

## Analyses comparatives



# L'orientation professionnelle dans la région méditerranéenne

**ÉDUCATION ET FORMATION POUR L'EMPLOI (ETE) EST UNE INITIATIVE FINANCÉE PAR L'UNION EUROPÉENNE ET MISE EN ŒUVRE PAR LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION (ETF). SON OBJECTIF EST DE SOUTENIR LES PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS DANS LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE (ETFP) APPROPRIÉES, À MÊME DE CONTRIBUER À LA PROMOTION DE L'EMPLOI PAR LE BIAIS D'UNE APPROCHE RÉGIONALE.**

#### **CONTACTEZ-NOUS**

Équipe de projet MEDA-ETE  
Fondation européenne pour la formation  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I – 10133 Torino  
**T** +39 011 630 2222  
**F** +39 011 630 2200  
**E** [info@meda-ete.net](mailto:info@meda-ete.net)  
**www** .meda-ete.net

# **Analyses comparatives L'orientation professionnelle dans la région méditerranéenne**

---

*Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.*

*Ronald G. Sultana et Anthony G. Watts  
Fondation européenne pour la formation  
2007*

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

**Un numéro unique gratuit (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

ISBN 978-92-9157-545-9

© Fondation européenne pour la formation, 2008

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Italy*

L'éducation et la formation ont été identifiées comme des facteurs clés pour la promotion de la stabilité sociale et de la prospérité économique de la région méditerranéenne<sup>1</sup> dans nombre de documents de politique générale et de programmes de coopération bilatéraux dans le cadre du processus de Barcelone.

Parmi d'autres mesures destinées à favoriser ce processus, un programme régional MEDA spécifique – Éducation et formation pour l'emploi (Education and Training for Employment (MEDA-ETE)) – a été lancé par la Commission européenne (office de coopération EuropeAid). La Fondation européenne pour la formation (ETF) est responsable de la mise en œuvre du projet de 2005 à 2008. Ce projet vise à aider dix partenaires méditerranéens – l'Algérie, la Cisjordanie et la bande de Gaza, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Syrie, la Tunisie et la Turquie – à concevoir des politiques d'éducation et de formation adéquates pour la promotion de l'emploi dans une perspective régionale.

Lors de la conception du projet MEDA-ETE, les dix partenaires méditerranéens ont pour la plupart exprimé le besoin de mieux comprendre les services d'orientation professionnelle disponibles dans leur région et d'identifier les bonnes pratiques et les politiques existantes tant au sein de l'Union européenne (UE) qu'en dehors de celle-ci.

En conséquence, une composante spécifique du projet a été consacrée en 2006 à l'orientation professionnelle dans la région méditerranéenne. Elle a eu pour effets, par exemple, l'analyse nationale et régionale des politiques d'orientation professionnelle, et la création d'un réseau régional de responsables politiques en matière d'orientation professionnelle, soutenu par une communauté virtuelle/un forum de discussion.

L'analyse s'est inspirée de l'expérience des études sur l'orientation professionnelle acquise par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Commission européenne (Direction générale de l'éducation et de la culture), le Cedefop, l'ETF et la Banque mondiale. Les travaux menés ont permis de développer une méthodologie de recherche propre au contexte socioéconomique et culturel de la région méditerranéenne et à son impact sur les services d'orientation professionnelle. Ces travaux se sont basés sur l'hypothèse que si l'orientation professionnelle est importante à titre individuel, elle peut également contribuer à la réalisation de certains objectifs gouvernementaux pour l'éducation et la formation, le marché du travail, la cohésion sociale et l'équité. Ces travaux ont également pris en compte le changement de paradigme en matière d'orientation professionnelle noté depuis peu dans les pays de l'UE et de l'OCDE, de «choisir une carrière» à «bâtir une carrière», de «tests psychologiques» à «un avant-goût du monde du travail», et de «soutien externe de la part d'un expert» à «l'aptitude à autogérer sa carrière».

---

1 Dans le cadre de cette publication, le terme «méditerranéen» se rapporte aux dix partenaires méditerranéens – Algérie, Cisjordanie et bande de Gaza, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie, Tunisie et Turquie – qui font partie du Partenariat euro-méditerranéen.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

En conséquence, la définition de l'orientation professionnelle qui sous-tend notre analyse s'est inspirée largement de celle adoptée par les ministres de l'Éducation de l'UE en 2004 (résolution du Conseil de l'UE relative à l'orientation tout au long de la vie), à savoir «une série d'activités qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi, et de gérer eux-mêmes leur carrière».

Nous remercions Carmela Dorian Monteleone et Jens Johansen (ETF) pour les tableaux statistiques (préparation et conseil). Ce rapport régional est basé sur dix rapports nationaux et profils de pays (voir annexe B) préparés par les experts locaux suivants : Améziane Djenkal (Algérie), Khayri Abushowayb (Cisjordanie et bande de Gaza), Aboubakr Badawi (Égypte), Benny A. Benjamin (Israël), Nader Mryyan (Jordanie), Abdul Majid Abdul Ghani (Liban), Abdassalem Bouaich (Maroc), Issa Maldaoun (Syrie), Saïd Ben Sedrine (Tunisie), et Fusun Akkök (Turquie). Ce rapport prend en considération les progrès signalés par les dix partenaires jusqu'à la fin de 2006.

Tant le réseau de responsables politiques pour l'orientation professionnelle que notre analyse ont couvert l'ensemble de la région. Au début de 2007 le travail réalisé avait d'ores et déjà engendré des initiatives de suivi intéressantes, par exemple en Égypte, en Jordanie et au Maroc.

Nous pensons que ce rapport régional permettra aux décideurs et praticiens de poursuivre le développement des systèmes et structures d'orientation professionnelle au niveau national et de mieux jauger leurs activités dans le contexte international, sur la base d'une vision commune à la région méditerranéenne et proche de celle de l'UE.

L'ETF entend multiplier les occasions de soutenir les partenaires méditerranéens dans le domaine de l'orientation professionnelle, aussi bien au niveau institutionnel qu'en synergie avec les activités d'autres bailleurs de fonds. D'ici là, la communauté virtuelle sur l'orientation professionnelle animée par l'ETF continuera de favoriser les échanges entre les partenaires méditerranéens et le partage d'expertise et d'opinions.

*Helmut Zelloth*

*Expert en politiques d'orientation professionnelle, ETF*

*Coordinateur du réseau sur l'orientation professionnelle dans la région méditerranéenne*

# TABLE DES MATIÈRES

---

## **AVANT-PROPOS** **3**

---

## **1. CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE** **7**

1.1	Introduction	7
1.2	Le besoin de spécificité contextuelle	7
1.3	La région méditerranéenne	9
1.4	Problèmes liés à l'économie et au marché du travail	10
1.5	Problèmes socioculturels	16
1.6	Problèmes d'éducation	21
1.7	Résumé	23

---

## **2. VECTEURS DE CHANGEMENT** **25**

2.1	Introduction	25
2.2	Définir l'orientation professionnelle	25
2.3	Contribution potentielle de l'orientation professionnelle aux réformes actuelles	27
2.4	Résumé	32

---

## **3. DISPOSITIONS ACTUELLES** **33**

3.1	Origines	33
3.2	Écoles	33
3.3	Enseignement et formation techniques et professionnels	37
3.4	Universités et établissements d'enseignement supérieur	38
3.5	Services publics de l'emploi	39
3.6	Organisations non gouvernementales	42
3.7	Employeurs	43
3.8	Secteur privé	43
3.9	Résumé	44

**4. PROBLÈMES POLITIQUES 47**

4.1	Personnel	47
4.2	Informations sur les carrières	48
4.3	Qualité	50
4.4	Faits marquants	50
4.5	Leadership stratégique	51
4.6	Rôle des organisations donatrices et des agences de développement internationales	52
4.7	Résumé	53

**5. PERSPECTIVES 55**

5.1	Au niveau national	55
5.2	Au niveau régional	57

**ANNEXE A : STATISTIQUES COMPARATIVES 59****ANNEXE B : PROFILS DE PAYS 61**

	Algérie	61
	Cisjordanie et bande de Gaza	64
	Égypte	67
	Israël	71
	Jordanie	75
	Liban	78
	Maroc	81
	Syrie	83
	Tunisie	87
	Turquie	90

**ACRONYMES 95****RÉFÉRENCES 97**

# 1. CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

---

## 1.1 Introduction

---

Les partenaires méditerranéens sont les suivants : l'Algérie, la Cisjordanie et la bande de Gaza, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Syrie, la Tunisie et la Turquie. Il s'agit d'une région qui a connu, au cours des dernières années, une agitation politique considérable et des conflits, avec des implications potentielles pour le reste du monde. Il s'agit donc d'une région dans laquelle beaucoup d'autres pays ont intérêt à soutenir des initiatives visant à encourager la stabilité et la prospérité par le biais du développement économique et social.

Le projet MEDA «Éducation et formation pour l'emploi» (MEDA-ETE) fait partie de la contribution de l'UE à ce soutien. Il est lié au processus de Barcelone, lancé lors d'une réunion de la conférence euro-méditerranéenne des ministres des Affaires étrangères qui s'est tenue à Barcelone en 1995. Cette conférence a mis en place un large cadre de relations politiques, économiques et sociales entre les États membres de l'UE et les pays partenaires du sud de la Méditerranée. L'objectif spécifique du projet MEDA-ETE est de favoriser l'emploi dans la région en améliorant la qualité de l'éducation et de la formation, par le biais d'échanges de bonnes pratiques et d'autres formes de coopération. Il a débuté en 2005 et son mandat actuel se terminera en 2010. Il comporte plusieurs composantes, dont une a trait à l'analyse comparative. Le présent rapport est l'une de ces analyses, les autres analyses portant sur l'apprentissage en ligne pour la formation des enseignants et des formateurs, et sur les systèmes d'apprentissage dans la région méditerranéenne.

Pour ce rapport, nous avons utilisé un instrument d'enquête développé dans une série de bilans des politiques et des pratiques en matière d'orientation professionnelle réalisés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2004), la Commission européenne (Sultana, 2003 ; 2004a) et la Banque mondiale (Watts et Fretwell, 2004). Ces bilans ont couvert 37 pays et les principales conclusions ont été résumées dans une «super synthèse» (Watts et Sultana, 2004). Par la suite, une version adaptée de cet instrument de sondage a été utilisée pour une étude réalisée par l'ETF dans les Balkans occidentaux.

## 1.2 Le besoin de spécificité contextuelle

---

La spécificité des partenaires méditerranéens doit être examinée en profondeur, notamment en raison des risques liés à l'utilisation d'un instrument de recherche qui avait initialement été développé pour une utilisation dans des pays aux caractéristiques économiques et socioculturelles très différentes. Le danger dans cette étude est que les catégories déterminant la collecte et l'analyse des données utilisées lors des bilans précédents soient appliquées sans discernement aux partenaires méditerranéens.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

L'utilisation de ces catégories est dans une certaine mesure inévitable, par souci de clarté conceptuelle et de cohérence internationale, et nous présenterons plus loin une définition détaillée de l'orientation professionnelle et de certains concepts connexes (voir la section 2.2). Il est important cependant que des sujets distinctifs pertinents pour les partenaires méditerranéens ne soient pas fondus dans la masse ou utilisés de manière inadéquate ou inappropriée. Ils risquent également d'être présentés d'une façon qui promeut un diagnostic régional de «déficits» supposés, en ne tenant pas compte des approches normatives à la connaissance, au comportement et à l'existence, lesquelles pourraient être en désaccord avec ce qui, dans l'optique occidentale, constitue le point de vue «dominant»<sup>2</sup>. Le danger est d'autant plus grand lorsque, comme c'est le cas ici, les chercheurs ont été très impliqués dans les études précédentes, ce qui risque d'avoir fortement influencé leur perception. De plus, le financement limité n'a pas permis aux chercheurs de visiter les pays dans le cadre de l'étude<sup>3</sup>.

D'autre part, les deux chercheurs ont une expérience considérable des recherches dans les pays à faibles et moyens revenus. Le deuxième<sup>4</sup> chercheur (Watts) est le co-auteur d'une étude de la Banque mondiale portant sur de tels pays (Watts et Fretwell, 2004), et a analysé l'impact des facteurs économiques, politiques et socioculturels sur la prestation d'orientation professionnelle au niveau international (Watts, 1996). Le premier chercheur (Sultana) a participé à divers projets et études dans les États arabes et a écrit un certain nombre de rapports comparatifs sur des sujets éducatifs dans la région méditerranéenne (p. ex. Guri-Rosenblit et Sultana, 1999 ; Sultana, 2001 ; Akkari et al., 2001 ; Sultana, 2002 ; Sabour et Sultana, 2003). Les deux chercheurs ont soumis un rapport critique à l'Organisation internationale du travail (OIT) lors de la préparation d'un manuel d'orientation professionnelle mettant l'accent sur les besoins spécifiques des pays à faibles et moyens revenus (Hansen, 2006).

L'instrument d'enquête de l'OCDE a donc été modifié sur la base de ces expériences, améliorant ainsi sa pertinence par rapport à la région méditerranéenne. Ce faisant, les chercheurs ont pu compter sur la longue expérience du personnel de l'ETF dans la mise en œuvre de projets dans la région. De plus, une attention particulière a été portée à la consultation des experts nationaux prenant part au sondage, tant au début qu'aux différents stades du projet, pour s'assurer que les réalités, les processus et les

- 
- 2 Une question clé ici est le débat constant dans les sociétés arabes, et plus généralement dans l'Islam, au sujet des possibles relations avec la science occidentale. Le concept «d'islamisation du savoir» se réfère à la tentative d'établir un mode d'organisation sociale dans lequel le savoir et l'apprentissage sont en harmonie avec l'épistémologie islamique et sa manière d'appréhender le monde (Euben, 2003). Un élément de la pensée arabe contemporaine suggère en effet qu'une épistémologie islamique devrait sous-tendre les relations avec la science et la culture européennes, dans le but d'une réconciliation de la révélation islamique avec la raison scientifique par le biais d'interprétations innovantes, ou *tajdid* (voir Mazawi, 2006).
  - 3 Des visites d'études ont été incluses dans les études de l'OCDE et de la Banque mondiale, tout comme dans l'étude de l'ETF sur les Balkans occidentaux, et, selon nous, elles en améliorent énormément la qualité. Pour cette étude-ci, les visites ont été limitées à une visite du deuxième chercheur (Watts) et du responsable de projet et expert en politiques d'orientation professionnelle de l'ETF (Helmut Zelloth) en Égypte. Une deuxième visite du responsable de projet et d'un expert externe (Chris Evans) a eu lieu en Jordanie, principalement pour recueillir des idées à même d'enrichir l'étude dans son ensemble.
  - 4 Les auteurs de ce rapport sont cités par ordre alphabétique. Nous endossons une égale responsabilité dans la rédaction du rapport.

dynamiques locaux étaient bien compris. Les experts nationaux ont été fortement encouragés à identifier les sujets économiques et socioculturels pouvant s'avérer pertinents pour la compréhension du domaine de l'orientation professionnelle dans la région et un point spécifique a été inclus à l'instrument d'enquête à cet effet.

Se pencher sur la spécificité contextuelle implique également, dans le cas de l'orientation professionnelle, une attention particulière au vocabulaire et à la façon dont les concepts occidentaux ont été traduits, adoptés, adaptés et/ou reformulés en arabe (notamment), signalant les continuités et les ruptures dans les notions d'orientation telles qu'elles sont perçues et articulées dans les contextes européen, nord-américain et assimilés. La langue est une clé pour assimiler les concepts et les perceptions et, dans cette étude, nous avons tenté d'être aussi sensibles que possible aux nuances de signification que pourrait comporter le vocabulaire utilisé. C'est pour cette raison, et pour d'autres aspects de l'étude, que l'aide des experts locaux et du réseau des décideurs de la région dans le domaine de l'orientation s'est avérée inestimable.

### 1.3 La région méditerranéenne

---

On dit que les partenaires méditerranéens forment une «région». Une interprétation possible suggère qu'au-delà de la proximité géographique, il y a d'autres éléments qui rendent les États et les territoires de cette région similaires et comparables entre eux. La véracité de cette affirmation est cependant discutable. Israël, par exemple, diffère grandement des pays voisins par la structure de son économie et de son marché du travail, les indices d'éducation, sa capacité en matière de recherche et de développement, ses tendances politiques et sa connexité avec les marchés mondiaux<sup>5</sup>.

Huit des dix pays peuvent être appelés États (l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Syrie, la Tunisie) ou territoires (Cisjordanie et bande de Gaza) «arabes». D'un certain point de vue, on peut considérer qu'ils forment un bloc discret dans la région méditerranéenne. Parmi les facteurs clés qui les unissent, on peut citer la langue arabe, l'histoire de l'Empire islamique, la religion musulmane et (souvent mais pas toujours et pas dans la même mesure) le sous-développement économique. De plus, il y a ce que l'on peut appeler «la force politique transnationale de l'Islam» (Buzan, 1991) ; cela «joue efficacement le pendant du nationalisme européen séculaire qui domine une région qui fut musulmane pendant plus d'un millénaire» (Calleya, 1997, p. 95).

Cependant, la plupart de ces pays ont été trop préoccupés par différents problèmes sécuritaires ou économiques domestiques ou subrégionaux pour tenter de développer un réseau de relations fort avec tous les autres États arabes de la région. En effet, les forces centrifuges ont souvent pris le pas sur les forces centripètes malgré les tentatives de coopération entre les États arabes dans des domaines comme la sécurité et l'énergie (la Ligue arabe ; le Conseil de coopération du Golfe ; l'Union du Maghreb arabe) ainsi que l'éducation (l'Organisation de la Ligue arabe pour l'éducation, la culture et les sciences ; l'Organisation islamique pour l'éducation, les sciences et la culture). La majorité des États du Maghreb, par exemple, voient davantage leur avenir en termes de sécurisation de

---

5 Ceci ressort clairement du tableau statistique récapitulatif (annexe A), dans lequel Israël se détache notablement des autres partenaires méditerranéens en termes de revenu national brut *per capita*, de taux d'activité de la force de travail féminine et de taux de participation dans l'éducation.

l'accès au marché de l'Europe occidentale qu'en termes de liens économiques forts avec les autres États arabes<sup>6</sup>.

De plus, des expériences coloniales et postcoloniales distinctes ont légué différents modèles et traditions implantés dans les différents États arabes. Cela affecte de nombreux aspects de l'administration et des institutions, y compris l'éducation. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, par exemple, il est clair qu'alors que l'Égypte et la Jordanie – pour ne citer que deux pays – ont plutôt été influencées par les approches anglo-saxonnes de l'orientation, le Maroc, l'Algérie, la Tunisie et, dans une moindre mesure, le Liban ont plutôt été influencés par les modèles français<sup>7</sup> et franco-canadiens. Ces différences, parmi d'autres, au sein et entre les États arabes devraient nous mettre en garde contre les dangers d'une définition de l'«essence» arabe, c'est-à-dire imputer une unité d'essence qui est non-empirique, voire même «orientaliste<sup>8</sup>» par nature.

Il faut également garder en mémoire que la Turquie est un État séculaire présentant ses propres spécificités, même si elle partage certaines des réalités des États arabes de la région ; cela est en partie dû au fait que la plupart des États arabes relevaient de l'Empire ottoman et en ont absorbé de nombreuses influences culturelles, et en partie au fait que la population du pays est en majorité musulmane. De tous les pays concernés par l'étude, c'est le seul pays qui soit candidat à l'adhésion à l'UE. Cela signifie qu'il a été davantage soumis à l'influence directe des politiques communautaires (voir la section 1.5).

### **1.4 Problèmes liés à l'économie et au marché du travail**

Plusieurs aspects de l'économie et du marché du travail dans les pays méditerranéens influent sur le domaine de l'orientation professionnelle : sur la façon dont elle est conceptualisée et pratiquée, et sur les contraintes dans le cadre desquelles elle doit fonctionner. Parmi les caractéristiques les plus saillantes figurent la pauvreté rurale, la prépondérance de l'emploi dans le secteur public, l'ampleur du secteur informel, la question du «travail au noir», l'importance des petites et moyennes entreprises, le rôle limité des services publics de l'emploi, les tendances démographiques, la main-d'œuvre migrante et les restrictions politiques. Dans ce qui suit, chacune de ces caractéristiques sera brièvement considérée.

- 
- 6 Pour une discussion plus approfondie sur les difficultés auxquelles sont confrontés les efforts de coopération entre les États arabes et sur la fragmentation inter-régionale, voir les différentes contributions de Hudson (1998).
  - 7 Ces influences tendent à se maintenir au travers des contacts culturels et économiques que les pays ont tendance à entretenir avec leurs anciens maîtres coloniaux par le biais de programmes d'aide et d'assistance qui facilitent le transfert d'expertise.
  - 8 Edward Said (1997) a utilisé ce terme dans son livre événement *L'Orientalisme*, dans lequel il affirme que les occidentaux pensent souvent en termes d'identité collective lorsqu'ils parlent des musulmans. Ils donnent donc l'impression que la religion, comme dénominateur commun, est le lien qui fait que tous les musulmans à travers le monde se ressemblent. Cela ne tient pas compte d'autres facteurs qui font que les musulmans sont différents, comme la langue, la culture ou l'histoire. «L'exotisation» de «l'autre» est un danger lié à «l'essentialisme», c'est-à-dire voir les différences d'une façon qui les rend superficiellement attrayantes, sans reconnaître que ces soi-disant «différences» représentent l'imposition de catégories tenues pour acquises.

### **Pauvreté rurale**

L'économie de plusieurs pays de la région méditerranéenne – comme le Maroc, la Syrie et la Turquie – est marquée par une forte dépendance par rapport à l'agriculture, avec une proportion non négligeable de la population vivant dans les régions rurales<sup>9</sup>. Cela soulève d'importantes questions quant à la valeur de l'orientation professionnelle dans les communautés rurales pauvres où l'accès à l'éducation demeure restreint (notamment pour les filles<sup>10</sup>) et où la gamme d'activités professionnelles parmi lesquelles «choisir» peut effectivement être limitée à l'agriculture et aux métiers y associés, qui se transmettent en général de génération en génération. Les personnes qui vivent à la limite ou sous le seuil de pauvreté, et dont la compréhension même de la notion de «choix» ou d'«aspiration» est offusquée par les dures réalités de la survie, peuvent ne pas saisir l'utilité ou l'intérêt de «l'orientation professionnelle». De plus, de tels contextes sont bien éloignés d'une notion clé de l'orientation professionnelle qui veut que le travail ne soit pas juste le dur labeur quotidien qui est le fléau de l'humanité mais plutôt une voie vers le développement et la réalisation de soi<sup>11</sup>. Ainsi, la construction de sa propre identité autour d'un «projet professionnel» – qui est à la base de la compréhension communément acceptée de l'orientation professionnelle – peut très bien s'avérer un concept étrange et non pertinent pour une large majorité de la population rurale vivant dans la pauvreté de par le monde, notamment dans la région méditerranéenne.

---

9 Bouaich (2006, p. 7) note, par exemple, que 48 % des Marocains vivent dans des zones rurales et que plus de 80 % de la population active dans ces zones travaille dans le secteur agricole. D'autres pays de la région méditerranéenne connaissent cependant une forte urbanisation. La Tunisie en est un exemple : Sedrine (2006, p. 10) note que le taux d'urbanisation y est passé de 40 % en 1966 à 65 % en 2004, le secteur agricole chutant à 16 % par rapport à 28 % en 1984.

10 À cet égard, Bardak (2005) indique que seulement une femme sur dix sait lire et écrire dans les zones rurales du Maroc. Faisant référence à une étude de la Banque mondiale (2002), Bardak note également qu'une grande proportion d'abandons scolaires dans la région concerne les enfants des familles rurales et pauvres. Il y a de fortes chances qu'ils rejoignent les marchés du travail informels en temps de difficultés économiques. La pauvreté a un impact substantiel sur l'accès à l'éducation. En Égypte, par exemple, le taux de scolarisation des enfants issus des ménages du premier quintile en termes de richesses demeure au-dessus de 80 %, alors que le taux de scolarisation pour le cinquième le plus pauvre des ménages se situe aux alentours de 50 %. On estime qu'environ 1,3 million d'enfants en âge de fréquenter l'enseignement fondamental (primaire ou préparatoire) ne sont pas inscrits à l'école (ETF/Banque mondiale, 2006). Pour un compte rendu saisissant de l'état de la scolarité dans les zones rurales reculées d'Égypte, voir Zaalouk (2004).

11 La notion selon laquelle le travail est valorisant n'est apparue que tard dans l'histoire. Dans beaucoup de systèmes de croyance, le travail est un fléau, un dur labeur qu'il faut endurer pour survivre, peut-être même un châtement pour le péché d'orgueil – comme dans la tradition judéo-chrétienne. Des notions contraires ont fait leur apparition avec certaines interprétations du marxisme mais aussi plus récemment avec la notion selon laquelle une économie basée sur la connaissance créerait des emplois riches en connaissances s'avérant valorisants pour tous – ou du moins pour le plus grand nombre. Dans l'Islam, tout travail, même s'il est considéré comme sans importance ou ingrat, peut devenir un acte de culte (voir Shafer, 2005); cela renvoie à la notion chrétienne de *laborare est orare* (travailler c'est prier).

## **Secteur public**

La plupart des partenaires méditerranéens ont peu, voire pas, de protection des chômeurs. Dans ces pays, avec une structure d'assistance sociale qui dépend surtout du soutien familial et de la charité plutôt que de la redistribution des ressources de la part de l'État, la précarité économique est une expérience commune. Cela rend les emplois dans le secteur public – tant dans l'administration que dans les entreprises d'État – très attractifs pour des raisons non salariales comme la sécurité de l'emploi et la protection sociale<sup>12</sup>. Bardak (2005), se basant sur les statistiques de l'OIT, note que la part d'emplois venant du service public varie de 30 % en Tunisie et en Égypte à 50 % en Jordanie et près de 60 % en Algérie<sup>13</sup>. Le taux d'«emploi civil pour le gouvernement» dans le monde est en moyenne de 11 % du total de l'emploi mais, dans la région méditerranéenne dans son ensemble, il grimpe à 17,5 %.

La prédilection pour des emplois dans le secteur public<sup>14</sup> limite l'importance de l'orientation professionnelle pour le citoyen (même si, comme nous le verrons dans la section 2.3, cela rend certains aspects des services d'orientation professionnelle attractifs pour les dirigeants résolus à encourager l'entrepreneuriat et l'emploi dans le secteur privé).

