

INVESTIR DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ÉDITION RÉVISÉE 2021



RÉSUMÉ

Lorsqu'elle est efficace, l'orientation professionnelle permet aux individus de s'accomplir, aux économies d'être plus productives et aux sociétés de devenir plus justes. Elle est essentielle pour permettre aux personnes qui doivent opérer des choix en matière d'éducation et de formation de franchir cette étape sans heurt, ainsi que pour favoriser la mobilité sur le marché du travail. En décembre 2019, six organisations internationales se sont associées afin de publier une première brochure soulignant l'importance d'investir dans l'orientation professionnelle¹. Cette initiative commune a montré que le besoin en matière d'orientation s'était accru à mesure que la durée des études et des formations s'était allongée tandis qu'une pression croissante s'exerçait sur les individus pour les inciter à se perfectionner et à se reconvertir. Le marché du travail est encore plus instable à l'heure actuelle. La pandémie de la Covid-19 a profondément perturbé la demande de main-d'œuvre et accéléré les tendances d'automatisation et de transformation numérique, changeant radicalement la nature du travail, augmentant ainsi les risques de chômage et d'emploi précaire. De plus, la mondialisation, l'évolution démographique et la multiplication des initiatives visant à écoresponsabiliser les économies changent la nature des compétences recherchées sur les marchés du travail du monde entier. L'orientation professionnelle a un rôle essentiel à jouer dans les plans de relance et peut aider les personnes de tous âges et de tous horizons à faire face à ces changements. L'étude des données factuelles pousse les responsables politiques à croire que l'investissement dans le domaine de l'orientation devrait se traduire par des résultats positifs sur les plans économique, éducatif et social, à l'échelon individuel comme à celui de la société. Il ressort toutefois des données internationales que, dans de trop nombreux pays, l'accès à l'orientation est insuffisant, en particulier pour les personnes qui en ont le plus besoin.



QU'ENTEND-ON PAR ORIENTATION PROFESSIONNELLE?

On entend par orientation professionnelle les services qui s'adressent à des individus de tous âges pour les aider à gérer leur carrière et à faire des choix qui leur sont adaptés en matière d'éducation, de formation et de métier². Il s'agit d'aider les individus à réfléchir à leurs aspirations, à leurs intérêts, à leurs qualifications, à leurs compétences et à leurs atouts, et à faire le lien entre cette connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes et leur possible devenir professionnel mais dans la vie en général également. Les individus, les familles et les communautés n'ont pas tous la même capacité à se représenter et à planifier leur avenir. L'une des principales missions de l'orientation professionnelle consiste à considérer ces différences et ces inégalités.

L'orientation professionnelle a pour objectif général de développer l'aptitude des individus à gérer leur carrière (ce que l'on appelle les « compétences en matière de gestion de carrière »). Elle s'appuie sur tout un éventail d'activités d'apprentissage connexes, qui facilitent l'accès des personnes aux services, aux ressources et aux expériences ayant traits à l'emploi ainsi qu'à l'enseignement et la formation complémentaires, notamment :

- ✔ la formation au choix d'une carrière ;
- ✔ l'information sur les carrières ;
- ✔ l'orientation/le conseil individuel et collectif ;
- ✔ l'évaluation des compétences et les tests psychométriques ;
- ✔ la collaboration avec les employeurs ; et
- ✔ l'acquisition des compétences nécessaires à la recherche d'emploi et à l'exercice d'une activité indépendante.

² Dans certains pays, les activités couvertes par l'expression « orientation professionnelle » reçoivent d'autres appellations telles que « accompagnement de carrière », « développement de carrière », « information, conseil et orientation professionnels » ou « conseil d'orientation professionnelle ».

L'orientation professionnelle est dispensée en face à face, à distance ou en hybride. Elle peut être proposée dans des cadres très divers : établissements primaires et secondaires, centres de formation professionnelle, établissements d'enseignement supérieur et tertiaire, services de l'emploi publics et privés, centres d'orientation professionnelle publics et privés, lieu de travail, syndicats, ONG, organismes professionnels, ainsi qu'au sein des communautés locales. L'orientation professionnelle occupe une place importante dans le cadre de l'enseignement, du développement des compétences, des mesures de protection sociale et des politiques dynamiques du marché du travail.

Le développement de carrière est un processus qui se poursuit tout au long de la vie. C'est indispensable pour permettre aux jeunes, qui sont de plus en plus nombreux à devoir faire des choix concernant la poursuite de leurs études et de leur formation, de franchir ces étapes sans heurt, ainsi que pour les adultes qui ont besoin de se perfectionner, de se reconvertir ou d'évoluer sur le marché du travail. Les chômeurs ne sont pas les seuls à avoir besoin d'une orientation professionnelle. Aujourd'hui plus que jamais, alors que la demande de main-d'œuvre évolue rapidement, elle est également utile aux personnes actives qui cherchent à changer d'emploi.



ORGANISER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Il n'existe pas une unique façon idéale d'organiser l'orientation professionnelle dans un pays : les mesures à prendre à cet égard doivent être adaptées aux besoins de chaque contexte national. Les pays sont confrontés à des enjeux socioéconomiques différents, à une évolution démographique différente, et sont caractérisés par des structures institutionnelles et culturelles distinctes. Cependant, malgré cette grande diversité de contextes, lorsque les systèmes d'orientation professionnelle fonctionnent bien, on peut s'attendre :

- ✓ à ce que les services et les acteurs concernés soient bien coordonnés et fournissent un soutien continu tout au long de la vie, en bénéficiant d'un financement stable et adéquat;
- ✓ à ce que tous ceux qui ont besoin d'une aide en matière de développement de carrière aient le droit d'en bénéficier et soient en mesure de le faire;
- ✓ à ce que la qualité des services soit garantie par des services professionnalisés s'appuyant sur des experts qualifiés, des outils de qualité, des informations détaillées et à jour sur le marché du travail, des normes et des processus clairs d'amélioration continue, étayés par des données factuelles sur l'efficacité des services issues du suivi et de l'évaluation, et s'appuyant également sur l'avis des utilisateurs;
- ✓ à ce que la technologie, sous toutes ses formes, soit utilisée pour élargir l'accès, fournir des services innovants et mieux répondre aux différents besoins des bénéficiaires.



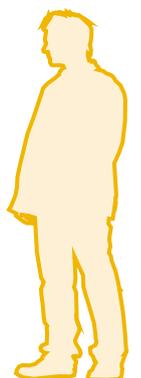
Pour parvenir à mettre en place un système d'orientation professionnelle efficace et efficient caractérisés par ces éléments généraux, une vision et une stratégie nationales devraient être élaborées de manière concertée par les organismes publics compétents, dans des domaines tels que l'éducation, la formation, la protection sociale et l'emploi, avec le concours des partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile.

L'Association ukrainienne d'orientation professionnelle et de conseil en éducation (UACGEA) a été créée en 2010 afin d'**améliorer les services d'orientation professionnelle** destinés aux écoliers, aux étudiants qui entrent à l'université, aux diplômés et aux adultes. L'ONG évalue les activités en matière d'orientation professionnelle, mène des recherches sur les pratiques efficaces et soutient le perfectionnement des professionnels du secteur de l'orientation par le biais de programmes de formation et de certification.

