

Chapitre 3

Orientation professionnelle

Une des méthodes permettant de s'assurer que les programmes de professionnalisation répondent aux besoins du marché du travail consiste à offrir une orientation de qualité aux élèves inscrits en EFP. Comme les carrières se diversifient, le choix d'un métier et, partant, l'orientation professionnelle prennent une importance croissante et exigent de plus en plus de rigueur.

Pour relever ce défi, il convient de donner de la cohérence à la profession de conseiller d'orientation et les personnes qui l'exercent doivent posséder une expérience des problématiques du marché du travail. Mais il faut également distinguer clairement cette profession de celle de conseiller psychologique. Les services d'orientation doivent être dotés des ressources dont ils ont besoin, et les étudiants doivent pouvoir bénéficier de services personnalisés anticipatifs au moment où ils ont à prendre des décisions importantes concernant leur carrière. Il faut que les conseillers disposent d'une certaine indépendance, garante de leur objectivité, et qu'ils aient accès à un large éventail d'informations et d'outils basés sur le Web. L'instauration de liens solides entre les établissements d'enseignement et les employeurs locaux est un moyen très important de familiariser les jeunes élèves avec le monde du travail. Enfin, les initiatives d'orientation professionnelle doivent être soigneusement évaluées.

Principales caractéristiques de l'orientation professionnelle

Comme on l'a vu au chapitre 2, les préférences des élèves peuvent exercer une influence tout à fait déterminante sur la composition de l'offre de formations professionnelles dans de nombreux pays. Loin d'aller à l'encontre des besoins des employeurs, elles peuvent (dès lors que l'orientation s'effectue correctement) contribuer à harmoniser l'éventail des formations avec ces besoins. L'OCDE a réalisé un examen approfondi des politiques et des pratiques en matière d'orientation professionnelle (OCDE, 2004) et, dans le cadre du projet intitulé « Apprendre pour le monde du travail, un des auteurs du rapport de 2004 a réexaminé les problématiques qui avaient été identifiées et établi un lien entre elles et les défis particuliers que pose l'orientation dans l'EFP (Watts, 2009). Le graphique 3.1 fournit un indicateur (certes limité) de la prévalence de l'orientation professionnelle dans les pays de l'Organisation.

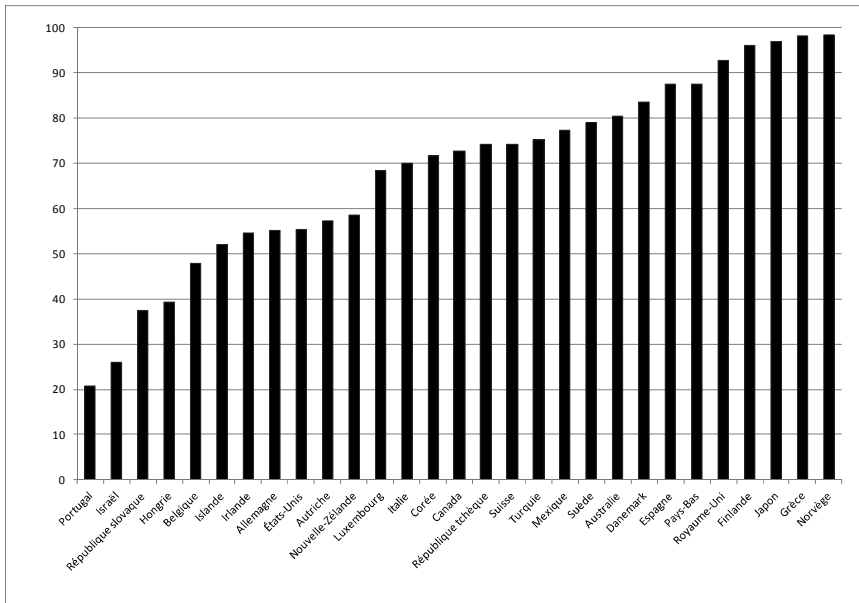
L'orientation professionnelle se compose de deux éléments principaux:

- ***L'orientation professionnelle*** À travers l'enseignement: les élèves reçoivent des informations sur le monde du travail et développent des compétences en gestion de carrière par le biais de l'enseignement en classe et d'autres activités telles que les stages en entreprise.
- ***L'orientation professionnelle individuelle***: dans le cadre d'entretiens personnalisés, des conseils spécifiques sur les possibilités de carrière sont dispensés de manière soit anticipative (entretiens obligatoires pour tous), soit réactive (sur demande).