## **Secteur informel**

Dans la plupart des sociétés arabes, le marché du travail comprend un secteur informel très fort et très important, dans lequel beaucoup de gens trouvent une activité principale ou complémentaire. Le secteur informel est communément défini comme le secteur qui couvre les entreprises non enregistrées ou non constituées en personnes morales sous une certaine taille (en général cinq employés ou moins), notamment les indépendants qui emploient des membres de leur famille ou d'autres personnes occasionnellement ; cela exclut les activités agricoles (Bardak et al., 2007)<sup>15</sup>. Par définition, l'étendue de ce secteur est difficile à déterminer mais on estime qu'elle est très importante dans la région méditerranéenne et qu'elle se développe (ETF et Banque mondiale, 2006). Bardak (2005) fait référence aux estimations de l'OIT qui suggèrent que l'emploi dans le secteur informel compte pour 35 à 50 % de l'emploi non agricole dans la plupart des pays méditerranéens, et notamment pour 30 % de l'emploi non agricole en

- 
- 12 C'est le cas même dans des pays comme le Maroc, où les lois du travail rendent le licenciement de travailleurs difficile pour les employeurs du secteur privé (Bouaich, 2006, p. 11), ou l'Algérie, où l'adoption de politiques de libre-échange a terni l'image de havre de paix du secteur public (Djenkal, 2006, p. 4).
  - 13 Il s'avère difficile de réduire certains de ces chiffres. Bardak et al. (2007) notent que malgré des réformes visant à réduire la taille du secteur public, des indices suggèrent que la part de la population active employée dans le secteur public a peut-être augmenté dans certains pays lors de ces dix dernières années, en raison d'une stagnation du secteur privé qui a contraint les gouvernements à devenir les employeurs du dernier recours.
  - 14 Cependant, on relève des différences en la matière. Mryyan (2006), par exemple, note qu'en Jordanie la population active masculine préfère travailler dans le secteur privé qui offre des salaires plus élevés et un environnement professionnel plus moderne.
  - 15 On note des divergences sur l'utilisation d'expressions se chevauchant telles que «secteur informel», «économie informelle» et «emploi informel». Il ne semble pas exister de consensus international ferme sur l'utilisation ou la définition de ces termes. Nous avons adopté ici la terminologie en usage dans d'autres rapports récents de l'ETF.

Algérie, 40 % en Égypte, 63 % au Maroc et 35 % en Tunisie. Djenkal (2006, p. 4) note que les jeunes Algériens ont peu d'autres alternatives outre celle de passer d'un emploi à l'autre dans le secteur informel, étant donné le manque d'emplois dans l'économie officielle.

Ce secteur – qui inclut des métiers dans l'artisanat traditionnel, les réparations en mécanique automobile, les ventes dans la rue, etc. – n'est pas bien régulé ni formalisé, avec peu ou pas de descriptions d'emploi, de demandes de qualifications ou de structures professionnelles. Beaucoup de ces emplois ne demandent que peu ou pas de compétences, celles-ci étant acquises sur le tas, au cours d'un apprentissage informel avec des jeunes ou des adultes plus expérimentés ou par tâtonnements. Cela a des implications importantes pour l'orientation professionnelle car un travail de ce type n'est pas représenté dans les programmes d'éducation professionnelle officiels, même si, pour beaucoup d'étudiants, il représente leur avenir le plus réaliste et le plus probable. Dans le même temps, l'hétérogénéité du secteur doit être reconnue : alors que le secteur de subsistance du «bas de l'échelle» se caractérise par une faible productivité, des technologies obsolètes et de faibles revenus, le «haut de l'échelle» comprend de petites entreprises capables, notamment avec un soutien, d'étendre leurs marchés (Bardak, 2005).

### ***Cumul d'emplois***

Le rôle prépondérant du secteur informel a également des implications sur un autre élément commun des marchés du travail dans la région méditerranéenne. C'est la combinaison d'un emploi de jour et d'un emploi de soirée, emplois qui peuvent varier considérablement l'un de l'autre. Les travailleurs éprouvent souvent le besoin de compléter leur salaire régulier avec un autre revenu obtenu par le biais d'activités complémentaires réalisées après les heures de travail ou durant le week-end. Cela a des implications pour l'orientation professionnelle : dans de tels contextes, il n'est pas rare pour les gens d'aborder leurs choix professionnels de façon complexe et stratégique en choisissant un emploi de jour qui leur fournit un revenu stable (souvent dans le secteur public) mais qui leur laisse également assez de temps libre et d'énergie pour avoir un deuxième emploi (que ce soit dans le secteur formel ou informel). Ce deuxième emploi peut offrir plus de satisfaction professionnelle que le premier. De telles considérations doivent être prises en compte lorsqu'on développe des systèmes et des formations d'orientation professionnelle qui sont sensibles au contexte des partenaires méditerranéens.

### ***Petites et moyennes entreprises***

Une grande partie – en fait la majeure partie – de l'activité économique dans les pays méditerranéens se réalise dans le contexte des petites et moyennes entreprises<sup>16</sup>. Nombre d'entre elles sont des micro-entreprises détenues par des familles et employant moins de dix travailleurs dont la plupart sont des membres de la famille. On attend en général des jeunes membres de la famille qu'ils s'impliquent dans l'affaire familiale. Le champ d'action de l'orientation professionnelle dans de telles situations est grandement restreint, dans la mesure où la notion de «choix» est effectivement limitée et hypothéquée par les besoins et les attentes de la famille. D'autre part, ces petites entreprises familiales ont souvent besoin que leurs membres fassent preuve d'esprit d'entreprise – une

---

16 Abdul Ghani (2006), par exemple, indique que 97 % des entreprises au Liban sont des micro- ou petites entreprises.

compétence qui peut aussi être ciblée par l'enseignement professionnel et les programmes de développement professionnel.

### ***Services publics de l'emploi***

Dans la région méditerranéenne, seuls l'Algérie, Israël et la Turquie offrent une allocation de chômage aux citoyens sans emploi qui y ont droit. En conséquence, rien ou presque n'incite les chômeurs à se tourner vers les services publics de l'emploi (SPE), à l'exception de pays où, comme au Maroc, la médiation avec le marché du travail a été renforcée par l'introduction d'une palette de services visant à soutenir l'accès des clients au marché de l'emploi<sup>17</sup>. Dans nombre de pays de la région cependant, ce n'est pas encore le cas. En Égypte, par exemple, les SPE ont avant tout pour fonction d'apposer un cachet une fois que les gens ont trouvé du travail, pour des raisons d'enregistrement pour les impôts. Comme mentionné, beaucoup d'emplois relèvent du secteur informel et les postes vacants ne sont, par définition, pas affichés ou enregistrés auprès des SPE ; cela réduit d'autant plus l'importance des SPE dans la lutte contre le chômage. Dans ces circonstances, cela implique aussi que les services d'orientation professionnelle n'ont pas la priorité dans les SPE : comme nous le verrons dans la section 3.5, nos informations indiquent que c'est le cas partout – à l'exception de la Tunisie et du Maroc, où chaque bureau de SPE offre aujourd'hui des services d'orientation, souvent associés à des schémas de travail indépendant et avec un accent mis sur la planification des actions personnelles (Sedrine, 2006, pp. 15-16 ; déclaration de Samir Ajaram, 2007). Cependant, comme la plupart des autres pays, le Maroc et la Tunisie n'offrent pas d'allocations de chômage. L'absence d'un rôle de contrôle et d'attribution d'allocations pourrait permettre aux services publics de l'emploi de se concentrer davantage sur la provision de services, évitant ainsi les conflits entre les deux rôles qui sont communs dans ces services au sein de l'UE (Sultana et Watts, 2005 ; 2006).

### ***Tendances démographiques***

Les modèles démographiques dans la région méditerranéenne ont également des implications sur l'orientation professionnelle. Par rapport aux tendances en Europe, les partenaires méditerranéens ont un taux de natalité élevé et une forte proportion de jeunes dans la population. En 2001, le nombre d'enfants par femme dans la plupart des pays méditerranéens se situait entre 1,8 et 3,6, alors que, pour les Palestiniens en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, ce chiffre atteignait 5,9 (Eurostat, 2002). Selon les statistiques de l'UNESCO (2005) pour la période 2000-05, le taux de croissance annuel moyen de la population se situait entre 1,1 % (Tunisie) et 3,6 % (Cisjordanie et bande de Gaza). En conséquence, la région possède la plus grande proportion de jeunes au monde, avec plus de la moitié de la population étant âgée de moins de 25 ans et presque 38 % de moins de 14 ans (PNUD, 2002)<sup>18</sup>. L'annexe A indique que la proportion de la population âgée de 15 à 24 ans varie de 16,1 % en Israël à 22,9 % en Syrie.

---

17 Bardak (2005) note que, selon les estimations de l'OIT, le taux de chômage officiel moyen dans la région est d'environ 15 %. L'annexe A indique qu'il varie de 10,3 % en Turquie à 26,7 % en Cisjordanie et dans la bande de Gaza.

18 L'OIT a estimé que la population active dans la région arabe augmenterait de plus de 3 % par an entre 2000 et 2015. Selon les chiffres de la Banque mondiale, la population active de la région comptait quelque 104 millions de travailleurs et ce chiffre devrait atteindre 146 millions d'ici à 2010 et 185 millions d'ici à 2020. Étant donné cette expansion, les économies de la région vont devoir créer 80 millions nouveaux emplois durant les 20 prochaines années (Banque mondiale, 2004).

### ***Main-d'œuvre migrante***

Une réaction courante à cette situation est l'exportation de la main-d'œuvre vers les pays voisins, ainsi que vers l'Europe et l'Amérique du Nord. Le flot de main-d'œuvre émigrée vers le nord au cours des 30 dernières années (Liauzu, 1996) a limité le problème du chômage, constitue une source de revenu national importante<sup>19</sup> et a parfois eu un effet boomerang positif en termes de transfert scientifique et technologique<sup>20</sup>. Cela représente néanmoins une hémorragie qui exacerbe encore plus la position économique faible du Sud (Sabour, 1993). De nombreux travailleurs arabes du Proche-Orient ont également eu tendance à chercher un emploi dans les États du Golfe. Une grande partie de la force de travail des Émirats arabes unis, par exemple, est composée de travailleurs expatriés d'Égypte, du Liban, de la Jordanie, de la Cisjordanie et de la bande de Gaza, même si la majorité des travailleurs immigrés sont d'origine asiatique. Des Palestiniens ont été employés dans le secteur du bâtiment en Israël ces dernières années, profitant ainsi d'un accès à de meilleurs salaires que ceux qu'ils auraient pu gagner en Cisjordanie et dans la bande de Gaza. Cela pose au moins deux problèmes pour les services d'orientation professionnelle. L'un d'entre eux est l'attention qu'ils devraient porter aux opportunités d'études et de travail à l'étranger<sup>21</sup>. En Syrie, par exemple, un tiers environ des jeunes en transition souhaitent émigrer s'ils en ont l'opportunité (Maldaoun, 2006, p. 4). L'autre problème est de savoir si des programmes spécifiques devraient être développés pour faciliter le retour des émigrés dans leur pays d'origine, par le biais du travail indépendant, de la réinsertion sur le marché du travail et de projets de micro-entreprises. L'Organisation internationale pour la migration a développé certains programmes de ce genre (Al Khouri, 2003).

### ***Restrictions politiques***

La tension politique, outre le fait de favoriser la montée du chômage, a aussi engendré la disparition de certaines opportunités. En Israël et en Jordanie, à des degrés divers, de nouveaux cadres législatifs ont été introduits, portant de manière évidente à la suppression ou à la réduction des possibilités d'emploi pour les expatriés. Dans les territoires palestiniens, la Cisjordanie est occupée par l'armée et la bande de Gaza est fermée et assiégée, ce qui rend toute mobilité difficile (Abushowayb, 2006). Le Liban, pour sa part, a interdit l'accès à 60 professions aux réfugiés palestiniens (Fédération

---

19 Badawi (2006) note qu'en Égypte, le revenu provenant de citoyens travaillant à l'étranger représente la deuxième source de devises étrangères du pays. Globalement, l'envoi annuel de fonds vers les pays en développement est considérablement plus élevé que le total de l'aide officielle au développement (Ozden et Schiff, 2005).

20 À cet égard, Meyer et Brown (1999) ont affirmé que le nouveau phénomène de communautés scientifiques organisées en réseaux (p. ex. le Consortium scientifique tunisien) a le potentiel de transformer la «fuite des cerveaux» en «retour des cerveaux», le transfert de connaissances étant non seulement facilité par l'option «retour» mais aussi par l'option «diaspora». Abdul Ghani (2006) note que de nombreux Libanais vivant à l'étranger reviennent régulièrement au pays et investissent dans des projets au Liban, créant ce que l'on appelle «l'économie d'image».

21 En Tunisie, par exemple, les services publics d'emploi jouaient un rôle important dans les années 60 en matière d'orientation des personnes désirant émigrer et travailler en Europe (Sedrine, 2006, p. 15). Au sein de l'UE, un réseau de centres d'Euroguidance a été instauré afin d'encourager la mobilité en fournissant des informations sur les opportunités en matière d'enseignement et de travail dans d'autres États membres. Un centre d'Euroguidance a été créé en Turquie en 2005 dans le cadre de son processus de candidature à l'adhésion à l'UE.

internationale des droits de l'homme, 2003). De telles restrictions de mobilité géographique et professionnelle ont naturellement d'importantes implications sur toute notion de «choix» et peuvent limiter le champ d'action voire même la pertinence de l'orientation professionnelle.

Les turbulences politiques peuvent aussi affecter différemment le champ d'action des services d'orientation professionnelle. Au Liban, par exemple, la guerre civile, l'instabilité politique et la récente guerre avec Israël ont engendré la stagnation économique et ont mis un frein à toutes les activités de développement (Abdul Ghani, 2006). En Israël, la longue période de violences a réduit les investissements étrangers et le récent conflit avec le Liban a engendré l'effondrement des petits commerces et des pertes d'emploi. Dans le même temps, le service de l'emploi israélien s'est vu confier la responsabilité de l'intégration professionnelle des colons évacués de la bande de Gaza, dont beaucoup font l'expérience d'un changement extrême de style de vie et font face à un traumatisme (Benjamin, 2006).

### 1.5 Problèmes socioculturels

---

Dans cette section nous considérons quelques uns des facteurs les plus pertinents eu égard à l'environnement socioculturel dans la région méditerranéenne – notamment, les influences familiales, les questions relatives au genre, le mécénat, la directivité, le fatalisme et le langage – et envisageons l'influence de ces facteurs sur l'orientation professionnelle. Bien que les pays de la région soient constitués de groupes ethniques et d'appartenance religieuse divers, l'accent est mis ici sur le groupe ethnique (Arabe) et sur la religion (Islam) présentant la plus forte densité de population. Nous considérons cependant que le champ d'application et la pertinence d'un grand nombre des points soulevés ici vont au-delà du groupe considéré.

#### *Influences familiales*

Dans les États arabes, la famille joue un rôle très important dans l'orientation des jeunes gens vers des métiers spécifiques. La notion de «famille» dans de nombreuses sociétés arabes diffère de celle des pays occidentaux. La famille est souvent étendue et s'apparente plus à un «clan», autour duquel différents aspects des relations sociales viennent se greffer<sup>22</sup>. Les clans marquent et régulent plusieurs limites, notamment les partenaires potentiels pour le mariage et les alliances d'affaires. Ils déterminent souvent les préférences politiques et constituent souvent une source d'influence importante au sein de la communauté. Ils représentent aussi la principale forme de soutien économique et social : le système cohésif de responsabilité sociale selon lequel les membres de la famille se soutiennent les uns les autres durant les périodes difficiles est une des raisons pour lesquelles la pauvreté extrême est la plus basse du monde parmi les pays en voie de développement (Bardak, 2005).

---

22 Il faut toutefois noter que d'autres formes d'entités familiales coexistent avec le modèle dominant décrit ici, avec une tendance de plus en plus marquée vers des familles de type nucléaire dans les zones urbaines. Dans de telles familles, il existe une coopération volontaire plus grande entre les enfants et leurs parents dans la prise de décisions et les choix, en contraste avec les relations régies par l'autorité et l'obéissance dans les zones rurales.

## 1. CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

En contrepartie, la famille a une influence sur le métier que veulent exercer les membres de cette famille ou de ce clan. En effet, la notion occidentale d'«orientation professionnelle individuelle» peut être considérée comme inappropriée et/ou non pertinente par certains groupes, les notions traditionnelles de respect pour les aînés portant souvent les jeunes à suivre les voies décidées pour eux par leurs parents, leurs frères ou sœurs aînés, leurs proches parents et les leaders du «clan». D'autre part, il semble qu'en Syrie les jeunes hommes soient plus enclins que les jeunes femmes à trouver l'implication parentale intrusive ou inopportune (Maldaoun, 2006, p. 3). En Égypte, Badawi (2006, p. 7) note que la préférence de la famille peut représenter un facteur supplémentaire lors du choix d'une carrière mais qu'en général elle ne limite pas la liberté des jeunes au moment de choisir : les jeunes considèrent souvent l'influence de leur famille non comme un ordre imposant une obéissance aveugle mais comme un conseil méritant le respect, et il est assez courant de voir des parents se ranger à l'avis de leur fils et filles après un échange de points de vue. La force de l'influence parentale sur les jeunes est probablement liée au statut socioéconomique de la famille, à la dynamique des sexes au sein de la famille et aux différences culturelles entre des familles plus ou moins conservatrices. Il reste donc un champ d'action pour l'orientation professionnelle mais il pourrait y avoir de fortes pressions et une justification importante pour activement impliquer la famille dans toute intervention d'orientation professionnelle.

Les familles arabes sont en général nombreuses comparées aux familles européennes. Il semble que la présence de nombreux enfants ait un impact sur les aspirations des parents pour leur descendance. Dans certaines cultures, de plus gros efforts sont réalisés pour aider l'aîné – en particulier l'aîné des garçons – à accéder au marché du travail. Par exemple, il n'est pas rare que les parents palestiniens fassent tout leur possible pour s'assurer qu'au moins un de leurs enfants – en général l'aîné – devienne docteur ou ingénieur (Sultana, 2004b). Ce rêve est partagé par beaucoup d'autres parents dans la région méditerranéenne qui voient en ces deux professions la «voie royale» vers le bien-être (Djenkal, 2006, p. 3).

### **Genre**

Alors que l'impact du stéréotypage du genre sur le choix professionnel est un point qui doit être considéré dans la plupart des pays au niveau international, il présente une résonance particulière dans les États arabes, où les rôles traditionnels de l'homme et de la femme sont très importants et sont souvent légitimés non seulement par la tradition mais aussi par des interprétations particulières – et parfois contestées (Belhachmi, 1999) – du dogme religieux. Les métiers sont fortement déterminés par le sexe et l'on considère souvent comme inconvenant voire honteux que quelqu'un transgresse les rôles en explorant de futures activités professionnelles ou qu'une femme travaille dans un environnement principalement masculin (Djenkal, 2006, p. 4). Le dilemme pour l'orientation professionnelle est que, compte tenu de l'importance de la famille, les spécialistes doivent impliquer les parents dans le processus de «choix» mais, ce faisant, ils pourraient avoir à combattre simultanément les préjugés que les parents apportent avec eux et qui limitent les aspirations, en particulier pour les filles dont l'avenir est en général étroitement lié aux rôles d'épouse, de mère et de personne s'occupant des proches plus âgés, notamment les

proches par alliance<sup>23</sup>. On peut cependant observer des variations dans ce domaine : Badawi (2006) rapporte qu'en Égypte, la sensibilité par rapport au sexe est un sujet important pour les personnes éduquées des zones urbaines mais pas pour les autres groupes.

### **Patronage**

Le rôle de la famille dans les sociétés arabes inclut l'exercice de l'influence, du patronage et du clientélisme – traits typiques des sociétés méditerranéennes et qui ont été explorés par plusieurs intellectuels (p. ex. Boissevain, 1974). Le standing d'une famille ou d'un clan particulier au sein de la communauté détermine son *wasta* (influence), représente une source importante de ce que Bourdieu appellerait le «capital social»<sup>24</sup> et peut jouer un rôle fondamental dans l'accès donné aux offres d'emploi, notamment dans le secteur public. Les réseaux d'influence non officiels prennent le pas sur les procédures de recrutement impersonnelles et formalisées, au détriment du développement d'une société méritocratique<sup>25</sup>. C'est notamment le cas en raison des entorses à la démocratie dans de nombreux États de la région méditerranéenne, qui portent l'équilibre du pouvoir à être souvent maintenu par le biais de coalitions dans et entre les clans et entre les groupes politiques et religieux, de telle façon que l'appartenance au bon clan, parti politique ou groupe religieux peut avoir des répercussions importantes sur les chances professionnelles d'une personne et sur beaucoup d'autres aspects. Cela peut fortement réduire le champ d'action de l'orientation professionnelle. Badawi (2006, pp. 6-7) note que «la famille et les amis» sont la voie la plus sûre vers les rares opportunités professionnelles en Égypte. Les relations sont bien plus importantes que les compétences. En conséquence, beaucoup de jeunes ne sont

---

23 Bardak (2005) note que l'accès limité des femmes aux emplois rémunérés est un problème important dans la région et que la contribution des femmes à la vie économique et productive demeure marginale. Les femmes représentent 49 % de la population ; dans certains pays méditerranéens, 63 % des étudiants universitaires sont des femmes. Cependant, en moyenne, seulement 25 % de la population active sont des femmes. L'annexe A montre que le taux d'activité de la population active féminine dans la région méditerranéenne varie de 40 % en Syrie à 11 % en Cisjordanie et dans la bande de Gaza (en Israël, il est de 59 %). Cela indique clairement que malgré les progrès impressionnants réalisés en matière d'accès à l'éducation pour les femmes, la faible participation féminine à la vie active est un obstacle à l'exploitation d'une grande partie des bénéfices de cet investissement.

24 Le capital social peut être défini comme «l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissance et de reconnaissance mutuelles» (cf. Kadushin, 2004).

25 Comme Al-Qudsi (2003) le souligne, dans les sociétés arabes profondément fragmentées et fractionnées, les clivages attributifs sont toujours d'importants déterminants de la mobilité sociale. Les réseaux sociaux peuvent être basés sur la foi. Par exemple, les parents envoient souvent leurs enfants dans des écoles coraniques en partie avec l'espoir que le réseau de relations sociales se développant autour de ces écoles offre des opportunités d'emploi à leur descendance (Akkari, 2004). Comme Easton (1999) le note, une des fonctions des écoles coraniques est de faciliter la promotion économique et sociale, étant donné l'étroite connexion entre les réseaux relationnels des écoles coraniques et les réseaux commerciaux traditionnels de la région. Les diplômés des écoles coraniques ont plus de chances de trouver un travail ou un apprentissage dans les entreprises traditionnelles et dans le secteur commercial informel.

pas intéressés par l'amélioration de leur aptitude à choisir car ils pensent que leurs chances de faire carrière dépendent entièrement de leurs relations familiales.

### **Directivité**

Il n'y a pas que la famille qui puisse avoir une approche directive de l'orientation professionnelle. L'État a également tendance, dans de nombreux pays de la région méditerranéenne, à adopter une approche économique centraliste et déterminée par l'offre. Plusieurs pays de la région ont développé une série de plans à moyen terme pour leur économie, projetant les besoins du marché pour mettre ces plans en place et exerçant une forte influence politique pour guider les jeunes dans ces voies<sup>26</sup>. Comme Sedrine (2006, p. 14) le note, l'orientation a été utilisée comme un instrument de planification avec des circulaires officielles fixant des quotas pour chaque voie, que les écoles sont obligées de respecter<sup>27</sup>. Dans un contexte où la prédominance de l'État est marquée par une série d'entorses à la démocratie, des signaux forts des responsables politiques quant aux professions vers lesquelles les jeunes et les adultes devraient se diriger peuvent prendre le pas sur la notion de «choix» telle qu'elle est normalement appréhendée dans l'orientation professionnelle selon l'interprétation «occidentale» communément acceptée.

Le concept de directivité est également profondément ancré dans la culture de nombreux pays méditerranéens. Selon Bardak (2005, p. 8), «certains chercheurs affirment que les cursus enseignés dans les pays arabes semblent encourager la soumission, l'obéissance, la subordination et la conformité plutôt que la libre pensée critique. [...] Ceci est encore renforcé par un mode d'éducation parentale autoritaire et surprotecteur qui est une façon courante d'élever un enfant au sein d'une famille arabe». Cette situation évolue, tant dans le domaine public que privé, et les exemples foisonnent dans la région de réforme des cursus et de changement d'attitude suggérant une orientation plus libérale qui favorise l'autonomie individuelle et la prise de décision. Dans les pays et régions où cette transition en est encore à ses débuts, il est à prévoir que le concept de choix et le champ d'action des services officiels d'orientation professionnelle seront restreints, de même que les attentes vis-à-vis de ces services, ainsi que leurs méthodes, le cas échéant. Dans des pays caractérisés par un profond respect de l'autorité, il est vraisemblable que les individus s'attendent à ce que ce genre d'orientation soit de nature directive. Par exemple, il a été observé en Amérique latine que les étudiants s'attendent en général à ce que leur conseiller d'orientation leur dise exactement ce qu'ils doivent faire et qu'ils jugent celui-ci incompetent si cela *ne* se passe pas de cette façon. L'accent important placé sur les tests psychométriques peut très bien s'intégrer dans cette tradition (Espin, 1979).

---

26 La même tendance a été observée pour les pays de l'ancien bloc de l'Est, où une économie planifiée a retardé le développement de l'orientation professionnelle, les aspirations individuelles devant passer au second plan par rapport à ce qui était considéré par les décideurs comme le bien commun (voir Watts, 1998 ; ETF, 2000 ; Sultana, 2003).

27 Sedrine (2006, p. 14) distingue les anciens modèles d'orientation en Tunisie, qu'il appelle «orientation contrainte», des modèles plus récents, basés sur le dialogue.

## **Fatalisme**

Il existe une orientation de vie profondément ancrée, liée à la socialisation familiale et à son impact sur l'orientation professionnelle, qui a été identifiée dans de nombreuses sociétés méditerranéennes et qui est basée sur le fatalisme. Une distinction importante établie par des chercheurs spécialistes de la théorie d'attribution fait référence à la différence entre les individus et les communautés dans l'attribution du succès ou de l'échec dans la vie, ainsi que de la réussite en général, à des facteurs internes ou externes. Les sujets méditerranéens qui ont été impliqués dans ce domaine de recherche avaient tendance à montrer un degré plus élevé d'«attribution externe» par rapport à d'autres sujets venant de pays d'Europe du Nord. Par exemple, ils avaient tendance à attribuer la réussite ou l'échec à des facteurs externes tels que la chance, Dieu, le destin, etc. On pourrait également prétendre que l'Islam – qui signifie «soumission à la volonté de Dieu» – confère une dimension religieuse à des notions d'acceptation quasi fataliste de destinées personnelles définies par d'autres<sup>28</sup>. Pour les Juifs ultra-orthodoxes (*Haredi*) également, la réalisation de soi n'est accessible qu'avec l'étude religieuse et ne peut donc pas être considérée comme un objectif explicite de choix professionnel (Benjamin, 2006). Ces orientations de vie profondément ancrées ont d'importantes implications sur l'orientation professionnelle, dans la mesure où cette dernière implique la notion que les individus contrôlent leur destin dans une large mesure et que l'avenir peut être planifié rationnellement plutôt que soumis à des forces sur lesquelles ils ont peu ou pas de contrôle.

## **Langage**

Il n'existe aucun mot arabe correspondant parfaitement au mot «carrière» ou au terme «orientation professionnelle», ce qui peut s'avérer significatif. Comme Badawi (2006) le souligne, les mots «conseil» et «orientation» peuvent être facilement traduits respectivement par *irshad* et *tawjeeh* mais le terme «carrière» est plus problématique. Certains dictionnaires utilisent *masar*, qui signifie «passage» ; ce mot est dérivé du verbe *sara*, qui signifie «marché». D'autres dictionnaires utilisent *seerah* mais cela décrit plutôt un rappel de ce qui s'est déjà passé dans la vie de quelqu'un (p. ex. l'histoire personnelle d'un dignitaire décédé). Une autre alternative est *maseerat* qui signifie «couloir». Badawi suggère *maseerat al hayat* (couloir de la vie) qui peut être facilement combiné avec d'autres mots pertinents pour former «orientation professionnelle» (*al-tawjeeh li maseerat al-hayat*) et «conseil d'orientation» (*al-irshad li maseerat al-hayat*). Selon d'autres experts, cela est trop long et recouvre un champ trop large, avec une signification insuffisamment liée au monde du travail, et il faudrait inventer un mot nouveau ou une expression nouvelle. Un certain nombre de possibilités ont été suggérées dans le cadre de ce projet, preuve que ce concept reste encore à préciser dans la région.