<http://uapotok.com.ua/>

En Belgique, **le service public flamand pour l'emploi (VDAB) propose le système en ligne *Mijn loopbaan*** (Ma carrière). Les visiteurs se connectent à l'aide de leur identité nationale électronique belge (e-ID) et peuvent consulter leur expérience professionnelle, leurs revenus et le montant de la pension qu'ils ont atteint. Les utilisateurs peuvent créer un dossier en ligne entièrement personnalisé (qui répertorie les compétences et les qualifications), créer un CV et le télécharger sur une plate-forme en ligne utilisée par les employeurs. *Mijn loopbaan* peut également être utilisé pour rechercher des emplois et toutes sortes de possibilités d'éducation et de formation. Pour soutenir l'apprentissage en début de carrière et susciter l'intérêt des jeunes, le VDAB propose des sessions de formation à l'intention des enseignants.

<https://mycareer.be/nl/>



UNE ORIENTATION PROFESSIONNELLE EFFICACE, N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI NECESSAIRE

L'orientation professionnelle, lorsqu'elle est efficace, permet aux individus de réaliser leur potentiel, aux économies d'améliorer leur productivité et aux sociétés de devenir plus justes. Elle met à la disposition des individus des informations personnalisées, impartiales et actualisées et les aide à prendre des décisions de vie pertinentes. Elle facilite le développement et la culture des points forts de chacun, et favorise ainsi l'innovation, la créativité et la compétitivité. Elle aide à traverser les transitions numérique et écologique ainsi que les turbulences des économies post-Covid-19. Elle contribue à la mise en œuvre d'approches continues de l'apprentissage et d'approches actives de l'expérience du marché du travail. L'orientation professionnelle est une dimension essentielle des politiques relatives aux compétences dont l'objectif est de rééquilibrer l'offre et la demande de connaissances et de compétences au sein d'une économie. En raison du bouleversement croissant du marché du travail, l'orientation professionnelle n'a cessé de gagner en importance pour les individus, les familles, les employeurs et la société. En dépit de ce besoin croissant, un sondage éclair, réalisé en 2020 auprès de responsables politiques et d'experts de 93 pays, a montré que, dans de nombreux pays, l'orientation était perçue comme

un aspect oublié des mesures nationales face à la pandémie, les plus vulnérables rencontrant souvent les plus grands obstacles pour accéder à une offre adaptée³.

Les jeunes...

... sont confrontés à des risques croissants de chômage sur des marchés du travail instables.

En cas de crise économique, le taux de chômage est généralement beaucoup plus élevé chez les jeunes que chez les personnes plus âgées. Dans de nombreux pays, le chômage des jeunes a explosé à la suite de la grande crise financière de 2007/08 et s'est maintenu à un niveau élevé pendant de nombreuses années. L'expérience précoce du chômage entraîne des dommages économiques et psychologiques à long terme. Les jeunes d'aujourd'hui s'efforcent d'obtenir un bagage académique, des qualifications et des compétences qui leur permettront de trouver un emploi décent. Toutefois, l'évolution rapide de la demande de main-d'œuvre (du fait de l'automatisation, de la numérisation, de la mondialisation, du vieillissement de la population, de la transition écologique et des conséquences de la pandémie de Covid-19) rend la prise de décisions concernant les choix d'études et de formation beaucoup plus difficile. Avec l'émergence de nombreux nouveaux métiers et l'évolution ou la disparition de nombreuses professions existantes, les jeunes ont besoin d'un soutien accru pour se préparer à la vie professionnelle. Pendant la pandémie de Covid-19, des enquêtes ont montré que de nombreux jeunes reconsidéraient activement leur plan de carrière.

En Égypte, les centres d'orientation professionnelle **aident les jeunes à accéder à des formations axées sur les compétences les plus demandées.**

Les utilisateurs peuvent également accéder à des clubs de recherche d'emploi, où ils bénéficient d'une formation à la recherche d'emploi et à la présentation de candidatures. Les centres organisent également des salons de l'emploi qui permettent aux jeunes diplômés des programmes de formation professionnelle d'entrer directement en contact avec les employeurs locaux.

www.ilo.org/global/programmes-and-projects/prospects/countries/egypt/WCMS_755012/lang--en/index.htm



... ont besoin d'avoir davantage accès à des conseils efficaces et impartiaux.

Les données du rapport PISA 2018 de l'OCDE, recueillies auprès de 79 nations et économies très différentes, y compris certains pays à revenu intermédiaire d'Asie, d'Europe, du Moyen-Orient et d'Amérique latine n'appartenant pas à l'OCDE, montrent que les aspirations professionnelles des adolescents sont souvent bridées, confuses et influencées par leur milieu social. Trop peu d'adolescents ont accès aux conseils dont ils auraient besoin pour prendre des décisions éclairées sur leur avenir. En moyenne, la moitié seulement des élèves des pays de l'OCDE ont rencontré un conseiller d'orientation à l'école avant l'âge de 15 ans. De nombreuses professions et filières d'enseignement, telles que l'apprentissage dans certains pays, font l'objet de stéréotypes ou sont mal comprises, contribuant ainsi à la pénurie de compétences et au risque de décrochage scolaire. La participation à des activités d'orientation professionnelle est souvent liée à l'origine sociale des apprenants, ce qui peut se traduire par des résultats inévitables. Les recherches montrent que, pour être efficace, l'orientation doit commencer dès l'école primaire, en abordant les préconceptions et les attentes des élèves en matière de travail et en mettant l'accent sur l'acquisition des compétences censées aider les jeunes à gérer leur carrière à l'âge adulte.

Au Danemark, le système *eGuidance* s'adresse aux apprenants de l'enseignement secondaire et supérieur ainsi qu'aux adultes qui cherchent **une aide pour la gestion de leur carrière et le développement de leurs compétences**. Ce service fait partie du portail national d'orientation qui présente des informations détaillées sur le marché du travail. Les discussions en ligne sont particulièrement populaires auprès des jeunes.
www.ug.dk/evejledning/eguidance-denmark

... tirent en principe des bénéfices à long terme du recours à l'orientation professionnelle, même en période de récession.



L'analyse des ensembles de données longitudinales nationales révèle que la façon dont les adolescents d'âge scolaire envisagent leur avenir professionnel et le fait d'avoir pu visiter ou expérimenter de futurs lieux de travail potentiels alors qu'ils étaient encore à l'école sont systématiquement associés à des avantages en matière d'emploi chez les jeunes adultes. En principe, l'investissement dans une orientation efficace porte ses fruits à long terme. L'orientation est également associée à de meilleurs résultats scolaires, les élèves étant plus motivés pour apprendre car ils font mieux le lien entre leurs expériences en classe et leur future réussite professionnelle.

Au Royaume-Uni, le programme *Primary Futures* permet aux **écoles primaires d'entrer facilement en contact avec des employés volontaires** pour aider les enfants à élargir leurs ambitions, à lutter contre les stéréotypes sexistes et à mieux comprendre le lien entre leurs études et la vie professionnelle adulte. Ce programme volontaire, mis en place en 2015 avec le syndicat représentant les chefs d'établissement, a été adopté par un quart des écoles primaires.

<https://primaryfutures.org/>

Les adultes...

... sont confrontés à une profonde mutation des marchés du travail.

Les progrès technologiques, le vieillissement de la population, la mondialisation et la nécessité de relever les défis liés au réchauffement climatique entraînent de profonds changements sur le marché du travail : les anciens emplois disparaissent ou se transforment radicalement, et les nouveaux emplois qui apparaissent exigent un rééquilibrage entre l'offre et la demande des compétences. La reconversion et le perfectionnement des compétences sont de plus en plus perçus comme un passage obligé de la vie professionnelle. Plus que jamais, les gouvernements (et les employeurs) attendent des travailleurs qu'ils assument la responsabilité de leur éducation et de leur formation, mais les travailleurs ne peuvent prendre de bonnes décisions en matière d'investissements dans l'apprentissage, l'éducation et la formation qu'à condition d'avoir accès aux informations et au soutien sur lesquels repose l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière. L'orientation rend possible la reconversion, le perfectionnement des

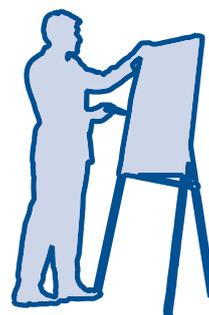
compétences et la mobilité. Cela est particulièrement important pour les travailleurs âgés qui ont besoin d'évoluer sur le marché du travail, et pour les personnes qui ont changé de pays et qui souhaitent faire valoir leurs compétences. Avec la restructuration des marchés du travail, il est essentiel que la population active, de même que les adultes en recherche d'emploi, aient facilement accès à une orientation de bonne qualité.