Ces deux aspects de l'orientation reposent sur ***l'information*** relative aux diverses formations et professions et aux différents parcours professionnels. Cette information, qui est de plus en plus accessible via Internet, sert de support aux services d'orientation dans les écoles et les établissements d'EFP, mais elle est aussi directement utilisable par les élèves.

Graphique 3.1 L'orientation professionnelle dans les établissements secondaires

Pourcentage d'établissements secondaires où l'orientation professionnelle est formellement intégrée à l'emploi du temps des élèves (données basées sur des entretiens avec des chefs d'établissement)



Source : OCDE (2007), Base de données de l'édition 2006 du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA), <http://pisa2006.acer.edu.au/>

Note : Ces données, qui proviennent d'entretiens avec des chefs d'établissement dans le cadre du projet PISA, doivent être interprétées avec prudence. En effet, dans certains cas, elles semblent en contradiction avec la politique scolaire officielle de certains pays, qui stipule que l'orientation professionnelle est obligatoire pour tous. Ces divergences pourraient traduire des nuances dans la signification ou l'interprétation de l'expression « formellement intégrée à l'emploi du temps ».

Pourquoi l'orientation professionnelle est-elle importante ?

Dans presque tous les pays de l'OCDE, les systèmes d'enseignement se développent et se diversifient, proposant un plus large éventail de formations à des groupes cibles différents. Dans le même temps, les métiers et les carrières sont en constante évolution et la sécurité de l'emploi diminue. Alors même que ces changements ouvrent de nouvelles possibilités, ils rendent aussi plus complexe et plus difficile (pour les élèves) le choix d'un métier. Comme l'a montré le premier chapitre, dans le

domaine de l'EFP, la perspective d'une formation professionnelle initiale qui préparerait les élèves à exercer un seul et même métier tout au long de leur vie active a progressivement cédé la place à la nécessité de se préparer à une succession d'évolutions et de choix complexes sur les plans tant éducatif que professionnel. C'est ce qui rend de plus en plus importants et difficiles le choix d'un métier et, donc, l'orientation professionnelle.

Quand ils n'ont pas accès à des structures formelles d'orientation professionnelle, les étudiants ont recours à des sources informelles, telles que la famille et les amis. Malgré leurs avantages, ces sources ne sont pas nécessairement fiables et impartiales, ce qui risque de limiter les possibilités de choix à des métiers connus et ne sortant pas de l'ordinaire (OCDE, 2004). Elles peuvent également renforcer des handicaps sociaux existants : par exemple, les parents peu instruits ne sont pas les mieux placés pour conseiller leurs enfants sur l'ensemble des choix de métier qui s'offrent à eux. Plus précoce est le stade où les jeunes se fourvoient dans le choix de leur métier, plus les coûts des changements ultérieurs risquent d'être élevés (même s'il est possible de réduire ces coûts en imaginant des parcours plus souples qui facilitent le passage vers d'autres professions ou formations).

Les défis

En principe, s'ils sont efficaces, les services d'orientation professionnelle engendrent des avantages considérables. On sait, d'après des données d'observation, qu'une orientation professionnelle de qualité permet aux élèves de développer les compétences dont ils auront besoin durant leur vie active et de prendre conscience de leur image et de leur valeur, ce qui les conduit à faire de bons choix (Bowes *et al.* 2005 ; Hughes *et al.* 2002)¹. Mais un certain nombre de défis doivent être relevés pour que les pays de l'OCDE puissent atteindre ces objectifs. Les conseillers d'orientation professionnelle ne sont pas toujours correctement préparés à traiter les problématiques du marché du travail, les services sont parfois morcelés et dotés de ressources insuffisantes, les conseils manquent souvent d'objectivité, les informations utiles sur le marché du travail ne sont pas toujours accessibles et les initiatives d'orientation professionnelle sont rarement évaluées de façon rigoureuse.

Impréparation des conseillers d'orientation

Les conseillers d'orientation professionnelle sont très souvent formés dans le cadre de l'aide psychologique personnalisée, qui met fortement l'accent sur les dysfonctionnements psychologiques. Même si cette formation convient pour venir en aide aux élèves ayant des problèmes

personnels, elle ne prépare pas les chargés d'orientation à donner des conseils sur les types d'emploi, les perspectives de carrière et les possibilités d'apprentissage. L'information sur le marché du travail occupe souvent une place limitée dans les programmes où l'aide psychologique occupe la première place (Watts, 2009).