---

28 Cette remarque est émise par Shaher (2005). En se basant sur Sharf (2002), il souligne le fait que le domaine de l'orientation professionnelle a commencé à explorer la façon dont les clients intègrent leurs croyances théologiques à leurs prises de décisions professionnelles.

### 1.6 Problèmes d'éducation

---

Le système éducatif dans de nombreux États arabes se caractérise par un certain nombre de difficultés qui ont un impact direct ou indirect sur le domaine de l'orientation professionnelle. Parmi celles-ci figurent<sup>29</sup> :

- une culture élitiste qui prévaut parmi les administrateurs du système comme parmi les professeurs et les parents, dans laquelle l'héritage de systèmes historiques méritocratiques visant «l'excellence» d'un petit nombre a mené à une obsession de la sélectivité. De telles pratiques sont connues pour avoir une série de répercussions éducatives négatives, notamment «l'élimination» d'un grand nombre d'étudiants mécontents qui, pour des raisons ayant souvent une origine sociale, ne présentent pas de bons résultats scolaires au départ, sont de ce fait catalogués négativement par les professeurs et abandonnent dès lors le système d'enseignement officiel ;
- des cursus et des méthodes d'enseignement qui mettent l'accent sur la mémorisation et l'apprentissage par cœur plutôt que sur la pensée critique, qui accordent plus d'importance à l'application qu'à la maîtrise et qui mettent l'accent sur le «savoir quoi» et dans une certaine mesure sur le «savoir comment» plutôt que sur le «savoir pourquoi» ainsi que sur les compétences en général, notamment sur les compétences d'ordre supérieur qui sont devenues très importantes pour la survie dans la compétition de l'économie globale moderne ;
- des pratiques pédagogiques qui ne prennent pas suffisamment en compte les différents besoins d'apprentissage et les différents styles d'élèves, et qui n'encouragent pas ou ne facilitent pas le développement de l'apprentissage autonome. Alors que certains investissements ont été réalisés pour introduire les technologies de l'information dans les cursus, cela n'a pas encore changé de manière significative les méthodes d'enseignement et d'apprentissage ;
- des stratégies d'évaluation globales par nature et dont l'objectif premier semble être la sélection et la canalisation plutôt que les processus formatifs de diagnostic, de rattrapage et de soutien ;
- des structures administratives centralisées qui sont défavorables à l'innovation et aux réponses flexibles aux défis ;
- un manque de personnel enseignant suffisamment formé, avec des structures faibles – voire même parfois inexistantes – de formation initiale et continue de professeurs notamment dans le cycle secondaire. De plus, les professeurs ne sont que très peu encouragés à mettre à jour leurs méthodes pédagogiques ou à adopter des méthodes d'instruction plus centrées sur l'étudiant et ils sont contraints par des cursus centralisés qui les empêchent de répondre de manière créative et professionnelle face à des classes hétérogènes. Les directeurs d'école sont limités de la même manière par le manque de formation et d'espace pour l'autonomie ;
- des problèmes d'équité, avec d'importantes inégalités autour des axes zones urbaines/zones rurales et zones côtières/zones intérieures, qui se manifestent par des indicateurs tels que les taux de réussite scolaire, de redoublements et d'abandon.

---

29 Voir Sultana (2005), Bardak (2005), ETF et Banque mondiale (2006), et notamment les discussions approfondies du PNUD (2003). Beaucoup de réformes de l'éducation dans la région méditerranéenne tentent de relever ces défis et des progrès importants ont été réalisés dans certains pays, comme en Tunisie par exemple (Sultana, 2001 ; 2005).

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Dans un tel contexte, il reste peu de place à l'orientation professionnelle pour ces étudiants que le système éducatif juge faibles, qui sont «éliminés» de l'école et finissent par exercer des métiers peu ou pas qualifiés dans le secteur informel. De plus, lorsqu'une sélection prématurée laisse peu de possibilités de passer d'une voie à une autre, la notion même d'orientation scolaire est compromise.

La forte ségrégation et la distance sociale entre l'élite et les citoyens ordinaires dans les sociétés arabes, ainsi qu'entre les groupes religieux, se reflètent dans les différences que l'on peut souvent constater entre les écoles privées et publiques. C'est particulièrement significatif au Liban où 47 % des élèves des écoles sont inscrits dans le secteur privé (Abdul Ghani, 2006). De manière plus générale, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD, 2002) souligne une dualité émergente dans les systèmes éducatifs arabes : un système d'éducation privé exclusif dont profite une minorité et un système d'éducation gouvernemental de moindre qualité pour la majorité. Les services d'orientation professionnelle sont plus susceptibles d'être proposés dans le secteur éducatif privé, tant au niveau de l'école secondaire que dans l'enseignement supérieur (voir la section 3.2).

Un autre aspect de l'éducation ayant des implications sur l'orientation professionnelle est la massification du secteur de l'enseignement supérieur dans la région méditerranéenne<sup>30</sup>. Cela a engendré une situation dans laquelle des stratégies de sélection supplémentaires sont utilisées pour s'assurer que seuls les meilleurs éléments accèdent aux études de médecine, sciences et ingénierie, la vaste majorité des étudiants se retrouvant dans les études en sciences humaines, même si ce n'était pas leur choix de prédilection. Dans le même temps, l'enseignement technique et professionnel a été fortement développé et est devenu une alternative de bas de gamme à l'enseignement supérieur. Ceci est principalement dû à des considérations pécuniaires. Comme le souligne un rapport de l'ETF et de la Banque mondiale (2006), les abandons d'étudiants et l'envoi d'un grand nombre d'étudiants dans des filières professionnelles résultent en général d'examens conçus non pas pour mesurer ce que les étudiants apprennent, mais pour limiter les flux d'étudiants vers l'enseignement supérieur<sup>31</sup>. La rigidité de la hiérarchie liée au statut veut que ce soient des examens officiels – et notamment le *tawjihi* (examen de passage de la fin de l'école secondaire/baccalauréat) – qui déterminent l'avenir des étudiants et non les choix ou aspirations individuels.

---

30 La massification du secteur de l'enseignement supérieur, déjà entamée en Europe et aux États-Unis au milieu du 20<sup>e</sup> siècle, n'a sérieusement débuté dans les pays méditerranéens qu'à partir des années 1970. On estime en effet que plus de la moitié des universités dans les pays arabes ont été créées après 1970 (Shaw, 1997), les inscriptions d'étudiants ayant quintuplé dans la plupart des pays durant ces 20 dernières années, et ce chiffre étant encore plus important en Algérie (il a augmenté de 13 fois), au Maroc (16 fois) et en Jordanie (20 fois). La Turquie a connu une augmentation de 42 % des inscriptions dans l'enseignement tertiaire officiel entre 1983 et 1992, et en une année académique (1992/93) la capacité a été augmentée de 33 % (Simsek, 1999, se basant sur Guruz et al., 1994). Entre 1994/95 et 1997/98, la Cisjordanie et la bande de Gaza ont connu une augmentation de 78 % du nombre d'étudiants universitaires (Hashweh et Hashweh, 1999). Le premier forum civil EuroMed (ICM, 1996, p. 162) note qu'entre 1979 et 1995, le nombre d'étudiants universitaires a été multiplié par dix dans presque tous les pays du Sud méditerranéen.

31 Selon l'ONU (2001), 72,7 % des diplômés universitaires de 1998/99 de la région avaient pour option le domaine de l'éducation, de l'art ou des affaires. Par contre, 6 % se sont diplômés en science, 7,4 % en médecine et 9,8 % en ingénierie.

Beaucoup de partenaires méditerranéens ont été incapables de faire face à la demande d'enseignement supérieur de la part d'une population jeune toujours plus nombreuse. Une façon de gérer cette situation a été d'offrir des bourses d'études et des aides pour que les étudiants poursuivent leurs études ailleurs. Les universités d'accueil se trouvent généralement en Europe et aux États-Unis, ainsi que dans d'autres institutions de la région, notamment en Égypte et en Syrie, ainsi qu'en Irak<sup>32</sup>. Vu l'instabilité de la région et le contrôle après le 11 septembre des voyages vers l'Europe et les États-Unis, la tendance la plus récente s'est avérée l'établissement par les universités américaines et européennes de campus parallèles dans les pays arabes. Dans les deux cas, la disponibilité de choix quant à l'endroit où étudier crée des opportunités d'orientation.

Un dernier point intéressant à souligner est le caractère généralisé du service militaire dans la région et ce, en raison de l'histoire récente caractérisée par les conflits armés et la préoccupation pour la sécurité qui en a dérivé. Mais cela signifie que les écoles et les universités sont en général plus isolées du marché du travail qu'elles ne l'auraient été dans d'autres circonstances, car nombre de leurs diplômés ne se lancent pas sur ce marché mais occupent un emploi militaire pendant un certain temps.

### 1.7 Résumé

---

Cette section introductive a souligné la nécessité de prendre en compte la spécificité contextuelle dans des études de ce genre, et elle a examiné les divers facteurs susceptibles d'influer sur l'étendue et la nature des services d'orientation professionnelle dans la région méditerranéenne. Ces facteurs incluent les questions relatives à l'économie et au marché du travail, telles que la pauvreté dans les zones rurales ; la prédominance au sein du marché du travail du secteur public, du secteur informel et des petites et moyennes entreprises ; le rôle limité des services publics de l'emploi ; les tendances démographiques, notamment le pourcentage important de jeunes ; le phénomène des migrations ; et enfin les problèmes politiques qui limitent l'accès aux opportunités. Ces facteurs incluent également les questions socioculturelles, telles que l'influence importante de la famille ; l'impact des stéréotypes liés au sexe ; les problèmes de favoritisme ; les tendances culturelles incitant à la directivité et au fatalisme ; et enfin les questions linguistiques, par exemple l'absence d'un terme arabe équivalent à

---

32 Le nombre d'étudiants faisant leurs études à l'étranger a atteint des proportions stupéfiantes et était encore plus saisissant dans les années 1970, avant que le déclin des économies et les relations internationales tendues n'apportent leurs effets néfastes (Za'rour, 1988, p. 21). Le gouvernement jordanien, par exemple, estime que 40 000 étudiants poursuivent leurs études à l'étranger, notamment en raison du manque de places dans les universités nationales (Nucho, 1998, p. 342) ; 25 000 vont dans des universités étrangères chaque année (Burke et Al-Waked, 1997). Pour l'Égypte, le nombre est d'environ 10 000 (ibid., p. 212). Les étudiants du Maghreb ont, par le passé, afflué en France où les études universitaires étaient très subventionnées. Un total de 55 830 étudiants provenant d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie ont poursuivi leurs études supérieures à l'étranger en 1983, 78 % d'entre eux allant en France (Za'rour, 1988, p. 21). Cette mobilité estudiantine peut avoir un impact énorme sur le développement des ressources humaines. Gizard (1992) indique par exemple que l'on estime à 250 000 le nombre de diplômés qui ont émigré vers le Nord ou l'Est rien qu'à partir du Maghreb au cours des 25 dernières années, ce qui représente une moyenne de 10 000 diplômés universitaires par an.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

«carrière» ou «orientation professionnelle». Ces facteurs incluent enfin les questions d'enseignement, surtout la rigidité et l'absence d'équité dans le système éducatif.

L'ensemble de ces facteurs semble avoir freiné le développement de services formels d'orientation professionnelle dans la région et influencé la forme des services existants (présentés dans la section 3). Nombre de ces facteurs doivent également être pris en compte dans toute extension de ces services à l'avenir, pour que ceux-ci soient intégrés dans leur contexte et pas simplement importés d'ailleurs.

Parallèlement, il importe d'insister sur la diversité de la région (on peut trouver des exceptions à toutes les généralisations énoncées) et sur l'ampleur de son évolution. La section 2 examine la nature de certains de ces changements et leur impact sur l'orientation professionnelle.

## 2. VECTEURS DE CHANGEMENT

---

### 2.1 Introduction

---

Comme Bardak (2005, p. 2) le souligne, «la plupart des pays de la région méditerranéenne peuvent être définis comme des économies en transition». Elles évoluent notamment vers des économies de marché ouvertes. Le but est de créer, au sein de chaque pays, un secteur public plus efficace et un secteur privé plus dynamique. Cela est lié à l'objectif d'établir une zone de libre-échange euro-méditerranéenne, d'ici à 2010, dans le contexte du processus de Barcelone (voir la section 1.1). Un point important est de savoir comment cette transition peut être réalisée sans conséquences sociales négatives et avec un avantage pour l'ensemble de la communauté nationale. Les réformes des systèmes d'éducation et de formation sont considérées comme jouant un rôle fondamental dans ce cadre (Chakroun, 2003).

Le point clé de ce rapport est le rôle que des services d'orientation professionnelle améliorés peuvent jouer en la matière. Cette section explore donc ce point en termes conceptuels afin de fournir une base pour la révision des dispositions actuelles et la discussion de sujets pertinents dans les dernières sections du rapport. Tout d'abord, nous entendons définir l'orientation professionnelle et la distinguer de certains concepts associés. Nous examinerons ensuite les aspects des réformes actuelles dans la région méditerranéenne qui suscitent le besoin d'une attention accrue à la prestation de l'orientation professionnelle.

### 2.2 Définir l'orientation professionnelle

---

Pour les besoins du présent projet, l'orientation professionnelle est définie comme une façon abrégée de se référer aux services d'information, d'orientation et de conseil professionnels ayant pour objectif d'aider les individus de tout âge et à n'importe quel stade de leur vie à faire des choix d'éducation, de formation et professionnels et à gérer leur carrière. Ceci est clairement en conformité avec les définitions utilisées dans les études de l'OCDE et études associées (voir la section 1.1). Le champ de ces définitions est large.

- Il comprend les services fournis à ceux qui ne font pas encore partie de la population active, les services aux demandeurs d'emploi et à ceux qui ont déjà un emploi.
- Les services peuvent être basés dans les écoles, les universités et les collèges, dans les services publics de l'emploi, dans les entreprises et dans les secteurs privés et de volontariat.
- Ils peuvent s'adresser à des individus ou à des groupes.
- Ils peuvent être administrés en face à face ou à distance (notamment les services via l'internet).

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

De manière plus spécifique, ces services peuvent comprendre :

- des informations professionnelles (imprimées, via les technologies de l'information et de la communication et sous d'autres formes) : cela peut inclure des informations sur les cours dispensés dans les écoles et l'éducation tertiaire, sur les cours de formation et sur les métiers et les employeurs ;
- des outils d'évaluation et d'autoévaluation : ils peuvent comprendre des tests d'aptitudes et des inventaires de centres d'intérêt ;
- des entretiens d'orientation : ceux-ci sont en général réalisés en tête-à-tête ;
- des programmes d'orientation en groupe ;
- des programmes d'éducation professionnelle : ce sont des programmes intégrés aux cursus, conçus pour aider les étudiants à développer leur propre conscience, leur conscience du monde du travail et leurs compétences pour gérer leur carrière ;
- des programmes d'expérience du travail : ce sont des programmes conçus pour permettre aux jeunes de faire l'expérience du monde du travail avant d'y entrer «pour de vrai» ;
- des programmes de formation pour la recherche d'emploi : ce sont des programmes conçus pour aider les personnes à développer leurs compétences pour la recherche d'emploi, à répondre à des offres d'emploi et à se présenter à des entretiens d'embauche.

Il est important de distinguer l'orientation professionnelle de trois processus liés mais, au fond, différents :

- *la sélection* : c'est-à-dire prendre des décisions *concernant* des individus – des tests d'aptitudes, par exemple, peuvent être utilisés pour des raisons d'orientation mais sont en général utilisés pour des raisons de sélection ;
- *la promotion* : c'est-à-dire essayer de persuader des individus de choisir des opportunités particulières au détriment d'autres – des brochures de collègues ou d'entreprises, par exemple, peuvent être conçues principalement aux fins de promotion ;
- *l'induction* : c'est-à-dire aider les nouveaux venus à gérer leur transition dans un nouvel environnement d'apprentissage ou de travail.

Les deux premiers processus sont surtout conçus pour servir les intérêts des «promoteurs d'opportunités» (institutions d'éducation et de formation, employeurs). En revanche, l'orientation professionnelle entend aider les gens à choisir parmi toute la gamme d'opportunités disponibles, celles susceptibles de leur permettre à la fois d'utiliser leurs compétences et de correspondre à leurs intérêts et à leurs valeurs, débouchant ainsi sur un niveau d'épanouissement et de satisfaction accru. Les programmes d'orientation professionnelle peuvent *faire appel* à des activités et à des ressources conçues pour des raisons promotionnelles et peuvent aider les individus à *se préparer* à des processus de sélection ; des programmes d'induction peuvent inclure certains éléments d'orientation professionnelle (là où il reste encore de véritables choix à faire au sein du nouvel environnement d'apprentissage/de travail). Les programmes d'orientation professionnelle peuvent aussi intégrer une attention portée aux influences sur les choix des individus provenant d'autres sources, notamment des parents : ils peuvent en effet inclure des interventions destinées aux parents ainsi qu'à leurs enfants. Mais leur objectif fondamental s'oriente nettement vers les intérêts des individus, dans leur contexte social.

Parallèlement, il importe d'établir une distinction au sein des systèmes d'éducation et de formation entre diverses situations :

- les situations dans lesquelles les personnes sont affectées à des programmes spécifiques ;
- les situations dans lesquelles elles ont en principe le choix mais ces choix sont déterminés par des hiérarchies rigides – c'est-à-dire lorsqu'une sorte d'affectation s'impose d'elle-même ;
- les situations dans lesquelles il existe des choix réels mais aucun service d'orientation officiel n'existe pour soutenir ces choix – c'est-à-dire que le soutien offert relève entièrement de sources informelles ;
- les situations dans lesquelles des choix existent et sont soutenus par des services d'orientation officiels.

Le présent rapport se concentre principalement sur ces deux derniers points.

Une distinction supplémentaire peut être établie entre l'orientation professionnelle et le placement. Le placement à un poste consiste à faire correspondre des personnes à des emplois spécifiques. Certains services d'orientation professionnelle comprennent le placement dans leurs activités, d'autres non. Le présent rapport traite des services de placement uniquement lorsque ceux-ci incluent de plus larges fonctions d'orientation professionnelle.

### 2.3 Contribution potentielle de l'orientation professionnelle aux réformes actuelles

---

#### *Développement du capital humain*

Bardak (2005) note que le « capital humain » est considéré comme une composante essentielle de la production de croissance économique. Elle identifie deux facteurs principaux qui influencent l'impact du capital humain sur la croissance :

- la qualité des systèmes d'éducation et de formation et la qualité du capital humain qui en découle ;
- l'affectation des ressources humaines au marché du travail.

L'orientation professionnelle est en principe pertinente pour ces deux facteurs<sup>33</sup>.

---

33 Elle peut de plus avoir une pertinence supplémentaire. L'OCDE (2002) suggère que les compétences de gestion de carrière peuvent jouer un rôle important dans la croissance économique. Elle indique que moins de la moitié des variations de profits dans les pays de l'OCDE peuvent être imputées aux qualifications scolaires et aux compétences directement mesurables. Elle avance qu'une partie significative du reste peut être expliquée par la faculté qu'ont les individus de construire et gérer leurs connaissances. En font partie les compétences de planification de carrière, de recherche d'emploi et autres compétences de gestion de carrière, compétences qui peuvent être développées par les services d'orientation professionnelle. Vu sous cet angle, il semble que les services d'orientation professionnelle aient le potentiel de contribuer de manière significative aux politiques nationales de développement du capital humain.

## **Réformes de l'éducation et de la formation**

Les dépenses publiques pour l'éducation et la formation dans la région méditerranéenne sont élevées par rapport à la moyenne internationale. La moyenne régionale en 2000 était de 5,3 % du PIB rien que pour l'éducation contre 4,3 % dans les pays à revenus moyens et élevés (ETF et Banque mondiale, 2006). Les investissements massifs dans l'éducation et la formation au cours des 40-50 dernières années ont engendré une amélioration rapide des performances sur des indicateurs tels que les taux d'alphabétisme et le niveau d'éducation dans la région. Mais les niveaux de couverture et d'acquisition sont toujours en dessous de ceux d'autres pays en voie de développement, tout comme l'impact sur le niveau des salaires et la productivité de la force de travail (Bardak, 2005, pp. 5-6, 13-14). L'expansion a eu tendance à davantage mettre l'accent sur la quantité au détriment de la qualité et semble n'avoir pas été suffisamment mise en relation avec les besoins du marché du travail.

Cela a des implications sur la croissance économique de la région. Bardak et al. (2007) soulignent que le niveau de croissance a été décevant et que la croissance obtenue a été basée sur des investissements en capital brut et sur la croissance de la force de travail plutôt que sur le facteur total de productivité (qui représente l'efficacité de l'investissement dans le capital humain – et physique). Comme le note Bardak (2005, p. 14) : «Le fait que l'augmentation du nombre moyen d'années de scolarité par personne au cours des 40 dernières années ait été supérieure à toute autre région du monde (à l'exception de l'Asie de l'Est) alors que la productivité s'est avérée l'une des plus basses du monde prouve que les déséquilibres structurels constituent un obstacle à la formation du capital humain.»

En réponse à cela, des efforts sont réalisés pour améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et leurs liens avec le marché du travail. Ces efforts ont bénéficié du soutien de toute une série d'organisations donatrices internationales, soutien dont l'efficacité a été mitigée (Bardak, 2005, p. 10). Beaucoup de ces efforts ont impliqué des réformes structurelles, notamment une articulation plus forte mais aussi plus flexible au sein du système d'éducation et de formation et en relation avec le marché du travail. Cela offre aux individus plus de possibilités de faire des choix au sein du système. Cependant, il ne suffit sans doute pas de simplement augmenter l'éventail des choix ; il est également important, pour que ces réformes soient efficaces, d'adopter des mesures afin de s'assurer qu'un soutien soit disponible pour aider les individus à faire ces choix en étant bien informés et de façon réfléchie. C'est là que l'orientation professionnelle peut jouer un rôle important.

Prenons pour exemple les efforts réalisés pour transformer le statut de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP). Jusque récemment, le rôle principal de ce secteur était celui d'une alternative éducative pour ceux qui avaient «échoué» au niveau académique et pour ceux qui ne pouvaient accéder à l'enseignement supérieur. Ce secteur connaissait un statut et une qualité faibles, promouvant des spécialisations dans des domaines étroitement définis menant souvent à des voies professionnelles sans issue<sup>34</sup>. Seuls quelques étudiants de la région ont

---

34 Maldaoun (2006, p. 18), par exemple, affirme que «le système syrien d'enseignement et de formation professionnels a été conçu pour une économie centralisée planifiée» et qu'«il se base sur une logique de l'offre presque totalement isolée des besoins du marché du travail». En Jordanie, des études du devenir ont révélé que seulement 34 % des stagiaires décrochaient un emploi dans les domaines spécialisés pour lesquels ils avaient été formés (ETF et Banque mondiale, 2006).

volontairement opté pour l'EFTP plutôt que pour l'éducation générale (ETF et Banque mondiale, 2006). Actuellement, cependant, des efforts sont réalisés pour réformer l'EFTP afin d'en faire un instrument de développement d'une économie basée sur la connaissance. Cela implique d'améliorer sa qualité et son statut et d'encourager davantage d'étudiants à choisir ce secteur plutôt que de l'accepter par défaut (voir la section 3.3). Il est évident qu'il faudra accompagner ces changements de liens et de voies de développement entre les secteurs général et professionnel dans le cadre d'un apprentissage tout au long de la vie (ibid.)<sup>35</sup>. Ces « passerelles » sont particulièrement importantes vu que les étudiants sont de plus en plus conscients du fait que les cours universitaires ne facilitent pas forcément l'emploi, ce qui incite au choix des cours d'EFTP qui sont considérés comme plus proches du marché du travail (Djenkal, 2006, p. 3)<sup>36</sup>.

Parallèlement, un travail a été entamé dans certains pays méditerranéens en vue de développer des cadres de qualification conçus pour associer les qualifications de différents secteurs les unes aux autres, et de développer des liens et des voies avec des crédits transférables permettant aux étudiants de passer plus facilement d'un secteur d'éducation et de formation à un autre. Cela a un rapport avec le fait de passer de profils d'emploi détaillés comme base de l'EFTP à des descriptions de compétences plus fluides. On espère que cela permettra aux individus de répondre avec plus de flexibilité aux besoins changeants du marché du travail.

Tous ces changements augmentent les opportunités et forcent les étudiants à faire des choix. Ils augmentent donc la nécessité de disposer d'une orientation professionnelle non seulement à la sortie du système d'éducation et de formation mais au sein même du système et en tant que partie intégrante de celui-ci. Une telle orientation peut inclure :

- des informations sur les choix de cours disponibles ;
- des informations sur les implications à long terme de ces choix sur la carrière ;
- une éducation professionnelle faisant partie intégrante du cursus, comprenant l'exploration des domaines du marché du travail dans lesquels leurs compétences pourraient être transférables (dans ce sens, l'éducation professionnelle constitue un moyen d'élargir le concept d'enseignement professionnel traditionnellement focalisé sur la préparation à l'engagement dans un métier ou un groupe de métiers particulier) ;
- un service de conseil professionnel visant à garantir que les choix personnels soient bien documentés et bien réfléchis.

---

35 Un exemple en est donné par Akkök (2006, p. 32), qui indique qu'en Turquie, une loi récente permet aux diplômés des écoles techniques et professionnelles de poursuivre leurs études dans des institutions de l'enseignement professionnel supérieur (cours d'une durée de deux ans) sans devoir passer l'examen d'entrée à l'université, pour autant qu'ils restent dans le même domaine : jusqu'à 10 % d'entre eux peuvent ensuite avoir l'opportunité de passer de ces cours à l'université. Les institutions scolaires secondaires techniques et professionnelles offrent à leurs étudiants une orientation professionnelle sur les programmes de l'enseignement supérieur qu'ils peuvent suivre.

36 La proportion de diplômés au chômage augmente dans la région. La Tunisie en est un exemple : le chiffre est passé de 3,8 % en 1994 à 10,2 % en 2004 (Sedrine, 2006, p. 12).

L'argument en faveur d'une telle disposition est basé à la fois sur des principes d'efficacité et d'équité sociale. Laisser de tels choix totalement entre les mains des forces naturelles des influences informelles est :

- inefficace car ces sources sont susceptibles d'avoir accès à une gamme limitée d'informations sur les opportunités disponibles et ces informations sont souvent obsolètes ;
- inéquitable car certains étudiants ont accès à des réseaux de soutien bien plus riches que les autres.

Un aspect spécifique de l'efficacité concerne le risque que l'ouverture de choix sans provision de soutien adéquat engendre un fort taux d'abandons. Ce point est soulevé par Benjamin (2006, p. 19) en ce qui concerne les étudiants de l'enseignement supérieur en Israël.

