conseil en orientation professionnelle dépendent des besoins et des problèmes des clients. Une partie essentielle de l'orientation professionnelle est l'information professionnelle (sur soi-même, le monde du travail, le marché de l'emploi, les possibilités de formation), l'utilisation de bases de données d'information sous forme imprimée ou numérique. Le conseil en orientation professionnelle individuel et collectif peut être mis en œuvre par le biais d'outils en ligne de communication synchrone et asynchrone, en tenant compte des techniques recommandées..

– *L'importance de la netiquette*

Le respect des règles éthiques en matière de conseil en orientation professionnelle lors du travail avec un client doit également se refléter dans l'espace numérique, indépendamment de l'outil de communication numérique choisi. Il est important pour un conseiller en orientation professionnelle que sa communication en ligne soit claire, compréhensible, polie et professionnelle, conformément à la netiquette.



– *Principes éthiques et devoirs des conseillers en orientation professionnelle dans le cadre du conseil en ligne et hors ligne*

Il n'y a pas de différences significatives entre le conseil en orientation professionnelle traditionnel et en ligne dans le domaine des principes éthiques, mais il est toujours utile de les rappeler. Il est nécessaire que les conseillers suivent des codes d'éthique dans l'exercice de leurs activités.

– *Astuces et conseils pour le conseil en ligne*

Cette section présente quelques conseils, outils et méthodes importants pour aider les conseillers à se sentir à l'aise dans l'utilisation des outils en ligne dans le cadre de leur prestation de conseil individuelle et collective.

5.1.3. Module 3. Partage et collaboration à l'aide des technologies numériques

Sur un marché du travail en perpétuel changement, les employés participent de manière optimale lorsqu'ils apprennent à anticiper et à s'adapter à ce changement continu. Pour anticiper le changement, il faut non seulement être attentif au moment présent, mais aussi à l'avenir et à ce qui nous attend.

Ce module vise à aider les adultes à développer leurs compétences numériques afin d'accroître leur capacité à utiliser le coaching en ligne dans leur pratique. Le travail en ligne ou hybride est encore inconnu pour de nombreux professionnels mais deviendra de plus en plus important à l'avenir. En accompagnant les salariés, les conseillers d'orientation professionnelle apportent une contribution importante à l'employabilité durable de la main-d'œuvre. Il est donc important pour eux de suivre les évolutions technologiques et de les inclure dans leur répertoire lorsqu'ils accompagnent des clients (Barnes et al., 2020). Dans le même temps, le travail des conseillers progresse de plus en plus vers des méthodes de travail soutenues par la technologie. Ce qui demande notre développement personnel sur le sujet de la technologie. Plus précisément, dans notre travail, nous invitons de plus en plus les clients à se connecter par le biais de la technologie. Nous créons des appels vidéo, nous invitons les clients à partager des documents, ou encore nous réfléchissons avec d'autres professionnels aux questions des clients. Être capable de sélectionner et d'utiliser divers outils de partage et de collaboration est donc une compétence technologique nécessaire pour tous les conseillers en orientation professionnelle.

L'intégration des nouvelles technologies numériques dans le travail du conseiller ne se limite pas à l'adoption de compétences technologiques ou à la compréhension des fonctionnalités.



Elle nécessite également la volonté du professionnel d'accepter les changements personnels nécessaires pour acquérir ces compétences technologiques. (Barnes e.a., 2020).

Après avoir étudié ce module, le conseiller en orientation professionnelle devrait être capable de :

Le professionnel devrait avoir développé ses compétences en matière de partage numérique et de collaboration et ainsi augmenté sa confiance dans la pratique du coaching en ligne dans son propre environnement de travail. En plus d'adopter et d'intégrer les nouvelles technologies numériques dans son travail d'orientation professionnelle, le conseiller sera également prêt à accepter les changements personnels nécessaires pour acquérir ces compétences technologiques, et à agir en conséquence.

Structure du module

- *Développer des compétences en matière de culture numérique*

Il est important pour ces professionnels de pouvoir utiliser un large éventail d'outils numériques, car leurs clients apprennent de différentes manières, ce qui rend l'utilisation de certains outils numériques plus utile que d'autres.

- *Les bases du partage d'informations en ligne*

Ce chapitre traite des aspects à prendre en compte pour choisir l'outil de partage d'informations le plus approprié à utiliser par le conseiller et son client dans une situation donnée.

- *Aperçu des outils de partage en ligne*

Dans ce chapitre, une vue d'ensemble des outils de partage en ligne les plus utilisés est fournie et discutée.

- *Les bases de la collaboration en ligne*

Ce chapitre traite des aspects à prendre en considération pour choisir l'outil de collaboration en ligne le plus approprié pour le conseiller et son client dans une situation donnée.

- *Aperçu des outils de collaboration en ligne*

Ce chapitre présente et analyse les outils de collaboration en ligne les plus utilisés.

- *Présentation des outils de planification de la collaboration en ligne*

Ce chapitre présente une vue d'ensemble des outils les plus utilisés pour planifier la collaboration en ligne.



- *Choisir le bon outil pour le partage ou la collaboration en ligne*

Ce chapitre aborde les questions auxquelles il faut répondre pour pouvoir choisir le bon outil en ligne pour le partage, la collaboration ou la planification.

5.1.4. Module 4. Protection des données personnelles et de la vie privée

La fiabilité des services et des systèmes des technologies de l'information et de la communication est cruciale pour la société numérique dans laquelle nous vivons, mais cette fiabilité n'est pas possible sans outils et technologies de renforcement de la vie privée, ni sans cadres de gestion des risques qui garantissent le respect de la vie privée, la protection des données et la sécurité des identités numériques.

En outre, chacun détient des informations personnelles sur les autres. La vie privée de chaque personne dépend donc de manière critique de l'interaction de multiples acteurs. À l'ère de l'intégration des technologies, cette interdépendance de la protection des données devient une menace majeure pour la vie privée.

De nombreux conseillers d'orientation professionnelle qui ne sont pas familiarisés avec les questions de sécurité des données peuvent ne pas comprendre comment une simple erreur de leur part peut entraîner une violation des données qui expose les données personnelles que vous êtes chargé de protéger.

Toutefois, cette dépendance croissante à l'égard de la technologie entraîne également de nouvelles formes de risques et d'exposition pour les citoyens, les économies et les administrations, et a rendu nécessaire l'instauration de droits en matière de protection des données.

Ce module vise à fournir des connaissances et des compétences permettant d'évaluer les idées, les méthodes et les procédures relatives aux données personnelles et à la vie privée, de pouvoir analyser les enjeux de la sécurité des données personnelles et de pouvoir choisir des stratégies et des tactiques pour garantir la sécurité des données personnelles.