Le service public pour l'emploi d'Afrique du Sud (*Khetha*) **offre des conseils en matière d'orientation professionnelle « à tous les citoyens**, quel que soit leur situation géographique ou leur statut socioéconomique», par le biais d'un programme radiophonique hebdomadaire diffusé en direct dans les 10 langues officielles. Pendant 30 minutes, des questions relatives aux carrières sont abordées, du choix des matières scolaires jusqu'à la prise de décisions éclairées en matière de carrière, tandis que des informations sur le service national en ligne d'assistance professionnelle sont diffusées. Une population très largement rurale, âgée de 15 à 65 ans, est ainsi informée (3,1 millions d'auditeurs par semaine) à moindre coût.

www.careerhelp.org.za/content/career-development-services/khetha-radio-programmes

... font face à une instabilité encore plus grande – et à un risque de chômage accru – en raison de la pandémie.

La demande de main-d'œuvre change radicalement dans l'ensemble des économies. Des dizaines de millions d'emplois ont été détruits dans le monde pendant la pandémie et le chômage des adultes devrait rester important dans de nombreux pays. En outre, tout le monde a pu observer que le rythme des changements dans l'environnement de travail, comme l'intégration des technologies numériques, par exemple, s'était accéléré depuis la pandémie.



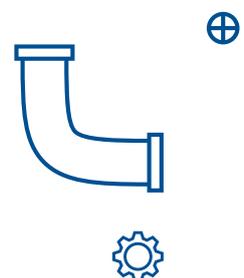
Fit2work, en Autriche, est un **programme national destiné à aider les adultes ayant des problèmes de santé** à rester dans la vie active ou à trouver un emploi. Il propose des conseils et une thérapie, et élabore, avec les clients, un plan d'action pour l'insertion professionnelle. Il s'agit d'un programme lié à la santé relevant du ministère des Affaires sociales et présentant un lien étroit avec l'orientation professionnelle. Le processus est organisé en étapes adaptées aux besoins des participants : informations de base, première étude de la situation, vérification de base de l'état de santé auprès d'un médecin/d'un psychologue du travail, et prise en charge du cas, au titre de laquelle les participants sont encadrés pendant plusieurs mois et élaborent des mesures concrètes et des options d'aide.

<http://fit2work.at/>

... sont convaincus que le processus d'orientation dans lequel ils s'engagent fonctionne.

Les enquêtes révèlent qu'il existe une forte demande de la part des adultes en matière d'orientation professionnelle et que la plupart des gens reconnaissent l'utilité de l'orientation professionnelle pour trouver et choisir des emplois, des programmes d'éducation et de formation et d'autres possibilités qui leur sont adaptés. Ceux qui ont recours à un service d'orientation se déclarent généralement satisfaits des informations et du soutien reçus – et ils peuvent s'attendre à une amélioration de leur situation professionnelle ou de leur niveau d'éducation dans les mois qui suivent. Cependant, selon une importante étude réalisée en Europe, seul un adulte sur quatre utilise des services d'orientation professionnelle. Cette proportion est encore plus faible chez les personnes moins qualifiées dont l'emploi est le plus souvent précaire. La connaissance de ces services peut être limitée et les adultes peuvent ignorer à quelle aide ils ont droit.

... ont accès de manière inéquitable à l'orientation.



Les adultes les plus vulnérables sont souvent ceux qui bénéficient le moins d'une orientation professionnelle. Les personnes exerçant des professions à faible revenu et peu qualifiées ont généralement un accès plus limité à la protection sociale, alors qu'elles sont davantage exposées à la précarité de l'emploi, comme l'a montré la pandémie. Les adultes qui travaillent de manière informelle, notamment ceux qui sont chargés des tâches domestiques, ont généralement plus de mal à accéder aux informations et à l'aide qui leur permettraient d'évoluer vers un travail décent. Les services numériques d'orientation professionnelle se sont développés. Toutefois, l'expérience montre que, le plus souvent, les groupes les plus vulnérables rencontrent des difficultés pour accéder aux équipements numériques et à Internet, et qu'ils manquent souvent des compétences nécessaires pour tirer parti de ces services numériques. Si la disponibilité de canaux de diffusion multiples, l'équipement numérique et le développement des compétences numériques sont importants pour permettre aux individus d'utiliser des services d'orientation professionnelle, des initiatives de communication bien conçues sont également nécessaires pour garantir l'égalité d'accès. Les licenciements dans les économies occidentales ont également suscité un important mouvement de retour des migrants vers les pays d'origine. Malgré une expérience pertinente du marché et de bons niveaux de compétences, ces personnes ont souvent du mal à trouver un emploi qui leur est adapté. L'accès à la formation entrepreneuriale, aux réseaux professionnels, à la reconnaissance et à la validation des compétences, et à un perfectionnement professionnel ciblé peut être considérablement renforcé par l'orientation professionnelle.

Au Kazakhstan, les centres mobiles pour l'emploi permettent aux représentants de divers ministères et agences publiques de rencontrer des partenaires sociaux afin de **les sensibiliser aux programmes publics de formation et d'emploi**. Ces centres sont situés dans des lieux publics fréquentés tels que les centres commerciaux et les gares, et proposent une orientation professionnelle aux demandeurs d'emploi.

<https://rb.gy/a19lmc>



UNE ORIENTATION PROFESSIONNELLE EFFICACE PERMET D'AUTONOMISER LES INDIVIDUS...

✔ *en répondant aux besoins des individus, des familles et des communautés, en offrant un service professionnel proposé par le biais de divers canaux pour une meilleure accessibilité, notamment des plateformes et des outils d'auto-assistance, ainsi que des services en face à face, en ligne ou par téléphone. Les services peuvent atteindre un plus grand nombre d'utilisateurs en leur donnant, dans le cadre de séances de groupe, les moyens de constituer des réseaux et de collaborer avec leurs pairs et avec d'autres personnes jouant le rôle de soutien et de ressources. Nécessairement, l'offre d'orientation professionnelle a dû s'adapter à la période de confinement et de distanciation sociale. L'innovation améliore la disponibilité de l'offre, mais elle ne doit pas se faire au détriment de la qualité ou de l'égalité d'accès. L'orientation de qualité s'inscrit dans une perspective à long terme du développement des compétences et des connaissances de l'individu afin que celui-ci puisse gérer ses choix de carrière tout au long de sa vie;*

✔ *en faisant partie intégrante de l'éducation et de la formation, de concert avec les enseignants et les formateurs pour intégrer les perspectives de carrière dans le programme d'études. Elle doit commencer tôt (dès l'école primaire) et doit être renforcée aux moments de décision cruciaux des individus pour les aider à faire le lien entre l'apprentissage et le monde du travail en mutation. L'orientation est une responsabilité partagée au sein des établissements d'enseignement. Sur les lieux de travail, les syndicats peuvent être en mesure de fournir un premier accès à l'orientation;*