«Beaucoup d'étudiants de l'enseignement supérieur cherchent à changer d'option ou même abandonnent en raison de choix inappropriés, imputables à une méconnaissance de leurs propres compétences et préférences ainsi qu'à une information professionnelle insuffisante. Ces trajectoires académiques interrompues font payer un lourd tribut personnel (sentiments d'inadaptation, d'échec, de confusion, perte de moyens) ainsi qu'un tribut social (mauvaise correspondance entre les choix individuels et professionnels, moindre rendement chez les personnes qui exercent le «mauvais métier» et mauvaises performances pour ceux qui n'ont pas été capables de se réorienter en raison de contraintes financières ou autres).»

Une attention accrue portée à l'orientation professionnelle est également liée à la tendance à adopter des méthodes d'apprentissage plus actives et plus centrées sur les étudiants, basées sur le «dialogue» avec les étudiants plutôt que sur le simple cours magistral (Maldaoun, 2006, p. 15). Elle est en outre liée aux efforts réalisés pour encourager les étudiants les plus motivés, avec des objectifs qui vont au-delà de la réussite d'examens comme fin en soi<sup>37</sup>.

### ***Restructurer le marché du travail***

En plus de ses liens avec les réformes de l'éducation et de la formation, l'orientation professionnelle peut aussi être associée à la restructuration du marché du travail. Cela inclut des tentatives visant à encourager des mécanismes de marché plus forts en réduisant la taille du secteur public (voir la section 1.4). Dans de nombreux pays de la région méditerranéenne, les décisions relatives au recrutement au sein du secteur public sont souvent basées sur la position dans la file d'attente sur le marché du travail qui, à son tour, est liée au niveau d'éducation plutôt qu'à la pertinence des qualifications ou des compétences (Bardak et al., 2007). En Syrie, par exemple, en 2003, 75 % de la population active possédant un diplôme de l'enseignement supérieur étaient employés dans le secteur public contre seulement 20 % dans le privé (Bardak, 2005, p. 16). Cependant, la Syrie connaît actuellement une transition d'une économie planifiée centralisée à une économie de marché (Maldaoun, 2006, p. 2). Des tendances similaires sont observables ailleurs.

---

37 Par exemple, des études réalisées en Écosse – le pays choisi pour accueillir une visite d'études pour les responsables politiques de la région méditerranéenne, associée à l'étude rapportée ici – ont révélé que les étudiants ayant des objectifs précis obtiennent généralement de meilleurs résultats à l'école (Inter-Ed, 2004).

Les marchés fonctionnent de façon plus efficace lorsque les acteurs ont accès à de bonnes informations. Par conséquent, l'orientation professionnelle peut être considérée comme un moyen de faire fonctionner les marchés du travail. En Tunisie, par exemple, on s'inquiète de la nature problématique du chômage des diplômés qui est en partie attribué au fait que les étudiants n'ont pas accès aux informations appropriées concernant le marché du travail (Sedrine, 2006, p. 12). Des problèmes analogues existent au Maroc où l'on projette de lancer un observatoire national qui garantira à tous les acteurs l'accès à des informations fiables et actualisées sur les compétences requises par le marché du travail. Ces faiblesses se sont avérées incitatives en faveur de l'intégration d'un nombre majeur d'éléments d'orientation dans les réformes de l'éducation, en les incluant dans des instruments légaux et des documents stratégiques (Sedrine, 2006, pp. 17-20). L'Algérie compte également sur l'orientation professionnelle pour améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande (Djenkal, 2006, p. 6). De plus, on assiste dans certains pays à la prise de conscience que des éléments de l'orientation professionnelle peuvent être utiles à la création d'entreprises. C'est le cas en Tunisie, par exemple, où les compétences nécessaires au travail indépendant et à l'entrepreneuriat sont particulièrement ciblées dans les services d'orientation professionnelle (Sedrine, 2006, p. 12). De même, les services publics marocains pour l'emploi (ANAPEC) assistent leurs clients dans l'établissement de leur propre entreprise, et ont effectivement lancé une série d'initiatives dans le cadre du programme «Initiatives Emploi» en 2005, dans le but de soutenir l'accès à diverses formes d'emploi. Nombre de ces initiatives comportent des éléments d'orientation professionnelle.

Des efforts sont réalisés en parallèle pour réduire la taille du secteur informel (voir la section 1.4). En Jordanie, par exemple, cela inclut des mesures législatives pour protéger les travailleurs (notamment leurs droits, un salaire minimum, des horaires et des conditions de travail acceptables et la sécurité sociale), pour diminuer les taxes payées par les employeurs et pour renforcer l'entrepreneuriat (ETF, 2005a, p. 11). Des efforts sont également réalisés dans certains pays, notamment en Tunisie, pour officialiser les mesures relatives à l'apprentissage dans le secteur informel (ETF et Banque mondiale, 2006). Ces développements étendent le champ d'action de l'orientation professionnelle qui opère plus efficacement là où le marché du travail est officialisé et transparent.

### ***Reconnaissance politique***

Les partenaires méditerranéens présentent des différences considérables en matière de reconnaissance de la pertinence de l'orientation professionnelle pour les réformes de l'éducation/formation et du marché du travail. Dans plusieurs pays, l'orientation est considérée comme une moindre priorité ou elle n'est pas intégrée dans les plans des décideurs politiques. C'est particulièrement le cas dans des pays comme le Liban et la Cisjordanie et la bande de Gaza qui sont actuellement concernés par les problèmes plus immédiats de sécurité<sup>38</sup>. D'autre part, l'orientation professionnelle est en accord total avec la «vision d'avenir pour les jeunes» fixée dans le plan quinquennal de la Syrie pour 2006-10 (Maldaoun, 2006, p. 11). En Turquie et en Tunisie, les références à l'orientation professionnelle dans les plans nationaux de développement récents sont plus explicites et sont liées à la compréhension croissante que de tels services peuvent constituer un catalyseur à même d'assurer l'équilibre et l'intégration de la société, de

---

38 Il y a ici des parallèles avec la hiérarchie des besoins de Maslow (1970) : c'est seulement une fois que les besoins d'ordre inférieur, comme les besoins physiologiques et de sécurité, ont été comblés que l'on peut se pencher sur les besoins d'ordre supérieur, comme l'autoréalisation.

l'économie, de l'éducation et de l'individu (Akkök, 2006, pp. 8-9 ; Sedrine, 2006, pp. 22, 30). En Algérie, on tente d'utiliser l'orientation professionnelle pour réduire les abandons, afin d'atteindre un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de compétences et d'aider les jeunes à gérer les transitions difficiles (Djenkal, 2006, pp. 6-8) ; le Maroc quant à lui s'est longuement penché sur ses services d'orientation professionnelle établis depuis longtemps lors d'une importante conférence nationale en 2005, s'engageant à une réévaluation en profondeur de ces services (Bouaich, 2006, p. 15).

Alors que des réformes des systèmes d'éducation/de formation et des marchés du travail telles que celles analysées dans cette section sont menées dans toute la région méditerranéenne, il serait opportun de considérer l'orientation professionnelle comme faisant partie intégrante de ces réformes.

### **2.4 Résumé**

---

Cette section a défini l'orientation professionnelle et l'a distinguée des concepts connexes de sélection, promotion et induction. Elle a ensuite étudié la contribution que l'orientation professionnelle pourrait apporter aux réformes actuelles des systèmes d'éducation et de formation dans la région méditerranéenne qui augmentent les possibilités des étudiants de choisir ce qu'ils doivent apprendre. Les arguments en faveur du développement de l'orientation professionnelle pour assister les étudiants dans leurs choix sont basés tant sur l'efficacité que sur l'équité sociale. Cette section a également fait valoir que la nécessité de disposer d'une orientation professionnelle plus formelle peut être liée aux mesures prises pour restructurer le marché du travail, notamment en introduisant des mécanismes plus forts du marché et en instaurant une dynamique de fonctionnement du marché de travail plus formelle et plus transparente. Cependant, force est de constater que la reconnaissance de la pertinence politique de l'orientation professionnelle à ces égards est inégale, mais toutefois croissante, dans la région méditerranéenne. Cela fournit la toile de fond pour procéder à une revue détaillée de la portée et de la nature des dispositifs actuels d'orientation professionnelle. L'étude de ces dispositifs fera l'objet de la section 3.

## 3. DISPOSITIONS ACTUELLES

### 3.1 Origines

Les services d'orientation professionnelle dans la région méditerranéenne ont une longue histoire. C'est, par exemple, en 1944 que le Bureau d'orientation professionnelle de Hadassah (Israël) a été créé, alors que les premiers centres de documentation et d'orientation ont ouvert leurs portes dans les principales villes du Maroc en 1946. Cela a été suivi dans les années 1950 par :

- la mise en place en Égypte d'un département pour l'orientation professionnelle au sein de la direction Productivité et Formation professionnelle du ministère de l'Industrie, avec un soutien technique de l'OIT ;
- des cours accélérés sur l'orientation professionnelle donnés au Liban par un bureau de l'UNESCO, portant à l'introduction de l'orientation professionnelle dans le système éducatif par le ministère de l'Éducation ;
- la mise en place en Jordanie d'une section pour le conseil en matière d'éducation au sein du ministère de l'Éducation ;
- la fondation en Turquie d'un bureau de contrôle et de recherche au sein du ministère de l'Éducation nationale, suivie par le lancement de deux programmes d'orientation dans deux écoles secondaires d'Ankara et la mise en place de centres d'orientation et de recherche (RAM) dans six villes ;
- la formation des premiers conseillers d'orientation à l'Institut de psychologie de l'Université d'Alger peu après l'indépendance du pays, avec pour objectif d'offrir un soutien aux étudiants et d'aider à la sélection et au recrutement de personnel pour l'industrie ;
- la mise en place d'une orientation pour soutenir les objectifs établis par la première réforme importante du système éducatif tunisien en 1958, quand l'orientation scolaire devait servir d'instrument à la gestion des ressources humaines.

Certaines de ces initiatives ont été maintenues ou ont évolué, d'autres ont été supprimées ou remplacées. L'histoire des services dans divers pays méditerranéens est inégale, certaines initiatives grandissant de manière organique et d'autres fonctionnant en dents de scie au gré des fluctuations des situations et des priorités politiques.

### 3.2 Écoles

Dans certains pays méditerranéens, comme dans beaucoup d'autres pays en développement et à revenus moyens de par le monde (Watts et Fretwell, 2004), l'orientation professionnelle officielle disponible dans les écoles, est réalisée par des conseillers d'orientation (sous différents titres). Leur rôle est en général plus important et comprend souvent une orientation personnelle et sociale de même qu'une orientation

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

éducative ; l'attention portée à des considérations professionnelles à long terme est souvent limitée ou (dans certains cas) inexistante. Ainsi :

- En Algérie, il y a presque 1 600 conseillers travaillant dans le système de l'éducation nationale et 400 autres s'occupant du secteur de l'enseignement et de la formation professionnels. Dans les années 1990, les conseillers sont passés d'une prestation de services en dehors de l'école à une prestation de services au sein de l'école.
- En Égypte, l'introduction récente d'options dans l'enseignement secondaire a donné lieu à la création d'une formation en conseil éducatif proposée aux assistants sociaux des écoles. On estime que 20 % seulement des étudiants bénéficient de ces conseils en éducation.
- En Israël, on compte environ 4 000 conseillers scolaires. Ils s'occupent de plus en plus des problèmes personnels et sociaux et aident les étudiants lors de transitions éducatives.
- En Jordanie, il y a plus de 1 300 conseillers d'éducation. Leur rôle principal est de fournir des conseils pédagogiques et psychologiques, mais ils peuvent aussi prendre en charge des sujets relevant de l'orientation professionnelle lors d'entretiens individuels avec les élèves et lors de sessions occasionnelles en classe.
- Au Maroc, il y a 680 conseillers d'orientation. La plupart reçoivent une formation spécialisée auprès du Centre d'orientation et de planification de l'éducation, qui comprend des cours sur les aspects psychologiques de l'adolescence et sur des sujets touchant à l'économie et au marché du travail.
- En Tunisie, la plupart des écoles ont des conseillers d'orientation mais l'orientation n'est pas fortement ancrée dans le système scolaire.
- En Turquie, la plupart des écoles primaires et secondaires ont des conseillers d'orientation ; celles qui n'en ont pas bénéficient des services des conseillers d'orientation basés dans les 170 centres d'orientation et de recherche (RAM). Au total, il y a plus de 11 000 conseillers d'orientation dans le pays. Les tests psychométriques y sont plus utilisés que dans la plupart des autres pays de la région. En pratique, les conseillers d'orientation passent le plus clair de leur temps à donner des conseils personnels ou sociaux à des élèves qui présentent des problèmes comportementaux ou d'apprentissage. Les débats politiques actuels mettent cependant davantage l'accent sur leur rôle de conseil en matière d'éducation et d'orientation professionnelle pour tous les élèves.
- En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, les écoles gérées par l'Office des secours et des travaux des Nations unies (UNRWA) ont généralement des conseillers d'orientation (18 dans la bande de Gaza et 13 en Cisjordanie). Ils s'occupent principalement des problèmes éducatifs et psychologiques.

Une grande partie de l'attention des conseillers d'orientation semble se porter sur les choix au sein de l'école. Lorsqu'ils s'occupent de sujets concernant l'après-école, ils semblent se concentrer davantage sur l'enseignement supérieur<sup>39</sup> et sur le service militaire<sup>40</sup> que sur les aspects à plus long terme liés à la carrière.

39 Akkök (2006, pp. 27, 32) souligne que l'orientation professionnelle dans les écoles en Turquie se penche surtout sur le choix de 18 cours maximum qui peuvent être indiqués sur le formulaire classique d'accès à l'enseignement supérieur.

40 Benjamin (2006, p. 7) note qu'en Israël, étant donné l'obligation de s'enrôler dans l'armée après la terminale, l'attention se porte sur cette transition, les questions professionnelles ultérieures à cette période étant «laissées de côté».

### 3. DISPOSITIONS ACTUELLES

Il est fréquent que les parents soient étroitement impliqués dans ces activités. En Jordanie, les conseillers d'orientation rencontrent les parents pour étudier la façon dont ils peuvent soutenir leurs enfants et les aider dans leurs choix scolaires et dans d'autres domaines. En Turquie, les services publics de l'emploi organisent des discussions avec des associations de parents et, de manière plus générale, des processus visant à encourager la participation de la famille aux programmes d'orientation professionnelle ont été lancés.

En Algérie, le système français a été adopté ; les décisions concernant les étudiants y sont prises lors du conseil de classe auquel le conseiller participe (principalement en tant que mandataire de l'étudiant). C'est également le cas dans les autres pays francophones du Maghreb où le rôle du personnel d'orientation met davantage l'accent sur l'orientation scolaire et sur l'évaluation de l'étudiant ; le personnel d'orientation assiste le conseil de classe dans le processus de prise de décision lorsque l'élève passe d'une année scolaire à l'autre. Alors que les dossiers d'élèves sont de plus en plus utilisés pour faciliter la prise de décision quant au passage d'une année à l'autre, les désirs des étudiants et des parents restent en général insatisfaits, sauf dans le cas des étudiants présentant les meilleurs résultats.

Dans certains cas, le soutien de l'orientation professionnelle est disponible auprès de services basés en dehors des écoles.

- En Turquie, le service public de l'emploi (İŞKUR) organise des discussions de classe ou de groupe dans certaines écoles. Un certain nombre d'écoles parviennent également à ce que des groupes d'élèves visitent des centres d'orientation professionnelle (voir la section 3.5). Cependant, seule une minorité d'écoles sont soutenues de cette façon.
- En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, les aspects relatifs à l'orientation professionnelle du travail des conseillers scolaires sont soutenus par deux officiers d'orientation professionnelle venant de l'extérieur (un en Cisjordanie et un dans la bande de Gaza).

Deux pays disposent de comités d'orientation professionnelle dans les écoles.

- En Jordanie, des comités d'orientation professionnelle ont été formés dans chacune des 35 directions locales d'éducation. Ils encouragent chaque école de leur zone à créer son propre comité d'orientation professionnelle, incluant le conseiller d'éducation, le professeur d'éducation professionnelle et des représentants des parents. Le rôle du comité est d'organiser des conférences par des professionnels de différents secteurs et des visites d'usines et d'entreprises pour améliorer les connaissances des étudiants sur le monde du travail. Ces comités régionaux et scolaires s'avèrent en général peu efficaces dans la pratique et, dans certains cas, n'existent que sur le papier.
- En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, il existe des «comités directeurs» (steering wheel committees) qui soutiennent les activités d'orientation professionnelle dans les écoles de l'UNRWA. De plus, certaines de ces écoles ont un comité d'orientation professionnelle comprenant des professeurs intéressés. En plus d'inviter des travailleurs de différentes professions à venir répondre aux questions des étudiants, ils organisent d'autres activités comme l'organisation de sessions de groupe et la préparation de magazines muraux et d'autres accessoires.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

En Turquie, un rôle potentiellement important est joué par les professeurs d'orientation en classe. Tous les professeurs jouent ce rôle en plus de la matière qu'ils enseignent. Cela inclut des activités d'orientation en classe, en coordination avec le conseiller d'orientation de leur école, mais l'efficacité du système est variable.

Quelques pays ont introduit une formation à l'orientation dans leur cursus.

- En Algérie, les conseillers d'orientation contribuent régulièrement au cursus durant l'année et organisent occasionnellement des visites d'orientation professionnelle et des expériences dans le monde du travail.
- En Égypte, un cursus «domaines pratiques» de la cinquième à la troisième inclut en principe une attention particulière au monde du travail, mais dans la pratique, cela se limite à quelques exercices pratiques et dans de nombreuses écoles, ce cursus n'est pas du tout prévu.
- En Jordanie, les cours d'éducation professionnelle donnés à tous les étudiants du CM1 à la seconde sont principalement basés sur un stage en atelier et incluent une présentation des principaux domaines du monde du travail. De plus, les conseillers d'éducation dispensent des cours mensuels qui incluent une certaine attention prêtée à l'éducation professionnelle.
- En Turquie, le rôle des professeurs d'orientation en classe (voir ci-dessus) comprend des activités de groupe durant des heures hebdomadaires d'orientation. Le développement et l'orientation éducatifs et professionnels font partie des sept compétences qui confèrent un cadre à ce programme. Des manuels à l'usage des professeurs ont été introduits pour fournir un soutien à ces cours de la troisième à la première ; des ressources supplémentaires sont en cours de développement. De plus, le cursus de technologie et graphisme à partir du CM1 inclut une certaine attention aux domaines professionnels et un programme sur l'information et l'orientation a été introduit en troisième pour fournir des informations sur l'enseignement supérieur et les métiers et pour aider les étudiants dans leurs choix professionnels.
- En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, l'éducation professionnelle constitue un sujet mineur dans le cursus d'éducation civique en seconde.

D'autres activités incluent :

- des orateurs invités à parler de différentes carrières (p. ex. au Maroc) ;
- des salons de la carrière ou de l'emploi (p. ex. en Syrie) ;
- des expositions sur l'enseignement supérieur et la formation conçues pour promouvoir la prise de conscience des possibilités d'études dans le pays ou à l'étranger (p. ex. en Syrie) ;
- des programmes pour encourager la création d'entreprises et les compétences liées à l'employabilité (p. ex. en Égypte, Jordanie, Syrie et Tunisie) ; ceux-ci sont souvent soutenus par des volontaires du secteur privé par le biais d'organisations non gouvernementales (voir la section 3.6).

En général, tel qu'indiqué dans la section 1.6, les programmes d'orientation professionnelle sont plus avancés dans certaines écoles privées que dans les écoles publiques. Les écoles privées bénéficient souvent de classes plus petites et de davantage de ressources. Au Liban notamment, les dispositions relatives à l'orientation professionnelle dans les écoles d'État sont dans le meilleur des cas informelles, alors qu'environ 50 écoles privées ont recruté des conseillers scolaires ou des officiers

d'orientation professionnelle. Certains d'entre eux ont développé des systèmes sophistiqués d'orientation professionnelle et de conseil, comprenant des interviews, des tests, des leçons d'éducation professionnelle et des journées portes ouvertes avec des conférences par des professionnels locaux. Le Collège international de Beyrouth, par exemple, a développé un site web qui offre différentes ressources professionnelles, notamment des instruments d'autoévaluation et des informations sur l'enseignement supérieur et les trajectoires professionnelles (les étudiants d'autres écoles peuvent accéder au site moyennant le paiement d'une petite cotisation). Les étudiants de la seconde à la terminale doivent utiliser ces ressources chaque année pour préparer un travail écrit sur leurs plans de carrière.

### **3.3 Enseignement et formation techniques et professionnels**

---

En Turquie, afin d'encourager plus d'étudiants des écoles de base à prendre en considération les options de l'enseignement technique et professionnel, toute une série d'activités d'orientation ont été développées, notamment des conférences, des visites et des ateliers, ainsi que des affiches, des brochures et du matériel audiovisuel. Des salons de l'enseignement technique et professionnel sont organisés dans toutes les villes pour exposer les produits des professeurs et des étudiants démontrant les avancées réalisées dans ce secteur. Des activités semblables sont organisées en Algérie et au Maroc où des sites web présentant clairement les offres de l'EFTP ont été mis en ligne et des informations, des manuels, des affiches, des vidéos promotionnelles et des journées portes ouvertes soutiennent les tentatives d'attirer plus d'étudiants vers le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels.

En Égypte, les étudiants qui entraient dans les écoles professionnelles bénéficiaient d'un programme d'orientation d'une semaine pour se familiariser avec les options disponibles et faire un choix éclairé parmi celles-ci. Cependant, cette disposition est actuellement «gelée», en grande partie en raison d'un manque de moyens. On trouve cependant quelques éléments d'orientation professionnelle dans des programmes particuliers. En particulier, le «système dual» pilote (l'initiative Mubarak-Kohl), basé sur le modèle allemand d'apprentissage en milieu de travail entrecoupé de périodes dans des écoles professionnelles, a été promu de différentes façons, notamment par des visites d'écoles, des rencontres entre les employeurs et des groupes de parents, et des visites d'usines pour les étudiants.

Dans les écoles professionnelles, l'accès à l'orientation professionnelle est limité. En général, le principal accès provient de l'aide informelle qui peut être fournie ou non par des professeurs ou formateurs au niveau individuel. Des exemples d'un accès plus officiel sont repris ci-dessous.

- En Algérie, les institutions d'EFTP ont généralement un service d'information et d'orientation et elles offrent également deux modules, l'un sur le développement des compétences pour la recherche d'emploi et l'autre sur l'entreprenariat.
- En Syrie, un programme de modernisation de l'enseignement et de la formation professionnels soutenu par l'UE comprend des plans pour introduire l'orientation professionnelle dans les institutions professionnelles pilotes. Cela inclut des services d'orientation et de placement pour les diplômés et des liens avec les services publics de l'emploi.

- En Tunisie, les conseillers des centres de formation professionnelle sont chargés de faire correspondre les intérêts des étudiants avec une liste d'employeurs offrant des postes d'apprentis, et de surveiller et superviser leurs progrès – même si en pratique, il s'agit plus d'un processus administratif que d'une orientation professionnelle (ETF et Banque mondiale, 2006).
- En Turquie, certains services sont prestés par le service public de l'emploi, comme dans l'enseignement général (voir la section 3.2).
- En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, chaque centre de formation professionnelle de l'UNRWA a un conseiller scolaire qui offre une orientation professionnelle, entre autres services.

En Israël, les centres de formation professionnelle pour adultes disposent d'un conseiller pour aider les stagiaires qui rencontrent des difficultés dans leur programme, et pour les aider également à développer des compétences en matière de recherche d'emploi et à trouver un stage à la fin du programme.

### **3.4 Universités et établissements d'enseignement supérieur**

---

Dans un certain nombre de pays méditerranéens, quelques universités ont des services d'orientation professionnelle pour leurs étudiants.

- En Égypte, certaines universités privées, notamment l'Université américaine du Caire, offrent des services de placement à leurs étudiants, ainsi que des services d'orientation pour les demandeurs et les nouveaux étudiants. D'autres universités et institutions organisent des salons de l'emploi et des journées des métiers pour que les étudiants et les employeurs potentiels se rencontrent.
- En Israël, deux universités ont un service d'orientation professionnelle bien développé : à l'Université de Tel-Aviv, il est séparé du service de conseil des étudiants ; à l'Université d'Haïfa, les deux services sont intégrés. Ces services ne sont pas seulement offerts aux étudiants mais aussi aux étudiants potentiels et aux adultes de la communauté. Ils comprennent les compétences relatives à l'étude, une aide pour choisir une option et les compétences pour la recherche d'emploi. Le service d'Haïfa comprend un site web pour trouver des postes vacants. D'autres institutions offrent des services d'orientation professionnelle plus limités.
- En Jordanie, le Fonds du roi Abdullah II pour le développement, en collaboration avec le projet Al-Manar du Centre national pour le développement des ressources humaines, a mis en place des centres de conseil professionnel dans 20 universités publiques et privées. La plupart de leur personnel provient cependant de postes académiques ou administratifs de l'université et leur capacité est actuellement limitée.
- En Syrie, on projette d'établir un centre de développement professionnel à l'Université de Damas ; il sera financé par le Programme de développement des Nations unies et mis en place en collaboration avec l'Association des jeunes entrepreneurs syriens. Ce centre offrira un soutien à la planification de carrière et collectera et diffusera les annonces de postes vacants. Une équipe s'occupant de la planification de carrière est également disponible à l'«université virtuelle» du pays grâce à laquelle les étudiants peuvent obtenir un diplôme d'une université internationale.

- En Turquie, certaines universités ont des centres de planification de carrière qui comprennent un service de placement. Juridiquement parlant, toutes les universités sont tenues d'offrir des services d'orientation et de soutien psychologique ; nombre d'entre elles désignent également des membres du personnel académique comme conseillers académiques pour guider les étudiants dans leur choix de cours. Dans quelques universités, des organisations d'étudiants mènent également des activités liées à la carrière, notamment l'établissement de contacts avec les employeurs. Tous les étudiants peuvent aussi utiliser les services de placement des services publics de l'emploi, qui comportent une disposition spéciale pour les étudiants universitaires.

Israël dispose également d'un système de préparation pré-académique, par lequel toutes les universités et de nombreux «collèges communautaires» offrent un programme aux étudiants potentiels avant leur admission. Il est spécialement conçu pour faciliter l'accès en offrant un soutien aux étudiants potentiels – notamment ceux provenant de groupes défavorisés – qui ne seraient peut-être pas admis autrement. Les services incluent un soutien dans le choix des cours. Les quelque 46 centres du pays sont mal coordonnés et sont en partie financés par un bureau administratif central.

Ailleurs, les services d'orientation professionnelle sont limités (à des salons de l'emploi occasionnels par exemple) ou inexistantes. Cela est lié à la loi des nombres. Bardak (2005, p. 8) note que les étudiants de l'enseignement supérieur dans la région doivent souvent composer avec «des classes surpeuplées, des bibliothèques inadéquates, des laboratoires mal équipés, des professeurs médiocres et peu motivés et des services estudiantins inexistantes». Malgré cela, on assiste cependant à une prise de conscience croissante de l'importance des services d'orientation professionnelle à ce niveau. L'Algérie prévoit de lancer un service de conseil aux étudiants, alors que la Tunisie s'inquiète du taux élevé de chômage dû au manque d'informations concernant le marché du travail pour les diplômés universitaires. De plus, en 2005, la Tunisie a adopté un système d'enseignement supérieur en trois cycles (licence, master, doctorat) comme celui promu dans le cadre du processus de Bologne<sup>41</sup>. Cela offre plus de flexibilité dans les choix de passerelles à l'université et le besoin d'orientation est par conséquent beaucoup plus prononcé qu'auparavant, quand le système était rigide, peu flexible et soumis à des quotas fixes pour les cours spécifiques.