Après avoir étudié ce module, le conseiller en orientation professionnelle devrait être en mesure de :

Structure du module

- *Pourquoi la protection des données est-elle nécessaire?*

Vous demanderez à vos clients de vous fournir un certain nombre de données personnelles qui seront enregistrées électroniquement et conservées dans une base de données. Vous



devrez indiquer aux personnes que les informations qu'elles fourniront sont le minimum nécessaire pour donner des conseils et une orientation professionnelle.

- *Données personnelles*

Depuis le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) régit le traitement des données personnelles au sein de l'Union européenne. La confidentialité des données n'est peut-être pas votre sujet préféré, mais le respect des règles est de la plus haute importance. Ce chapitre traite des aspects qui doivent être pris en considération lorsque vous travaillez avec des conseillers.

- *Comprendre les 6 principes de protection des données du RGPD*

Ce chapitre offre les informations sur les 6 principes de protection des données que les conseillers doivent suivre.

- *Cadre éthique pour les professions du conseil*

Ce chapitre met en évidence les valeurs fondamentales que les professionnels du conseil doivent suivre.

- *La protection des données*

Les principes de sécurité à distance, ainsi que les directives pour des connexions sécurisées lors du travail à distance sont abordés dans cette section.

- *Confidentialité, éthique et protection des données*

Ce chapitre met en évidence les principes fondamentaux de la confidentialité, de l'éthique et de la protection des données que les professionnels du conseil doivent suivre : données sensibles, minimisation et conservation des données, diligence raisonnable pour les collaborateurs tiers, ainsi que le droit à l'oubli.

- *La vie privée en tant que contrat social et la protection des données et de la vie privée dans le cadre du travail en ligne.*

La vie privée en tant que contrat social - ou accord mutuellement bénéfique au sein d'une communauté sur la manière dont les informations sont utilisées et partagées - est abordée dans ce chapitre.



5.2. Contenus pédagogiques

Les modules sont indépendants afin de permettre aux participants de se concentrer sur les sujets qui les intéressent. Le contenu est conçu pour être utilisé individuellement, dans des cours d'e-learning ou d'apprentissage mixte, ainsi que dans des formations en face à face. Chaque module contient 1 vidéo, des fichiers texte et des exercices liés aux sujets.

Les scripts

Le point de départ de chaque vidéo est le script. Le travail d'écriture a été réparti entre tous les partenaires du projet. Nous avons décidé que la vidéo ne devait pas durer plus de 3 ou 3,5 minutes. Pour ce faire, les scripts doivent tenir sur une page maximum, soit environ 500 mots. Il a été demandé aux auteurs des scripts de ne pas faire de copier-coller à partir d'Internet et d'être vraiment précis dans leur rédaction afin d'être complets et concis.

The videos

Les vidéos transmettent aux apprenants des informations utiles strictement liées au contenu du module. Les éléments visuels des vidéos ont été créés par le partenaire LENO, sur la base de scripts préparés par les autres partenaires du projet. Les partenaires ont préparé le fichier audio dans leur langue nationale, que LENO a inséré sous le matériel visuel.

Fichiers texte

Le partenariat a traité le contenu pédagogique dans des fichiers texte, ce qui constitue la façon dont la plupart des informations sont transmises. Les fichiers texte contiennent également des questions de quiz et des exercices pour préparer le travail de groupe. Leur contenu a été décrit ci-dessus.

Documentations recommandées

Si un apprenant a besoin de plus d'informations ou souhaite approfondir ses connaissances dans un domaine particulier, un recueil de documentation est disponible à la fin de chaque module.



5.3. Plate-forme d'apprentissage en ligne

Cette section a pour objectif de vous aider à vous familiariser avec le fonctionnement de la plate-forme . La plateforme COMPASS vous aidera à améliorer vos compétences de conseiller en ligne..

Conditions techniques

La plate-forme numérique COMPASS est basée sur le système de gestion de l'apprentissage Moodle, un logiciel libre. Vous pouvez télécharger le logiciel sur votre propre serveur web ou demander à l'un des partenaires Moodle de vous aider. Tout le monde peut adapter, étendre ou modifier Moodle pour des projets commerciaux ou non commerciaux sans frais de licence.

Moodle est accessible sur le web et peut donc être consulté de n'importe où à travers le monde. Avec une interface par défaut compatible avec les téléphones portables et la compatibilité entre navigateurs, le contenu de la plateforme Moodle est facilement accessible et cohérent sur différents navigateurs et appareils.

Engagés à préserver la sécurité des données et la vie privée des utilisateurs, les contrôles de sécurité sont constamment mis à jour et mis en œuvre dans les processus de développement et les logiciels de Moodle pour se protéger contre les accès non autorisés, la perte de données et les abus. Moodle peut être facilement déployé sur un cloud ou un serveur privé sécurisé pour un contrôle total.

Cependant, vous pouvez également utiliser un autre logiciel d'apprentissage que Moodle. Vous devez simplement vous assurer qu'il est accessible, facile à utiliser et qu'il transmet bien les points d'apprentissage.

Enregistrement des utilisateurs

Afin d'accéder au cours, vous devez prendre une minute pour vous inscrire. Suivez les instructions dans la partie "digital training corse" du site web : www.erasmus-compass.eu.

Si vous avez des difficultés à vous connecter, il se peut que vous ayez saisi un nom d'utilisateur ou un mot de passe incorrect. Sur la page d'accueil, cliquez sur "Vous avez oublié votre nom d'utilisateur et votre mot de passe ?" sous le bouton "Connexion". Pour réinitialiser votre mot de passe, indiquez votre identifiant ou votre adresse électronique. Si le système la trouve dans la base de données, vous recevrez un e-mail à l'adresse électronique que vous avez dans votre profil. L'e-mail contiendra des instructions sur la procédure à suivre pour se connecter avec succès. Une fois connecté, vous avez la possibilité de changer le mot de passe.

Plate-forme

L'une des fonctionnalités souhaitées de la plate-forme d'apprentissage en ligne COMPASS est également d'être une plate-forme de travail collaboratif, y compris des webinaires. Ceux-ci



doivent permettre un partage facile et une discussion en ligne pour des groupes d'apprentissage distants, avec ou sans l'intervention d'un tuteur.

À cette fin, BigBlueButton - un système de conférence web à code source ouvert pour l'apprentissage en ligne - est intégré à la plate-forme. Son objectif est de permettre aux enseignants/formateurs de dispenser des cours en ligne en direct, et une collaboration de groupe avec des étudiants distants. Lors de la sortie de la plateforme (février 2023), BigBlueButton prend en charge le partage en temps réel de diapositives (y compris le tableau blanc), d'audio, de vidéo, de chat, d'emojis . Vous pouvez également enregistrer tout le contenu pour le lire ultérieurement..

Après s'être connecté sur la page d'accueil de la plateforme, l'apprenant peut choisir la langue dans laquelle il s'exprime : Allemand, anglais, français, hongrois, néerlandais, slovaque.