Combiner les services de conseil psychologique et d'orientation professionnelle comporte également des inconvénients. D'après les données disponibles dans différents pays, les professionnels qui doivent s'occuper de ces deux aspects consacrent une grande partie de leur temps aux problèmes d'apprentissage et de comportement d'une minorité d'élèves ; l'orientation professionnelle, qui devient alors secondaire, est généralement axée sur des choix éducatifs immédiats et non sur la planification d'une carrière à plus long terme (Watts et Fretwell, 2004 ; OCDE 2004 ; OCDE 2002a). Il est par ailleurs possible que les élèves hésitent à faire appel à un conseiller, par crainte d'être catalogués comme des jeunes à problème. Au Royaume-Uni, du fait de l'intégration de l'offre de services d'orientation professionnelle et de services personnalisés ciblés sur les jeunes à risque, les questions relatives au marché du travail occupent désormais moins de place dans la formation des conseillers d'orientation professionnelle (Colley *et al.*, 2008) et le nombre d'élèves bénéficiant de services d'orientation s'en trouve réduit (Watts, 2008).

Le parcours éducatif des conseillers d'orientation eux-mêmes a aussi son importance. S'ils ont passé la majorité de leur vie au sein du secteur éducatif (comme c'est le cas, par exemple, lorsque les chargés d'orientation sont des enseignants ayant reçu une formation universitaire), leur expérience du reste du monde du travail est limitée et, dans les conseils formels ou informels en matière d'orientation qu'ils prodiguent, il y a toute chance que soient privilégiés l'enseignement général et les parcours universitaires. Ces conseillers peuvent hésiter à recommander des formations professionnelles, en particulier aux élèves brillants. Comme l'indique une étude britannique, les parents, les jeunes et les employeurs considèrent tous l'apprentissage comme une véritable alternative à l'enseignement scolaire dispensé dans le deuxième cycle du secondaire, mais rares sont les enseignants qui partagent ce point de vue (Skills Commission, 2009).

Morcellement et manque de moyens

Les services d'orientation professionnelle sont souvent morcelés et/ou fournis par des intervenants multiples aux mêmes groupes cibles. À l'école, ils sont en général assurés par des enseignants qui se voient confier une responsabilité supplémentaire à cet effet. Mais cette activité est souvent dotée de ressources insuffisantes, parce qu'elle vient concurrencer les

activités d'enseignement « ordinaires », qui sont en général prioritaires sur toutes les autres. Intégrer l'orientation professionnelle dans un programme d'études élargi présente certes des avantages, mais elle risque fort d'être reléguée au second rang si elle est simplement intégrée dans l'enseignement d'une autre matière. Nombreux sont les établissements scolaires qui n'ont pas les capacités ni l'expertise suffisantes pour répondre aux exigences relativement complexes d'une telle intégration (National Audit Office, 2005). Ce sont parfois les services publics de l'emploi qui se chargent de l'orientation professionnelle, mais leur finalité première est de permettre aux chômeurs adultes de retrouver le chemin de l'emploi et de les faire sortir des systèmes d'aide (ambition trop limitée pour orienter les choix de carrière des jeunes). Il arrive aussi que l'orientation professionnelle soit dispensée par d'autres intervenants, comme les syndicats, les employeurs, les associations et les organisations du secteur privé, notamment dans le cas des adultes.

Quand les ressources disponibles sont insuffisantes, seuls les élèves qui le demandent peuvent bénéficier des services personnalisés. Autrement dit, ce sont uniquement les élèves qui en connaissent le mieux la valeur qui y ont recours. Se trouvent donc exclus les élèves les plus défavorisés et en situation de précarité alors que, souvent, ce sont eux qui en ont le plus besoin. Les élèves les plus performants sont généralement plus disposés à demander des conseils et des informations et ont souvent une idée plus précise de leur cheminement professionnel futur (Transition Review Group, 2005).

Manque d'objectivité dû au parti pris des établissements

Dans beaucoup de pays, ce sont les écoles et autres établissements d'enseignement et de formation qui fournissent aux étudiants potentiels des informations et des services d'orientation professionnelle. Or, leurs conseillers d'orientation ne sont pas nécessairement en mesure de donner aux élèves une image objective de toutes les possibilités de carrière ni d'évaluer de manière impartiale les résultats de leurs programmes de formation sur le marché du travail. Par ailleurs, ces établissements ont habituellement recours à des mesures incitatives pour orienter les élèves vers les programmes qu'ils proposent eux-mêmes, sans se préoccuper de savoir si cette orientation se fait dans l'intérêt de ces derniers. Ces pressions sont particulièrement fortes au sein des systèmes dans lesquels le financement des établissements est lié au nombre d'élèves inscrits (OCDE, 2004) et où les effectifs diminuent pour des raisons démographiques.