## 3.5 Services publics de l'emploi

Comme nous l'avons indiqué dans la section 1.4, les services publics de l'emploi sont très peu développés dans de nombreux pays méditerranéens ; trois pays seulement (l'Algérie, Israël et la Turquie) possèdent un système d'assurance chômage et les services bénéficient d'un financement restreint et d'une crédibilité limitée auprès des employeurs<sup>42</sup>. Il n'est dès lors pas surprenant que les fonctions d'orientation

41 Sur le processus de Bologne, voir <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/report06.pdf>

42 Ce point est également soulevé par Bardak (2005, p. 18), qui souligne que «les services de l'emploi (ou bureaux du travail), bien que présents dans presque tous les pays, ont des capacités très limitées en termes de ressources humaines et de matériel pour offrir des conseils pertinents aux demandeurs d'emploi».

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

professionnelle soient également limitées. Les principales exceptions sont reprises ci-dessous.

- En Israël, le service national pour l'emploi comprend un centre national de conseil professionnel qui offre des conseils aux personnes et aux groupes, des tests psychométriques, des ateliers pour le changement de profession et des ateliers de recherche d'emploi. Il est également responsable de la production et de la distribution des informations concernant les emplois. Les services de conseil et d'évaluation sont fournis gratuitement aux personnes envoyées par les services locaux de l'emploi<sup>43</sup> et aux autres citoyens moyennant une petite participation financière. Il comprend en outre 12 centres d'information professionnelle dans tout le pays.
- En Turquie, des efforts sont faits pour améliorer l'offre d'orientation professionnelle du service public de l'emploi (İŞKUR). Un projet de loi a été préparé pour conférer un statut légal aux conseillers d'orientation, en les distinguant des conseillers professionnels<sup>44</sup>. Sur les 81 bureaux de l'emploi du pays, 29 bureaux offrent des services de conseil professionnel et d'orientation (notamment une évaluation) et 43 bureaux ont des centres d'information professionnelle qui renseignent toute personne intéressée sur les professions, les formations et les emplois.
- En Tunisie, chaque service public de l'emploi comprend une équipe offrant une orientation professionnelle ; les clients y reçoivent un soutien pour développer un plan d'action personnel et l'accent y est mis sur des mesures concrètes, comme la promotion du travail indépendant et l'entrepreneuriat.
- Au Maroc, l'ANAPEC accorde une grande importance aux services d'orientation. Certains de ces services font partie intégrante de la palette de services offerts aux individus ou à des groupes cibles particuliers. D'autres programmes peuvent même comporter un élément d'orientation professionnelle plus important, prévoyant des entretiens plus approfondis afin d'assister les clients dans l'élaboration de plans d'action personnels ou «projets de vie». Quelque 64 % des 357 employés de l'ANAPEC jouent un rôle en tant que conseillers pour l'emploi : nombreux sont ceux qui ont bénéficié d'une quelconque formation générale en orientation professionnelle, d'autres ont suivi des programmes spécialisés pour travailler avec des groupes cibles.

En Israël, les services d'orientation professionnelle au sein du service public pour l'emploi ont récemment été soumis à une certaine pression en raison de l'accent mis sur les critères d'évaluation des performances dans les services publics, parfois en rapport avec la contestation des services. Ces mesures comprennent le «placement de qualité», défini comme le fait de garder un emploi pour une durée minimum spécifiée (en général trois mois, parfois un an). Il est difficile de démontrer les résultats à court terme d'activités de conseil professionnel sur une entrée en fonction, et ce en partie parce que cela implique souvent d'investir du temps dans la préparation à la carrière avant d'accéder au marché du travail. Des pressions se sont ainsi fait sentir pour réduire l'accent mis sur les

---

43 Les conseillers professionnels sont habilités à faire dépendre l'attribution de l'allocation de chômage de l'acceptation de services de conseil professionnel, mais cette mesure n'est pas appliquée dans la pratique.

44 Ici aussi, l'allocation de chômage peut être supprimée si le bénéficiaire n'accepte pas de services de développement de carrière ou d'autres services sans fournir de raisons valables ou ne se présente pas après acceptation.

### 3. DISPOSITIONS ACTUELLES

activités de conseil et se concentrer davantage sur des interventions comme les ateliers de recherche d'emploi qui conduisent plus directement à un placement. Si les services d'orientation professionnelle sont appelés à prospérer, des mesures de performance appropriées à leurs objectifs doivent être développées. On a également suggéré qu'il pourrait s'avérer moins coûteux pour le service public de l'emploi de sous-traiter ces services au secteur privé plutôt que de les prester lui-même. On a préconisé une réduction drastique de nombre de psychologues employés par le Service national pour l'emploi auprès du Centre national d'orientation professionnelle d'ici à la fin 2006. Les quelques rares psychologues encore employés par le service à l'échelle nationale devraient concentrer leurs efforts sur le placement en entreprise, les activités de planification de carrière à plus long terme n'étant plus offertes. Cette réduction importante – voire même cette suppression – des services publics de conseil professionnel, allant de pair avec la fermeture du bureau de Hadassah (voir la section 3.6), a fait de 2006 une année de transition critique pour Israël dans ce domaine. On prévoit que cette lacune dans les services sera en partie comblée par le secteur privé, mais de nombreux clients de tous âges seront privés de tels services.

En Israël et en Turquie, des efforts sont réalisés pour échelonner les services, certains clients étant encouragés à utiliser davantage une approche de self-service, comme c'est souvent le cas dans les services publics de l'UE (Sultana et Watts, 2005 ; 2006). Le développement de services basés sur l'internet (voir la section 4.2) a beaucoup à apporter dans ce domaine. En Israël, un service téléphonique de conseil professionnel a été développé sporadiquement pour certains groupes (notamment les mères célibataires et les colons récemment évacués de la bande de Gaza) et il est prévu de le développer pour le rendre plus fonctionnel. Un autre aspect de l'échelonnage des services est de cibler des groupes particuliers pouvant avoir besoin de plus d'assistance. En Tunisie, par exemple, une loi votée en 1989 stipule que les personnes handicapées ont un accès prioritaire aux services publics de l'emploi.

Des exemples d'activités d'orientation professionnelle au sein des services publics de l'emploi dans d'autres pays méditerranéens sont repris ci-dessous.

- En Égypte, un département d'orientation professionnelle forme les conseillers pour l'emploi des bureaux de l'emploi à l'utilisation de tests pour guider les personnes à la recherche d'un emploi. De plus, des conseillers professionnels ont pu visiter un certain nombre de bureaux de l'emploi grâce à un projet financé par le Canada.
- En Jordanie, le centre national pour le développement des ressources humaines, par le biais du projet Al-Manar, fournit des informations sur le marché du travail et des services d'orientation professionnelle.
- Au Liban, une loi a été votée pour développer un département d'orientation professionnelle au sein du bureau national pour l'emploi, mais celui-ci n'est pas encore entré en service. Cinq centres pour l'emploi ont été créés pour offrir des services d'information professionnelle et pour gérer les demandes d'emploi, mais ils n'en sont qu'à leurs débuts.
- En Syrie, un plan d'action commun a été signé avec l'OIT pour 2006/07 afin de développer les bureaux nationaux pour l'emploi et d'étendre leurs services pour l'emploi et l'orientation professionnelle.

Dans certains cas, des services pour l'emploi sont offerts à certains groupes par d'autres organismes gouvernementaux.

- En Algérie, l'agence pour le développement social est chargée du placement des diplômés universitaires sans emploi.
- En Israël, le ministère de l'Absorption de l'Immigration a créé six centres régionaux d'orientation, qui incluent des cours de langue et des services d'évaluation professionnelle et de placement. Ces services sont maintenant externalisés, avec des cotisations en partie liées aux taux de placement. De plus, le ministère israélien de la Défense gère des centres régionaux d'information professionnelle pour les soldats récemment démobilisés, soutenus par des mini-centres dont le personnel n'est pas du métier.
- En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, le ministère des Prisonniers politiques libérés offre des services d'orientation et de réhabilitation pour leur permettre de renouer avec leur vie professionnelle.

### 3.6 Organisations non gouvernementales

---

Dans certains pays méditerranéens, des organisations non gouvernementales (ONG) ont été actives dans la prestation de services d'orientation professionnelle. Dans des pays comme l'Égypte et le Liban, par exemple, une série d'organisations à tendance religieuse ainsi que d'autres organisations ont offert des services comportant des éléments d'orientation professionnelle, principalement pour les jeunes et les groupes désavantagés<sup>45</sup>. Ces prestations incluent également des programmes d'entrepreneuriat, dont certains s'adressent aux jeunes (p. ex. le programme INJAZ en Jordanie et le programme SHAHAB en Syrie) et d'autres aux femmes (p. ex. en Jordanie, en Syrie et en Cisjordanie et dans la bande de Gaza). En Algérie, plusieurs associations de jeunes et culturelles peuvent s'avérer très efficaces pour véhiculer les informations concernant les carrières et le marché du travail mais cela s'opère essentiellement de manière informelle et peu ou rien n'est intégré dans une activité pouvant être spécifiquement décrite comme étant d'orientation professionnelle de la façon dont ce terme est utilisé dans ce rapport.

D'autres initiatives significatives des ONG sont reprises ci-dessous.

- En Israël, le travail préparatoire d'offre de services d'orientation professionnelle a été réalisé par le bureau d'orientation professionnelle de Hadassah. Initialement mis en place pour soutenir les immigrants, il a ensuite connu une série de changements de nom et de direction et a maintenant interrompu ses activités (bien que beaucoup de ses services soient toujours offerts par une grande organisation privée en ressources humaines).
- Une initiative importante plus récente en Israël est le programme étendu TEVET, géré comme un projet financé par le gouvernement et administré par des ONG sous l'égide de la Joint-Israel Agency. Il offre des programmes favorisant l'employabilité s'adressant en particulier aux jeunes à haut risque, aux Juifs ultra-orthodoxes, aux minorités non juives et aux citoyens handicapés. À la fin du

---

45 Bien qu'en Égypte, après les événements du 11 septembre 2001, le gouvernement ait adopté des mesures pour réglementer ou contenir les activités générales de groupes à tendance religieuse.

programme de (normalement) trois ans, une orientation professionnelle devrait être offerte pour développer des plans de carrière à long terme.

- Au Liban, la Fondation Rafik Al-Hariri, qui offre des bourses aux diplômés universitaires afin qu'ils puissent étudier à l'étranger pour obtenir un diplôme postuniversitaire, a créé un département d'orientation professionnelle composé de deux conseillers professionnels expérimentés. En plus d'offrir des services de conseil individuel et professionnel aux étudiants des écoles et autres, celui-ci publie des informations relatives aux carrières, organise une exposition annuelle d'une semaine sur les carrières et offre des formations aux compétences de l'orientation professionnelle pour les professeurs des écoles et autres (voir la section 4.1).

### 3.7 Employeurs

---

Les services d'orientation professionnelle offerts par les employeurs sont très limités dans la région méditerranéenne. Ces services sont offerts par quelques entreprises multinationales installées dans la région. De plus, quelques employeurs importants, en Israël et en Turquie notamment, fournissent une orientation professionnelle dans le cadre de services de reclassement externe pour les employés écartés, sous-traitant souvent ces services au secteur privé (voir la section 3.8).

L'OCDE (2004, pp. 66-67) a signalé que lorsque les gouvernements souhaitaient encourager les employeurs à offrir plus de soutien à leurs employés pour le développement de leur carrière, une manière d'y parvenir était – dans les pays imposant une taxe d'apprentissage – de faire passer cette disposition en frais déductibles contre cette taxe. Des systèmes de taxes sur l'apprentissage sont actuellement mis en place en Algérie, en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie (ETF, 2005b). Jusqu'à présent cependant, il semble qu'aucun effort n'ait été réalisé pour les utiliser à des fins d'orientation professionnelle.

On observe également des évolutions intéressantes dans certains pays de l'UE et de l'OCDE au niveau des syndicats qui offrent des services d'orientation professionnelle à leurs adhérents (OCDE, 2004, pp. 67-68 ; Sultana, 2004a, p. 61). Dans la région méditerranéenne, les taux de travailleurs syndiqués sont en général faibles en raison d'une base industrielle limitée et de la prévalence des petites entreprises ; les syndicats se trouvent principalement dans les organisations du secteur public (Bardak et al., 2007). Certains syndicats se sont montrés intéressés par l'insertion d'une formation dans les conventions collectives mais aucun n'a encore développé de services d'orientation. Au Liban, le syndicat (association professionnelle) des ingénieurs offre cependant des services d'orientation professionnelle à ses membres.

### 3.8 Secteur privé

---

Le seul pays méditerranéen dans lequel il existe un véritable secteur privé offrant des services d'orientation professionnelle aux personnes est Israël. Les coûts de séances individuelles de conseil professionnel ou d'encadrement sont sensiblement identiques aux tarifs d'une psychothérapie (aux alentours de 80 dollars de l'heure) ; ils sont environ trois fois plus élevés que ceux demandés par le service public de l'emploi aux personnes qui

ne sont pas envoyées par les services locaux pour l'emploi (voir la section 3.5). La croissance du secteur privé dans ce domaine, ainsi que dans d'autres domaines, a également été encouragée par la récente pratique du gouvernement israélien d'externaliser les services publics : un des exemples les plus significatifs est le schéma de bien-être au travail basé sur le modèle américain du Wisconsin, selon lequel la fonction d'orientation est reconnue comme un élément essentiel ; un autre exemple est celui des programmes visant l'autonomie des femmes. Certains services privés d'orientation professionnelle basent principalement leurs activités sur la prestation de ces services externalisés.

En Israël et en Turquie, certaines organisations de conseil offrent des services en matière de développement de carrière aux grandes et moyennes entreprises. La plupart des activités concernent le recrutement de cadres, tenant plus de la sélection que de l'orientation professionnelle. Mais les activités de reclassement externe comprennent souvent des éléments importants d'orientation professionnelle : l'entreprise souhaite aider ses employés licenciés à partir de façon positive mais n'a aucun intérêt à déterminer l'issue du processus.

Certains partenaires méditerranéens possèdent des services de l'emploi dans le secteur privé. Dans certains pays, notamment l'Égypte, Israël, le Maroc et la Turquie, les services de l'emploi étaient jusqu'il y a peu la prérogative du secteur public. Cependant, des bureaux privés pour l'emploi peuvent aujourd'hui être enregistrés. En Turquie, 193 enregistrements avaient été acceptés avant novembre 2006. En Jordanie, 31 entreprises pour l'emploi ou le recrutement prestent des services de recrutement de Jordaniens désirant travailler dans les pays du Golfe. La législation insiste en général pour que les honoraires de ces services soient entièrement payés par l'employeur et non par la personne. Ces services ne prêtent donc que peu ou pas d'attention à l'orientation professionnelle. En Tunisie, la loi ne permet toujours pas d'établir des agences privées pour l'emploi mais certaines prestations privées existent néanmoins car il est possible pour les agences d'État de sous-traiter certains aspects de leur travail à des entités privées créées dans ce but. Manpower s'est récemment installé en Tunisie, après avoir établi une base au Maroc, mais là aussi l'accent est mis sur le recrutement, le travail temporaire et la gestion de contrats. La Tunisie compte aussi quelques agences privées spécialisées dans le placement de Tunisiens à l'étranger.

Parmi les autres activités significatives du secteur privé figurent :

- l'aide à la recherche d'emploi, incluant notamment la façon de rédiger un CV, les compétences pour un entretien, etc. (p. ex. en Égypte) ;
- l'organisation de salons de l'emploi (p. ex. au Liban) ;
- la publication de magazines sur l'emploi (p. ex. en Syrie).

### **3.9 Résumé**

---

Cette section a examiné l'étendue et la nature des services d'orientation professionnelle présents dans dix pays de la région méditerranéenne, et s'est penchée sur : les prestations au sein des écoles, l'enseignement et la formation techniques et professionnels, les universités et établissements d'enseignement supérieur, les services publics de l'emploi, les organisations non gouvernementales, les employeurs, et le secteur privé. Ces services sont beaucoup mieux développés dans certains pays

### 3. DISPOSITIONS ACTUELLES

méditerranéens plutôt que d'autres, et s'adressent en général bien davantage aux jeunes qu'aux adultes.

La section 4 aborde certaines questions en matière d'orientation professionnelle qui couvrent plusieurs secteurs à la fois, des questions identifiées comme importantes aussi bien dans des études antérieures (OECD, 2004 ; Sultana, 2003 ; 2004a ; Watts et Fretwell, 2004) que dans les rapports nationaux préparés en vue de la présente étude.



# 4. PROBLÈMES POLITIQUES

## 4.1 Personnel

Dans de nombreux pays méditerranéens, peu de formations officielles existent dans le domaine de l'orientation professionnelle. Les services sont donc offerts par des personnes formées dans des domaines analogues (p. ex. la psychologie ou l'assistance personnelle), formées à l'orientation professionnelle à l'étranger ou durant de courtes formations de quelques jours ou de quelques semaines (souvent non agréées), ou sans formation spécifique en la matière.

Les personnes travaillant comme conseillers d'orientation scolaire doivent remplir des conditions importantes dans certains pays méditerranéens. En Israël, par exemple, les conditions requises par le ministère de l'Éducation sont passées d'une licence en éducation (conseil) couplée à un diplôme de professeur à un master en éducation. En Turquie, les conseillers d'orientation doivent au moins posséder une licence en conseil d'orientation et psychologie ou en psychologie. Les diplômes et licences en conseil sont délivrés par les universités de certains pays méditerranéens, notamment l'Algérie, l'Égypte, Israël, la Jordanie et la Turquie (en Turquie, ils sont délivrés par 16 universités). Certains d'entre eux incluent des cours d'orientation professionnelle mais ceux-ci sont plus souvent optionnels qu'obligatoires, ce qui confirme la faible priorité donnée à l'orientation professionnelle dans cette formation. La formation dispensée par les universités algériennes est en général académique et loin des connaissances de base et des compétences nécessaires pour le travail d'orientation professionnelle dans différents contextes ; c'est en partie dû au fait que les différents ministères employant des conseillers ne sont pas impliqués dans le développement des programmes de formation. En conséquence, le personnel d'orientation manque de connaissances relatives tant au système éducatif qu'au monde du travail. En Turquie, l'accent est également mis sur l'orientation (au sens large) dans les cours de «formation pédagogique» que tous les futurs professeurs doivent suivre à l'université en plus de leur sujet principal.

Au Maroc, un programme intensif de deux ans est dispensé par le Centre d'orientation et de planification de l'éducation qui est ouvert aux professeurs et aux inspecteurs du primaire et du secondaire ayant quatre ans d'expérience dans l'enseignement derrière eux. Le centre dispense également un programme de formation pour les inspecteurs des services d'orientation qui sont souvent responsables des cours de perfectionnement et de recyclage.

Dans certains cas, des programmes de formation pertinents sont dispensés par des ONG. Au Liban, par exemple, la Fondation Rafik Al-Hariri (voir la section 3.6) dispense des cours de formation aux compétences de l'orientation professionnelle pour les professeurs des écoles et autres. Cela inclut la formation annuelle d'environ 25 étudiants du département de psychologie de l'Université libanaise ainsi que d'une trentaine d'étudiants stagiaires venant d'instituts techniques et professionnels.

Des programmes de formation à l'orientation professionnelle particulièrement conséquents sont dispensés en Turquie par la faculté de sciences politiques de l'Université d'Ankara. Ils incluent un cours de huit mois sur les services de l'emploi et de conseil pour le personnel du service public de l'emploi, plus un master en gestion des ressources humaines et en conseil professionnel.

Quelques partenaires méditerranéens comptent des associations professionnelles pour les experts de l'orientation professionnelle. Le principal exemple de la région est l'Association israélienne pour la consultance professionnelle (Association for Vocational and Career Counselling), qui compte environ 70-80 membres et a, par deux fois, organisé des événements internationaux en collaboration avec l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle. Elle a développé des compétences standard et un code éthique. Elle a également tenté d'établir un processus de certification pour les conseillers professionnels en Israël, basé sur les modèles internationaux mais, jusqu'à présent, ces efforts ont été vains, notamment parce que l'association tient à l'hétérogénéité de ses membres. En Turquie, il existe une association de psychologie et d'orientation qui s'adresse surtout aux conseillers d'orientation scolaire et met donc l'accent sur l'orientation professionnelle. Le Maroc compte également une association de conseillers, ainsi qu'une association pour les inspecteurs des services de conseil dont l'impact principal semble se situer au niveau officiel, lorsqu'on touche au développement de politiques et à l'élaboration de textes réglementant les services dans ce domaine.

### **4.2 Informations sur les carrières**

---

Dans certains pays méditerranéens, les informations sur les carrières sont très limitées. En Égypte, par exemple, des informations sont disponibles sur l'éducation et la formation après l'enseignement obligatoire mais les informations relatives aux professions sont actuellement limitées à quelques feuillets d'information. Au Liban, la seule publication régulière sur les carrières a, jusqu'à présent, été le guide annuel des universités produit par le ministère de l'Éducation. En Cisjordanie et dans la bande de Gaza, les informations disponibles se limitent à quelques prospectus et brochures. Pour certains pays de la région (p. ex. l'Algérie et le Maroc), le passage d'une économie planifiée à une économie de marché a rendu plus difficile le défi de collecter et d'organiser des informations sur le marché du travail ; le peu d'information disponible est donc obsolète et peu fiable. Cela limite grandement la possibilité pour le personnel d'orientation professionnelle d'aider les clients à s'orienter vers les opportunités d'emploi. Dans de nombreux cas, les pays de la région méditerranéenne n'ont pas non plus les ressources méthodologiques et autres nécessaires pour générer les profils de compétences requises par le marché du travail à l'avenir.

Des exemples de systèmes d'information professionnelle parmi les mieux développés sont présentés ci-dessous.

- En Israël, le bureau de Hadassah (rebaptisé institut ; voir les sections 3.1 et 3.6) était un leader de la diffusion d'informations sur les professions, tant en format papier qu'électronique. Les 12 centres d'informations sur les professions du Centre national de conseil professionnel (voir la section 3.5) disposent d'informations sur des centaines de professions et sur les études s'y rapportant, collectées par l'unité d'information et d'analyse de l'emploi du centre.

## 4. PROBLÈMES POLITIQUES

- En Turquie, une commission des normes professionnelles (MEDAK) a été mise en place pour garantir la fiabilité, la validité et la normalisation des informations professionnelles. Plus de 600 dossiers d'informations sur les carrières ont été approuvés et sont disponibles sur l'internet.

Des progrès sont actuellement réalisés dans d'autres pays.

- En Égypte, on a entrepris de développer un système d'information professionnelle, adapté à partir d'un modèle canadien avec le soutien de l'Agence canadienne de développement international (ACDI).
- Au Liban, le bureau national pour l'emploi a récemment publié un guide contenant toutes les professions connues sur le marché du travail libanais, avec des descriptions professionnelles basées sur les définitions de l'OIT.
- En Tunisie, le problème de la diffusion, par différentes entités, d'informations sur le marché du travail toujours fragmentées pourrait bientôt être résolu grâce à la création d'un centre au sein du ministère de l'Éducation. De plus, le Conseil national de la statistique a été spécialement mis en place en 1999 pour coordonner les informations et éviter la duplication des efforts.

Des services informatisés et basés sur l'internet sont très développés dans certains pays.

- En Israël, des programmes ont été développés par certaines organisations. Le professeur Itamar Gati de l'Université hébraïque de Jérusalem est une sommité mondiale dans le domaine de l'application de la technologie informatique à l'orientation professionnelle (voir Gati, 1996).
- En Jordanie, le Centre national pour le développement des ressources humaines, par le biais du projet Al-Manar, développe actuellement un système de recherche d'emploi sur l'internet.
- En Turquie, un programme informatisé d'orientation professionnelle (Bildemer) fait correspondre des autoévaluations approfondies à des domaines scolaires/professionnels pour les étudiants/diplômés de l'enseignement secondaire lorsqu'ils choisissent un programme d'enseignement supérieur. De plus, le ministère de l'Éducation nationale prévoit de développer un système d'informations professionnelles sur l'internet.

Ailleurs, la diffusion de l'utilisation de l'ordinateur a été plus lente (malgré, p. ex., le site web développé par le Collège international de Beyrouth, mentionné à la section 3.2). Aubert et Reiffers (2003) ont rapporté qu'en 2001, seulement 1 % des utilisateurs de l'internet dans le monde provenaient du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA)<sup>46</sup> et que le taux de pénétration des ordinateurs individuels n'était que d'environ 2 %. Cependant, plus récemment, Abdel-Khader (2006) a souligné qu'il s'agissait à présent de la région en voie de développement avec la plus forte croissance d'utilisateurs de l'internet. Le futur champ d'action pour l'extension de l'utilisation de l'internet à des fins d'orientation professionnelle devrait donc être considérable.

Dans certains pays, des travaux sont en cours en vue d'élaborer de meilleures informations sur le marché du travail, souvent avec le soutien de bailleurs de fonds. C'est le cas par exemple en Égypte, en Jordanie et en Syrie. Le projet MEDA-ETE intègre une

---

46 La région MENA est plus étendue que la région méditerranéenne telle qu'elle est définie dans le cadre de cette publication, mais elle exclut la Turquie.

fonction «observatoire» qui prévoit le développement d'indicateurs communs et l'adoption d'une méthodologie commune à cet effet. Bardak (2005, p. 18) note que, dans de nombreux cas (voir l'exemple de la Tunisie cité ci-dessus) il s'agit de rassembler et de compléter des sources de données actuellement dispersées plutôt que de partir de zéro. Cela pourrait constituer une base pour le développement de ces informations sous une forme que les personnes puissent utiliser dans leurs décisions professionnelles.

### 4.3 Qualité

---

L'assurance qualité a bénéficié d'une attention croissante dans les pays de l'OCDE et de l'UE (Plant, 2004). Jusqu'à présent cependant, l'attention soulevée en la matière dans les pays méditerranéens s'est avérée limitée.

- En Israël, la tendance consiste à garantir la qualité en s'assurant de la légitimité des professionnels prestant les services. Plus récemment, comme indiqué dans la section 3.5, l'accent a été mis sur la mesure des performances pour les services publics, notamment les services d'orientation professionnelle.
- En Turquie, le service public de l'emploi (İŞKUR) a utilisé les normes génériques de la «qualité totale» (Total Quality Management ou TQM). Une loi votée en 2006 devrait permettre de déterminer les compétences nationales dans les domaines technique et professionnel à partir de normes professionnelles nationales et internationales. De plus, le ministère de l'Éducation nationale prévoit de se pencher sur la question des normes plus spécifiques de qualité en matière d'orientation professionnelle dans le contexte d'un projet pour l'enseignement secondaire qui sera réalisé en 2006-10.
- Dans les pays francophones, la tendance est à la confiance en l'inspection pour assurer la qualité. C'est particulièrement vrai au Maroc où les inspecteurs des services d'orientation sont spécialement formés pour remplir ce rôle. Au Maroc également, le personnel d'orientation doit rédiger un plan annuel d'activités, qui doit être approuvé par le ministère. Les inspecteurs doivent pour leur part évaluer le service offert dans la zone sous leur responsabilité.
- L'assurance qualité constitue également une priorité pour le gouvernement algérien. La révision du statut du personnel de l'EFTP, et plus particulièrement, la récente constitution d'un corps d'inspecteurs, sont considérées comme autant de leviers pour augmenter la qualité dans les processus d'orientation.
- La Tunisie a connu un changement d'approche de la qualité intéressant dans tout le système éducatif, l'accent étant maintenant mis sur la maîtrise des compétences et l'étalonnage des acquisitions. Ainsi, alors que des mesures d'assurance qualité font encore défaut dans le domaine de l'orientation professionnelle, le climat est maintenant favorable au développement et à la mise en place de normes de livraison.