☑ *en permettant aux gens d'apprendre à se connaître*, à connaître leurs atouts, leurs intérêts et leur potentiel, en incitant les apprenants à découvrir la diversité du marché du travail, notamment les professions émergentes, et en combattant les idées reçues ou les stéréotypes sur les métiers et professions ;

☑ *en faisant appel à des professionnels correctement formés* qui fournissent des informations et des conseils d'orientation professionnelle actualisés et impartiaux. Une orientation efficace aide les gens à acquérir les compétences nécessaires pour gérer leur carrière. Elle facilite l'accès à des informations fiables concernant le marché du travail ainsi qu'à des renseignements sur les compétences, mais permet également aux individus d'interpréter les données de manière assurée. Elle permet d'entrer directement en contact avec des professionnels de l'orientation compétents et avec le monde du travail ;

☑ *en répondant directement aux besoins des populations vulnérables*. L'orientation de qualité est accessible à l'ensemble des jeunes et des adultes, mais s'adresse en particulier à ceux qui ont le plus besoin d'aide. Elle tient compte des différentes formes d'inégalités sociales et compense les difficultés d'accès à des informations et à un soutien adaptés par le biais des réseaux sociaux. Il convient de comprendre pourquoi certains groupes, tels que les migrants, les minorités ethniques, les populations rurales, les personnes âgées, les travailleurs des secteurs informels, les personnes handicapées, les travailleurs peu qualifiés, les citoyens ayant un statut socioéconomique modeste ainsi que les chômeurs, rencontrent des obstacles supplémentaires pour envisager et planifier leur carrière. C'est pourquoi une orientation efficace fait appel à différentes approches, y compris des activités de communication, pour veiller à rester pertinente et accessible à des personnes différentes dont les besoins ne sont pas les mêmes.

En Slovaquie, *KomposyT* se consacre essentiellement à **apporter des informations spécifiquement adaptées aux élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux**, à leurs parents et aux professionnels qui travaillent auprès d'eux. Sur un site protégé par un mot de passe (destiné aux conseillers d'orientation), des outils spécialisés sont mis à disposition pour proposer une orientation fondée sur les cas.

www.komposyt.sk/

EN PRISE DIRECTE AVEC LE MONDE DU TRAVAIL

La participation des employeurs enrichit l'orientation professionnelle. La coopération de la population active avec les écoles et autres prestataires permet de mieux cerner les multiples facettes du monde du travail. Cet aspect revêt une importance particulière pour les jeunes. En leur donnant accès à des expériences utiles et à des informations nouvelles et fiables, ces derniers peuvent approfondir et élargir le champ de leurs aspirations professionnelles. Les rencontres directes sont de formidables occasions d'apprentissage. L'expérience directe sur le lieu de travail aide les individus à acquérir les compétences, les connaissances et l'état d'esprit nécessaire pour accéder aux emplois disponibles.

La participation des employeurs à l'orientation professionnelle est un moyen très efficace pour signaler la demande de main-d'œuvre. En période d'instabilité du marché de l'emploi, il est particulièrement important d'étoffer l'orientation en assurant un accès direct à la population active. Dans un monde incertain, les employeurs et leurs employés sont les mieux placés pour informer les futurs demandeurs d'emploi de l'évolution de leur milieu de travail et des compétences professionnelles requises.

Cette mobilisation des employeurs donne aux apprenants la possibilité d'être en prise directe avec le monde du travail à travers une multitude



d'activités, parmi lesquelles :

- ✔ les interventions de volontaires dans les écoles, pour rendre l'apprentissage plus vivant;
- ✔ les discussions sur les carrières et les salons de l'emploi, pour cultiver, façonner et élargir le champ de leurs aspirations professionnelles;
- ✔ les simulations d'entretiens, les ateliers de rédaction de CV et autres activités axées sur les compétences en matière de recrutement;
- ✔ l'observation en situation de travail, les visites sur le lieu de travail et l'exploration du monde du travail;
- ✔ les stages en entreprise, pour acquérir une expérience personnelle sur le lieu de travail;
- ✔ le mentorat, pour renforcer la confiance et la préparation à la vie professionnelle;
- ✔ les concours d'entreprise, pour développer les capacités entrepreneuriales et les compétences interpersonnelles;
- ✔ la promotion d'offres d'emploi auprès de ceux qui s'appêtent à finir leurs études;
- ✔ les actions de sensibilisation pour encourager le renforcement des compétences et la reconversion au travail;
- ✔ les bilans de carrière réguliers, accompagnés d'évaluations des performances, afin d'orienter les travailleurs vers des formations pertinentes et des perspectives de carrière internes.

La participation des employeurs est efficace si elle est authentique, fréquente, personnalisée, variée, intégrée dans la formation au choix d'une carrière, et mise en place dès l'école primaire. Elle peut être un outil extrêmement puissant pour combattre les idées reçues liées au genre et les autres formes de stéréotypes sur les métiers et professions. Toutefois, avant la pandémie de Covid-19, dans de nombreux pays, relativement peu de jeunes prenaient part à l'une des formes les plus simples et les plus efficaces de participation active des employeurs : le salon de l'emploi.

Sur le lieu de travail, les syndicats peuvent jouer un rôle important en facilitant l'accès de leurs membres à l'orientation professionnelle ou en leur proposant directement ce type de service. Ils peuvent également coopérer avec les écoles et les organismes de formation, et permettre d'entrer en contact avec des professionnels de différents domaines pouvant servir de modèles ou de tuteurs. Les syndicats peuvent jouer un rôle clé, aux côtés des employeurs, dans les conseils sectoriels ou d'autres unités de coordination qui confèrent une visibilité accrue aux activités de développement de carrière dans les politiques de formation et le développement des ressources humaines.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Dans le cadre de leurs mesures de lutte contre les conséquences économiques de la pandémie, les gouvernements de pays comme l'Australie, l'Angleterre (Royaume-Uni), la Finlande, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, la Russie et Singapour ont annoncé de **nouvelles politiques** et/ou **l'allocation de fonds supplémentaires** en faveur de l'orientation professionnelle.

Les résultats d'une enquête de 2018 montrent que **plus de la moitié des adolescents** dans le monde envisagent d'exercer **10 métiers seulement** et que les aspirations professionnelles sont largement déterminées par **la situation socioéconomique, le genre et le statut migratoire**.

L'incertitude des adolescents quant à leurs ambitions professionnelles – qui se traduit par des résultats moins satisfaisants qu'attendu en termes d'emploi à l'âge adulte – a augmenté de 81 % dans les pays de l'OCDE entre 2000 et 2018.

Selon des enquêtes européennes, **les carrières liées aux filières de l'enseignement professionnel pâtissent souvent de stéréotypes négatifs**.

Il ressort des analyses des ensembles de données longitudinales nationales que **des résultats meilleurs que prévus en matière d'emploi à l'âge adulte sont systématiquement associés** à la façon dont les adolescents d'âge scolaire **imaginent** leur future carrière, à la mesure dans laquelle ils **étudient** les possibilités d'emploi et aux **expériences** qu'ils ont de leur futur lieu de travail éventuel.

Les **enquêtes sur la destination des diplômés** permettent aux étudiants de connaître les débouchés sur le marché du travail de chaque filière d'étude.

Un niveau de salaire (de 10 à 20 %) plus élevé est observé chez les jeunes adultes qui ont participé à des activités d'orientation professionnelle à l'adolescence. Les avantages sont particulièrement nets chez ceux qui l'ont jugée **très utile** à l'époque où ils ont participé à des activités d'orientation professionnelle.

La participation à des activités d'orientation professionnelle est associée à **une attitude plus positive envers l'école** et à de **meilleurs résultats en mathématiques**.

L'orientation professionnelle peut être facilement enrichie dans les écoles **si des employés volontaires sont invités** à parler de leur travail.