Absence d'informations pertinentes sur le marché du travail

Il existe de nombreuses sources d'information sur les différentes formations et professions, mais la plupart d'entre elles se résument à des publicités dépourvues d'objectivité. Dans certains pays, des agences gouvernementales peuvent fournir des informations prévisionnelles objectives sur les professions. C'est notamment le cas de l'*Occupational Outlook Handbook*², publication annuelle du *Bureau of Labor Statistics* des États-Unis. Or, même si ces informations sont toutes disponibles sur Internet, il reste parfois difficile pour les conseillers de les mettre véritablement à profit.

Il est plus difficile d'obtenir des informations sur les filières optimales (et possibles) permettant de passer de l'école à la vie active, sur le degré de correspondance entre le cursus suivi et la profession souhaitée, et sur les taux salariaux courants ainsi que sur les risques de chômage dans telle ou telle branche d'activité. Les données relatives au marché du travail sont complexes et leur interprétation exige souvent une certaine circonspection. Des données longitudinales et de suivi, qui montrent ce que deviennent les diplômés une fois qu'ils ont intégré le marché du travail, sont des indicateurs très importants de la valeur des formations, mais il est rare que ce type d'informations soit disponible.

Nécessité du recueil d'autres données d'évaluation

L'idée que l'orientation professionnelle permet d'obtenir des résultats bénéfiques tant pour l'individu que pour l'économie repose sur des arguments à la fois théoriques et pratiques. Selon des études économétriques, l'orientation professionnelle a des retombées positives sur les résultats à court terme de l'apprentissage, comme la connaissance des possibilités de débouchés et l'aptitude à prendre des décisions. On observe également certains signes d'impact positif sur les résultats tels que les acquis scolaires, par exemple. Mais les données relatives aux incidences à plus long terme sont plus limitées (cf. OCDE, 2004).

Possibilités d'action

Une profession cohérente

Les responsabilités du conseiller d'orientation professionnelle sont exigeantes et importantes : l'assimilation de cette profession à celle de conseiller psychologique dénature et marginalise sa fonction. D'une manière générale, les pays devraient donc s'attacher à faire du conseil en matière

d'orientation professionnelle un métier à part entière comme le recommande l'OCDE dans son examen de l'éducation et de la formation professionnelles en République tchèque (Kuczera, 2009).

L'exercice de la profession de conseiller d'orientation exige de posséder, entre autres, les compétences suivantes :

- Une bonne connaissance des marchés du travail, des métiers et des possibilités d'apprentissage, et la capacité de repérer et d'exploiter de nouvelles sources d'information pertinentes pour fournir aux intéressés des conseils d'orientation plus spécifiques.
- La capacité de cerner les intérêts, les aptitudes et les objectifs des jeunes et de définir avec eux des choix de métier qui soient à la fois réalistes et adaptés à leurs besoins.

Encadré 3.1 La formation des conseillers d'orientation professionnelle en Angleterre et en Suisse

L'Université d'East London prépare à un diplôme du troisième cycle spécialisé dans l'orientation professionnelle, ouvert aux étudiants titulaires d'un diplôme universitaire reconnu ou d'un titre équivalent. Il peut être obtenu à l'issue d'une formation à temps plein d'une année ou d'une formation à temps partiel échelonnée sur deux ou trois ans. Il prépare les futurs conseillers à travailler avec des groupes de clients différents. Le programme couvre la théorie et la pratique de l'orientation professionnelle, des stratégies de promotion de l'égalité des chances dans ce contexte, l'étude des marchés du travail, les systèmes éducatifs et l'organisation des structures d'orientation (OCDE, 2004).

En Suisse, les conseillers d'orientation sont titulaires d'un diplôme spécialisé délivré soit par une université, soit par un autre établissement agréé par l'État. Leur programme de formation englobe cinq grands domaines : le développement personnel (psychologie de l'apprentissage et du développement), l'individu et la société (sociologie, droit et économie) ; l'individu et le monde du travail (système éducatif, choix de l'éducation et de la formation professionnelle nécessaires pour exercer un métier, psychologie du travail, marché du travail), les méthodes de travail (diagnostic, préparation au choix d'une profession, contrôle des résultats, documentation et relations publiques), la déontologie ainsi que l'identité professionnelle et le développement de la qualité. Le cursus inclut en outre un stage de 12 mois (Schweizer Bundesrat, 2009).

La formation des conseillers d'orientation devrait être conçue de manière à permettre l'acquisition de ces compétences (voir encadré 3.1, par exemple). Elle pourrait comprendre un programme assez léger destiné aux enseignants qui envisagent d'exercer l'activité de conseiller à temps partiel, et un programme beaucoup plus conséquent pour les personnes qui

souhaitent en faire leur profession à temps plein. Dans l'idéal, le système de qualification concernerait non seulement les conseillers qui exercent dans les établissements scolaires, mais aussi ceux qui travaillent dans l'enseignement supérieur ou dans des bureaux de placement et autres services pour adultes. Un tel système faciliterait la reconnaissance et la transférabilité des compétences des conseillers d'orientation entre ces différentes instances. Une structure de compétences offrirait également aux conseillers des possibilités d'évolution à la fois verticale et horizontale, ce qui permettrait d'améliorer le statut de la profession (OCDE, 2004).