Sur la page de destination, vous pouvez également trouver une barre d'outils de navigation :

Navigation

- Mes cours
- Accueil du site
- Pages du site
- Mes cours
- Naviguer
- Interagir
- Partager
- Protéger

Par exemple, en cliquant sur le bouton "Mes cours", l'apprenant peut voir où il en est dans chaque module, combien de % il a atteint dans le module d'apprentissage.

Contenus

Sur la page d'accueil de la plateforme, vous verrez immédiatement 4 modules. Une fois que vous avez choisi le module que vous souhaitez traiter, vous pouvez accéder au manuel en ligne en cliquant sur "Cours". L'apprentissage peut être interrompu et repris à tout moment si votre emploi du temps le nécessite. L'ordre dans lequel les modules sont traités n'est pas précisé. Si l'utilisateur n'est intéressé que par la protection des données, il suffit de cliquer sur le bouton "Cours" dans le module "Protection".

Chaque module commence par une vidéo. Après avoir regardé la vidéo, vous pouvez faire apparaître le format pdf et trouver les informations dans des chapitres bien structurés. Chaque chapitre comprend des questions de quiz, des questions d'"autoréflexion" et une partie "Préparation de la session de groupe". Dans la partie "Lectures complémentaires", les apprenants se voient recommander des ouvrages, suivis de la partie "Astuces et conseils". Si l'apprenant souhaite télécharger le module complet dans un seul document, il a également la



possibilité de le faire. C'est un grand avantage si vous voulez apprendre hors ligne, ou si vous voulez l'avoir à portée de main dans votre propre bibliothèque pour une utilisation ultérieure. En descendant après la section "Feedback", dans la section "Forum", le BigBlueButton est disponible avec la salle de protection.

5.4. Test pilote et évaluation du programme de formation

En novembre et décembre 2022, le programme COMPASS a été testé par tous les partenaires du projet. Dans ce rapport d'évaluation, les résultats du test sont présentés.

L'évaluation du programme de formation a eu lieu par le biais de :

- a) D'une discussion sur la structure, le contenu et la facilité d'utilisation du programme de formation pendant les sessions de groupe.
- b) Un questionnaire évaluant le contenu de chaque module et du LMS correspondant.
- c) Un questionnaire évaluant le contenu de chaque session de groupe et l'opinion générale concernant le module.

Le questionnaire relatif au contenu du module et du LMS comprenait 7 questions :

1. Quel module avez-vous testé ?
2. Quelle est votre opinion sur le contenu du module (pertinence, qualité, exhaustivité) ?
3. Quelles sont vos suggestions d'amélioration ?
4. Quelle est votre opinion sur le contenu de la plateforme d'apprentissage (pertinence, qualité,accessibilité)
5. Quelles sont vos suggestions d'amélioration ?
6. Allez-vous utiliser ce que vous avez appris dans ce module dans votre travail professionnel?
7. Quels éléments du module utiliserez-vous dans votre travail professionnel ?This questionnaire was sent to the pilot participants before the concluding group session was held.

Le questionnaire relatif au contenu de la session de groupe et à l'impression générale concernant le module comprenait 6 questions:

1. Quel module avez-vous testé ?
2. La session de groupe était-elle une session en ligne ou une session en face à face ?



3. Quelle est votre opinion générale sur la session de groupe organisée (structure, pertinence, exhaustivité)?
4. Quelles sont vos suggestions d'amélioration?
5. Quelle est votre opinion générale sur ce module?
6. Quelles sont vos suggestions d'amélioration?

Ce questionnaire a été envoyé aux participants du projet pilote après la dernière session de groupe. En raison des restrictions du Covid, certaines sessions de groupe se sont déroulées en ligne tandis que d'autres ont eu lieu sur place.

L'évaluation a été réalisée parmi les 30 participants au test, 6 par chaque pays partenaire. Chaque partenaire a piloté le module qu'il a lui-même développé. Leno Consulting étant responsable de la production vidéo et non du développement du programme, le contenu du module 4 a été testé dans deux pays partenaires (Allemagne et France).

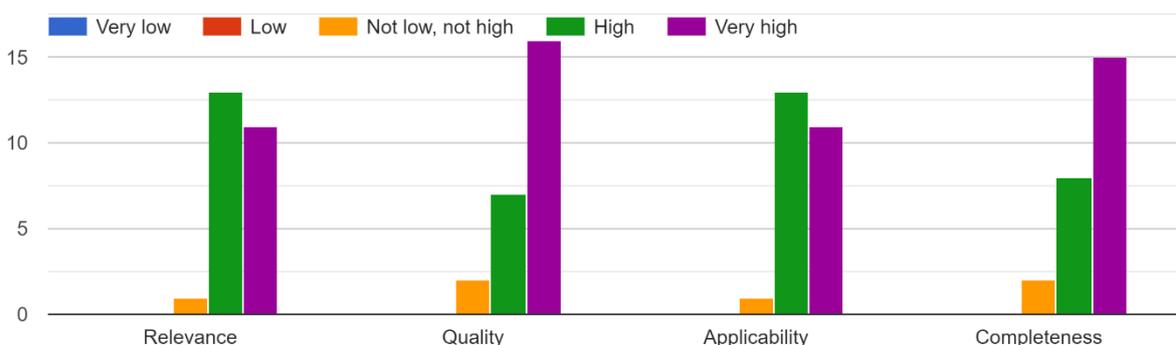
Résultats de l'évaluation des modules et du LMS

Le programme

Les participants au test ont été invités à donner leur avis sur la pertinence, la qualité, l'applicabilité et l'exhaustivité du programme. Les participants ont été (très) positifs sur tous les aspects, notamment en ce qui concerne la qualité et l'exhaustivité des contenus. Le programme a également été considéré comme très pertinent et applicable dans la pratique.

Parmi les suggestions d'amélioration, il a été recommandé d'inclure davantage de vidéos, d'études de cas et d'exercices pratiques. Les répondants ont été très positifs sur la façon dont le programme était structuré.

2. What is your opinion on the contents of the module? (relevance, quality, applicability, completeness)



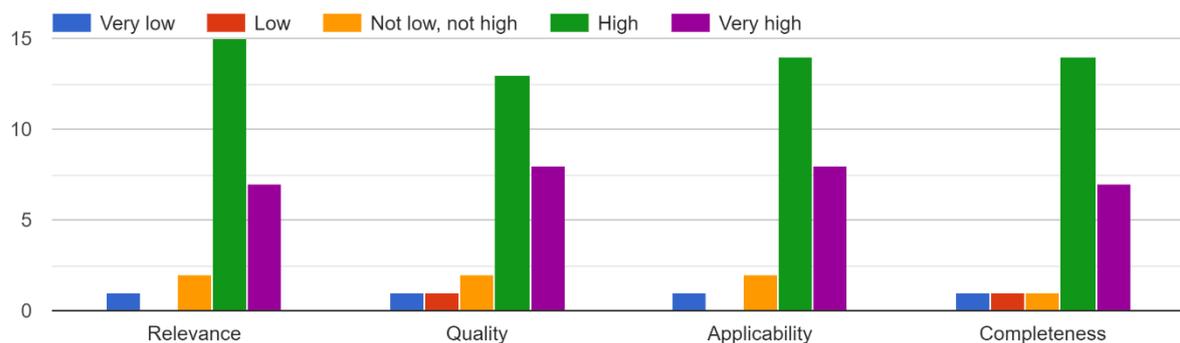


La plateforme d'apprentissage

Les participants au test ont également été invités à donner leur avis sur la pertinence, la qualité, l'applicabilité et l'exhaustivité de la plate-forme d'apprentissage (LMS). Les participants ont été positifs sur tous les aspects, bien que les utilisateurs plus expérimentés des plateformes en ligne aient été moins positifs que les participants pilotes ayant moins d'expérience en ligne.