Selon une étude récente, seuls quatre adultes sur dix se servent de services d'orientation professionnelle au cours d'une période de cinq ans. Il s'agit pour la plupart de jeunes adultes très instruits, occupant **des emplois qui ne sont exposés à aucun risque particulier** sur le marché du travail.

De nombreuses personnes **ignorent** qu'il existe des services d'orientation professionnelle destinés aux adultes. Les travailleurs vulnérables occupant des emplois peu qualifiés (qui sont généralement les plus exposés au risque d'automatisation) sont souvent les moins enclins à recourir à ces services.

L'une des composantes les plus efficaces de l'orientation professionnelle est l'élaboration d'un **plan d'évolution de carrière personnalisé**, qui augmente considérablement la probabilité pour les adultes d'obtenir des résultats satisfaisant en matière d'emploi, d'éducation et de formation.

L'orientation professionnelle se fonde sur **des informations de qualité** pour sensibiliser les adultes aux compétences recherchées et permettre aux conseillers d'orientation professionnelle de formuler conseils avisés sur le marché du travail. Les adultes peuvent bénéficier d'informations concernant les parcours professionnels flexibles permettant de passer d'une profession à une autre, tout en axant leur formation sur les compétences qui leur manquent.

De nombreux gouvernements **incitent économiquement** les services et les institutions d'éducation, de formation et d'emploi afin qu'ils fournissent au public un accès à l'orientation professionnelle.

Les **TIC** offrent de nombreuses possibilités d'améliorer l'accès à l'orientation professionnelle du point de vue géographique et social.



L'assurance qualité dans le domaine de l'orientation professionnelle va de la pratique nouvelle ou émergente jusqu'à la coexistence, dans certains pays, de nombreux exemples et modèles de systèmes d'assurance qualité. Ces systèmes sont essentiels pour instaurer et garantir la qualité de la prestation de services ainsi que la formation et le professionnalisme des experts. De nombreux pays ne disposent pas de lignes directrices claires en matière de qualité, ni de cadres de compétences à l'intention des spécialistes de l'orientation professionnelle, mais les organisations internationales, les organismes régionaux et les associations professionnelles fournissent souvent ce type d'outils de référence.

Dans certains pays, les adultes (qu'ils soient actifs ou non) peuvent bénéficier de différentes **possibilités de financement** (comme les **comptes individuels d'apprentissage**) qui aident à financer l'offre de formation et encouragent les individus à entreprendre une formation, mais ils ont besoin d'aide pour s'y retrouver parmi toutes les options disponibles. L'orientation professionnelle est souvent obligatoire ou offerte dans le cadre des comptes d'apprentissage ou des chèques-formation. Dans certains pays, la population active reçoit une aide publique pour effectuer un **stage de courte durée** dans un autre domaine professionnel afin de faciliter les **transitions au sein du marché du travail**.

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une orientation professionnelle subventionnée aux Pays-Bas. Le programme accorde aux personnes de plus de 45 ans travaillant au moins 12 heures par semaine une subvention destinée à leur orientation professionnelle. Les participants établissent un plan de perfectionnement individuel qui décrit les actions à entreprendre pour conserver un emploi jusqu'à l'âge de la retraite. Le programme dispense des conseils sur l'emploi actuel du participant, ses compétences, ses perspectives de carrière future et les étapes de transition jusqu'à la retraite. Les séances sont confidentielles. L'employeur n'est pas informé de la participation du travailleur au programme. Cette orientation peut être assurée par des prestataires privés de services d'orientation professionnelle ou par les syndicats.

www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/tijdelijke-subsidieregeling-ontwikkeladvies-voor-vijfenveertigplussers



RESSOURCES

Parallèlement à ses activités de recherche thématique en cours sur l'orientation tout au long de la vie, le Cedefop a mis en place **CareersNet** en 2017 afin de suivre l'évolution des politiques et des systèmes ainsi que les pratiques innovantes dans les pays de l'UE et de l'AELE/EEE et les pays candidats à l'adhésion à l'UE. Le réseau rassemble des experts nationaux en orientation par le biais d'un processus de sélection. Il permet les échanges entre pairs et la production de connaissances sur les systèmes d'orientation professionnelle sur des thèmes tels que l'assurance qualité, y compris le suivi et l'évaluation, la coordination, l'accès, les compétences en matière de gestion de carrière, l'inclusion sociale, les TIC et les informations sur le marché du travail, la production d'outils et les stratégies. Le réseau a mis au point un inventaire en ligne UE+ des systèmes et des politiques d'orientation tout au long de la vie, ainsi qu'une méthodologie pour suivre les progrès vers la réalisation des objectifs fixés par la [Résolution du Conseil «Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie»](#) (2008) et les [Directives européennes sur le développement des politiques et des systèmes d'orientation tout au long de la vie](#) (ELGPN, 2015).

www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/networks/careersnet

Le site Web du **Cedefop**, dans le cadre du projet sur l'orientation tout au long de la vie, met à disposition un inventaire des systèmes et des pratiques d'orientation tout au long de la vie, ainsi que des publications pertinentes et des ressources en ligne pour le renforcement des capacités nationales. Il donne accès à une base de données consultable sur les systèmes et les pratiques innovantes dans les pays de l'UE et de l'AELE/EEE et les pays candidats à l'adhésion à l'UE, à une boîte à outils contenant des informations sur le marché du travail, ainsi qu'à une série de modules de formation à l'attention des professionnels et des gestionnaires. Il contient aussi un outil de prise de décision conçu pour faciliter le transfert et l'adaptation des pratiques innovantes efficaces par les acteurs nationaux.

www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/lifelong-guidance

La **Commission européenne** soutient et coordonne le réseau Euroguidance, qui met à disposition des ressources et des centres d'information au niveau national pour l'orientation dans 34 pays européens. Le réseau Euroguidance vise à collecter, diffuser et échanger des données sur les façons dont les pays approchent l'orientation



professionnelle, partager des résultats de projets, des méthodes de travail novatrices et des bonnes pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie. Ce réseau s'adresse en priorité aux professionnels de l'orientation dans l'éducation et l'emploi, qui fournissent des informations et des conseils sur la mobilité internationale aux apprenants à la recherche d'opportunités d'études et de formation à l'étranger. Il contribue également au renforcement des compétences de la communauté de l'orientation et encourage la mise en relation des professionnels de l'orientation aux niveaux national et international à travers l'organisation de séminaires, de formations et de visites d'études sur des thèmes variés.

www.euroguidance.eu

Le **Réseau européen pour le développement des politiques d'orientation tout au long de la vie** était un réseau dirigé par les États membres de l'UE et soutenu par la Commission européenne de 2007 à 2015. Il encourageait la coopération au niveau des États membres dans la mise en œuvre des priorités identifiées dans les résolutions de l'UE sur l'orientation tout au long de la vie (2004 et 2008) et apportait un soutien aux États membres dans leurs activités, politiques, stratégies et services nationaux d'orientation tout au long de la vie. Son site Web présente un large éventail de publications, notamment des outils pour le développement de politiques et de systèmes d'orientation tout au long de la vie, tels que les directives de l'UE, les cadres d'assurance qualité et de collecte de données, le glossaire et les notes conceptuelles sur les compétences en matière de gestion de carrière, qui restent pertinents pour le développement des politiques, des systèmes et des pratiques.