La réussite professionnelle dépend étroitement de l'aptitude à gérer et à mobiliser ses propres compétences, parallèlement à l'acquisition d'un bagage plus modeste comme la compréhension de l'écrit et la maîtrise des chiffres (cf. OCDE, 2002b). En conséquence, l'orientation professionnelle a un rôle important à jouer, car il ne s'agit pas seulement de conseiller les individus sur des choix particuliers mais aussi de les aider à développer leur capacité à gérer leur vie active. En application de cette logique, l'*Australian Blueprint for Career Development*, mis en en 2008, a été conçu pour aider à recenser les compétences, les façons d'être et les connaissances dont les individus ont besoin pour choisir leur métier de manière judicieuse. Ce plan directeur peut être utilisé par les enseignants, les parents, les professionnels de la gestion de carrière et par d'autres personnes pour favoriser l'orientation professionnelle au niveau individuel (MCEETYA, non daté).

Des ressources suffisantes et des services anticipatifs

Les erreurs dans le choix de carrière coûtent cher, à la fois aux étudiants et à la société. Les services d'orientation doivent être adaptés aux besoins et ne pas risquer d'être constamment relégués au second plan d'une activité telle que l'enseignement ordinaire. Il convient de communiquer par anticipation, à tous les élèves, des informations essentielles en matière d'orientation, de sorte qu'ils puissent bénéficier de conseils personnalisés, prodigués par des professionnels, quand ils auront à prendre des décisions importantes concernant leur métier. Ainsi, un entretien individuel avec un conseiller d'orientation devrait être obligatoire pour les élèves qui doivent choisir une filière d'enseignement ou une formation scolaire ou professionnelle.

Une structure indépendante

S'il est judicieux de fournir des services d'orientation en milieu scolaire pour en garantir l'accès à tous les élèves, il importe que les conseillers préservent leur indépendance vis-à-vis des établissements. On pourrait à

cette fin faire appel aux services de professionnels de l'orientation gérés en dehors des établissements mais qui y assureraient des prestations ponctuelles³ (voir encadré 3.2). On pourrait également mobiliser les enseignants ayant reçu une formation de conseiller d'orientation pour les amener à respecter, dans l'exercice de cette fonction, les normes convenues avec la structure externe d'orientation, et déterminer la durée pendant laquelle ils s'acquitteront de cette fonction.

Encadré 3.2 L'orientation professionnelle en Suisse

En Suisse, l'enseignement secondaire doit obligatoirement comporter des séances d'information et d'orientation professionnelles. Tous les enseignants suivent par ailleurs une formation sur les perspectives du marché du travail. Au cours de leurs 7^e, 8^e et 9^e années de scolarité, les élèves sont informés, au sein de leurs établissements, des possibilités de métier qui s'offrent à eux, ainsi que des principaux organismes d'orientation et de conseil, à savoir les centres d'information professionnelle (CIP). Ces centres sont autonomes et fournissent des informations et des conseils à tous les niveaux du système d'éducation et de formation professionnelles. Les élèves peuvent y consulter des conseillers généralistes, puis être dirigés vers des spécialistes connaissant mieux tel ou tel domaine. Les CIP travaillent en étroite collaboration avec le corps enseignant et fournissent parfois des services dans les établissements et non dans leurs propres locaux.

Des sources d'information de qualité

Les informations sur les carrières sont habituellement publiées sur Internet mais il peut être utile de les diffuser par le biais de divers supports imprimés, et par le biais d'interlocuteurs capables d'apporter une réponse à des questions précises concernant certaines professions. Les sources d'information doivent être régulièrement actualisées, afin de recenser les nouvelles professions et les domaines où il y a pénurie de compétences, ainsi que les secteurs où l'offre est saturée et où des emplois sont supprimés ou risquent de l'être. Guider les individus dans leur utilisation de l'ensemble de ces sources d'information constitue une fonction importante du conseiller d'orientation (voir encadré 3.3).