Les suggestions d'amélioration comprenaient la recommandation d'améliorer la conception graphique et l'interactivité de la LMS. Sur ce dernier point, il a été suggéré de rendre les questions d'auto-réflexion et les quiz interactifs et d'inclure des devoirs interactifs en plus des documents écrits. Une autre suggestion était de rendre le programme d'études disponible en ligne sans utiliser une structure pdf sous-jacente.

4. What is your opinion on the contents of the learning platform? (relevance, quality, applicability, completeness)



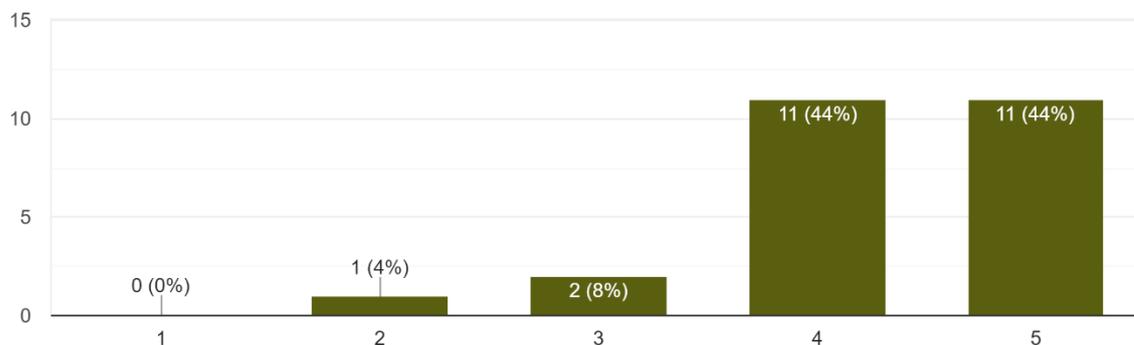
Pertinence pour la pratique quotidienne

Les participants au test ont également été invités à indiquer dans quelle mesure le programme et la plateforme étaient pertinents et utiles pour leur travail de conseiller d'orientation professionnelle, et à donner leur avis sur la question de savoir s'ils utiliseraient le contenu des modules dans leur travail professionnel. Pour ce faire, ils ont utilisé une échelle de Likert en 5 points, 1 étant très négatif et 5 très positif. Sur les 25 répondants, une majorité écrasante a indiqué qu'elle était positive ou très positive en ce qui concerne la pertinence et l'utilité, et qu'elle prévoyait d'utiliser le contenu des modules dans son travail professionnel. En particulier, les sections sur les astuces et les conseils, les contenus relatifs aux principes éthiques, les recommandations sur l'utilisation des outils en ligne et la manière dont les différents outils en ligne ont été présentés dans les modules et intégrés dans les sessions de groupe ont été considérés comme très utiles pour leur pratique du conseil en ligne.



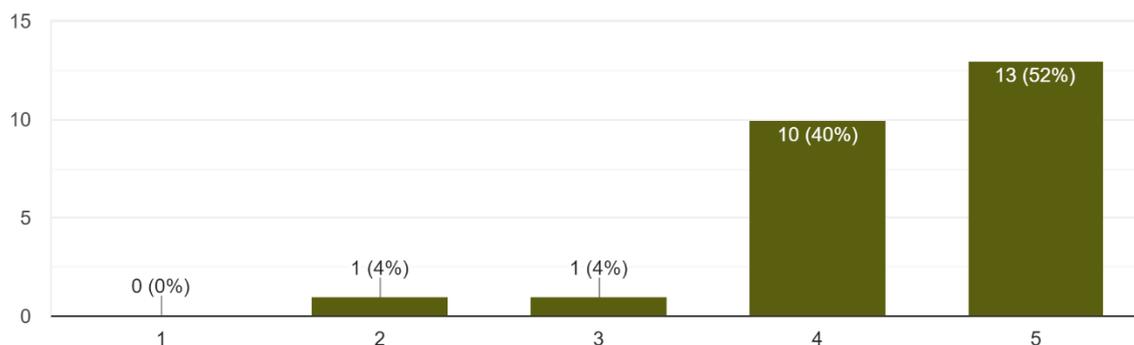
6. How relevant and helpful was the module for your job?

25 responses



7. Will you use what you have learned in this module in your professional work?

25 responses



Evaluation results regarding the group sessions

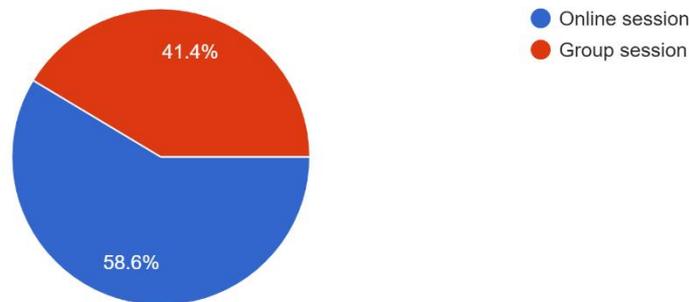
Session en ligne ou session de groupe

Le questionnaire relatif aux sessions de groupe a été rempli par 29 répondants. Près de 60% des répondants ont suivi une session de groupe en ligne, un peu plus de 40% ont suivi une session de groupe en face à face.



2. Was the group session you attended an online session or a face-to-face session?

29 responses

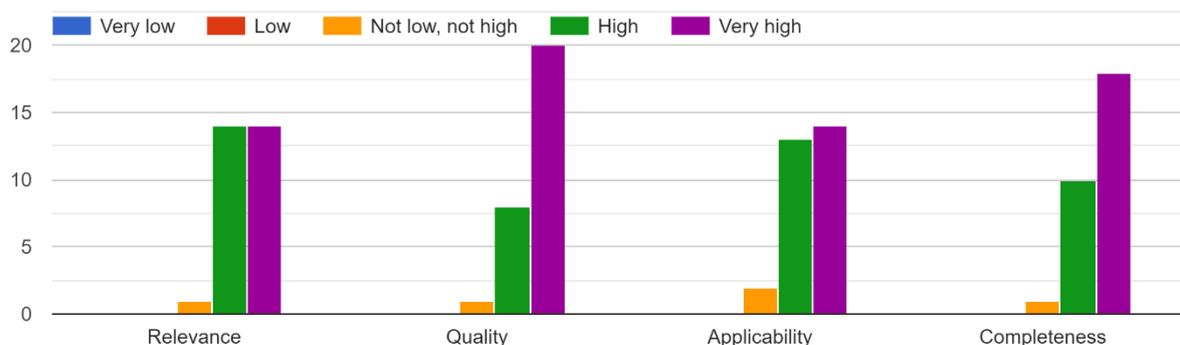


La session de groupe

Les participants au test ont été invités à donner leur avis sur la pertinence, la qualité, l'applicabilité et l'exhaustivité de la session de groupe. Les participants ont été (très) positifs sur tous les aspects, notamment en ce qui concerne la qualité et l'exhaustivité des sessions de groupe. Les sessions ont également été considérées comme très pertinentes et applicables dans la pratique.