www.elgpn.eu/

La **Fondation européenne pour la formation (ETF)** aide les pays voisins de l'UE et les pays d'Asie centrale à développer des systèmes d'orientation professionnelle. L'ETF fournit des conseils de politique en matière d'orientation professionnelle et d'éducation, effectue un suivi régulier du marché du travail et de la situation de l'emploi dans les pays voisins de l'UE et les pays d'Asie centrale, et les aide à rassembler et à analyser les informations sur les compétences afin d'encourager le développement du capital humain et l'adéquation des systèmes d'enseignement et de formation (professionnels) aux besoins du marché du travail et de la société. Des examens de systèmes, des fiches d'information sur l'orientation professionnelle, y compris des exemples de bonnes pratiques, sont mis au point pour servir de base de données aux fins du développement de systèmes et de l'apprentissage par les pairs dans les pays partenaires.

www.etf.europa.eu/en/practice-areas/career-development-support



Le **Centre international sur le développement de carrière et les politiques publiques (ICCDPP)** a été créé en 2004 avec le soutien de l'OCDE, de la Banque mondiale, de la Commission européenne, de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle et de gouvernements nationaux pour promouvoir le partage des politiques et tirer des enseignements de ces dernières au niveau international aux fins de l'orientation professionnelle. Son site Web recueille des documents et des rapports d'organisations internationales et de pays sur les politiques et les systèmes d'orientation professionnelle. L'ICCDPP organise tous les deux ans des symposiums internationaux sur le développement de carrière et les politiques publiques, qui rassemblent décideurs, chercheurs et professionnels. Les documents thématiques et nationaux, les actes et les conclusions des symposiums internationaux peuvent être consultés sur le site Web. L'ICCDPP publie des courriels mensuels gratuits sur l'évolution des politiques et des systèmes d'orientation professionnelle.

www.iccdpp.org

L'**Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP)** a été fondée en 1951. Elle vise à apporter un leadership mondial et à mener des activités de plaidoyer dans le domaine de l'orientation professionnelle en promouvant l'éthique, la justice sociale et les meilleures pratiques à travers le monde de telle sorte que les services d'orientation et de conseil scolaires et professionnels soient accessibles à tous les citoyens et assurés par des professionnels compétents et qualifiés. L'Association est responsable de l'organisation d'une conférence internationale annuelle et supervise la publication de la *Revue internationale d'orientation scolaire et professionnelle*. Elle compte des membres dans plus de 40 pays sur tous les continents.

<https://iaevg.com/>

L'**Organisation internationale du travail (OIT)** aide ses États membres à développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation professionnelle, conformément au mandat qui lui a été confié dans le cadre de la [Convention sur le service de l'emploi \(n° 88\)](#) ainsi que de la [Convention sur la mise en valeur des ressources humaines \(n° 142\)](#) et de la [Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines \(n° 195\)](#). En tant que seule organisation tripartite des Nations Unies, l'OIT soutient, conjointement avec les gouvernements et les partenaires sociaux, le développement de systèmes intégrés d'appui au développement de carrière tout au long de la vie pour les apprenants, les travailleurs et les groupes vulnérables. L'orientation professionnelle est également essentielle à la réalisation de la mission et des objectifs fondamentaux de l'OIT, tels qu'énoncés dans sa [Déclaration du centenaire](#), à savoir : favoriser l'épanouissement personnel, adapter la formation aux besoins du marché



du travail, renforcer la capacité des travailleurs de faire des choix et de saisir les opportunités, soutenir les transitions, réaliser l'égalité des genres et promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat.

www.ilo.org/

www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_762840/lang--en/index.htm

L'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) conduit des recherches portant sur l'orientation professionnelle aussi bien des jeunes que des adultes, et délivre des conseils à l'attention des décideurs et des professionnels. Les travaux de l'OCDE en cours consistent notamment à identifier des indicateurs de meilleure insertion professionnelle à l'âge adulte pour les adolescents, et à élaborer des outils orientés vers les données afin d'améliorer les pratiques dans les établissements d'enseignement secondaire. En ce qui concerne les adultes, l'OCDE étudie les politiques visant à réduire les obstacles à l'accès à l'orientation professionnelle et à améliorer la qualité des services, notamment par le biais d'une enquête internationale sur les attitudes vis-à-vis des services d'orientation et leur utilisation, ainsi que par l'élaboration d'outils de profilage des compétences. L'OCDE s'appuie sur des pratiques et des données internationales pour mettre en évidence les caractéristiques d'une mise en œuvre nationale plus efficace.

www.oecd.org/education/career-readiness/

www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/

L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), dans sa [Recommandation concernant l'EFTP \(2015\)](#) et sa [Stratégie pour l'EFTP \(2016–2021\)](#), souligne le rôle important que jouent les services d'information et d'orientation professionnelle pour assurer la qualité et la pertinence des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). Le travail de soutien à l'orientation professionnelle est mené dans le cadre de plusieurs projets tels que le projet « [Une meilleure éducation pour l'essor de l'Afrique \(BEAR\)](#) », qui soutient la mise en œuvre d'activités visant à renforcer les capacités nationales des pays sélectionnés en Afrique afin d'améliorer la pertinence, la qualité et la perception des systèmes d'EFTP. À travers ce projet, l'UNESCO conduit des activités telles que la mise au point de cadres politiques nationaux d'orientation professionnelle, le renforcement des capacités des conseillers d'orientation professionnelle et l'élaboration de plans de suivi et d'évaluation visant à évaluer l'impact des systèmes d'orientation et de conseil professionnels.

<https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life>

POUR ALLER PLUS LOIN



CENTRE EUROPÉEN POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CEDEFOP)

✓ *Inventaire UE+ des systèmes et pratiques d'orientation tout au long de la vie* du Cedefop (29 pays). L'étude fournit des informations sur l'évolution des politiques et des structures actuelles en matière d'orientation professionnelle, de formation au choix de carrière et de développement professionnel dans les pays de l'UE et de l'AELE/EEE et les pays visés par l'élargissement/candidats à l'adhésion à l'UE.

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices

✓ Cedefop (2020). *Donner aux personnes les moyens de faire face au changement*. Une note d'information sur les politiques d'orientation professionnelle, de validation, d'incitations et de financement dans des systèmes d'appui à l'apprentissage complets et concertés en Europe.

www.cedefop.europa.eu/files/9153_fr.pdf

✓ Cedefop (2020). *Note on lifelong guidance in the pandemic – Responses from CareersNet*. Cette note contient un assortiment d'évaluations initiales d'experts sur la situation de la prestation des services d'orientation dans le contexte de la pandémie/urgence sanitaire et des confinements/restrictions en Europe en avril 2020.

www.cedefop.europa.eu/files/2020_05_27_llg_and_pandemic_cnet_b.pdf



✓ Cedefop (2018). *Handbook of ICT practices for guidance and career development*. Un manuel pour appuyer le transfert et l'adaptation des outils de développement de carrière utilisés dans l'orientation, la prévention du décrochage scolaire précoce, les services de l'emploi, les centres de jeunesse et d'autres organismes.

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4164

✓ Cedefop (2015). *Increasing the value of age: guidance in employers' age management strategies*. Un rapport sur les avantages mutuels pour les travailleurs et les organisations de l'intégration de l'orientation dans les stratégies de gestion des âges. Il fournit des indications sur la manière d'élaborer des activités d'orientation sur le lieu de travail.