Encadré 3.3 L'information sur les carrières dans différents pays

En **République tchèque**, un site Web fournit des informations sur les cursus possibles et les débouchés sur le marché du travail. Les utilisateurs de ce site peuvent se renseigner sur la palette de programmes proposés par les établissements d'enseignement secondaire ou tertiaire, les conditions d'inscription dans ces établissements ainsi que les diplômes ou les emplois auxquels aboutissent ces programmes. Ils ont accès à des informations relatives aux conditions d'emploi et au degré de satisfaction de travailleurs exerçant différents métiers. Le tout est étayé par des données sur les taux d'emploi/de chômage et sur les rémunérations par domaine et niveau d'études atteint. Les utilisateurs du site ont également accès, *via* Internet, à des vidéos qui présentent diverses professions, ainsi que des informations sur les besoins des employeurs et leurs attentes en termes de compétences et de qualifications.

Source : Národní ústav odborného vzdělávání (2010), Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, www.infoabsolvent.cz/, site consulté en juin 2010.

Au **Mexique**, le ministère de l'Éducation a mis au point des outils d'orientation professionnelle disponibles sur des clés USB et *via* Internet. Le dispositif comprend notamment des outils qui aident les élèves à définir leurs points forts et leurs centres d'intérêt, des informations sur les établissements qui proposent certains programmes et des données relatives au marché du travail dans différents métiers et à différents niveaux (de manière non exhaustive). Les élèves peuvent comparer différents métiers possibles, voir si les diplômés exercent une profession liée à leur formation, savoir combien ceux-ci gagnent et connaître le temps de travail moyen.

Source : SEP (*Secretaría de Educación Pública*) (*Secrétariat à l'enseignement public*) (2008), site Internet Orientación Vocacional en mi memoria, www.orientacionvocacional.sems.gob.mx, consulté en octobre 2008.

En **Caroline du Sud (États-Unis)**, le *College and Career Planning System* fournit, *via* Internet, aux élèves, aux parents et aux enseignants des informations détaillées sur un large éventail de thèmes. La section « Plans de carrière » inclut un tour d'horizon de près de 1 000 professions, décrivant le métier, les intérêts, compétences et aptitudes qu'il est important de posséder, la formation exigée et la rémunération. Les élèves peuvent obtenir des informations sur les programmes faisant suite à leurs études secondaires, qui vont d'une formation de 3 mois à des cursus de doctorat. Les élèves peuvent aussi se renseigner sur la préparation en vue de ces différents cursus et sur le financement de leurs études.

Source : (consultée en juin 2010) : *Personal Pathways to Success*. (2010), www.scpathways.org/Masterweb/content/SC/dispatch.aspx?category=career&page=main&major=guest&minor=career,

En **Suède**, l'Agence nationale pour l'éducation administre un site Internet sur lequel on trouve un descriptif des programmes proposés par les établissements d'enseignement secondaire du second degré, des métiers auxquels préparent ces programmes, ainsi que des informations sur ce que font les anciens élèves inscrits à ces programmes cinq ans après avoir achevé leurs études comme, par exemple, le type d'études post-secondaires, le métier exercé, et le pourcentage de diplômés non intégrés dans la population active.

Source : Skolverket (2010), Utbildningsinfo.se : site Web www.utbildningsinfo.se, consulté en juin 2010.

Une structure d'orientation complète

L'orientation professionnelle personnalisée devrait s'inscrire dans une structure d'orientation complète comprenant notamment un programme systématique d'information sur le monde du travail et les métiers possibles. Les établissements scolaires devraient donc sensibiliser les élèves au monde du travail dès le début de la scolarité, grâce à des visites sur les lieux de travail et à des expériences du travail en entreprise. Les partenariats entre les établissements et les employeurs locaux permettent aux enseignants comme aux élèves d'observer les tâches qui sont accomplies dans les entreprises. Selon certaines études, les jeunes accordent une importance particulière aux informations sur les emplois et les carrières qu'ils obtiennent dans les entreprises et au contact de professionnels (Transition Review Group, 2005) (*cf.* encadré 3.4). C'est par le biais de cette expérience que les jeunes s'initient à certains des choix auxquels ils seront confrontés durant leurs études et leur vie professionnelle.

Aux États-Unis par exemple, de nombreuses formations professionnelles dispensées dans l'enseignement secondaire (ou dans « l'enseignement professionnel et technique » selon la définition couramment utilisée dans ce pays) sont considérées comme une « découverte des métiers ». Ces cours visent le plus souvent à donner aux élèves un avant-goût du travail dans un secteur d'activité donné, sans aller jusqu'à les préparer pleinement à l'exercice d'une profession particulière dans ce secteur (*cf.* encadré 1.4). De nombreux pays voient dans l'expérience du monde du travail un moyen d'éducation et d'orientation professionnelle (*cf.* encadré 3.4).