Les suggestions d'amélioration comprenaient la recommandation d'inclure plus d'études de cas et de prendre plus de temps pour travailler avec des exercices pratiques pendant les sessions. Il a également été suggéré d'inclure davantage de liens vers des sources numériques supplémentaires offrant des outils numériques supplémentaires, par exemple des possibilités de chat en ligne. Enfin, il a été suggéré d'inclure davantage d'informations dans les programmes et les sessions de groupe sur la manière d'utiliser les différents outils en ligne sur différents appareils.

3. What is your opinion of the group session? (relevance, quality, applicability, completeness)



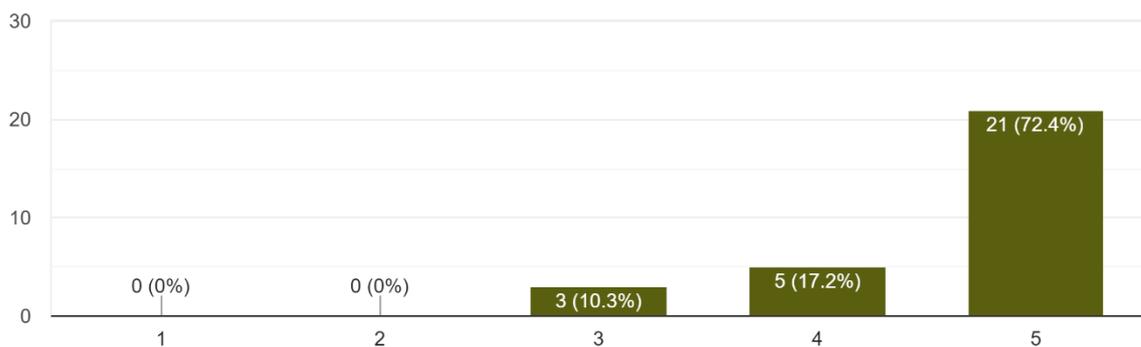


Conclusions générales

Enfin, les participants au test ont été invités à donner leur avis global sur le programme. Sur les 29 répondants, 90% étaient positifs ou très positifs sur le module qu'ils ont testé, dont près de 75% très positifs. Les suggestions d'amélioration envisagées consistaient principalement à améliorer la convivialité et l'interactivité de la plate-forme d'apprentissage, et à inclure dans le matériel davantage de courtes vidéos ou de fragments visuels en plus du texte.

5. What is your overall opinion on the module you tested?

29 responses



6. Recommandations

L'idée de l'application est née parce que la pandémie de Covid-19 a placé le monde devant de nouveaux défis. Depuis, les conflits et la récession économique ont entraîné de nouveaux changements auxquels le marché du travail a dû faire face.

Doté des connaissances et des compétences adéquates, le conseiller peut également s'acquitter de sa tâche dans l'espace en ligne, ce qui peut inclure :

- Gestion des informations en matière de marché du travail, de système éducatif
- conseil individuel,
- conseil de groupe,
- soutien à l'insertion (et au maintien) dans l'emploi (formation) (par exemple, coaching, mentorat),
- suivi,
- mise en réseau et création de réseaux : assurer un retour d'information aux utilisateurs, télécharger des sources d'information sur les métiers,



- gestion, planification, évaluation, développement du service.

Chacune des tâches énumérées peut également être réalisée sous la forme d'un conseil à distance, c'est-à-dire si le conseiller en orientation professionnelle choisit l'espace en ligne comme canal. Cependant, pour que ces professionnels puissent relever les challenges, il ne suffit pas d'avoir une simple connaissance d'Internet.

Par conséquent, nous suggérons ce qui suit:

L'approfondissement des connaissances pour les professionnels ne doit pas seulement signifier des connaissances sur le marché du travail, la psychologie, la communication, etc. mais aussi la manière d'opérer en toute sécurité dans l'espace en ligne, y compris les contenus développés dans le programme COMPASS.

Certaines méthodes et activités utilisées en face à face doivent être adaptées pour être appliquées dans l'espace en ligne. Nous pensons ici par exemple aux exercices de formation en groupe qui nécessitent des outils physiques (ciseaux, stylo, etc.).

La formation et la formation continue des conseillers en orientation professionnelle devraient inclure le transfert de connaissances sur le conseil à distance.

Le contenu des modules développés dans le cadre du projet COMPASS est considéré comme une exigence minimale pour les formations/formations continues (en plus des vastes connaissances théoriques déjà acquises, et sans les reléguer au second plan).

Par la suite, nous proposons d'élargir encore le contenu de la formation développée dans le cadre du projet COMPASS, sur la base des résultats de l'enquête par questionnaire.

La liste des compétences des conseillers en orientation professionnelle devrait également inclure la capacité à dispenser des conseils en ligne.

L'efficacité de l'orientation professionnelle à distance dépend non seulement des ressources humaines, mais aussi de la qualité du contexte technique. Nous recommandons aux employeurs et aux professionnels de suivre les nouveaux développements informatiques, tant au niveau du matériel que des logiciels.

7. Annexes

7.1. Annexe 1. Questionnaire pour les conseillers en orientation professionnelle

Merci de participer à l'enquête par questionnaire pour le projet " E-Career counsellor in the ever-changing world of the 21st century - innovative methods to support e-career counselling services ".

Ce projet est financé dans le cadre du programme Erasmus +, un partenariat stratégique pour l'enseignement et la formation professionnels. L'objectif principal du projet est de faciliter l'orientation numérique et le développement des compétences des professionnels en orientation professionnelle



en élaborant un nouveau programme de formation modulaire et mixte innovant, adapté aux défis du 21^e siècle.

L'objectif de ce questionnaire est d'analyser l'état actuel de l'utilisation des outils numériques dans l'orientation professionnelle, de recueillir les initiatives de bonnes pratiques concernant l'utilisation de ces outils dans l'orientation professionnelle, d'identifier les facteurs de succès et l'impact de ces différents outils dans le processus d'orientation professionnelle (technologies utilisées et préférées par les conseillers) et de cartographier les domaines, les sujets, les aptitudes et les compétences nécessaires pour le "Programme de formation modulaire mixte pour les conseillers en orientation professionnelle à l'ère numérique".