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544

COMMISSION EUROPÉENNE

✓ Commission européenne (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. L'étude se penche sur ce qui rend les systèmes nationaux d'orientation efficaces, sur les principales tendances et pratiques innovantes en matière d'orientation à travers l'Europe, telles que l'innovation numérique et les outils de recherche d'emploi, les lieux nouveaux et inspirants pour l'orientation dans les centres ou espaces urbains, ainsi que les nouveaux modes d'interaction entre les parties prenantes et les professionnels de l'orientation.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>

RÉSEAU EUROPÉEN POUR LES POLITIQUES D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE (ELGPN)

✓ ELGPN (2015). *Tools No 2: Glossary*. La publication contient un ensemble commun de définitions pour l'élaboration de politiques d'orientation tout au long de la vie, ainsi que la terminologie d'orientation connexe.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no2-glossary

✓ ELGPN (2015). *Tools No 4: Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*. Cette publication est destinée aux décideurs qui souhaitent élaborer une politique nationale d'orientation globale, l'accent étant mis sur l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-4-cms



✓ ELGPN (2015). *Tools No 5: Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*. Cette publication fournit un cadre d'éléments clés de la qualité afin d'encourager le débat et l'action des parties prenantes pour une amélioration continue des politiques et des pratiques d'orientation tout au long de la vie, l'accent étant mis sur le renforcement de l'assurance qualité et sur le développement de systèmes politiques fondés sur des preuves. Ces éléments clés de la qualité englobent la compétence des professionnels, la participation des citoyens/utilisateurs, la fourniture et l'amélioration des services, le rapport coûts-avantages pour les gouvernements, et le rapport coûts-avantages pour les individus.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-5-strengthening-the-quality-assurance-and-evidence-base-for-lifelong-guidance

✓ ELGPN (2015). *Tools No 6: Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance*. Cette publication fournit des conseils et des points de référence pour le développement de politiques et de systèmes d'orientation tout au long de la vie dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi et des services sociaux, afin d'améliorer l'expérience de développement de carrière des citoyens et de renforcer le professionnalisme des services et des outils de gestion de carrière. Les recommandations montrent comment des politiques et des systèmes d'orientation cohérents contribuent à la réalisation des objectifs en matière d'éducation, d'emploi, de jeunesse et de politique sociale, et comment ils peuvent être utilisés par les décideurs et les responsables des politiques, les partenaires sociaux, la société civile, les services et les spécialistes de l'orientation professionnelle, les professionnels de l'orientation et les formateurs de ces derniers.

www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance

FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION (ETF)

✓ ETF (2020). *International trends and innovation in career guidance* (versions en anglais, russe et turc). Un recueil d'exemples prometteurs sur la façon dont l'orientation professionnelle évolue dans le monde, dans le contexte de marchés du travail en mutation, pour aider à tirer des enseignements des politiques et des pratiques en la matière.

Volume I: www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-0

Volume II (cas pratiques): www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-volume

✔ ETF (2021). *Career guidance in Albania, Kazakhstan, Montenegro, North Macedonia, Serbia, Turkey and Ukraine*. Les fiches donnent un aperçu des systèmes d'orientation professionnelle dans les pays afin de tirer des enseignements des politiques et des pratiques en la matière.

<https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/career-guidance-albania-kazakhstan-montenegro-north-macedonia-serbia-turkey-and-ukraine>

✔ ETF (2021). *Youth in transition in the Southern and Eastern Mediterranean. Identifying profiles and characteristics to tap into young people's potential. With case studies on Egypt and Jordan*. Ce rapport analyse la situation des jeunes au regard de l'évolution des marchés du travail et des conditions sociales du point de vue de la région du sud-est de la Méditerranée.

www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-transition-southern-and-eastern-mediterranean

✔ ETF (2020). *Unlocking youth potential in South Eastern Europe and Turkey. Skills development for labour market and social inclusion*. Ce document se penche sur la participation et les performances des jeunes dans l'éducation et sur le marché du travail, ainsi que sur leur potentiel entrepreneurial.

www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/unlocking-youth-potential-south-eastern-europe-and-turkey

✔ ETF (2019). *Big Data for labour market intelligence. An introductory guide*. Ce document aborde les principaux aspects conceptuels, méthodologiques et organisationnels de l'utilisation des mégadonnées pour mieux connaître le marché du travail.

www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data-labour-market-intelligence-introductory-guide

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

✔ OIT (2006). *Orientation professionnelle: manuel didactique à l'intention des pays à revenu faible ou moyen*. Un guide pour le développement de systèmes efficaces d'orientation professionnelle, de l'information sur les carrières, de l'organisation de la prestation de services, de l'évolution du personnel et de l'amélioration de la gouvernance et de la coordination. Il est destiné aux responsables politiques et aux professionnels à la recherche d'outils et de méthodes tels que des guides pour leurs entrevues, des outils d'évaluation professionnelle, de normes sur les compétences pour les conseillers, et bien plus encore.

www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171543/lang--fr/index.htm

✔ OIT (2015). *Job search club: manual for facilitators*. Un manuel pour les animateurs des clubs pour l'emploi, qui utilisent une méthodologie spécifique pour motiver les jeunes et les faire participer à des activités de recherche d'emploi, les aider à atteindre le marché caché de l'emploi et créer un groupe et un réseau de soutien qui favorise la réussite de la recherche d'emploi.

www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_711863/lang--en/index.htm

✔ OIT (2017). *Practitioners' guides on employment service centres: Providing effective counselling services* (Volume 3). Un manuel de ressources sur la prestation de services publics de l'emploi, destiné à guider la direction et le personnel dans la fourniture d'une assistance efficace et efficiente aux clients demandeurs d'emploi. Il vise à aider le personnel des services de l'emploi à bien comprendre : (i) les éléments et le flux des fonctions des services de l'emploi ; (ii) les techniques d'entretien et de conseil ; et (iii) les facteurs à prendre en compte lors de la prestation de services de conseil aux clients.

https://ilo.org/asia/publications/WCMS_549679/lang--en/index.htm

✔ OIT (2013). *Surfer le marché du travail: Techniques de recherche d'emploi pour les jeunes*. Un guide visant à aider les experts et les autres professionnels du développement de carrière à mettre au point des activités et des séquences avec les étudiants et les jeunes adultes, notamment des activités d'auto-évaluation, de découverte des métiers, d'écriture de CV, de présentation de candidatures, de formation aux techniques de recherche d'emploi, de préparation aux entretiens d'embauche et d'évaluation des offres d'emploi.

www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_310250/lang--fr/index.htm

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE)

✔ Covacevich, C., Mann, A., Besa, F., Diaz, J. et Santos, C. (2021). *Thinking about the Future: Career Readiness Insights from National Longitudinal Surveys and from Practice*. Ce document se penche sur le lien entre la réflexion des adolescents sur les emplois et les carrières et les résultats sur le marché du travail à l'âge adulte. Le document de travail de l'OCDE intitulé *Career Ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19* identifie la certitude, l'alignement et l'ambition de carrière en tant qu'indicateurs pertinents liés à la réflexion sur la carrière. Ce document étend l'analyse de ces indicateurs à de nouveaux ensembles de données longitudinales provenant de l'Australie,

du Danemark et de la Suisse, et intègre deux nouveaux indicateurs : la motivation instrumentale et la concentration de carrière. Le document présente également des données tirées de la littérature académique, une analyse des données de l'enquête PISA de l'OCDE et des témoignages d'experts, qui mettent l'accent sur les moyens par lesquels les écoles peuvent favoriser la réflexion des élèves sur leur carrière.

www.oecd.org/education/thinking-about-the-future-02a419de-en.htm

✔ Mann, A., Denis, V. et Percy, C. (2020). *Career Ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19*. Un examen de la littérature académique qui recherche des indications, dans des ensembles de données longitudinales nationales, des résultats sur le marché de l'emploi à l'âge adulte liés à la réflexion et aux expériences des adolescents en matière de carrière. L'étude identifie neuf indicateurs de cette préparation à la carrière et s'appuie sur les données de l'enquête PISA 2018 pour illustrer la mesure dans laquelle ces derniers sont satisfaits par les jeunes de 15 ans dans 79 pays et économies.