### 4.4 Faits marquants

---

Bardak (2005, p. 9) note qu'en général le niveau de la recherche scientifique et de la génération de connaissance est faible dans la région. Cela s'applique, entre autres, au domaine de l'orientation professionnelle. De plus, même la collecte de données de

passage est faible. Cela implique que les informations nécessaires à la mise au point d'une politique en la matière sont limitées.

On relève des exceptions.

- En Israël, le ministère de l'Éducation réalise un sondage sur dix ans concernant les services de conseil scolaire, basé sur des données tant quantitatives que qualitatives. D'autres études d'évaluation ont été menées.
- En Turquie, l'İŞKUR collecte des données de passage très détaillées et a également développé des questionnaires en ligne afin d'évaluer ses services pour l'emploi et l'orientation professionnelle. Le ministère de l'Éducation nationale a mené une étude sur l'opinion des professeurs, des élèves et des parents sur les services d'orientation dans l'enseignement de base, ce qui a notamment démontré que les services d'orientation professionnelle n'étaient pas prestés de façon suffisamment systématique. Le Centre de gestion des ressources humaines et de recherche et de mise en place de conseil professionnel à l'Université d'Ankara réalise des études académiques dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Par ailleurs, quelques études peuvent être réalisées par des étudiants qui se préparent en vue de qualifications en orientation professionnelle – comme au Maroc. Mais l'objectif et la valeur de ces projets sont principalement d'initier les étudiants à la recherche et non de fournir des données solides pouvant être utilisées pour orienter l'élaboration de politiques.

### 4.5 Leadership stratégique

---

La plupart des partenaires méditerranéens ont actuellement des cadres politiques faibles en matière d'orientation professionnelle. Certains sont dotés d'une législation pertinente, bien qu'elle ne fasse parfois office que de définition (p. ex. en Égypte) ou de généralité (p. ex. en Jordanie et en Syrie), et même lorsqu'elle est plus spécifique, elle est parfois ignorée dans la pratique (p. ex. en Israël, au Liban et en Tunisie). Les services en place sont en général fragmentés ou manquent d'une structure de soutien cohérente.

Il existe des exceptions.

- Au Maroc, la coordination entre les différents ministères est réglementée par une note ministérielle, même si le processus est en général déséquilibré et bureaucratique.
- En Turquie, les services d'orientation du Plan de développement national sont considérés comme une stratégie de base, un domaine de développement et un terrain prioritaire pour l'améliorer la qualité de l'éducation, développer les ressources humaines et augmenter l'emploi. De plus, un protocole officiel de coopération a été accepté par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère du Travail et de la Sécurité sociale en 2002 et a ensuite été révisé en 2004 pour englober un plus grand nombre d'organisations, notamment celles représentant les employeurs et les syndicats.

Au Liban, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a récemment développé une stratégie d'éducation nationale dans laquelle l'orientation professionnelle

constitue une priorité. De même, en Tunisie, la réforme de l'éducation en 2002 a souligné le rôle de l'orientation et le 11<sup>e</sup> Plan de développement national a promu les valeurs de l'orientation pour atteindre l'objectif global de restructurer l'économie et de développer une société basée sur la connaissance.

D'autres pays ont mis en place des départements d'orientation professionnelle au sein des ministères compétents, offrant un point focal pour le soutien politique :

- en Jordanie, un département d'orientation professionnelle au sein du ministère de l'Éducation ;
- au Liban, un département d'orientation professionnelle au sein du ministère de l'Éducation ;
- en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, une unité de placement et d'orientation professionnelle au sein du département de l'éducation pour les écoles de l'UNRWA.

Les études de l'OCDE et autres études connexes ont mis l'accent sur l'importance de mécanismes plus efficaces de coordination et de leadership afin d'articuler une vision et de développer une stratégie assurant un accès à vie aux services d'orientation professionnelle. Certains partenaires méditerranéens montrent des développements embryonnaires qui pourraient servir de base à des structures dirigeantes de ce type.

- En Israël, un organisme rassemblant nombre d'organisations compétentes a été formé comme organisme conseil de la Joint-Israel Agency (voir la section 3.6).
- En Jordanie, le projet Al-Manar du Centre national pour le développement des ressources humaines, fondé par l'Agence canadienne de développement international, a joué le rôle de catalyseur dans le développement et la promotion de l'orientation professionnelle dans les écoles, les universités et sur le marché du travail.
- En Syrie, la Commission de planification d'État pourrait offrir un point focal pour le développement d'une stratégie plus cohérente.
- En Turquie, deux ateliers politiques avec une large représentation se sont tenus en 2004/05 pour discuter des façons d'améliorer les services d'orientation professionnelle sur une base permanente.

### **4.6 Rôle des organisations donatrices et des agences de développement internationales**

---

Les organisations donatrices internationales ont joué un rôle significatif dans certains des développements importants décrits dans les sections 3 et 4. On peut notamment citer en exemple le rôle de l'Agence canadienne de développement international en Égypte et en Jordanie, du Programme des Nations unies pour le développement et de l'Organisation internationale du travail en Syrie, et de la Banque mondiale au Liban, en Tunisie et en Turquie.

Ces efforts ne se sont pas tous avérés efficaces. Par exemple, un projet de la Banque mondiale au Liban portant sur l'enseignement technique et professionnel qui comprenait des éléments substantiels d'orientation professionnelle a été annulé en 2004.

La Turquie a connu une influence supplémentaire importante, à savoir le processus d'harmonisation avec les normes de l'UE dans le cadre de sa candidature à l'adhésion. Ce processus a joué un rôle important, par exemple, dans l'instauration de l'orientation et de l'apprentissage tout au long de la vie parmi les priorités du nouveau plan national.

### 4.7 Résumé

---

Cette section a examiné quelques questions transversales relatives aux services d'orientation professionnelle de la région méditerranéenne. En général, la conclusion est la suivante : l'importance de la formation formelle dans l'orientation professionnelle, l'information sur les carrières et l'attention portée à l'assurance qualité sont limitées. On relève également la faiblesse de l'encadrement public et des structures de coordination et de direction. On observe toutefois dans la région des exemples de bonnes pratiques qui pourraient inspirer des initiatives futures. Le soutien d'organisations donatrices internationales devrait être conçu de façon à encourager de tels développements.



# 5. PERSPECTIVES

## 5.1 Au niveau national

Les dix partenaires méditerranéens – Algérie, Cisjordanie et bande de Gaza, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Syrie, Tunisie et Turquie – sont à des stades différents de développement des services d'orientation professionnelle et ils ont des besoins différents. Les rapports des dix pays (Abdul Ghani, 2006 ; Abushowayb, 2006 ; Akkök, 2006 ; Badawi, 2006 ; Benjamin, 2006 ; Bouaich, 2006 ; Djenkal, 2006 ; Maldaoun, 2006 ; Mryyan, 2006 ; et Sedrine, 2006) comprennent des recommandations détaillées pertinentes pour le pays concerné. Celles-ci sont résumées dans les profils de pays (voir l'annexe B).

Ces recommandations permettent de distinguer six grands thèmes :

- améliorer la pertinence et la qualité de l'information sur les carrières ;
- renforcer l'information professionnelle dans le cursus scolaire ;
- étendre les services d'orientation professionnelle et si possible compléter les dispositions existantes de façon organique ;
- s'assurer que ces dispositions prennent en compte le contexte socioculturel et qu'elles soient fermement ancrées dans celui-ci ;
- développer les compétences du personnel d'orientation professionnelle ;
- identifier un point focal pour un leadership stratégique dans le domaine de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

Voici quelques brefs commentaires sur chacun de ces thèmes.

### **1. Améliorer la pertinence et la qualité de l'information sur les carrières**

Ce point est considéré comme prioritaire dans la plupart des pays. Une information adéquate ne peut se substituer à une bonne orientation professionnelle, mais elle en constitue un préalable essentiel. Une information pertinente doit comprendre :

- une information sur les cursus d'enseignement et de formation (incluant leur contenu, les conditions d'admission, les qualifications obtenues et les débouchés sur le marché du travail) ;
- une information sur les métiers (contenu, caractéristiques, aptitudes personnelles et qualifications requises), ainsi que sur la relation formation-emploi ;
- une information sur le marché du travail (l'offre et la demande pour chaque métier, actuellement et à l'avenir, et à différents niveaux, national, régional et local).

Aucun pays de la région ne dispose encore d'un tel système d'information bien que l'on note des efforts encourageants dans plusieurs pays (voir la section 4.2). Dans de nombreux cas, l'information existante est fragmentaire et il faudrait des partenariats

puissants entre les services éducatifs et les services de l'emploi pour améliorer les choses. L'internet pourrait jouer un rôle important dans la diffusion des informations, mais en attendant que l'accès à l'internet se généralise, il importe d'utiliser d'autres médias également.

### **2. Renforcer l'information professionnelle dans le cursus scolaire**

Dans les profils de pays, disponibles en annexe, quatre pays (Algérie, Israël, Liban et Tunisie) mentionnent ce point comme prioritaire. Des programmes spécifiques existent dans plusieurs pays méditerranéens (voir la section 3.2). L'information professionnelle est essentielle pour permettre aux jeunes d'aborder le monde du travail et de développer les qualifications nécessaires à la gestion de leur carrière.

### **3. Étendre les services d'orientation professionnelle**

L'extension de ces services devrait si possible pouvoir se greffer sur les services existants. Dans certains cas, de nouveaux services sont nécessaires, comme indiqué dans certains profils de pays. Mais beaucoup peut être réalisé en améliorant les structures en place et en définissant des politiques plus claires.

### **4. S'assurer que ces services soient fermement ancrés dans le contexte socioculturel**

La nature et l'importance du contexte socioculturel ont été détaillées dans la section 1. Un exemple de la portée du contexte sur les services d'orientation professionnelle est l'importance de la famille (voir la section 1.5), dont l'avis est à prendre en compte par ces services, tout en laissant à l'individu la possibilité de choisir son propre avenir et d'intégrer dans ce choix personnel l'avis donné par sa famille. Il s'agit d'un équilibre subtil à adapter aux circonstances locales.

### **5. Développer les compétences du personnel d'orientation professionnelle**

Ce point est souligné dans plusieurs profils de pays. La qualité des services est en grande partie fonction des compétences du personnel. La formation spécifique du personnel d'orientation étant à présent très limitée dans la région (voir la section 4.1), il est crucial de l'améliorer pour assurer une meilleure qualité des services d'orientation professionnelle.

### **6. Identifier un point focal pour un leadership stratégique dans le domaine de l'orientation professionnelle**

Ce point est lui aussi considéré comme important dans plusieurs pays. Comme relevé dans la section 4.5, la plupart des partenaires méditerranéens ne disposent pas actuellement d'un tel point focal et leurs cadres politiques en matière d'orientation professionnelle sont faibles. En Égypte, le profil de pays relève quelques dispositions encourageantes prises dans ce domaine. Dans d'autres pays, en Algérie par exemple, ces structures stratégiques pourraient prendre la forme d'un réseau de prestataires de services et d'acteurs clés en matière d'orientation. Les structures stratégiques à mettre en place seront différentes selon les pays. Mais le besoin d'un tel point focal est clair dans l'optique d'un progrès réel touchant toute la région.

## 5.2 Au niveau régional

Nous recommandons également que des mesures soient prises en vue de *soutenir le développement de réseaux dans toute la région méditerranéenne*, ce qui a caractérisé le projet présenté dans ce rapport. Toutefois, l'expérience acquise dans le cadre d'autres initiatives menées par l'ETF ou la GTZ suggère que les réseaux du savoir sont difficiles à maintenir dans cette région.

L'une des raisons invoquées (voir la section 1.3) est qu'à bien des égards cette région est une «construction mentale» et que la dynamique des flux du savoir suit généralement d'autres impulsions que celles dictées par des «groupements régionaux» à caractère politique. L'échange nord-sud dans le domaine de la recherche est beaucoup plus effectif que le dialogue sud-sud, reflétant ainsi la géographie des lignes de force économiques de même que ce que Samoff (1992) appelle le complexe «intellectuel et financier» dans la recherche et la politique en matière d'éducation. Des dynamiques postcoloniales conduisent à des liens privilégiés entre les pays «périphériques» et la «métropole» : les enfants des élites vont étudier à l'étranger et les universités américaines et européennes créent des campus en région méditerranéenne, se posant en rivales et tentant d'attirer une jeunesse avide de connaissances (voir Sultana, 2001).

De plus, les réseaux régionaux oublient souvent que le savoir et les pratiques voyagent assez mal si l'on oublie de prendre en compte la diversité d'un contexte donné, d'où l'échec de projets rassemblant des principes épars en vue d'une action dans une région regroupant des entités nationales différentes.

Ceci étant, il existe divers exemples de réseaux du savoir qui fonctionnent bien et qui soutiennent les stratégies de développement, le transfert des connaissances et du savoir-faire et l'apprentissage des politiques (Creech et Ramji, 2004). Ces communautés épistémiques et politiques peuvent être utilisées en tant que réseaux d'échange d'information, facilitant ainsi la coordination des projets et priorités pour l'étude et la consultance sur les politiques de recherche dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Lancé par l'ETF et constitué d'experts et de décideurs nationaux des dix pays de la région méditerranéenne, le réseau sur l'orientation professionnelle pourrait bien devenir le genre de réseau du savoir décrit plus haut, procurant une vision globale plus importante que celles des parties, avec des idées et pratiques partagées par des acteurs ayant des vues similaires. Comme pour tout réseau de ce type, la durabilité est une question essentielle puisque le financement procuré par l'UE et l'ETF soutiendra le réseau dans sa phase initiale uniquement. Au terme du projet, c'est à ses membres qu'incombera la tâche de gérer le réseau. D'ici là, la communauté virtuelle sur l'orientation professionnelle animée par l'ETF continuera de favoriser les échanges entre les partenaires méditerranéens et le partage en continu d'expertise et d'opinions.

Toutefois, en l'absence d'une structure administrative dont la forme reste à déterminer, le risque est grand que ce réseau ne puisse survivre dans la durée. Deux options possibles sont les suivantes :

1. une organisation donatrice internationale ou régionale spécialisée dans les questions relatives à l'éducation, la formation et l'emploi rejoindrait ce réseau et s'engagerait à le soutenir à l'échelle de la région ;

2. un des partenaires méditerranéens se porterait volontaire pour assurer la continuation du réseau et «diriger» les opérations, cette fonction passant ensuite à chacun des partenaires à tour de rôle.

Pour conclure, nous recommandons que le réseau poursuive et achève la discussion menée dans le cadre de ce projet pour trouver une traduction adéquate en arabe des termes «carrière» et «orientation professionnelle» (voir la section 1.5). Le langage est un instrument culturel puissant. Si le concept d'orientation professionnelle est destiné à s'enraciner davantage dans la région méditerranéenne, il nous paraît essentiel de trouver des termes adéquats en arabe pour désigner ledit concept.

Une autre tâche du réseau régional pourrait être la production d'un rapport semestriel garantissant le suivi des progrès réalisés en matière de réforme de l'orientation professionnelle, en comparant ces progrès avec les recommandations initiales exprimées dans les rapports nationaux et le rapport régional.

# ANNEXE A : STATISTIQUES COMPARATIVES

	Algérie	Cisjordanie et bande de Gaza	Israël	Jordanie	Liban	Maroc	Syrie	Tunisie	Turquie
<b>CONTEXTE (2005)</b>									
Population totale (million)	32,8	3,7	74,0	6,7	5,7	3,6	31,5	19,0	73,2
Population en âge de travailler (15-64 ans) en % de la population totale	65,8	51,5	61,7	62,1	59,6	64,0	64,1	60,0	65,4
Population de jeunes (15-24 ans) en % de la population totale	22,6	19,5	20,9	16,1	19,9	18,4	20,6	22,9	18,4
RNB par habitant, méthode Atlas <sup>(1)</sup> (US\$ actuel)	2 270	1 120	1 250	17 360	2 260	6 040	1 570	1 270	3 750
<b>MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)</b>									
Taux d'activité de la population active (% de la population âgée de 15 à 64 ans)	61,0	40,6	49,3	62,1	55,6	59,1	56,1	64,6	54,8
Taux d'activité de la population active féminine (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)	37,0	10,9	21,6	58,7	28,9	35,7	28,7	39,9	28,9
Taux d'activité de la population active chez les jeunes (% de la population âgée de 15 à 24 ans)	48,0	25,2	29,5	31,1	39,8	38,9	43,0	58,1	48,9
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes (% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)	29,3	5,8	17,8	34,2	23,6	18,8	22,2	39,5	30,0
Taux de chômage (% de la population active âgée de +15 ans)	17,7 <sup>(a)</sup>	26,7 <sup>(b)</sup>	11,0 <sup>(a)</sup>	10,7 <sup>(a)</sup>	15,3 <sup>(a)</sup>	m	10,8 <sup>(a)</sup>	11,7 <sup>(a)</sup>	10,3 <sup>(a)</sup>
Taux de chômage chez les femmes (% de la population active féminine âgée de +15 ans)	18,1 <sup>(a)</sup>	20,0 <sup>(a)</sup>	23,3 <sup>(a)</sup>	9,5	20,7 <sup>(a)</sup>	m	13,0 <sup>(a)</sup>	24,1 <sup>(a)</sup>	9,7 <sup>(a)</sup>
Taux de chômage chez les jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans)	21,7 <sup>(a)</sup>	40,3 <sup>(a)</sup>	33,6 <sup>(a)</sup>	22,9 <sup>(a)</sup>	m	m	16,5 <sup>(a)</sup>	21,4 <sup>(a)</sup>	14,2 <sup>(a)</sup>
<b>ENSEIGNEMENT (2004)</b>									
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes de 15 à 24 ans	73,2	81,2	75,5	89,7	79,0	83,8	57,8	62,6	69,1
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes femmes de 15 à 24 ans	73,0	82,6	m	92,1	79,9	85,2	54,0	60,5	62,9
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	19,8	4,5	63,3	35,2	20,5	27,0	11,7	31,5	43,5
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	15,8	2,5	60,7	30,8	15,2	22,3	9,7	28,9	34,3
Taux d'alphabétisation (personnes âgées de +15 ans)	69,9	92,4	71,4	97,1	89,9	m	52,3	79,6	87,4
Taux d'alphabétisation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	90,1	99,0	84,9	99,8	99,1	m	70,5	92,2	95,6
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	1,0	9,6	2,8	2,3	5,3	4,7	13,7	2,7	10,7
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	9,1	9,1	4,2	2,0	4,2	4,8	16,4	5,5	13,2

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (a) Groupe d'âge 15-64 ; (b) Groupe d'âge +10 ; (\*) 2004 ; (\*\*) 2003 ; (\*\*\*) 2002 ; (\*\*\*\*) 2000 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés ; m données manquantes



# ANNEXE B : PROFILS DE PAYS

## Algérie



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes de 15 à 24 ans</i>	73,2
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes femmes de 15 à 24 ans</i>	73,0
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFPP de CITE 3)</i>	19,8
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFPP de CITE 3)</i>	15,8
Taux d'alphabétisation <i>(personnes âgées de +15 ans)</i>	69,9
Taux d'alphabétisation des jeunes <i>(âgés de 15 à 24 ans)</i>	90,1
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	1,0
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	9,1

CONTEXTE (2005)	
Population totale ( <i>million</i> )	32,8
Population en âge de travailler (15-64 ans) <i>en % de la population totale</i>	65,8
Population de jeunes (15-24 ans) <i>en % de la population totale</i>	22,6
RNB par habitant, méthode Atlas ( <i>US\$ actuel</i> )	2 270 <sup>(*)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active <i>(% de la population âgée de 15 à 64 ans)</i>	61,0
Taux d'activité de la population active féminine <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)</i>	37,0
Taux d'activité de la population active chez les jeunes <i>(% de la population âgée de 15 à 24 ans)</i>	48,0
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)</i>	29,3
Taux de chômage <i>(% de la population active âgée de +15 ans)</i>	17,7 <sup>(*)</sup> (a)
Taux de chômage chez les femmes <i>(% de la population active féminine âgée de +15 ans)</i>	18,1 <sup>(*)</sup>
Taux de chômage chez les jeunes <i>(% de la population active âgée de 15 à 24 ans)</i>	21,7 <sup>(*)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (a) Groupe d'âge 15-64 ; (\*) 2004 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

L'orientation des élèves intervient :

- à la fin de la quatrième année de l'école moyenne (fin de l'enseignement de base obligatoire), soit pour être admis en première année du secondaire, soit pour suivre une formation professionnelle au niveau du CAP (certificat d'aptitude professionnelle), soit pour postuler à un emploi ;
- à la fin de tronc commun de première année du secondaire, pour l'admission en spécialités de deuxième année ;
- en fin de troisième année du secondaire, soit pour l'admission dans l'enseignement supérieur pour les bacheliers, soit pour suivre une formation professionnelle spécialisée de niveau de technicien ou technicien supérieur ;

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- à la fin du tronc commun pour certaines filières universitaires ;
- lors d'une demande d'emploi.

Les activités d'orientation sont assurées par un personnel qualifié – les conseillers d'orientation – et se basent sur le profil scolaire des individus et leurs aspirations, des entretiens et des visites d'ateliers guidées, ainsi que de la documentation, etc.

Actuellement, le réseau national d'information sur les carrières, d'orientation et de conseil comprend :

- les centres publics d'orientation scolaire et professionnelle (COSP), qui relèvent du ministère de l'Éducation nationale ;
- les bureaux d'accueil, d'information et d'orientation (BAIO), qui se trouvent dans les établissements de formation relevant du ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

À quelques exceptions près, le personnel en charge des activités d'orientation professionnelle, d'information et de conseil à l'intention des demandeurs d'emploi n'est pas qualifié. L'orientation se fonde sur l'information et les entretiens.

Les principaux services d'orientation professionnelle dans le marché du travail sont :

- les bureaux de recrutement de main-d'œuvre, relevant de l'Agence nationale de l'emploi (ANEM) ;
- l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ), agence établie pour gérer le Fonds national de soutien à l'emploi des jeunes ;
- l'Office des établissements de jeunes (ODEJ), un réseau national placé sous tutelle du ministère de la Jeunesse et des Sports.

Toutes ces structures sont gérées de façon autonome les unes par rapport aux autres.

### ***Atouts***

- Nouvelles mesures d'instauration de passerelles entre les différents segments du système algérien d'éducation et de formation.
- Mise en place de conseils mixtes éducation-formation professionnelle pour l'orientation des jeunes au niveau post-obligatoire.
- Organisation conjointe par les centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et les bureaux d'information des établissements de formation professionnelle, de campagnes d'information et de sensibilisation.
- Lancement d'une formation pour un nouveau profil – le conseiller en formation continue – afin d'assurer une meilleure prise en charge des adultes et des travailleurs à la recherche d'une formation ou d'une reconversion professionnelle.
- Mise en place progressive d'un système de validation des acquis professionnels et de l'expérience.

## **Défis**

Les services d'orientation professionnelle sont encore submergés par des activités d'ordre administratif : ils sont tenus de respecter les contraintes de la carte scolaire pédagogique, établie bien avant que ne soit prodigués les services de conseil.

- Une bonne partie du travail des conseillers est dominée par les activités d'évaluation, qui sont principalement d'ordre pédagogique.
- Le personnel d'orientation manque d'efficacité, à cause des profils disparates des conseillers.
- Rien n'est encore fait en faveur des élèves des collèges et des lycées en matière d'éducation des choix et de construction de projets scolaires et professionnels. L'orientation des élèves passant des filières de l'enseignement à celles de la formation fait également défaut.
- Les demandes d'orientation soumises par les élèves et leurs parents en fin de quatrième année de l'école moyenne et de première année du secondaire, et même celles des bacheliers, sont rarement satisfaites.
- Les programmes de formation universitaire des conseillers d'orientation ne prennent pas en compte les besoins réels des utilisateurs.
- Des informations fiables sur les débouchés professionnels et sur le marché du travail en général font défaut, et ce en partie à cause du manque d'institutions à même d'assumer la production et la diffusion d'outils et de sources appropriés.
- Les conseillers d'orientation du secteur de la formation professionnelle ne sont pas correctement encadrés.
- Une coordination effective et permanente des services d'orientation (scolaire, de formation et d'emploi) fait défaut.

## **Perspectives**

- Instaurer un système d'orientation et de réorientation qui soit intégré, cohérent, complémentaire et continu, entre les différents secteurs concernés.
- Instaurer un système fiable de collecte, de traitement et de diffusion de l'information sur les carrières, les professions et le monde du travail.
- Renforcer le personnel spécialisé d'orientation par l'affectation d'un conseiller par collège, lycée et établissement de formation professionnelle.
- Réviser rapidement le programme de formation universitaire des conseillers, avec la participation des secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi.
- Créer un corps d'inspecteurs pour le secteur de la formation professionnelle, afin d'assurer un encadrement de qualité aux conseillers d'orientation.
- Réinstaurer l'utilisation des tests psychotechniques en formation professionnelle, notamment dans la formation continue, la formation reconversion, la validation des acquis professionnels et de l'expérience.
- Introduire des cours sur les choix disponibles et l'aide à la construction du projet professionnel au niveau des classes du collège (enseignement moyen) et des nouvelles filières d'enseignement et de formation professionnels.
- Renforcer et généraliser à tous les stagiaires en fin de formation professionnelle l'utilisation des modules de préparation à l'entrepreneuriat et de techniques de recherche d'emploi.

*Améziane Djenkal*

## Cisjordanie et bande de Gaza



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes de 15 à 24 ans</i>	81,2
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes femmes de 15 à 24 ans</i>	82,6
Participation à l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFP de CITE 3)</i>	4,5
Participation féminine à l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFP de CITE 3)</i>	2,5
Taux d'alphabétisation <i>(personnes âgées de +15 ans)</i>	92,4
Taux d'alphabétisation des jeunes <i>(âgés de 15 à 24 ans)</i>	99,0
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	9,6
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	9,1

CONTEXTE (2005)	
Population totale ( <i>million</i> )	3,7
Population en âge de travailler (15-64) <i>en % de la population totale</i>	51,5
Population de jeunes (15-24) <i>en % de la population totale</i>	19,5
RNB par habitant, méthode Atlas ( <i>US\$ actuel</i> )	1 120 <sup>(*)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active <i>(% de la population âgée de 15 à 64 ans)</i>	40,6
Taux d'activité de la population active féminine <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)</i>	10,9
Taux d'activité de la population active chez les jeunes <i>(% de la population âgée de 15 à 24 ans)</i>	25,2
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)</i>	5,8
Taux de chômage <i>(% de la population active âgée de +15 ans)</i>	26,7 <sup>(*)</sup> (a)
Taux de chômage chez les femmes <i>(% de la population active féminine âgée de +15 ans)</i>	20,0 <sup>(*)</sup>
Taux de chômage chez les jeunes <i>(% de la population active âgée de 15 à 24 ans)</i>	40,3 <sup>(*)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (a) Groupe d'âge +10 ; (\*) 2004 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

Les territoires palestiniens sont occupés par les forces armées israéliennes depuis 1967. Jusqu'en 1993, ils étaient dirigés par l'administration civile israélienne sous la direction des autorités militaires. En 1993 ont été signés les accords de paix d'Oslo, en vertu desquels la Cisjordanie et la bande de Gaza auraient une sorte d'administration pré-étatique appelée l'Autorité palestinienne, à laquelle a été transférée toute l'administration civile. Près de la moitié des 3,6 millions de résidents sont des réfugiés palestiniens. L'Office des secours et des travaux des Nations unies (UNRWA), créé pour venir en aide aux réfugiés palestiniens, est actif dans les domaines de l'éducation, de la santé, des secours et des services sociaux. La Cisjordanie et la bande de Gaza sont actuellement caractérisées par une instabilité au niveau politique et de la sécurité qui affecte tous les aspects de la vie sociale, ainsi que par un taux de chômage élevé (environ 50 %) et une grande pauvreté (la principale ressource financière pour le développement et la survie des personnes, ce sont les donations internationales).