Vos précieuses réponses et suggestions nous permettent d'améliorer les formes, méthodes et contenus existants des services de conseil et de formation.

1. Sexe:

Homme	
Femme	

2. Age:

1	Moins de 30 ans	
2	31 ans -40 ans	
3	41 ans -50 ans	
4	51 ans -60 ans	
5	Plus de 61 ans	

3. Depuis combien de temps, vous occupez-vous d'orientation professionnelle?

1	Moins de 5 ans	
2	entre 6-10 ans	
3	entre 11-15 ans	
4	entre 16-20 ans	
5	Plus de 20 ans	

4. A) Dans quel domaine travaillez-vous en tant que conseiller en orientation professionnelle?

1	Ecole primaire	
2	Ecoles secondaires (collèges, lycées)	
3	Universités	
4	Secteur public	
5	Secteur privé (counselling and HR consulting agencies, outplacement agencies, self-employed...)	
6	Secteur non gouvernemental	
7	Autre, merci de préciser	

4. B) Statut:

Salarié(e)	
Indépendant(e)	



5. Quels sont les domaines dans lesquels vous intervenez?

1	Choix de carrière	
2	Orientation des jeunes en début de carrière	
3	Recherche ou changement d'emploi	
4	Changement de profession	
5	Développement organisationnel	
6	Recrutement	
7	Adaptation des employés à un nouveau poste de travail	
8	Employabilité durable / prévention du burn out	
9	Autre, veuillez préciser :	

6. A) Quel type de changement la pandémie a-t-elle entraîné dans votre activité?

	Diminution	Stable	Augmentation
La durée de la prestation du service d'orientation professionnelle ?			
La durée d'une session d'orientation professionnelle ?			

6. B) Quel type de changement la pandémie a-t-elle entraîné dans votre activité?

	Oui	Sometimes	No
J'ai suspendu le service en orientation professionnelle			
Je continue à proposer des conseils en face à face, en prenant des mesures de précaution.			
Outre les conseils en face à face, le format à distance est apparu.			
J'avais déjà mis en place le conseil à distance avant la pandémie, mais il est devenu plus fréquent.			
Actuellement, je n'offre que des conseils à distance.			
Il n'y a pas de changement dans la proportion de conseils en orientation professionnelle en présentiel et à distance.			
J'offre un conseil en orientation professionnelle individuel à distance			
Je pratique le conseil en orientation professionnelle à distance en groupe			
Autre, veuillez préciser :			



7. Si vous utilisez des outils numériques, quel type d'outils numériques utilisez-vous?

		Toujours	Occasionnellement	Jamais
A. En fonction des modes d'interaction et de communication				
Asynchrone	Messagerie			
	Tableaux de discussion			
	Enquêtes et sondages			
	Blogs			
	Liens vers des site internet			
	Podcasts			
	Streaming audio/Streaming video			
	Médias sociaux			
Synchrone	Chat/Messagerie instantanée			
	Web conférence			
	Audio conférence			
	Messagerie			
	Appels téléphoniques			
	Tableau blanc			
	Partage d'application			
Selon le type d'outils				
Outils de medias sociaux	Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Google+,..)			
	Microblogging (Twitter, Tumblr,...)			
	Partage de photos (Instagram, Snapchat, Pinterest,...)			
	Partage vidéos (YouTube, Facebook Live, Vimeo,...)			
Outils de gestion du temps, de	Outils de planification et de gestion du temps			



planification, de collaboration, de communication	(Trello, Microsoft TO DO, Google Keep,...)			
	Outils de communication et de collaboration en ligne (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,.....)			
	Enquêtes et questionnaires en ligne (SurveyMonkey, Google Forms, Survio,.....)			
	Carte mentale (Coggle, Mindmeister, Bubbl,....)			
	Sites web			
	Applications			
	Autre, veuillez préciser :			

8. Si vous organisez des séances d'orientation professionnelle à distance

	Toujours	Parfois	Jamais
Avez-vous eu des difficultés professionnelles dans le cadre de l'orientation professionnelle à distance ?			
Avez-vous eu des difficultés technique?			
Did you attend a training that facilitated online career counselling?			

9. Si vous êtes à votre compte, avez-vous votre propre ...

	Oui	Non
Site web		
Medias sociaux (Facebook, LinkedIn....)		
Site de partage de vidéos (like vimeo, youtube etc)		
Video conférence (like teams, zoom etc)		
Environnement de tchat		
Tableau blanc en ligne		

10. Selon vous, quelles sont les compétences personnelles, méthodologiques et sociales que vous devriez développer dans le cadre d'une formation pour la réussite du conseil en orientation professionnelle à distance?



Compétences des conseillers en orientation professionnelle		Très important	Important	Moyennement important	Moins important	Pas important
Compétences personnelles	Capacité d'adaptation à une nouvelle situation					
	Flexibilité					
	Indépendance					
	Creativité					
	Sens de l'initiative					
	Innovation					
	Capacité à décider de manière indépendante					
	Responsabilité individuelle					
	Gestion des émotions					
	Gestion du changement					
	Enthousiasme					
	Endurance et résistance					
	Volonté de poursuivre son développement personnel					
	Autre, veuillez préciser:					
Compétences méthodologiques	Rechercher, récupérer, trier, filtrer des informations					
	Personal growth and development readiness					
	Efficacité dans la résolution de problèmes					
	Planification des tâches et du travail					
	Travail méthodique					
	Travailler de manière transparente					
	Gestion du temps					



	Organisation des processus					
	Techniques de présentation					
	Animation de groupe					
	Autre, veuillez préciser:					
Compétences sociales	Travail en équipe					
	capacité à prendre des responsabilités dans un groupe					
	Capacité à s'affirmer					
	Communication efficace					
	Mise en réseau					
	Gestion des conflits					
	Respect de la diversité culturelle					
	Empathie					
	Capacité à intégrer les autres dans un groupe					
Autre, veuillez préciser:						

11. Quelles compétences numériques considérez-vous comme les plus importantes dans votre activité professionnelle ?

Compétences numériques		très important	Important	Moyennement important	Moins important	Pas important
Traitement de l'information, maîtrise des données	Navigation, recherche et filtrage de données, d'informations et de contenus numériques					
	Évaluer les données, les informations et le contenu numérique					
	Gestion des données, de l'information et du contenu numérique					
Communication et collaboration	Interagir à l'aide des technologies numériques					
	Partager grâce aux technologies numériques					



	S'engager dans la citoyenneté grâce aux technologies numériques					
	Collaborer grâce aux technologies numériques					
	Netiquette					
	Gestion de l'identité numérique					
Création de contenus numériques	Développement de contenus numériques					
	Intégrer et réélaborer un contenu numérique					
	Comprendre comment s'appliquent les droits d'auteur et les licences					
	Programmer					
Être protégé et en règle	Protéger les appareils					
	Protéger les données personnelles et la vie privée					
	Protéger la santé et le bien-être					
	Protéger l'environnement					
Résolution de problèmes	Résoudre des problèmes techniques					
	Identifier les besoins et les réponses technologiques					
	Utiliser les technologies numériques de manière créative					
	Identifier les lacunes en matière de compétences numériques					



12. Pour vous, quels sont les avantages du format à distance pour l'activité "orientation professionnelle?"

13. Quels ont été les avantages pour les clients d'un accompagnement à distance?

14. Selon vous, quels sont les principaux enjeux et les principales limites du conseil en orientation professionnelle à distance ?