Encadré 3.4 Stages en entreprise

En **Autriche**, en **Allemagne** et en **Suisse**, les élèves des filières du premier cycle de l'enseignement secondaire conduisant à des formations en apprentissage effectuent des stages de courte durée en entreprise. L'objectif est de permettre aux jeunes d'acquérir une expérience du monde du travail, qui peut les aider à choisir un métier et à trouver une place d'apprenti. Le plus souvent, les élèves profitent des congés scolaires pour effectuer ces stages. Selon une enquête effectuée en Suisse auprès d'un millier d'élèves, ces placements de courte durée constituent une importante source d'information pour le choix d'un métier, et 61 % de ces élèves se sont vu proposer une place en apprentissage après avoir effectué leur stage en entreprise (Herzog *et al.* 2004).

Au **Danemark** également, on donne à la plupart des élèves du premier cycle du secondaire un avant-goût des réalités du monde du travail : entre l'âge de 14 et 16 ans, ils effectuent généralement au moins deux stages d'une semaine en entreprise (OCDE, 2002c).

En **Norvège**, presque tous les élèves du premier cycle de l'enseignement secondaire, qu'ils se destinent ou non à suivre une filière professionnelle, effectuent un stage en entreprise d'une semaine au cours de leur 9^e année de scolarité, suivi d'autres expériences d'immersion en milieu professionnel au cours de la 10^e année. De nombreuses écoles établissent des partenariats avec les entreprises locales pour faciliter les échanges entre élèves et employeurs (OCDE, 2002c).

Amélioration de la qualité des données sur les méthodes probantes

Il importe d'évaluer les initiatives d'orientation professionnelle de façon rigoureuse afin de démontrer combien il est utile de leur allouer un niveau de ressources adéquat et de déterminer l'emploi le plus judicieux de ces ressources. Une enquête de suivi auprès des élèves ayant bénéficié de services d'orientation professionnelle (et de ceux n'en ayant pas bénéficié) permettrait d'en cerner les effets immédiats. Les effets à long terme, qui s'échelonnent sur plusieurs années, doivent être mesurés également. Une approche expérimentale aléatoire permet d'évaluer l'impact d'une orientation professionnelle intensive (supplémentaire) sur des jeunes choisis de façon aléatoire, et de comparer les résultats à ceux de groupes de contrôle n'ayant pas bénéficié de cette intervention.

Orientation professionnelle : conclusion

Arguments et éléments probants

- Compte tenu de l'influence qu'exercent les préférences des élèves sur la détermination de l'offre de formations professionnelles, étayer ces préférences par des conseils d'orientation professionnelle de qualité est un moyen très important d'assurer l'adéquation entre l'offre de formations et les besoins du marché du travail. L'orientation professionnelle prend d'autant plus d'importance que s'élargit l'éventail des choix de métiers et d'apprentissages auxquels les élèves ont accès.
- Les conseillers d'orientation professionnelle ne sont pas toujours correctement préparés à traiter les questions du marché du travail, leurs fonctions étant souvent reléguées au second rang par rapport au conseil psychologique.
- Les services d'orientation sont parfois morcelés, dotés de ressources insuffisantes et dispensés de manière réactive, de sorte que les personnes qui ont le plus besoin de conseils ne sont pas certaines de les obtenir.
- Les conseils peuvent manquer d'objectivité dans la mesure où les conseillers d'orientation sont basés dans des établissements d'enseignement privilégiant avant tout les études universitaires.
- Les informations utiles sur le marché du travail ne sont pas toujours disponibles ou faciles à comprendre et à assimiler.

Orientation professionnelle : recommandations de l'OCDE

- Donner de la cohérence à la profession de conseiller d'orientation professionnelle, en la distinguant de la profession de conseiller psychologique, et l'étayer par des informations solides concernant le marché du travail.
- Allouer des ressources suffisantes aux services d'orientation professionnelle, qui devraient être dispensés de façon anticipative.
- Assurer aux conseillers une certaine indépendance, garante de leur objectivité.
- Mettre en place des sources d'information adéquates sur les métiers et les formations.
- Créer une structure d'orientation professionnelle complète, en nouant par des partenariats avec les employeurs.
- Veiller à évaluer correctement les dispositifs d'orientation professionnelle.

Notes

1. Pour en savoir plus sur les difficultés d'évaluation de l'impact de l'orientation professionnelle, voir Maguire et Killeen (2003), par exemple.
2. *L'Occupational Outlook Handbook* contient des informations sur 250 métiers différents, couvrant 90 % des types d'emplois recensés aux États-Unis. Pour chaque métier, il fournit des informations sur l'éducation et la formation requises, les rémunérations, les perspectives d'emploi, le contenu des emplois et les conditions de travail. Voir www.bls.gov/OCO/.

