

NOUVELLES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE N°40

Mars 2001

Tendances du développement de carrière au Canada :

Au cours des années une communauté de développement de carrière progressive et active s'est développée au Canada avec ses cultures différentes. Plusieurs aspects de cette évolution sont susceptibles d'intéresser des personnes d'autres pays. C'est dans un esprit de partage que cet article a été écrit par Bryan Hiebert, le Vice-président de l'AIOSP.

Partenariats

La communauté de développement de carrière canadienne est caractérisée par des partenariats. Au Canada nous faisons des choses en association avec d'autres. Une association de compétences produit inévitablement une richesse plus grande que des gens travaillant dans l'isolement. Cela a été un des bénéfices non prévus résultant des compressions budgétaires et de la diminution des crédits gouvernementaux. Quand les gens furent confrontés à des budgets réduits et des ressources insuffisantes, ils ont commencé à explorer des façons nouvelles d'augmenter leur ressource propre. S'associer avec d'autres organisations sur un projet commun est devenu la modalité préférée de fonctionnement. La constellation d'associés est fluide, selon le projet, que les organisations aient le temps et/ou des ressources financières pour participer. Généralement un document de travail est développé par un petit groupe de gens pour servir de point de départ. Ensuite, une invitation à participer est proposée et le groupe enrichit l'idée initiale en modelant le concept en développant une planification pour traduire l'idée dans la réalité, construisant un plan de travail et une programmation temporelle et recherchant les ressources nécessaires de faire avancer le projet.

Quelques exemples d'initiatives de partenariat dans le domaine du développement de carrière au Canada ;

Natcon, la consultation nationale pour le développement de carrière, se tient chaque année à Ottawa (capitale du Canada) pendant la dernière semaine de janvier. Natcon a commencé par le service d'emploi fédéral (alors appelé service de l'Immigration au Canada) ; maintenant, développement des ressources humaines au Canada (HRDC). Natcon continue aujourd'hui comme une association entre la fondation canadienne de Conseil du Canada, l'université de centre de carrière de Toronto et HRDC. Chaque année environ 1.200 professionnels de développement de carrière se rencontrent pour partager de nouveaux événements dans ce domaine, faisant de Natcon une des réunions de développement de carrière les plus importantes en Amérique du Nord.

Les groupes d'action de développement de carrière ont été formés dans plusieurs provinces. Généralement, ce sont des réunions informelles de gens intéressés, destinés à mettre en place et coordonner des initiatives de développement de carrière. Le premier a été formé dans l'Alberta en 1994. Plusieurs autres provinces ont maintenant créé des groupes d'action. Récemment le Consortium de Carrière du Canada (CCC) a été activé, pour apporter de la cohérence au développement de produits d'information sur le marché national. Le consortium représente une section de conseils de secteur, de groupes économiques, de développeurs de produits, de fournisseurs de services, des formateurs et des ministères.

le Canada WorkInfoNet (CanWIN) est une des initiatives d'association canadiennes les plus visibles. CanWIN a pris l'initiative de fournir un portail facile à utiliser pour

accéder aux ressources sur internet. Il s'est maintenant développé dans une association entre chacune de nos provinces et territoires et une équipe de coordination nationale. Une approche de partenariat permet à chaque participant de conserver la propriété et le contrôle de leurs propres ressources, mais aussi de développer des interfaces communes et le fait d'être connecté qui rend plus facile la communication pour des utilisateurs sans se déplacer. Plus d'information : www.workinonet.ca.

Des organisations privées adoptent aussi une approche de partenariat. La fondation canadienne de développement de carrière et le centre de Vie/Travail National, par exemple adoptent tous les deux une stratégie de développement qui vise à créer un groupe de référence national, largement représentatif pour guider le développement de produits et faciliter la compréhension du déroulement du projet pour les dépositaires potentiels et des utilisateurs des produits.

Ce sont quelques exemples de l'approche de partenariat canadien. Nous sommes arrivés à comprendre que l'utilisation d'une approche de partenariat aboutit à des projets plus riches et permet de construire un plus grand sens collectif parmi ceux qui travaillent dans le secteur du développement de carrière. Nous avons aussi découvert qu'une conséquence utile de cette approche est l'apparition d'une « philosophie de l'abondance » où les gens sont plus ouverts au partage des ressources et des idées.