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement***

Les cinq principes stratégiques du système éducatif gouvernemental palestinien comprennent l'enseignement en tant qu'outil de développement social et économique : l'enseignement doit répondre aux défis politiques, sociaux et économiques de la société palestinienne.

Malgré cela, au cours des dix dernières années, les services d'orientation professionnelle ont été principalement fournis par le seul UNRWA à l'intention des étudiants dans les écoles de réfugiés et les centres de formation professionnelle. Le système d'enseignement de l'UNRWA inclut les questions d'orientation professionnelle dans le cadre des services d'orientation et de conseil fournis par les conseillers scolaires. En outre, une unité de placement et d'orientation professionnelle coordonne la mise en œuvre des activités d'orientation professionnelle dans les écoles et centres de l'UNRWA et pour les réfugiés diplômés d'universités UNRWA ou non-UNRWA, ou d'autres institutions d'enseignement. Pour des raisons d'organisation, la division de la gestion et de la planification de l'enseignement a constitué un comité directeur pour l'orientation professionnelle, afin de coordonner les activités d'orientation professionnelle.

Malgré l'attention accordée à la restauration de l'infrastructure de l'enseignement et de la formation en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, l'orientation professionnelle n'a quant à elle soulevé jusqu'ici qu'un intérêt faible – voire nul. Cependant, dans le cadre du processus de reconstruction, une certaine attention a été accordée à l'amélioration de l'adéquation entre les besoins du marché du travail et le produit de l'enseignement et de la formation. Les ministères de l'Enseignement, de l'Enseignement supérieur et du Travail ont établi une stratégie nationale pour l'enseignement professionnel et technique, visant à coordonner les plans pour que l'enseignement professionnel et technique réponde aux besoins du marché du travail, mais celle-ci n'a pas été mise en œuvre.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Le secteur du marché du travail ne comporte pas d'activités relatives à l'orientation professionnelle. Cela est vrai même dans le secteur de l'UNRWA. Les bureaux d'emploi gouvernementaux, dépendant du ministère du Travail, ont par le passé fourni certains services d'orientation professionnelle aux demandeurs d'emploi, mais ce n'est pas le cas actuellement. Les informations sur les choix de carrière, les postes vacants, les options en matière d'enseignement, etc., sont obtenues principalement par le biais des journaux et autres médias. Les besoins sont néanmoins considérables. Un pourcentage élevé de travailleurs, employés en Israël, sont, depuis la fermeture des frontières, sans emploi dans une économie pauvre connaissant un faible développement ; ils ont besoin de programmes d'orientation et de conseil pour se réadapter à leur nouvelle situation.

Plusieurs projets d'ONG visent à accroître l'autonomie économique des femmes en les encourageant, par des activités d'orientation, à créer leurs propres micro-entreprises.

### ***Atouts***

- La sensibilisation à l'importance de l'orientation professionnelle dans la planification de la vie connaît une légère croissance.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- Le système éducatif connaît actuellement une refonte générale, ce qui ouvre des possibilités de développement d'activités d'orientation professionnelle au sein du système.
- L'UNRWA a de l'expérience en matière d'orientation professionnelle, qui pourrait s'avérer utile à la planification future.

### **Défis**

- Il n'existe pas de vision globale du rôle de l'orientation professionnelle et de son importance, ni de mécanisme de coordination entre les différentes parties qui pourraient jouer un rôle dans son développement.
- Il n'existe pas de politique nationale claire en matière d'orientation professionnelle dans le secteur public.
- L'orientation professionnelle n'est pas une priorité de financement du département d'enseignement de l'UNRWA.
- Les ressources financières et la formation sont limitées, le personnel qualifié est peu nombreux.
- L'organisation, la gestion et la réalisation des programmes sont complètement séparées entre le secteur du gouvernement et celui de l'UNRWA, de sorte que les programmes d'orientation professionnelle mis en œuvre dans les écoles gérées par l'UNRWA ne sont pas étendus aux écoles publiques.

### **Perspectives**

- Malgré les conditions difficiles qui prévalent en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, il est nécessaire de développer une stratégie et une politique nationale de services d'information et d'orientation professionnelle qui puisse contribuer à surmonter les graves problèmes économiques et de chômage du pays.
- Pour développer des services d'orientation professionnelle efficaces, les éléments suivants sont nécessaires :
  - ◆ la formation et le développement du personnel ;
  - ◆ la collecte de données et la création de points de ressources en matière de données ;
  - ◆ l'apport des ressources financières et facilités nécessaires à la réalisation de programmes efficaces d'orientation professionnelle.
- Les ONG qui gèrent des programmes en la matière pourraient participer au développement et à l'amélioration de la qualité et de l'envergure des services d'orientation professionnelle fournis aux différents secteurs.
- Pour développer des services d'orientation professionnelle efficaces au niveau national, un niveau élevé de coordination et de coopération entre toutes les parties concernées est indispensable. En particulier, vu que l'UNRWA travaille dans ce domaine depuis plusieurs années, des liens plus étroits entre l'UNRWA et le secteur gouvernemental sont nécessaires.

*Khayri Abushowayb*

# Égypte



## Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes de 15 à 24 ans	75,5
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes femmes de 15 à 24 ans	m
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	63,3
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	60,7
Taux d'alphabétisation (personnes âgées de +15 ans)	71,4
Taux d'alphabétisation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	84,9
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	2,8
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	4,2

CONTEXTE (2005)	
Population totale (million)	74,0
Population en âge de travailler (15-64) en % de la population totale	61,7
Population de jeunes (15-24) en % de la population totale	20,9
RNB par habitant, méthode Atlas (US\$ actuel)	1 250 <sup>(*)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active (% de la population âgée de 15 à 64 ans)	49,3
Taux d'activité de la population active féminine (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)	21,6
Taux d'activité de la population active chez les jeunes (% de la population âgée de 15 à 24 ans)	29,5
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes (% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)	17,8
Taux de chômage (% de la population active âgée de +15 ans)	11,0 <sup>(**)</sup> , (a)
Taux de chômage chez les femmes (% de la population active féminine âgée de +15 ans)	23,3 <sup>(**)</sup>
Taux de chômage chez les jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans)	33,6 <sup>(**)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (a) Groupe d'âge 15-64 ; (\*) 2004 ; (\*\*) 2003 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

En Égypte, le système éducatif et l'économie sont toujours affectés par des décennies d'approches socialistes, au cours desquelles le gouvernement est devenu «père et mère» de chaque citoyen. Cela commence à changer. Des services d'orientation professionnelle améliorés pourraient jouer un rôle dans la réalisation de ce changement.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

Depuis le milieu des années 50, l'Égypte a lancé plusieurs initiatives présentant des éléments de services d'orientation professionnelle dans l'enseignement général, technique et tertiaire. Actuellement, certaines de ces initiatives ne sont pas pleinement opérationnelles, soit en raison de contraintes budgétaires, soit en raison de doutes quant à leur validité dans un marché du travail qui connaît un chômage relativement élevé. Le projet éducatif dans l'enseignement fondamental inclut une matière appelée «domaines pratiques», où les étudiants pratiquent certains éléments de formation préprofessionnelle, mais sans lien avec le marché du travail. Des activités d'orientation scolaire et de conseil sont proposées dans les écoles secondaires générales, en particulier en ce qui concerne

le choix des matières facultatives. Plusieurs universités, tant privées que publiques, disposent d'éléments de services d'orientation professionnelle, principalement au début et à la fin de leurs programmes, notamment des activités d'orientation, des salons de l'emploi, des journées professionnelles et des services de placement. Les étudiants de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) n'ont généralement pas accès aux services d'orientation professionnelle ; les rares exceptions sont constituées d'initiatives soutenues par des projets de coopération technique ne couvrant qu'une faible partie des étudiants en EFTP. De nombreux responsables de l'enseignement et cadres supérieurs sont favorables à la volonté d'introduire un système global d'orientation professionnelle, mais il reste beaucoup à faire pour transformer cette sympathie en apport réel sur le terrain. Entre-temps, les services offerts sont limités et fragmentés.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Des décennies durant, tous les diplômés de l'école et de l'enseignement tertiaire furent placés automatiquement, principalement dans la fonction publique ou dans les entreprises du secteur public, indépendamment des besoins de ces lieux de travail. Le sous-emploi et le surplus de personnel constituaient un phénomène habituel et les salaires inadéquats étaient considérés comme une subvention sociale plutôt que comme un salaire. Avec la tendance récente à la privatisation, les bureaux publics d'emploi ont été incapables de faire face aux nouveaux mécanismes de l'emploi. La croissance rapide du chômage, tant chez les nouveaux diplômés que chez les travailleurs ayant perdu leur emploi à la suite d'une privatisation, limite le champ d'action de l'orientation professionnelle. Les bureaux publics d'emploi, avec la coopération technique de l'Agence canadienne de développement international, subissent actuellement des réformes fondamentales qui incluent un élément d'orientation professionnelle. Cela devrait être étendu pour couvrir la totalité, ou presque, des 264 bureaux publics d'emploi. L'impact n'en est pas encore visible.

Il est crucial d'améliorer l'information relative au marché du travail et à ses futures tendances. Le système actuel d'information sur le marché du travail (LMIS) du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Émigration, ainsi que la fonction d'observatoire, devraient en constituer les piliers. Actuellement, les efforts du ministère visent principalement à assurer l'adéquation entre demandeurs d'emploi et postes disponibles par le biais d'approches psychométriques.

### ***Atouts***

- Dans les débats en cours sur la réforme de l'enseignement et la réduction du chômage chez les jeunes, les responsables de haut niveau montrent de l'intérêt pour l'éventuelle introduction d'une orientation professionnelle plus systématique.
- Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Émigration dispose d'un système d'information sur le marché du travail qui est relié à d'autres bases d'informations par le biais de la fonction d'observatoire du Centre d'information et de soutien aux décisions (Information and Decision Support Centre – IDSC), l'institution hôte de la fonction d'observatoire. Des informations sur les carrières pourraient facilement être tirées de ces ressources, surtout vu que les deux activités sont soutenues par la Commission européenne et exécutées par l'ETF.
- Le conseil de haut niveau pour le développement des ressources humaines, dirigé par le ministre de la Main-d'œuvre et au sein duquel sont représentés

d'autres ministères comme celui de l'éducation, pourrait constituer une organisation de tutelle adéquate pour le développement d'une stratégie globale d'orientation professionnelle, qui couvrirait non seulement le système éducatif, mais aussi le secteur du marché du travail et au-delà.

- Il existe déjà, au sein du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Émigration, un département fonctionnel qui pourrait faire partie d'un système global d'orientation professionnelle.
- Plusieurs initiatives de coopération technique (par exemple Moubarak-Kohl avec l'Allemagne, le projet de réforme de l'enseignement (Education Reform Project – ERP) avec les États-Unis, le programme EFTP avec l'UE, le projet national sur les normes en matière de compétences (National Skill Standards Project), la réforme des services du marché du travail avec le Canada) comportent des volets d'orientation professionnelle. Assembler ces volets dans un cadre général autour du concept large d'orientation professionnelle permettrait de mieux atteindre leurs objectifs.

### **Défis**

- Le concept d'orientation professionnelle au sens large, en tant que moyen pour un individu d'effectuer des choix libres et bien informés, n'est pas encore, en général, largement compris ni accepté.
- Après des décennies au cours desquelles le destin des individus se révéla être le résultat de choix opérés par les institutions d'enseignement et les agences pour l'emploi plutôt que le fruit du libre choix des individus, les familles et les personnes, désormais habituées à ce système, ont des doutes quant à l'«équité» et aux éventuels abus des autres systèmes, dont l'orientation professionnelle.
- Il n'existe pas actuellement de cadre des professionnels de l'orientation : il convient que les universités et autres organisations prennent des mesures afin de construire un tel cadre. Cela nécessitera une assistance technique et financière.
- Si l'orientation professionnelle s'attache principalement à aider les individus pour qu'ils fassent des choix éclairés et gèrent leur carrière, ce concept même est mis en péril par les taux actuellement élevés de chômage à long terme. De nombreux jeunes ne distinguent aucune lueur au bout du tunnel.
- Avec quelque 16 millions d'étudiants dans le système d'enseignement fondamental et secondaire, et des millions d'autres dans l'enseignement tertiaire, outre environ 5 millions de chômeurs, les services d'orientation professionnelle auraient besoin d'un système développé et coûteux dont la mise en place prendra du temps.
- De nombreuses personnes vivent dans des zones rurales où fournir un accès à des services d'orientation professionnelle ne serait pas facile.
- Pour qu'un système d'orientation professionnelle fonctionne efficacement, un environnement de confiance et de transparence est crucial. La bureaucratie actuelle rigide et sa culture autoritaire doivent changer pour qu'il soit possible de créer un tel environnement.

### **Perspectives**

Il reste beaucoup à faire pour intégrer les segments isolés existants de services et activités liés à la carrière au sein d'un système global d'orientation professionnelle. Celui-ci doit être flexible et décentralisé, lié à la fonction d'observatoire et au développement de métiers de l'orientation professionnelle. Cela requiert une action de la

part du gouvernement, mais aussi des prestataires d'enseignement, des universités, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG et de la société civile, des jeunes et de leurs familles, des médias et des fournisseurs de coopération technique internationale. La participation active de tous ces organismes et groupes, ainsi que la coordination efficace de leurs efforts, sont les clés du succès. Le développement du système pourrait également être grandement facilité par l'identification d'un « champion » dévoué et influent qui croie en son impact.

Pour maintenir la dynamique engendrée par la présente étude, une série de mesures prioritaires sont proposées, à mettre en œuvre immédiatement. Un réseau sur l'orientation professionnelle représentant le ministère de l'Éducation et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Émigration a été formé, avec le consultant national, qui dirigera la progression vers l'objectif. Le but immédiat est de former une équipe nationale composée des agences gouvernementales et ministères concernés, des universités, de représentants de la société civile et des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui élaborera un document conceptuel établissant la nécessité d'un système global d'orientation professionnelle. Les ressources humaines et matérielles nécessaires y seront identifiées et l'impact d'un tel système sur l'enseignement et l'emploi en Égypte déterminé. Les prestataires de coopération technique seront invités à contribuer à la réalisation de cet objectif.

*Aboubakr Badawi*

## Israël



## Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes de 15 à 24 ans	89,7
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes femmes de 15 à 24 ans	92,1
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	35,2
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	30,8
Taux d'alphabétisation (personnes âgées de +15 ans)	97,1
Taux d'alphabétisation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	99,8
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	2,3
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	2,0

CONTEXTE (2005)	
Population totale (million)	6,7
Population en âge de travailler (15-64) en % de la population totale	62,1
Population de jeunes (15-24) en % de la population totale	16,1
RNB par habitant, méthode Atlas (US\$ actuel)	17 360 <sup>(*)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active (% de la population âgée de 15 à 64 ans)	62,1
Taux d'activité de la population active féminine (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)	58,7
Taux d'activité de la population active chez les jeunes (% de la population âgée de 15 à 24 ans)	31,1
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes (% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)	34,2
Taux de chômage (% de la population active âgée de +15 ans)	10,7 <sup>(**)</sup>
Taux de chômage chez les femmes (% de la population active féminine âgée de +15 ans)	9,5
Taux de chômage chez les jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans)	22,9 <sup>(**)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ; (\*\*) 2003 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

Vu l'énorme disparité des cultures et des vagues d'immigrants ayant des origines économiques, sociales et intellectuelles diverses, l'un des principaux thèmes de la brève histoire sociale d'Israël, depuis 1948, concerne la façon d'éliminer ou de réduire les écarts criants entre classes sociales. La politique éducative et sociale vise en grande partie à réduire les disparités sociales et économiques et à permettre un accès maximal aux opportunités éducatives et professionnelles. La plupart des dispositions et projets en matière de politique d'orientation professionnelle découlent de ces préoccupations.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

Les services d'orientation professionnelle dans les écoles ne sont proposés que de façon minimale, sous les auspices des services de conseil psychologique du ministère de l'Éducation, et se concentrent principalement sur le passage de l'école élémentaire à l'école secondaire et sur la préparation à la transition vers la vie militaire. À l'heure actuelle, la principale préoccupation des conseillers scolaires est d'inculquer des compétences pour la vie, en particulier la capacité à faire face aux défis comme la drogue, la violence et le stress, et d'enseigner la médiation interculturelle, etc. L'apport d'informations et d'orientation sur le monde du travail constitue actuellement une priorité de second ordre.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Israël dispose d'un système de programmes de préparation pré-universitaire, qui s'ajoute à un grand nombre d'institutions d'enseignement postsecondaire (écoles supérieures et universités). Ces programmes offrent des conseils en matière professionnelle et d'enseignement dans le cadre de cette importante année de transition, outre des travaux universitaires de niveau supérieur reconnus dans l'institution hôte. Au cours de cette année, les étudiants participant cherchent à compléter ou améliorer ce qui est exigé d'eux pour l'inscription et leurs compétences d'étude, tout en prenant leurs décisions finales quant au domaine dans lequel ils demanderont l'inscription pour l'année universitaire suivante. Dans la plupart des cas, l'étudiant doit être accepté par un département spécifique de l'université ou de l'école supérieure dès le départ, au lieu de déterminer son principal domaine d'étude à mi-parcours dans ses études académiques.

Quatre universités israéliennes offrent une orientation professionnelle distincte des services médicaux proposés sur le campus. Deux universités ont développé des services professionnels à part entière : l'Université de Tel-Aviv et, dans une moindre mesure, l'Université de Haïfa.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Sur le marché du travail, les principaux prestataires gouvernementaux sont les conseillers à l'emploi et les coordinateurs de placement du Service national israélien pour l'emploi, ainsi que le personnel de psychologie du travail du Centre national d'orientation professionnelle. Ce centre propose depuis près de 30 ans des services traditionnels de conseil professionnel et des tests, ainsi que des ateliers de recherche d'emploi. Une ligne d'assistance téléphonique récemment créée donne accès à des consultations par téléphone avec des psychologues du travail pour ceux qui rencontrent des problèmes en matière de carrière ou d'emploi. Étant donné la diminution importante du personnel en psychologie du travail fin 2006, on ignore dans quelle mesure ces services pourront perdurer.

D'autres services comprennent notamment le système d'orientation professionnelle des sites d'enseignement secondaire de formation technique du ministère des Échanges, du Commerce et de l'Emploi, et les centres d'information des soldats démobilisés du ministère de la Défense qui fournissent des informations sur les professions dans tout le pays. Les investissements considérables du gouvernement à l'intention des nouveaux immigrants (jusqu'à dix ans de présence dans le pays) sont mis en œuvre par divers centres de guidance régionaux du ministère de l'Absorption des Immigrants, récemment sous-traités.

Les autres prestataires de services importants sont :

- le programme de passage des allocations au travail, selon le «modèle du Wisconsin», qui est actuellement un projet de démonstration de deux ans dans quatre régions : il est prévu que ce projet fournisse le futur modèle des services de l'emploi en Israël, tandis que le Service national israélien pour l'emploi verrait une réduction de son domaine de travail et que le gouvernement sous-traiterait davantage de services ;
- divers centres d'orientation professionnelle du secteur privé, qui sont également actifs dans la sélection de candidats ainsi que dans d'autres projets en matière de ressources humaines : parmi ces centres figurent une firme qui a racheté les coûteux outils professionnels et services d'un institut d'orientation professionnelle

vieux de 60 ans et récemment fermé, et une autre qui occupe la niche de l'orientation professionnelle à l'intention des adultes invalides (spécialement ceux qui souffrent de troubles de l'apprentissage) ;

- des programmes d'amorçage novateurs, financés conjointement par Joint-Israel (une ONG) et par le gouvernement, et évalués par l'Institut Brookdale. Le mégaprojet Joint-Israel finance actuellement quelque 40 programmes qui ciblent chacun un groupe de population défavorisé dans le but d'intégrer ces groupes au marché du travail par le biais d'ateliers de préparation au travail, d'interventions en faveur de l'autonomisation, de plans accordant la priorité au travail et de suivi, dans un objectif de mobilité sociale à long terme.

### **Atouts**

- Ces dernières années, on a observé une croissance des partenariats entre gouvernement et ONG offrant des interventions créatives auprès de populations ciblées débouchant sur des emplois, et une volonté de la part des sources de financement de rechercher des initiatives, en particulier au cours des années de chômage élevé.
- La prééminence des services de guidance offerts durant l'année de préparation pré-universitaire intensive est propre à Israël et vise à combler les écarts en matière d'éligibilité aux études universitaires pour les populations en difficulté.
- L'accent mis récemment sur les adultes souffrant de troubles de l'apprentissage consiste aussi à promouvoir des choix professionnels et emplois plus appropriés, et permet une plus grande participation à l'enseignement postsecondaire.

### **Défis**

- Les signes de pratiques d'orientation professionnelle et d'orientation plus générale vers le monde du travail dans le système des écoles publiques sont faibles, et rien n'indique un changement de priorités dans l'avenir.
- La tendance nationale à la privatisation des services publics entraîne le risque que les considérations commerciales aient un impact négatif sur les aspects professionnels en ce domaine. Par ailleurs, les institutions du secteur privé pourraient élargir la portée des interventions professionnelles créatives, tout en répondant à la demande de services en sous-traitance.
- Une main-d'œuvre adéquatement formée et recrutée fait défaut dans les rangs des conseillers du bureau d'emploi du Service national israélien pour l'emploi.
- Les options de formation professionnelle officielle en matière d'orientation professionnelle, que ce soit dans les programmes basés sur l'enseignement destinés aux conseillers scolaires ou dans les programmes de psychologie du conseil pour les psychologues professionnels, ne sont pas appropriées.

### **Perspectives**

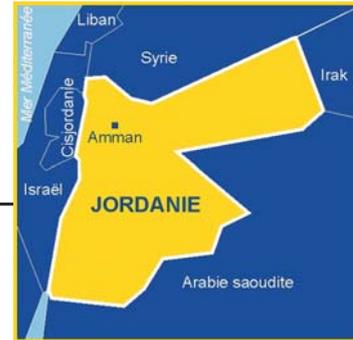
- Création d'un centre national (sur le modèle d'ERIC aux États-Unis) pour encourager les programmes expérimentaux et le travail universitaire dans ce domaine, par exemple pour proposer des outils de mesure de l'efficacité des divers services d'orientation professionnelle.
- Mise en œuvre d'un volet d'orientation professionnelle gratuit, financé par le gouvernement, sur le portail internet gov.il, peut-être en partenariat avec le privé (sur le modèle du O'NET américain), où les personnes de tous âges seraient

sensibilisées et qui donnerait accès à des outils gratuits d'autoévaluation. Les éléments de départ de ce portail d'information ont été proposés par le Service national israélien pour l'emploi.

- Correction des lacunes en matière d'éducation aux carrières dans les écoles publiques. Il convient d'introduire une nouvelle façon de penser afin de rendre cet élément critique de compétences pour la vie plus attractif pour les conseillers comme pour les élèves.
- Professionnalisation du département de conseil à l'emploi du Service national israélien pour l'emploi, avec du personnel sélectionné et formé de manière adéquate.
- Adoption d'un titre de professionnel de l'orientation, peut-être sur la base du modèle américain ou du nouveau modèle de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle, afin qu'en l'absence d'une formation universitaire appropriée, les professionnels de l'orientation puissent être rattachés à des critères de base en vue de leur engagement et de leur promotion.

*Benny A. Benjamin*

## Jordanie



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)		MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes de 15 à 24 ans	79,0	Taux d'activité de la population active (% de la population âgée de 15 à 64 ans)	55,6
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes femmes de 15 à 24 ans	79,9	Taux d'activité de la population active féminine (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)	28,9
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	20,5	Taux d'activité de la population active chez les jeunes (% de la population âgée de 15 à 24 ans)	39,8
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	15,2	Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes (% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)	23,6
Taux d'alphabétisation (personnes âgées de +15 ans)	89,9	Taux de chômage (% de la population active âgée de +15 ans)	15,3 <sup>(**)</sup>
Taux d'alphabétisation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	99,1	Taux de chômage chez les femmes (% de la population active féminine âgée de +15 ans)	20,7 <sup>(****)</sup>
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	5,3	Taux de chômage chez les jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans)	m
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	4,2		

CONTEXTE (2005)	
Population totale (million)	5,7
Population en âge de travailler (15-64) en % de la population totale	59,6
Population de jeunes (15-24) en % de la population totale	19,9
RNB par habitant, méthode Atlas (US\$ actuel)	2 260 <sup>(*)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ; (\*\*) 2003 ; (\*\*\*) 2000 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

Les services d'orientation professionnelle sont assez nouveaux en Jordanie. Cependant, la valeur culturelle accordée à l'enseignement est significative, le taux d'alphabétisation est l'un des plus élevés du monde arabe, et on a entrepris de développer des services plus systématiques d'orientation professionnelle.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

Le ministère de l'Éducation a établi sa section de conseil éducatif en 1969. Il attribue des conseillers par quotas à toutes les directions de l'enseignement. Le nombre total de conseillers dans les écoles privées et publiques atteignait 1 337 en 2005, outre les 53 conseillers présents dans les directions. Le ministère soutient le développement de services de conseil par le biais de programmes et d'ateliers de formation. Le travail des conseillers concerne principalement le conseil éducatif et psychologique, mais inclut l'aide aux étudiants afin qu'ils découvrent leurs intérêts professionnels et utilisent leurs talents potentiels. Outre les consultations individuelles avec les élèves, les conseillers dirigent occasionnellement des séances en classe.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Le ministère de l'Éducation a développé, en collaboration avec l'UNICEF, une série *Me and My Profession*, ainsi qu'un projet d'orientation professionnelle destiné aux élèves de dixième année pour aider les élèves éligibles à choisir la branche de l'enseignement correspondant le mieux à leurs capacités et à leurs intérêts. Les cours d'enseignement professionnel donnés à tous les élèves de la quatrième à la dixième année sont fondés principalement sur la pratique d'ateliers, et incluent une introduction aux aspects pertinents du monde du travail. Les directions de l'enseignement aident les écoles à créer des commissions d'orientation professionnelle rassemblant le conseiller d'éducation, le professeur d'enseignement professionnel et des représentants des parents. Leur rôle est de coordonner des conférences de professionnels de divers secteurs et des visites d'usines et d'entreprises afin d'améliorer les connaissances des élèves sur le monde du travail. Dans la pratique, elles ne sont cependant pas très efficaces et, dans certains cas, elles n'existent que sur papier.