15. Comment avez-vous abordé ces challenges?



7.2. Annex 2. Exemple of la structure d'une session en face à face

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union 



NAVIGUER, RECHERCHER ET FILTERER DES DONNÉES, DES INFORMATIONS ET DES CONTENUS NUMÉRIQUES

Session en face à face de l'apprentissage mixte modulaire
Module 1

COMPASS

E-Career counsellor in the ever-changing world of the 21st century - innovative methods to
support e-career counselling services

2020-1-DE02-KA226-VET-007944

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union 



**CETTE PRÉSENTATION N'ENGAGE QUE SON AUTEUR ET LE PROGRAMME
ERASMUS+ NE PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE DE L'USAGE QUI
POURRAIT ÊTRE FAIT DES INFORMATIONS QU'ELLE CONTIENT.**

BIENVENUE – ORDRE DU JOUR

1. Bienvenue et ordre du jour
2. Enregistrement et présentation des participants
3. Introduction (objectifs et résultats d'apprentissage, vidéo d'introduction)
4. Échange d'expériences d'apprentissage et de vie réelle (discussion de groupe, sous-groupes, feedback)
5. Jeu de rôle
6. Discuter des implications pour sa propre pratique (discussion de groupe, sous-groupes, feedback)
7. Conclusions



2. INTRODUCTION DES PARTICIPANTS

20 min

OBJECTIFS

- permettre aux participants de se familiariser entre eux (6 participants)
- créer une atmosphère bienveillante qui nous aidera à atteindre les objectifs d'apprentissage

INTRODUCTION DES PARTICIPANTS

Entretien en BINOME

- 3 paires seront créées
- Chacun se présente à l'autre - 3 min/1 participant, $3 \times 2 = 6$ min

PRESENTATION

- Chacun présente aux autres ce qu'il appris de son binôme : 2 min/1 participant, 4 min/1 couple ($4 \times 3 = 12$ min)

2. CHECK-IN AND INTRODUCTION OF PARTICIPANTS

10 min

ATTENTES DES PARTICIPANTS

La mission de chaque participant est de partager en groupe les réponses aux questions suivantes dans un délai de 2 minutes

- Qu'attendez-vous de la formation?
- Quand estimerez-vous que la formation est la plus bénéfique ?
- Comment voulez-vous contribuer à la réussite de la formation?
- Accord de groupe



3. INTRODUCTION

15 min

- Les services d'orientation professionnelle fournis par le biais des technologies en ligne sont actuellement un domaine en développement.
- L'orientation professionnelle à distance requiert néanmoins des compétences en matière d'orientation professionnelle ainsi qu'un niveau suffisant de compétences numériques.
- De nos jours, il est essentiel que les professionnels de ce secteur bénéficient d'une formation et utilisent des méthodes de travail innovantes.
- Le programme de formation aide ces professionnels à renforcer leurs compétences en matière de coaching numérique.
- Programme modulaire COMPASS-parcours blended-learning (à distance et en présentiel)
- Conforme au Cadre européen des certifications (CEC) au niveau 6

3. INTRODUCTION

(OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE, VIDÉO D'INTRODUCTION)

- **Navigation, recherche et filtrage de données, d'informations et de contenus numériques**

- **Interagir par le biais des technologies numériques**

**Programme de formation
modulaire d'apprentissage
mixte**

- **Sharing and cooperating through digital technologies**

- **Protéger les données personnelles et la vie privée**



LA NAVIGATION, LA RECHERCHE ET LE FILTRAGE
DONNÉES, INFORMATIONS ET CONTENU NUMÉRIQUE

VIDEO

OBJECTIFS DU MODULE 1

APRÈS AVOIR ÉTUDIÉ CE MODULE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE CAPABLE DE:

1. Parcourir, rechercher et filtrer efficacement des informations en ligne:
 - accéder à l'information en ligne et la rechercher
 - définir les besoins en information
 - trouver des informations pertinentes
 - sélectionner efficacement des sources d'information
 - naviguer parmi les sources en ligne
 - développer des stratégies de recherches d'information

OBJECTIFS DU MODULE 1

APRÈS AVOIR ÉTUDIÉ CE MODULE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE CAPABLE DE:

2. Évaluer la qualité de l'information:
 - collecter, traiter, comprendre et évaluer l'information de manière critique
 - appliquer la critique des sources
 - reconnaître les sources non authentiques et les contenus pseudo scientifiques



4. ECHANGES D'EXPERIENCES (SOUS GROUPES, RETOURS COLLECTIFS)

25 min

Travail en sous-groupe (2 groupes/3personne):

10 min

Discussion sur les expériences réelles de conseil en ligne en fonction des questions proposées (diapo suivante).

Retour:

Presentation tous ensemble

10 min

Questions proposées - Chaque groupe en,choisi une

1. Utilisez Google pour rechercher sur Internet des agences en ligne et des personnes offrant des services en orientation professionnelle. Quelles sont les 10 premières que vous avez trouvées? Si vous étiez client, contacteriez-vous l'une d'entre elles ou regarderiez-vous les autres résultats?
2. Assurez-vous que les pages que vous avez trouvées sont sûres. Précisez vos raisons!
3. Trouvez une étude ou une information relative à l'orientation professionnelle et décidez si elle est fiable. Précisez vos raisons!
4. Quelle est la dernière fausse nouvelle que vous avez rencontrée? Pourquoi pensez-vous que c'était une fausse nouvelle?