La professionnalisation du secteur de développement de carrière

Il y a eu une augmentation du niveau de professionnalisation dans le monde entier dans le secteur du développement de carrière. L'AIOSP a lancé un projet de développement de standards internationaux pour les praticiens de l'orientation et a travaillé avec la section UNEVOC de l'UNESCO pour mettre à jour les directives pour l'orientation scolaire et professionnelle. Deux initiatives nationales au Canada sont en cours dans ce secteur :

Le plan vie/travail trace les compétences que l'on peut attendre des services d'état en matière de qualité. Les compétences sont groupées dans 11 catégories principales, incluses dans 3 larges domaines : (1) Gestion Personnelle, (2) Apprentissage et recherche d'emploi, (3) Construction de la liaison vie/travail. Le plan peut être utilisé par des clients pour évaluer la qualité de services qu'ils reçoivent. Il peut aussi être employé par des fournisseurs de service pour planifier les services qu'ils livrent et évaluer leurs résultats. Dans les faits, il y a une tendance au Canada à « planifier » tous les nouveaux produits de carrière, ceci signifiant que les résultats attendus sont clairement alignés sur le modèle décrit dans le plan. Plus d'information : www.lifework.ca.

Les Standards canadiens et les recommandations pour le développement de carrière décrivent les compétences que les praticiens doivent posséder pour fournir un services d'état de qualité. Les compétences sont groupées dans 2 secteurs principaux, les compétences fondamentales, que tous les fournisseurs de service doivent posséder et les compétences qui sont nécessaires à fournir aux services plus spécialisés. Les standards canadiens ont été lancés en janvier 2001 et sont actuellement utilisés dans des essais sur le terrain pour déterminer comment les standards pourraient être employés : guider le développement professionnel des praticiens, développer des programmes de formation pour des praticiens, aider l'évaluation des performances, évaluer la compétence des praticiens et identifier des secteurs pour un développement des pratiques.

Plus d'information : www.career-dev-guidelines.org.

Management prévisionnel

Il y a une prise de conscience progressive que la politique n'est pas l'ennemi des praticiens, mais peut en fait être un allié fort dans la mise à disposition de services de développement de carrière de qualité. Au Canada nous avons de la chance d'avoir un ministère fédéral fort (HRDC) pourvu en personnel par des gens qui ont une vision fondée sur la réalité des clients et des

fournisseurs de produits. Leur politique promeut et soutient la gestion des affaires dans les projets divers.

Il y a une décennie, l'organisation des services de développement de carrière au Canada a été fragmentée. Aujourd'hui, il y a plus d'esprit de collaboration, avec des organisations travaillant ensemble vers des buts communs. Nous faisons référence à une « approche d'intendance » en

opposition avec « une approche représentative. » Ce bref rapport a récapitulé certaines des initiatives canadiennes qui caractérisent « une voie canadienne de faire des affaires » dans le domaine de développement de carrière, dans l'espoir que d'autres puissent trouver nos expériences utiles dans leur propre pratique professionnelle.

Une Vision Interculturelle pour l'orientation - Congrès du Venezuela, 2000

750 délégués de 14 pays différents principalement du de l'Amérique centrale et du sud ont montré de l'enthousiasme pour l'orientation scolaire et professionnelle en travaillant toute la journée et en dansant et chantant toute la nuit. L'esprit entier de la conférence était plein d'énergie et d'optimisme : les universitaires et des praticiens ont vu dans l'orientation scolaire et professionnelle un service à rendre à leurs pays, à leurs communautés et aux individus, qui améliorerait la vie sociale et économique et l'éducation. Linda Taylor, la Secrétaire générale de l'AIOSP nous écrit :

À la session finale du congrès, le Président de l'AIOSP a exprimé son souhait que les délégués élaborent "une déclaration du congrès mondial" concernant l'avenir de l'orientation scolaire et professionnelle et son rôle essentiel dans le développement de l'humanité (voir ci-dessous).

En Amérique latine, on conçoit le développement des compétences en orientation scolaire et professionnelle comme décisif face aux questions nationales comme la pauvreté, la santé mentale et physique, l'utilisation et l'abus des drogues et des médicaments, l'amélioration des services éducatifs et le développement de compétences personnelles pour l'emploi. La liaison entre la globalisation de la vie économique, les mouvements de capitaux transnationaux et la vie quotidienne de l'individu a pris une grande place dans la conférence. Le rôle de l'orientation scolaire et professionnelle comme encourageant l'accès au bien être et à la sécurité dans le nouvel ordre industriel est essentiel dans la construction d'infrastructures en Amérique Latine.