<https://doi.org/10.1787/e1503534-en>

Un résumé du document contenant des exemples de pratiques susceptibles d'améliorer les résultats figure dans un document connexe : OCDE (2021). *How schools can help young people in a recession*.

www.oecd-ilibrary.org/education/how-schools-can-help-protect-young-people-in-a-recession_18f7d6f0-en

✔ Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E. et Chambers, N. (2020). *Dream Jobs: Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work*. S'appuyant sur les données de l'enquête PISA 2018, cette étude montre en quoi les aspirations professionnelles des jeunes sont généralement étroites, confuses et entravées par le milieu social. Le document met en évidence le grand nombre d'étudiants, en particulier issus de milieux défavorisés, qui sous-estiment les qualifications nécessaires pour atteindre leurs ambitions professionnelles, et illustre l'ampleur de la participation des adolescents aux activités de développement de carrière dans le monde.

www.oecd.org/education/dream-jobs-teenagers-career-aspirations-and-the-future-of-work.htm



✔ Musset, P. et Mytna Kurekova, L. (2018). *Working it out: Career Guidance and Employer Engagement*. Ce document de recherche présente les arguments en faveur de l'orientation professionnelle et met en lumière les caractéristiques des pratiques efficaces. S'appuyant largement sur les données PISA, le document montre que les aspirations professionnelles des jeunes sont fortement influencées par le sexe, le statut socioéconomique et l'origine migratoire. Il présente également des approches plus efficaces pour la fourniture de services d'orientation professionnelle, notamment le rôle important joué par la participation des employeurs.

<https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>

✔ OCDE (2021). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*. Ce rapport passe en revue les initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des adultes dans les pays de l'OCDE, en tirant des enseignements sur les moyens de renforcer les systèmes d'orientation professionnelle des adultes en termes de couverture et d'inclusion, d'offre et de prestation de services, de qualité et d'impact, ainsi que de gouvernance et de financement. Les conclusions du rapport s'appuient sur les informations recueillies par le biais de l'Enquête sur l'orientation professionnelle des adultes (SCGA) de 2020, une enquête en ligne sur l'expérience des adultes en matière d'orientation professionnelle.

<https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>

✔ OCDE (2021), *Career Guidance for Adults in Latin America*. Ce rapport analyse les initiatives d'orientation professionnelle des adultes dans quatre pays d'Amérique latine (Argentine, Brésil, Chili et Mexique). Il souligne la nécessité de donner davantage de place à l'orientation professionnelle dans l'agenda politique de la région. Il tire des enseignements sur les moyens de renforcer la couverture et le caractère inclusif de l'orientation professionnelle, l'offre et la prestation de services, la qualité et l'impact, ainsi que la gouvernance et le financement. Les conclusions s'appuient sur les informations recueillies par le biais de l'Enquête sur l'orientation professionnelle des adultes (SCGA) de 2020.

<https://doi.org/10.1787/4eaf4996-en>



ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE (UNESCO)

Les documents suivants ont été publiés par les États membres de l'UNESCO :

☑ Amorin, V. (2016). *Orientando trabalhadores para o mercado de trabalho: cartilha para a orientação profissional nos postos de atendimento do SINE*. Cette brochure présente des instructions de base pour guider les services d'orientation professionnelle. Elle fournit des outils permettant d'établir un profil plus précis des travailleurs brésiliens et de l'orienter plus efficacement dans sa recherche d'emploi.

<https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-orientação-profissional.pdf>

☑ Fundación Chile (2015). *GPS Vocacional. Programa de orientación para la construcción de trayectorias. Guía para el docente y material educativo*. Ce document fournit des lignes directrices à l'intention des enseignants ainsi que des contenus pédagogiques visant à faciliter le développement de compétences permettant aux élèves de prendre des décisions autonomes, réfléchies et éclairées sur leur avenir professionnel et d'envisager leur parcours post-secondaire.

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2039/mono-830.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

☑ Ministère de l'Éducation (2020). *Estrategias Metodológicas de Orientación Vocacional y Profesional. Séptimo Año Básico a Cuarto Año Medio*. Ce document a été produit par le ministère chilien de l'Éducation et fournit un appui technique et pédagogique au rôle des conseillers et des professeurs principaux sur le thème du conseil en orientation. Il établit un cadre pour la conception et la mise en œuvre d'approches méthodologiques pour l'orientation professionnelle durant les quatre années d'enseignement secondaire au Chili.

<https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2021/02/Estrategias-Metodolo%CC%81gicas-7B-A-4M.pdf>

☑ Ministère de l'Éducation de la Nation (2015). *Orientación Vocacional y Escuela Secundaria*. Premier d'une série de huit documents traitant de questions relatives à l'enseignement secondaire, ce rapport porte sur l'inclusion formelle et systématique de l'orientation professionnelle dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Le document définit des catégories conceptuelles liées à l'orientation professionnelle et fournit des exemples pratiques à l'intention des élèves du deuxième cycle du secondaire.

http://entrama.educacion.gob.ar/uploads/secundaria-para-todos/Orientacion_Vocacional.pdf

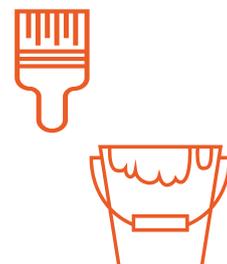
✔ Ministère de l'Éducation de l'Équateur (2015). *Orientación vocacional y profesional para los Departamentos de Consejería Estudiantil*. Ce document présente des orientations conceptuelles, des approches distinctives, des facteurs et des dimensions liés à l'orientation professionnelle, et fournit un guide pratique pour mettre en place des plans d'orientation. Il comprend une matrice permettant d'élaborer un plan d'orientation professionnelle, en tenant compte des dimensions de connaissance de soi, d'information et de prise de décision.

<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/A.-Manual-de-OVP.pdf>

COLLABORATION INTER-AGENCE

✔ Cedefop ; Commission européenne ; ETF ; ICCDPP ; OIT ; OCDE ; UNESCO (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey – June to August 2020*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. Ce rapport est basé sur une enquête internationale conjointe flash, conçue pour donner un aperçu de la manière dont les politiques, les systèmes et les services d'orientation professionnelle se sont adaptés et ont fait face aux impacts de la pandémie mondiale de Covid-19 qui s'est déclarée en mars 2020. L'enquête, menée du 8 juin au 3 août 2020, a donné lieu à une analyse de ces politiques, systèmes et pratiques (axés sur les prestations à distance et basés sur les TIC) dans le contexte de la phase initiale des réactions gouvernementales à la pandémie, de la mesure dans laquelle la pandémie et ses conséquences sociales ont déclenché un débat sur la réforme de l'orientation professionnelle, ainsi que du rôle de l'orientation professionnelle dans les mesures de reprise après la pandémie. Elle s'est également penchée sur le rôle de soutien des organismes internationaux et des donateurs.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ba9ca8e9-98df-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en>



Le Groupe de travail inter-agence sur l'orientation professionnelle a été créé en 2021 dans le but (i) d'échanger des idées et de discuter des projets respectifs ; (ii) de coordonner les activités et d'harmoniser le discours ; et (iii) de développer des produits et de mettre en œuvre des activités conjointement. Les membres du groupe qui ont contribué à la mise à jour de ce document sont le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), la Commission européenne, la Fondation européenne pour la formation (ETF), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Ce groupe de travail fait partie du Groupe inter-agence sur l'enseignement et la formation professionnels et techniques.

Cette brochure a été produite par les membres du groupe avec le généreux soutien de plusieurs experts de l'orientation du réseau CareersNet du Cedefop et du Centre international sur le développement de carrière et les politiques publiques (ICCDPP).