Références

- Bowes, L., D. Smith et S. Morgan (2005), *Reviewing the Evidence Base for Careers Work in Schools. A Systematic Review of Research Literature into the Impact of Career Education and Guidance During Key Stage 3 and Key Stage 4 on Young People's Transitions*, Centre for Guidance Studies, Université de Derby.
- Colley, H., C. Lewin et L. Mazzei (2008), « The Impact of 14-19 Reforms on Career Guidance in England: Some Early Findings », étude présentée à la Conférence annuelle de la British Educational Research Association, Édimbourg, 5 septembre 2008.
- Fretwell, D. et A. Watts (2004), *Public Policies for Career Development. Case studies and Emerging issues For Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*, Banque mondiale, Washington.
- Herzog, W., M. Neuenschwander et E. Wannack (2004), « In engen Bahnen: Berufswahlprozess bei Jugendlichen », Synthesis 18, Fonds national suisse, Berne/Aarau.
- Hughes, D. *et al.* (2002), *The Economic Benefits of Guidance*, Centre for Guidance Studies, Université de Derby.
- Kuczera, M., (2009), *Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training: Czech Republic*, OCDE, Paris. Disponible à l'adresse : www.oecd.org/dataoecd/50/28/44496125.pdf.
- Maguire, M. et J. Killeen (2003), Résultats des services d'information et d'orientation professionnelle, étude réalisée à la demande conjointe de la Commission européenne et de l'OCDE.
- MCEETYA (Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs) (non daté) Australian Blueprint for Career Development, <http://www.blueprint.edu.au>.
- Národní ústav odborného vzdělávání (2010), Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, www.infoabsolvent.cz/, site consulté en juin 2010

National Audit Office (2005), *Employers' Perspective on Improving Skills for Employment*, rapport des Comptroller and Auditor General. HC 461 Session 2005-2006, National Audit Office, Londres.

OCDE (2002a), *OECD Review of Career Guidance Policies, Country Note: Austria*, disponible à l'adresse : www.oecd.org/dataoecd/47/46/2505725.pdf

OCDE (2002b), « Repenser la notion de capital humain », Analyse des politiques d'éducation 2002, OCDE, Paris.

OCDE (2002c), *OECD Review of Career Guidance Policies, Country Note: Norway*, disponible à l'adresse : www.oecd.org/dataoecd/38/24/1937973.pdf

OCDE (2004), *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*, OCDE, Paris.

OCDE (2007), Base de données du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2006, <http://pisa2006.acer.edu.au/>, consultée en juin 2010.

Personal Pathways to Success (2010), www.scpathways.org/Masterweb/content/SC/dispatch.aspx?category=career&page=main&major=guest&minor=career, site consulté en juin 2010

Schweizer Bundesrat (2009), Verordnung über die Berufsbildung §55-58, www.admin.ch/ch/d/sr/4/412.101.de.pdf.

SEP (Secretaría de Educación Pública) (ministère de l'Enseignement public) (2008), *Orientación Vocacional en mi memoria*, www.orientacionvocacional.sems.gob.mx, site consulté en octobre 2008

Skills Commission (2009), *Progression through Apprenticeships*, Skills Commission, Londres.

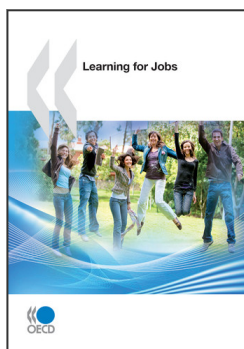
Skolverket (2010), Utbildningsinfo.se site Web, www.utbildningsinfo.se, site consulté en juin 2010.

Transition Review Group (2005), « A Systematic Literature Review of Research (1988-2004) into the Impact of Career Education and Guidance During Key Stage 4 on Young People's Transition into Post16 Opportunities », The Evidence for Policy and Practice Information and Co-ordinating Centre (EPPI-Centre) Université de Londres, <http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=346>

U.S. Bureau of Labor Statistics, *Occupational Outlook Handbook*, édition 2010-2011, disponible à l'adresse : www.bls.gov/OCO

Watts, A.G. (2008), « The Partnership Model for Careers Education and Guidance in Schools and Colleges: Rise, Decline – and Fall? » Career Research and Development, vol. 20, 4-8, National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC)

Watts, A.G. (2009), *The Relationship of Career Guidance to VET*, OCDE, Paris. Disponible à l'adresse : www.oecd.org/dataoecd/20/13/44246616.pdf.



Extrait de :
Learning for Jobs

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264087460-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2010), « Orientation professionnelle », dans *Learning for Jobs*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264087491-5-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.