La conférence a été aussi l'occasion d'échanger des bonnes pratiques et de développer des standards à un niveau international. Un fort intérêt a été montré pour les standards de qualification des conseillers de l'AIOSP et pour notre message international de coopération. Le récent rapport de l'OCDE, présenté à la conférence d'avril 2000 à Perth en Australie Occidentale, a mis en évidence l'importance de l'information de carrière, au conseil d'orientation scolaire et professionnelle pour le développement économique et la prospérité. C'était un sujet passionnant, comme les délégués de pays différents l'ont vu en réfléchissant à la contribution que leur profession pouvait apporter aux stratégies de régénération économiques nationales et locales. Il y avait de l'excitation et l'objectif que leurs connaissances et leurs compétences soient reconnues à un niveau si important, a rencontré leur sens profond de la responsabilité afin de jouer ce rôle avec pertinence.

Valencia, Venezuela, 2000 :

Déclaration du Congrès mondial de l'orientation scolaire et professionnelle Valencia, Venezuela, novembre 2000,

Les participants du Congrès Mondial de l'orientation scolaire et professionnelle déclarent : « dans un monde où les changements sont rapides les personnes sont exposées à une multitude de situations qu'ils ne peuvent pas surmonter seuls ; cependant, ces situations font partie de leur réalité. Parfois ils ne sont pas capables de comprendre et d'apprécier leurs capacités personnelles et leurs limites en raison d'un manque d'opportunités. C'est pourquoi, il est essentiel de réfléchir à l'avenir de l'orientation scolaire et professionnelle et de son rôle dans le développement de l'humanité.

(...) L'orientation est un processus continu tout au long de la vie. Chacun a un droit d'accès à l'orientation selon ses besoins ; en conséquence, les principes suivants doivent être assurés :

Contribuer au bien être et à la qualité de la vie dans la dignité pour que les individus bénéficient de l'organisation sociale de la société dans son intégralité.

Promouvoir la croissance humaine d'une façon holistique afin que les gens participent plus pleinement à la vie sociale.

Incorporer le respect pour la dignité humaine et l'éthique qui estime des différences culturelles et des vues du monde personnelles.

Promouvoir l'égalité des chances et ouvrir la voie à un développement de carrière adapté.

Augmenter la capacité de chaque personne à s'adapter de façon créative à de nouvelles situations.

Permettre aux gens de faire des choix et de prendre des décisions de façon autonome dans la recherche de leurs propres voies de vie et dans la découverte d'une insertion réussie dans le marché du travail

Contribuer à la capacité populaire de vivre dans la paix, la justice et l'égalité au sein de sa communauté.

L'orientation est pratiquée dans les contextes suivants : éducatif, social, économique et organisationnel. Chaque contexte inclus les secteurs suivants : professionnel, éducatif, diversité, insistance

sur la prévention, l'appui réel et la résolution de problème et le développement humain. Pour développer une pratique de conseil d'orientation qui soit professionnelle, les actions suivantes doivent être considérées :

A- Promouvoir la construction d'un cadre légal qui garantisse l'exercice autonome de la profession et la propriété de la connaissance professionnelle dans l'orientation.

b- Favoriser l'adhésion des conseillers à des standards de qualité et appliquer un code de déontologie.

c- Rendre possible la connaissance des pratiques d'orientation et des innovations à travers des moyens de communication diversifiés.

d- Travailler de façon interdisciplinaire afin de créer des projets d'orientation transdisciplinaires et des modèles qui répondent aux besoins sociaux dans chaque contexte de changements politiques, économiques et socioculturels.

e- Stimuler et soutenir la formation et l'amélioration de la formation pour les conseillers afin de développer leurs performances professionnelles.

f- Développer des stratégies pour faire reconnaître la profession afin de favoriser l'identification des fonctions de conseillers par les décideurs politiques et sociaux.

g- Favoriser et faciliter la recherche, les échanges scientifiques et l'évaluation permanente des pratiques professionnelles.

Mémoire sur l'éducation tout au long de la vie : repenser l'orientation scolaire et professionnelle

L'Union européenne (l'UE), dans un Mémoire pour l'éducation tout au long de la vie (mars 2000), inclut l'orientation scolaire et professionnelle comme une composante importante parmi d'autres stratégies de facilitation des changements sociaux vers l'âge de la connaissance et la société de la connaissance. Six points clés expliquent clairement le défi : le besoin de (1) aider l'acquisition de nouvelles compétences pour

tous, (2) investir dans les ressources humaines, (3) Innovation dans l'enseignement et l'éducation, (4) culture de l'évaluation, (5) : repenser l'orientation scolaire et professionnelle (6) apporter l'éducation près du domicile. L'orientation est à l'ordre du jour, non seulement dans l'UE, mais aussi dans l'OCDE (plus d'informations dans le bulletin suivant).