5. JEU DE ROLE

25 min

**Nombre de participants: 1 client, 1
conseiller, 1 observateur**

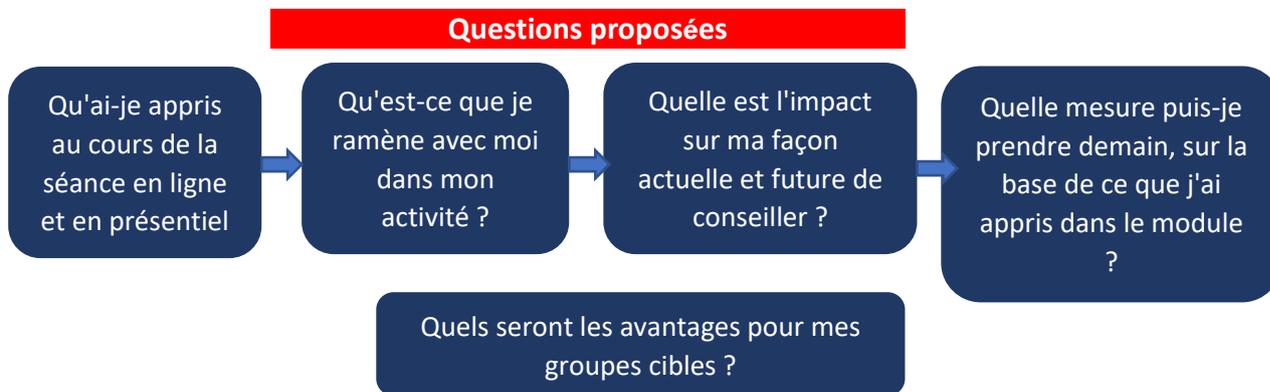
Cas : le client cherche en ligne un nouveau lieu de résidence, dans un endroit et il sera également en recherche d'un nouvel emploi. Dites au client de rassembler des informations concernant tous les aspects nécessaires sur Internet et d'améliorer son esprit critique.

A la fin du jeu de rôle, les trois participants réfléchissent et évaluent le cas.



6. DISCUTER DES IMPLICATIONS POUR LEUR PROPRE PRATIQUE D'ORIENTATION (DISCUSSION EN GROUPE, SOUS-GROUPES, RETOUR EN PLÉNIÈRE)

15 min



7. CONCLUSION 5 min

**QUELLE DERNIÈRE REMARQUE
SOUHAITERIEZ VOUS PARTAGER
AVEC LE GROUPE?**



MERCI POUR VOTRE COOPERATION





7.3. Annexe 3. Structure du programme de formation



MODULES	OBJECTIFS	EVALUATION	DUREE	CONTENUS	SUPPORTS/MEDIA
1. Navigation, recherche et filtrage de données, d'informations et de contenus numériques	Savoir où et comment trouver et filtrer des contenus numériques fiables et pertinents pour le conseil en ligne sur le Web.	Quiz à la fin du module, devoir dans le cadre de la préparation de la réunion en présentiel	5 à 6 heures d'autoformation 2 heures de séance en face à face	1. Introduction	E-learning:
				2. Objectifs	Information sur la formation
				3.1. Notions de base de la navigation et de la recherche, comment filtrer : les requêtes	Video d'introduction (3 ou 4mn)
				3.2. Utilisation efficace du navigateur et de la recherche google	Document PDF (e-learning)
				3.3. Comment fonctionne Google et pourquoi est-il si efficace ?	Liens internet
				3.4. Pensée critique	Renvoi vers d'autres sources
				3.5. Fiabilité de l'expert	F-2-F
				4. Quiz	Video d'introduction (3 ou 4mn)
				5. Prendre un moment d'autoévaluation	PPT interactif
				6. Préparation de la session de groupe	
				7. Documents de référence / Suggestions de lectures complémentaires	
8. Astuces et conseils pour le conseil en ligne					
				Annexe 1. Quiz - réponses	
2. Interagir grâce aux technologies numériques	Savoir choisir et utiliser les bons outils numériques de communication en fonction de vos	Quiz à la fin du module, devoir dans le cadre de la préparation d'une rencontre en face à face.	5 à 6 heures d'autoformation 2 heures de session en présentiel	1. Introduction	E-learning:
				2. Objectifs	Information sur la formation
				3.1. Les bases de la communication et de l'interaction	Vidéo d'introduction (3 ou 4mn)



	besoins de conseil.			3.2 Aperçu des outils de communication en ligne	Document PDF (e-learning)
				3.3. Choisir le bon outil de communication	Liens internet
				3.4. Utiliser les outils de communication numérique : notions de base	Renvoi vers d'autres sources
				3.5. L'importance de la netiquette	F-2-F
				3.6. Principes éthiques et devoirs des conseillers d'orientation professionnelle dans le cadre du conseil hors ligne et en ligne	Vidéo d'introduction (3 ou 4mn)
				4. Quiz	
				5. Prenez un moment pour l'auto-réflexion	
				6. Préparation de la session de groupe	PPT interactif
				7. Documents de référence / Suggestions de lectures complémentaires	
				8. Astuces et conseils pour le conseil en ligne	
				Annexe 1 Outils de communication synchrone en ligne couramment utilisés dans le cadre du conseil en orientation professionnelle	
				Annex 2 Quiz - réponses	
				1. Introduction	E-learning:
				2. Objectifs	Information sur la formation
				3.2 Développer les compétences en culture numérique	
				3.3. Les bases du partage d'informations en ligne	Vidéo d'introduction (3 ou 4mn)
				3.4 Aperçu des outils de partage en ligne	Document PDF (e-learning)
				3.5 Notions de base de la collaboration en ligne	
3. Partager et collaborer grâce aux technologies numériques	Savoir choisir et utiliser les bons outils numériques de partage et de collaboration en fonction de ses besoins.	Quiz à la fin du module, devoir dans le cadre de la préparation de la réunion en face à face	5 à 6 heures d'autoformation 2 heures de session en face à face		



				3.6 Aperçu des outils de planification de la collaboration en ligne	
				3.7 Aperçu des outils de planification de la collaboration	
				3.8. Choisir et utiliser les bons outils de partage	Liens internet
				4.Quiz	Renvoi vers d'autres sources
				5. Prenez un moment pour l'auto-réflexion	F-2-F
				6. Préparation de la session de groupe	Vidéo d'introduction (3 ou 4mn)
				7. Documents de référence / Suggestions de lectures complémentaires	
				8. Astuces et conseils pour le conseil en ligne	PPT interactif
				Annex 1 Example: online collaboration using the Miro Whiteboard tool	
				Annex 2 Quiz - réponses	
				1. Introduction	E-learning:
				2. Objectifs	Information sur la formation
				3.1. L'importance de la protection des données et de la vie privée	Vidéo d'introduction (3 ou 4mn)
				3.2. Les données personnelles	Document PDF (e-learning))
				3.3. Comprendre les 6 principes de protection des données du GDPR	Liens internet
				3.4. La protection des données	Renvoi vers d'autres sources
				3.5. Confidentialité, éthique et protection des données	
				3.6. La vie privée comme contrat social et la protection des données...	F-2-F
4. Protection des données personnelles et de la vie privée	Comprendre les bases de la réglementation européenne RGPD.	Questions du quiz à la fin du module, affectation dans le cadre de la préparation de la réunion en face à face.	5 à 6 heures d'autoformation 2 heures de session en face à face		



				4.Quiz	Vidéo d'introduction (3 ou 4mn)
				5. Prenez un moment pour l'auto-réflexion	
				6. Préparation de la session de groupe	PPT interactif
				7. Documents de référence / Suggestions de lectures complémentaires	
				8. Astuces et conseils pour le conseil en ligne	
				Annexes	