Politiquement, les objectifs complets du mémorandum sont :

- construire une société d'intégration qui offre des occasions égales pour l'accès à une qualité éducative tout au long la vie à tous les gens et dans lequel l'éducation et la formation sont basés tout d'abord sur les besoins et les demandes des individus
- ajuster les moyens qui permettent de dispenser l'éducation et la formation et les rendre compatibles avec la vie professionnelle, pour que les gens puissent étudier au cours de leur vie et combiner la formation, le travail et la vie de famille
- assurer le niveau le plus élevé de qualification dans tous les secteurs, pour mettre à disposition une haute qualité d'éducation et de formation et en même temps assurer que les connaissances et les compétences des personnes correspondent aux demandes changeantes du marché du travail, de l'organisation des lieux de travail et des méthodes de travail
- encourager et former les gens afin de participer plus activement dans les sphères de la vie publique moderne, particulièrement dans la vie sociale et politique à tous les niveaux de la communauté, y compris à niveau européen.

Chacun doit être capable de suivre des voies d'étude décidées de son propre choix, plutôt que d'être obligé de suivre des itinéraires prédéterminés très spécifiques. Cela signifie que l'éducation et les systèmes de formation doivent s'adapter aux besoins individuels et aux demandes plutôt que le contraire (...)

Sur ce fond, le message clef sur « *repenser l'orientation scolaire et professionnelle met l'accent sur l'objectif d'assurer que chacun peut facilement avoir accès à une information de bonne qualité et à un conseil*

sur les études partout en l'Europe et au cours de sa vie. »Le texte continue : « dans le passé, se déplacer entre l'éducation, la formation et le marché du travail se produisait seulement une fois pour la plupart des personnes - comme les jeunes gens, quittant l'école ou l'université pour trouver un travail, peut-être avec une ou plus périodes de formation professionnelle au milieu. Aujourd'hui, nous avons besoin d'information et de conseil sur ce qu'on va faire ensuite, plusieurs fois dans une vie et peut-être de façon prévisible. Cela amène à situer son projet de vie comme un processus en cours, dans lequel le travail rémunéré n'est qu'une composante, bien qu'importante. Réfléchir aux décisions à prendre exige certainement une information appropriée et pertinente, mais le conseil professionnel peut fréquemment aider à clarifier une situation difficile.

Dans ce contexte, une nouvelle approche est nécessaire qui prévoit *l'orientation comme un service accessible pour tous de façon permanente* et qui transcende la distinction entre des conseils éducatifs, professionnels et personnels et qui s'étend à de nouveaux publics. La vie et le travail dans la société de connaissance supposent des citoyens actifs qui sont très motivés pour poursuivre leur propre développement personnel et professionnel. Cela signifie que les services doivent s'adapter à la demande des utilisateurs en plaçant les besoins des usagers au centre de leurs préoccupations. La tâche du praticien est d'accompagner des individus dans leur parcours individuel, en les motivant, en leur fournissant l'information appropriée et en leur facilitant le processus décisionnel. Cela inclut le développement d'une approche plus active, c'est-à-dire prenant des initiatives en direction du public plutôt que d'attendre que les gens viennent demander un conseil et seulement suivre l'évolution. ceci inclut aussi une action positive afin de prévenir et récupérer les échecs dans le processus d'apprentissage.

Le rôle futur des professionnels du conseil pourrait être décrit comme « le courtage. » Avec les intérêts du client au premier plan, le « courtier en conseils » est capable de disposer et de façonner un grand choix d'information pour aider à choisir finalement le meilleur cours de l'action du futur. Les bases de ressources et de diagnostic par le réseau Internet ouvrent de nouveaux horizons pour améliorer la gamme et la qualité des conseils et des services d'orientation. Ils peuvent enrichir et prolonger le rôle professionnel, mais ne peuvent pas clairement le remplacer. De plus, les nouvelles technologies génèrent de nouveaux problèmes à résoudre. Par exemple, les praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle devront développer des capacités de haut niveau pour la gestion de l'information et son analyse. On fera appel à eux pour aider les gens à trouver leur voie dans le labyrinthe de l'information, en les aidant à découvrir ce qui est significatif et utile pour leurs propres besoins. Dans un univers globalisé de mise à disposition des produits de formation, les gens auront aussi besoin de conseils sur la qualité de l'offre.

Pour toutes ces raisons, les conseils et les services d'orientation doivent se déplacer vers une conception plus «holistique» des styles de mise à disposition, capable de répondre à une gamme de besoins et de demandes et à une variété de public. Il est évident en soi que tels *services doivent être localement accessibles*. Les praticiens doivent bien connaître les circonstances personnelles et sociales de ceux pour qui ils fournissent l'information et le conseil, mais doivent également connaître le profil du marché du travail local et les besoins des employeurs. Les conseillers et les services de conseil doivent aussi être liés plus fermement aux services sociaux et

éducatifs. Cela permettrait d'unir des expertises spécifiques, des expériences et des ressources.

Ces dernières années, il a aussi été de plus en plus reconnu que beaucoup d'information et de conseils sont recherchés et trouvés par des canaux non-formels et informels. Des services d'orientation commencent à prendre ces facteurs en considération, non seulement en développant des réseaux avec des associations locales et des groupes de volontaires, mais aussi en concevant des services de proximité. Ce sont des stratégies importantes pour l'accès à des groupes cibles fortement désavantagés. Traditionnellement, on a créé les services de conseil comme des services publics pour accompagner la transition initiale entre l'école et le marché du travail. Pendant les trente dernières années, des services marchands se sont multipliés, particulièrement pour les plus qualifiés. Dans quelques Etats membres, beaucoup de services d'orientation sont complètement ou partiellement privatisés. Les entreprises elles-mêmes ont aussi commencé à investir dans des services de conseils pour leurs employés. Néanmoins, il *reste de la responsabilité du secteur public de mettre les standards de qualité minimaux et de définir la législation à mettre en place*.

Ces points de vue sont maintenant en débat dans tous les Etats membres de l'UE jusqu'à l'Automne 2001 : les professionnels de l'orientation et les associations professionnelles, se serviront sans doute de cette occasion d'influencer la mise en œuvre de la politique au niveau européen. L'orientation est plus que jamais à l'ordre du jour. Pour plus d'information : voir www.eaea.org.

Publication commémorative, Journal international de l'orientation scolaire et professionnelle

Le travail de Donald Super et son influence internationale : une approche liée au développement

L'arc-en-ciel de carrière, carrières de durée de vie, maturité de carrière, importance de travail, rôles de vie et valeurs : ceux-ci sont les concepts théoriques qui ont été inventés par Donald Super (19xx-19xx), savant, chercheur, théoricien et le Président Honoraire de l'IAEVG. Pour

commémorer son travail et célébrer son influence mondiale sur le développement de carrière, une publication commémorative spéciale du Journal International de l'orientation scolaire et professionnelle (Vol. 1, No 1 et 2, 2001) a été publiée. Des contributions ont été rédigées par des experts des Etats Unis, de l'Europe, du Japon et du Canada qui ont tous appréciés le travail de Donald Super.

Glossaire galicien de l'AIOSP

Les langues officielles de l'AIOSP sont l'anglais, le français, l'allemand et l'espagnol. Un glossaire de l'AIOSP sur ces langues est disponible. Mais les quatre langues couvrent seulement une partie des besoins linguistiques d'une organisation mondiale de professionnels de l'orientation. Le dernier glossaire en d'autres langues est en galicien. Le professeur Maria Luisa Rodriguez Moreno annonce de Barcelone :

Le nouveau glossaire galicien est un complément au dernier glossaire de l'AIOSP en quatre langues principales. Il présente le galicien, une des langues parlées en Espagne. Luis Sobrado, de l'Université de Saint-Jacques de Compostelle a achevé le Glossaire de l'orientation scolaire et professionnelle qui comprend maintenant des termes et des expressions concernant l'orientation scolaire et professionnelle en galicien, à côté de l'espagnol, l'anglais, le français et l'allemand.

Le livre a été publié conjointement par l'Université Saint Jean de Compostelle et la direction générale pour la politique de la langue du Ministère de l'éducation nationale et l'Université de la Galice, le gouvernement autonome. Le livre a été supervisé par le précédent président de l'AIOSP, professeur José Ferreira Márquez, conformément aux indications de l'AIOSP qui encouragent la popularisation des concepts de l'orientation professionnelle. Son rapport fût fortement positif. Le nouveau glossaire est une publication d'un intérêt considérable. Le souci des questions linguistiques a considérablement grandi en Espagne. Le premier glossaire a été produit par le docteur Pilar Garc Villegas et publié dans le Bulletin de l'AIOSP (38/1982) ; le deuxième a été compilé par Maria Luisa Rodríguez en 1987 sous les auspices de l'ONISEP. Ce nouveau glossaire sera aussi utile que ses prédécesseurs : il promeut le concept de diversité en prêtant appui à la langue d'une minorité.

Annemarie Skeppare (1928 - 2000)

Annemarie Skeppare, une suédoise et membre de l'AIOSP de longue date, est décédée en août 2000.

Annemarie Skeppare est décédée après une courte période de maladie, âgée de presque 72 ans. Elle a été active et a voyagé jusqu'à quelques mois avant sa mort. Sa dernière fonction était Directrice de la Maison des Etudiants Suédois à Cité Universitaire à Paris, de 1991 à 1995. Jusqu'à sa mort, elle était présidente de l'association femmes et technologie qu'elle a fondée il y a 20 ans. Elle a travaillé pour l'organisation "find your feet." »Ainsi, son réseau était énorme et donc ses obsèques ont été suivies par plus de 300 personnes.

« Orientation : contraintes et liberté », 18 au 21 septembre 2001, Paris, France

L'AIOSP a été fondée en 1951 à Paris. Pour célébrer cet événement, cette importante conférence se déroulera à l'UNESCO et à la Sorbonne. 1800 participants sont attendus de plus de 70 pays.

Principaux thèmes : problèmes internationaux, déontologie de l'orientation et pratiques professionnelles. La conférence est organisée par l'association française des conseillers d'orientation-psychologues (ACOP-F), sous le patronage de l'UNESCO et du ministère français de l'éducation nationale et avec le soutien de la région île de France. Date limite pour le dépôt des contributions : début janvier 2001. Pour plus d'informations : www.acop.asso.fr

Contact : CIO médiacom, 168 bd du Montparnasse, France.
Tel : + 33 1 44 10 73 30
Fax : + 33 1 43 20 50 27
Email : ciocom@ac-paris.fr

« Intégrer la vie et la formation dans le travail », 10 au 13 mars 2001, Singapour

Contact au Japon:

Assoc Prof Naoki Tsukuda ARACD Executive Director c/o Department of Education Ibaraki University 2-1-1 Bunkyo, Mito, 310-8512, Japan Japan email: QYP13727@nifty.ne.jp	or	Dr Teruyuki Fujita ARACD Hon Secretary c/o Institute of Education, University of Tsukuba 1-1-1 Tennodai, Tsukuba, 305-8572, email: tfujita@human.tsukuba.ac.jp
--	----	---

Contact à Singapoure:

Dr Lui Hah Wah Elena, ARACD Vice President
c/o National Institute of Education, NTU
469 Bukit Timah Road, Singapore 259756
email: hwelui@nie.edu.sg

Conférence internationale à Varsovie en Pologne 30mai et 1^{er} juin 2002

Thème principal : le conseiller : profession, passion, vocation ?

Langage de la conférence : anglais. Traduction anglais-allemand-polonais. Organisée par SDSIZ, L'association polonaise d'orientation scolaire et professionnelle de la république polonaise. 250 participants étrangers et 150 polonais sont prévus. Le programme de visites prévoit des visites de villes des concerts, du théâtre, des excursions.
Contact : Wojciech Kreft, 80-100 Gdansk, ul. Piotrkowska 34/10, Poland
e-mail : newdemon@gd.onet.pl ; 0048-602-63 78 30

Conférence internationale et assemblée générale 2003, 3 au 6 septembre 2001, Berne, Suisse

Principaux axes : standards de qualification des conseillers ; qualité et mesure la qualité en orientation scolaire et formation professionnelle.

Contact: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB or Beustweg 14, Postfach 1172 CH-8032 Zürich Telephone: +41 1 266 11 11 Facsimile: +41 1 266 11 00 e-mail: info@svb-asosp.ch Website: www.svb-asosp.ch	or	Roland Kurz Telephone: +41 155 410 66 20 Facsimile: +41 55 410 65 86 e-mail: roland.kurz@sz.ch
---	----	--

Nouvelles de l'AIOSP

Editeur général : Dr Peter Plant, vice-président de l'AIOSP, Copenhague, Danemark
Email : pep@dpu.dk

Editeur français : Jean-Luc Brun, Paris, France

Editeur allemand : Dr Bernhard Jenschke, Président de l'AIOSP, Berlin, Allemagne