Le Fonds du Roi Abdallah II pour le développement (KAFD), avec le projet Al-Manar au Centre national pour le développement des ressources humaines (NCHRD), a créé des centres d'orientation professionnelle dans 20 universités publiques et privées. Ces centres offrent des services d'orientation professionnelle et des informations sur le marché du travail aux étudiants et diplômés universitaires. Cependant, les «collèges communautaires» (*community colleges*) ne disposent actuellement pas de centres d'orientation professionnelle.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Les services de l'emploi du ministère du Travail demeurent limités, et les services d'orientation professionnelle sont souvent inexistantes. Cependant, le ministère a créé un Centre national pour l'emploi, soutenu par l'USAID, pour renforcer et promouvoir ses services en matière d'emploi. Son but est de développer des services électroniques, incluant l'orientation professionnelle pour les demandeurs d'emploi. L'*Electronic Labour Exchange* est un système web bilingue conçu pour accroître l'efficacité du marché du travail.

En outre, le projet Al-Manar, financé par l'Agence canadienne de développement international au Centre national pour le développement des ressources humaines, vise à sensibiliser davantage le public à l'importance de la planification de carrière pour les individus et les organisations, et à présenter des principes, outils, tests et techniques en matière d'orientation professionnelle aux secteurs de l'enseignement et du marché du travail en Jordanie. Cela est lié au développement d'un système d'information sur les ressources humaines conçu pour fournir aux étudiants et aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux employeurs et aux décideurs, des informations leur permettant d'évaluer l'état du marché du travail.

Certaines ONG proposent des services d'orientation professionnelle en coopération avec des institutions publiques. Les centres de conseil et d'orientation familiaux soutenus par le ministère du Développement social, qui visent à rendre les femmes plus autonomes économiquement et socialement, en sont un exemple. Un autre exemple est INJAZ, qui vise à renforcer les compétences des jeunes de 14 à 24 ans afin qu'ils puissent entrer sur le marché du travail en qualité d'employés ou d'entrepreneurs.

### **Atouts**

- Des services de conseil existent depuis un certain temps à différents niveaux dans les institutions d'enseignement, et le conseil éducatif y est proposé de manière raisonnablement systématique.
- Un cadre substantiel de conseillers scolaires professionnels est lié au ministère de l'Éducation.
- Ces dernières années, des idées et systèmes d'orientation professionnelle ont été promus dans le cadre de projets financés par des bailleurs de fonds dans les écoles et universités.
- Le projet Al-Manar joue un rôle de catalyseur dans le développement et la promotion du savoir-faire et des applications en matière d'orientation professionnelle dans les écoles et universités et sur le marché du travail.

### **Défis**

- Dans les écoles et universités, les services d'orientation professionnelle sont beaucoup moins développés que ceux de conseil éducatif et psychologique.
- L'orientation professionnelle est relativement nouvelle en Jordanie et n'a pas encore été fortement développée ni mise en œuvre.
- L'importance de l'orientation professionnelle n'est pas largement reconnue par les décideurs dans le secteur de l'enseignement.
- Une vision, des plans d'action, programmes et procédures en matière d'orientation professionnelle font défaut dans les écoles et universités comme sur le marché du travail.

### **Perspectives**

- Création de deux équipes interdépartementales d'orientation professionnelle : l'une rassemblant Al-Manar et le ministère de l'Éducation, et l'autre rassemblant Al-Manar et les six universités participant au projet pilote d'orientation professionnelle Al-Manar.
- Exécution de programmes de formation de formateurs pour des conseillers sélectionnés dans les écoles et universités, afin qu'ils puissent former d'autres formateurs aux compétences de l'orientation professionnelle.
- Développement et mise en œuvre d'un mécanisme d'utilisation des manuels et tests d'orientation professionnelle déjà développés par Al-Manar.
- Implication renforcée des décideurs en matière d'éducation et d'emploi dans les activités et programmes d'orientation professionnelle.
- Réalisation d'une campagne de sensibilisation à l'orientation professionnelle.
- Mise en relation des services d'orientation professionnelle des écoles et universités avec l'entrepôt de données sur le marché du travail à Al-Manar.

*Nader Mryyan*

## Liban



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes de 15 à 24 ans</i>	83,8
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes femmes de 15 à 24 ans</i>	85,2
Participation à l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFP de CITE 3)</i>	27,0
Participation féminine à l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFP de CITE 3)</i>	22,3
Taux d'alphabétisation <i>(personnes âgées de +15 ans)</i>	m
Taux d'alphabétisation des jeunes <i>(âgés de 15 à 24 ans)</i>	m
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	4,7
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	4,8

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active <i>(% de la population âgée de 15 à 64 ans)</i>	59,1
Taux d'activité de la population active féminine <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)</i>	35,7
Taux d'activité de la population active chez les jeunes <i>(% de la population âgée de 15 à 24 ans)</i>	38,9
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)</i>	18,8
Taux de chômage <i>(% de la population active âgée de +15 ans)</i>	m
Taux de chômage chez les femmes <i>(% de la population active féminine âgée de +15 ans)</i>	m
Taux de chômage chez les jeunes <i>(% de la population active âgée de 15 à 24 ans)</i>	m

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

CONTEXTE (2005)	
Population totale ( <i>million</i> )	3,6
Population en âge de travailler (15-64) <i>en % de la population totale</i>	64,0
Population de jeunes (15-24) <i>en % de la population totale</i>	18,4
RNB par habitant, méthode Atlas ( <i>US\$ actuel</i> )	6 040 <sup>(*)</sup>

La guerre civile au Liban a éclaté en 1975 et a duré 17 ans, au cours desquels la plupart des systèmes se sont effondrés et les travailleurs qualifiés et les formateurs ont fui le pays. Depuis 1992, des efforts sérieux ont été entrepris pour reconstruire le système éducatif libanais. Le soutien international et les efforts du gouvernement ont permis d'atteindre des jalons essentiels du processus de restructuration. Il reste cependant beaucoup à faire et les progrès ont été gravement perturbés par le conflit militaire avec Israël en 2006.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

L'orientation professionnelle dans les écoles publiques est généralement informelle. En revanche, quelque 50 écoles privées ont nommé des conseillers scolaires ou des responsables de l'orientation professionnelle. Certains d'entre eux ont développé des systèmes d'orientation professionnelle et de conseil sophistiqués, comprenant des interviews, des tests, des leçons d'éducation professionnelle et des journées carrières portes ouvertes avec des conférences de professionnels locaux.

Le Collège international de Beyrouth, par exemple, a développé un site web qui offre différentes ressources, notamment des instruments d'autoévaluation et des informations sur l'enseignement supérieur et les trajectoires professionnelles (les étudiants d'autres écoles peuvent accéder au site web moyennant le paiement d'une petite cotisation). Les étudiants de la seconde à la terminale doivent utiliser ces ressources chaque année pour préparer un travail écrit sur leurs plans de carrière.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Une loi a été adoptée pour développer un département d'orientation professionnelle au sein du Bureau national de l'emploi, mais celui-ci n'a pas encore été activé. Cinq centres de l'emploi ont été créés pour fournir des services d'information sur les carrières et traiter les demandes d'emploi, mais ils n'en sont encore qu'au début de leur développement. Récemment, le Bureau national de l'emploi a publié un guide contenant toutes les professions connues sur le marché du travail libanais, avec des descriptions professionnelles basées sur les définitions de l'OIT.

Une série d'organisations à tendance religieuse ainsi que d'autres organisations offrent des services comprenant des composantes d'orientation professionnelle, principalement pour les jeunes. Par exemple, la Fondation Rafik Al-Hariri, qui offre des bourses d'études permettant aux diplômés d'étudier à l'étranger en vue d'obtenir un diplôme postuniversitaire, a créé un département d'orientation professionnelle composé de deux conseillers professionnels expérimentés. En plus des services de conseil individuel et professionnel offerts aux étudiants des écoles et autres, ce département publie des informations professionnelles, organise une exposition annuelle d'une semaine sur les carrières et des formations aux compétences de l'orientation professionnelle pour les professeurs des écoles et autres.

### ***Atouts***

- La responsabilité quant à l'orientation professionnelle au Liban est partagée entre les prestataires d'enseignement et de formation publics et privés, et une législation en la matière prévoit d'accélérer la mise en place d'un système.
- On relève l'existence, dans des écoles privées et ONG, de pratiques bien établies qui pourraient être étendues et servir de base.
- La population libanaise bénéficie d'un niveau élevé d'éducation et est de plus en plus consciente de l'importance de l'orientation professionnelle.
- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a récemment développé une stratégie nationale pour l'enseignement, dans laquelle l'orientation professionnelle constitue une priorité. Cela pourrait constituer la base d'un système d'orientation professionnelle solide.

### ***Défis***

- Actuellement, le gouvernement montre peu d'intérêt envers la construction d'un système d'orientation professionnelle autour des structures existantes des organisations publiques.
- Il n'existe pas de lignes directrices nationales ou de normes de qualité pour les prestataires d'orientation professionnelle.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- Le financement nécessaire à l'établissement de services d'orientation professionnelle dans les écoles publiques et à l'intention des demandeurs d'emploi fait défaut.
- Des informations sur les carrières et un inventaire national des profils d'emploi, des disponibilités d'emplois et des tendances actuelles et futures du marché du travail font défaut.

### *Perspectives*

- Il faut établir des structures organisationnelles pour les services d'orientation professionnelle. Celles-ci devraient inclure une direction de l'orientation professionnelle et du conseil au sein du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, un département de l'orientation professionnelle au sein du Bureau national de l'emploi, un organe trans-sectoriel de coordination de l'orientation professionnelle, un organe de contrôle et d'évaluation de l'orientation professionnelle au niveau national et un centre national de recherche pour le développement des techniques et méthodes de l'orientation professionnelle.
- Il faudrait mettre en place une base de données d'information sur les carrières et l'orientation, fondée sur une analyse complète du marché identifiant les professions et les exigences qui leur sont propres. Il faudrait construire des outils pour rassembler et analyser les informations relatives au marché du travail de façon continue.
- L'orientation professionnelle devrait être introduite dans le système d'enseignement de façon systématique, y compris des méthodes permettant aux étudiants d'identifier leurs tendances en matière de carrière à un âge précoce. L'orientation professionnelle devrait être intégrée dans les programmes nationaux d'enseignement à tous les niveaux.
- Il convient de prendre des mesures pour garantir la préparation de personnel qualifié en matière d'orientation professionnelle. Les universités privées devraient être encouragées à instaurer l'orientation professionnelle et le conseil comme matières principales, et des spécialisations en orientation professionnelle devraient être créées au Collège de l'enseignement et dans l'enseignement supérieur. Des centres et programmes de formation devraient être créés au niveau politique et opérationnel pour une formation professionnelle continue du personnel en orientation professionnelle.
- Il faudrait encourager les institutions d'enseignement supérieur à créer des centres d'orientation professionnelle et de placement.
- Un mécanisme devrait être mis en place pour soutenir les efforts des ONG qui proposent des services d'orientation professionnelle et des formations dans le cadre national. Les groupes à tendance religieuse et les ONG devraient être encouragés à travailler dans ce cadre.
- Il faudrait rédiger une législation établissant un organisme national de coordination en matière d'orientation professionnelle, afin de placer les services d'orientation professionnelle sous la responsabilité des prestataires d'enseignement et de formation, des groupes d'employeurs, des syndicats et des diverses agences d'enseignement et d'emploi du pays, afin d'appliquer les politiques, normes et cadres nationaux d'orientation professionnelle et de garantir aux employés de tous les secteurs le droit de poursuivre le développement de leur carrière par le biais de la formation continue.

*Abdul Majid Abdul Ghani*

## Maroc



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)		MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes de 15 à 24 ans</i>	57,8	Taux d'activité de la population active (% de la population âgée de 15 à 64 ans)	56,1
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes femmes de 15 à 24 ans</i>	54,0	Taux d'activité de la population active féminine (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)	28,7
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	11,7	Taux d'activité de la population active chez les jeunes (% de la population âgée de 15 à 24 ans)	43,0
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	9,7	Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes (% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)	22,2
Taux d'alphabétisation (personnes âgées de +15 ans)	52,3	Taux de chômage (% de la population active âgée de +15 ans)	10,8 <sup>(*)</sup>
Taux d'alphabétisation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	70,5	Taux de chômage chez les femmes (% de la population active féminine âgée de +15 ans)	13,0 <sup>(**)</sup>
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	13,7	Taux de chômage chez les jeunes (% population active âgée de 15 à 24 ans)	16,5 <sup>(*)</sup>
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	16,4		
CONTEXTE (2005)			
Population totale (million)	31,5		
Population en âge de travailler (15-64) <i>en % de la population totale</i>	64,1		
Population de jeunes (15-24) <i>en % de la population totale</i>	20,6		
RNB par habitant, méthode Atlas (US\$ actuel)	1 570 <sup>(*)</sup>		

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ; (\*\*) 2003 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

Depuis la création des premières structures en 1946, le dispositif d'orientation marocain s'est développé tant par la diversité des structures et des services fournis à ses divers clients (élèves, étudiants, parents, etc.), que par l'augmentation des effectifs du personnel en orientation. La réforme du système d'éducation et de formation en 1985 a permis l'instauration de structures de coordination entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de la Formation professionnelle. La Charte nationale d'éducation et de formation a souligné l'importance de l'orientation scolaire et professionnelle en y consacrant quatre articles.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

L'orientation professionnelle dans les écoles est assurée par des conseillers d'orientation affectés à des districts scolaires (constitués de deux à cinq établissements secondaires). Le rôle du conseiller d'orientation dans le district scolaire est d'aider l'élève à acquérir une meilleure connaissance de soi et des différentes filières scolaires et professionnelles et de l'assister dans ses choix en matière de cours et de carrière. Les conseillers sont des enseignants de l'enseignement secondaire ayant suivi une formation de deux ans auprès du Centre d'orientation et de planification de l'éducation. Ils sont encadrés et évalués par des inspecteurs de l'orientation scolaire et professionnelle, ces derniers étant des conseillers d'orientation ayant bénéficié d'une formation supplémentaire de deux ans au centre.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Les centres de consultation et d'orientation sont des structures relevant du ministère de l'Éducation nationale. Leur public cible est constitué de parents d'élèves, d'élèves et de jeunes ayant abandonné le système d'éducation.

Le Centre d'accueil, d'information et d'orientation dépend de la présidence de l'Université Mohammed V. Son public cible est constitué d'étudiants et de diplômés des différents établissements d'enseignement supérieur.

Le Centre Irchad Attalib est une structure relevant du département de l'enseignement supérieur. Son public cible est constitué d'élèves désireux de poursuivre des études supérieures au Maroc ou à l'étranger.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Les conseillers d'orientation professionnelle et de promotion du travail sont employés par l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail et sont affectés aux établissements de formation professionnelle. Ce sont des enseignants spécialisés en psychologie ou en sociologie, qui ont bénéficié d'une formation de trois à six mois dans le domaine de l'orientation professionnelle. Le groupe cible de ce service sont les demandeurs de formation professionnelle.

L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) dépend du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Le public cible est constitué de diplômés toute catégorie demandeurs d'emploi. L'ANAPEC emploie des conseillers en insertion. Ces derniers sont des licenciés en sciences humaines ayant bénéficié d'une formation de trois mois en communication et conseil.

### ***Atouts***

- L'existence d'un centre de formation des conseillers d'orientation bien établi.
- La diversité des structures d'orientation et le développement de systèmes de coordination entre elles.
- Une gamme de dispositifs de production de l'information alliée à l'utilisation croissante des nouvelles technologies.

### ***Défis***

- L'absence de textes législatifs relatifs au rôle de l'orientation dans la formation professionnelle.
- Le manque d'études portant sur l'efficacité du système d'orientation et le degré de satisfaction des clients.
- Le manque d'études portant sur l'évolution du marché du travail.

### ***Perspectives***

- Formaliser le statut des conseillers d'orientation professionnelle et assurer leur formation initiale et continue.
- Entreprendre des études dans le domaine de l'orientation professionnelle, y compris des études d'évaluation.
- Étendre les services, en particulier à l'intention de la population non diplômée.
- Renforcer la coordination entre les différentes structures d'orientation.

*Abdassalem Bouaich*

## Syrie



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes de 15 à 24 ans</i>	62,6
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes femmes de 15 à 24 ans</i>	60,5
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFPP de CITE 3)</i>	31,5
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFPP de CITE 3)</i>	28,9
Taux d'alphabétisation <i>(personnes âgées de +15 ans)</i>	79,6
Taux d'alphabétisation des jeunes <i>(âgés de 15 à 24 ans)</i>	92,2
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	2,7
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	5,5

CONTEXTE (2005)	
Population totale ( <i>million</i> )	19,0
Population en âge de travailler (15-64) <i>en % de la population totale</i>	60,0
Population de jeunes (15-24) <i>en % de la population totale</i>	22,9
RNB par habitant, méthode Atlas ( <i>US\$ actuel</i> )	1 270 <sup>(1)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active <i>(% de la population âgée de 15 à 64 ans)</i>	64,6
Taux d'activité de la population active féminine <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)</i>	39,9
Taux d'activité de la population active chez les jeunes <i>(% de la population âgée de 15 à 24 ans)</i>	58,1
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)</i>	39,5
Taux de chômage <i>(% de la population active âgée de +15 ans)</i>	11,7 <sup>(**)</sup>
Taux de chômage chez les femmes <i>(% de la population active féminine âgée de +15 ans)</i>	24,1 <sup>(**)</sup>
Taux de chômage chez les jeunes <i>(% de la population active âgée de 15 à 24 ans)</i>	21,4 <sup>(**)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ; (\*\*) 2002 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

Le développement du système éducatif constitue l'un des défis cruciaux auxquels est confrontée la Syrie. Par rapport aux normes régionales, les travailleurs syriens semblent peu compétitifs. Une amélioration massive de la qualité de la base des ressources humaines est nécessaire pour relever les défis de l'ouverture de l'économie. Le marché du travail syrien est caractérisé par d'intenses pressions démographiques, une demande de travail inerte et des rigidités profondément enracinées, ce qui mène à un chômage élevé parmi les jeunes.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

Le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur sont responsables des étudiants des écoles, des institutions d'enseignement supérieur et des universités. Jusqu'il y a peu, on se concentrait principalement sur le rétablissement de l'infrastructure pour l'enseignement et la formation au sens large, et peu ou pas du tout sur les services d'orientation professionnelle dans le système éducatif. Les étudiants sont classés en catégories lors des différents stades de transition (du niveau élémentaire au

niveau secondaire et à l'entrée dans l'enseignement tertiaire), selon leurs notes et les résultats de leur examen final. Ce système ne permet aucun choix personnel. Par conséquent, toute orientation professionnelle actuellement offerte dans les écoles est, par nature, informelle. Cependant, dans le cadre du processus de reconstruction, une certaine attention a été accordée récemment à la sensibilisation à la nécessité d'une orientation professionnelle au niveau ministériel, avec l'aide des agences internationales.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Le ministère des Affaires sociales et du Travail est responsable des services réservés aux chômeurs. Bien que la législation relative aux services publics de l'emploi prévoit des services d'orientation professionnelle, ceux-ci ne sont pas actuellement opérationnels. Les services de l'emploi sont confrontés à de graves difficultés liées à leurs capacités institutionnelles, administratives et techniques. Les bureaux d'emploi existants n'ont ni l'expérience ni les systèmes automatisés nécessaires pour développer des relations et un dialogue avec les entreprises, ou pour créer une fonction de centre d'information sur le marché du travail. Sous leur forme actuelle, ils sont rarement utilisés par les entreprises privées et, le cas échéant, c'est habituellement pour de la main-d'œuvre peu ou pas qualifiée. Leur fonctionnement actuel est destiné presque exclusivement à pourvoir les postes dans le secteur public. En règle générale, les postes vacants sont comblés selon la méthode «premier arrivé, premier servi», avec un strict respect de la priorité d'inscription plutôt que des aptitudes, de l'expérience ou des goûts personnels. Ce système est inefficace et est de plus en plus remis en question, en raison de l'engagement politique à réduire le nombre d'emplois dans le secteur public et à développer le secteur privé.

De nouvelles initiatives destinées à fournir des services d'orientation et de conseil ont été lancées par des ONG avec le soutien du ministère des Affaires sociales et du Travail. Ces ONG sont actives dans le domaine du développement économique et cherchent avant tout à travailler avec les jeunes afin de promouvoir l'esprit d'entreprise. On peut citer par exemple :

- la stratégie d'employabilité des jeunes SHABAB (Strategy Highlighting and Building Abilities for Business), qui vise à assurer que les jeunes syriens soient guidés et à même de trouver un emploi dans les affaires ;
- le programme de formation à l'entrepreneuriat Know About Business (KAB), soutenu par l'OIT et le programme SHABAB ;
- la proposition développée par l'Association des jeunes entrepreneurs syriens (une organisation sans but lucratif visant à promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes) de créer un centre de gestion de carrière à l'Université de Damas ;
- le magazine *Shabablek*, qui présente des informations sur les universités, les institutions d'enseignement supérieur et les opportunités de formation et est diffusé sur papier dans le secteur de l'enseignement.

Plusieurs propositions de projets ont été formulées avec les agences internationales pour développer les services d'orientation professionnelle en Syrie, notamment :

- le programme de modernisation de l'enseignement et de la formation professionnels soutenu par l'UE : le plan de travail pour 2006/07 prévoit la conception et le pilotage d'une fonction d'orientation professionnelle, dans le but d'introduire l'orientation professionnelle dans les institutions professionnelles pilotes ;

- un plan d'action conjoint pour 2006/07, signé par l'OIT et le ministère des Affaires sociales et du Travail, qui inclut le développement et la promotion des bureaux d'emploi : cela comprend une certaine attention à l'orientation professionnelle ainsi que la création d'une base de données des chômeurs et la coopération avec les instituts de formation professionnelle et les partenaires sociaux ;
- la proposition de créer un centre de gestion de carrière à l'Université de Damas (voir ci-dessus), qui sera financée par le Programme des Nations unies pour le développement.

### ***Atouts***

- Le passage à une économie sociale de marché et les initiatives de réforme de l'enseignement et du marché du travail fournissent des opportunités pour une meilleure reconnaissance de l'importance de l'orientation professionnelle.
- Le dixième plan quinquennal souligne l'importance d'un développement participatif centré sur le citoyen. Il identifie les objectifs et politiques nationaux pour la réforme de l'enseignement et mentionne les services d'orientation professionnelle comme un moyen de réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- De nouvelles initiatives ont été lancées, impliquant les organisations internationales, le secteur privé et les ONG, et les jeunes eux-mêmes.
- Certains décideurs politiques reconnaissent l'importance du développement de services d'orientation professionnelle et de ses relations avec le développement des ressources économiques et humaines.

### ***Défis***

- Il n'existe pas de cadre ou de processus de collaboration entre les trois ministères concernés en matière d'orientation professionnelle.
- La priorité accordée à l'orientation professionnelle est très faible au niveau des finances et de ressources.
- La plupart des évolutions en sont à leurs premiers stades.
- Mis à part les bureaux d'emploi du ministère des Affaires sociales et du Travail, qui se consacrent principalement à la gestion des offres d'emploi, il n'existe pas d'infrastructure d'orientation professionnelle sur laquelle s'appuyer. Les ressources ne sont pas définies, la formation est limitée et le personnel spécialisé fait défaut.
- Le système d'information sur le marché du travail est très faible, et peu d'informations sur les carrières sont disponibles pour le public.
- Dans les ministères, la bureaucratie limite l'attention et le degré de priorité accordés à l'orientation professionnelle.
- Il n'existe actuellement pas de politique/stratégie nationale en matière d'orientation professionnelle qui esquisserait une vision pour l'avenir et les mesures à prendre pour y arriver.

### ***Perspectives***

- L'orientation professionnelle doit être améliorée pour les jeunes fréquentant l'enseignement obligatoire, l'enseignement secondaire supérieur et l'enseignement tertiaire, ainsi que pour les jeunes à risque.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- Les politiques relatives au marché du travail devraient être promues afin d'aider et d'orienter les jeunes. Les bureaux d'emploi devraient être activés pour aider les jeunes et les adultes à choisir une carrière et à trouver un emploi.
- Des objectifs et résultats clairs devraient être définis pour les programmes d'orientation professionnelle dans le cadre des politiques d'enseignement, de formation et d'emploi en général, et utilisés pour guider l'évolution et le contrôle des programmes de formation pour les praticiens de l'orientation professionnelle.
- Les informations rassemblées à propos du marché du travail doivent être transformées en documents d'apprentissage utilisables dans l'orientation professionnelle.
- Tant les parents que les étudiants ainsi que les jeunes travailleurs, les professeurs et les employeurs doivent être sensibilisés à l'importance de la planification de carrière.
- Des mesures doivent être prises pour garantir que les groupes défavorisés aient accès aux services d'orientation professionnelle. Ces groupes comprennent notamment les femmes retournant au travail, les adultes d'âge mûr, les personnes handicapées et les habitants des communautés rurales (où il est probable que des services de proximité soient nécessaires).

*Issa Maldaoun*

## Tunisie



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes de 15 à 24 ans	75,4
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> des jeunes femmes de 15 à 24 ans	77,2
Participation à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	5,7
Participation féminine à l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (part d'EFPP de CITE 3)	3,3
Taux d'alphabétisation (personnes âgées de +15 ans)	74,3
Taux d'alphabétisation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	94,3
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	1,5
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	1,1

CONTEXTE (2005)	
Population totale (million)	10,1
Population en âge de travailler (15-64) en % de la population totale	67,8
Population de jeunes (15-24) en % de la population totale	20,8
RNB par habitant, méthode Atlas (US\$ actuel)	2 650 <sup>(*)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active (% de la population âgée de 15 à 64 ans)	54,9
Taux d'activité de la population active féminine (% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)	31,1
Taux d'activité de la population active chez les jeunes (% de la population âgée de 15 à 24 ans)	40,5
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes (% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)	31,1
Taux de chômage (% de la population active âgée de +15 ans)	14,3 <sup>(**)</sup>
Taux de chômage chez les femmes (% de la population active féminine âgée de +15 ans)	m
Taux de chômage chez les jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans)	m

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ; (\*\*) 2003 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

Le ministère de l'Éducation a créé un corps de conseillers d'orientation scolaire et universitaire chargés d'informer et de guider les élèves et leurs parents quant au système éducatif et aux perspectives universitaires et professionnelles dans différents domaines<sup>47</sup>. Afin d'intégrer ce corps de conseillers, des enseignants expérimentés ont reçu une formation spécialisée de troisième cycle universitaire. Une loi promulguée en 2002 stipule que pour être à même de choisir sciemment sa filière éducative ou de formation, un étudiant a le droit de recevoir une information étendue et complète sur tous sujets relatifs à l'éducation scolaire ou universitaire.

Un système d'orientation universitaire a été mis en place afin d'assurer la gestion de l'accès à l'enseignement supérieur et de garantir une certaine souplesse au sein du

47 Décret n° 93-1469 du 5 juillet 1993, Article 8, Chapitre 4.

système universitaire. Les demandes d'admission sont traitées par ordinateur et gérées selon des règles transparentes.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

La technologie de l'information et de la communication a été introduite dans tous les services publics de l'emploi. Ces services disposent d'une unité d'information et d'orientation professionnelle dont le personnel est composé entre autres de conseillers en orientation, ayant pour mission :

- l'offre de services d'information et d'orientation ;
- l'aide au développement d'un projet professionnel visant à améliorer les compétences de la personne ;
- l'aide à la définition d'un parcours d'insertion ou de réinsertion professionnelle qui optimise les chances d'accès ou de retour à l'emploi ;
- l'accompagnement du demandeur d'emploi jusqu'à son insertion professionnelle et dans les démarches de transition nécessaires ;
- l'apport de réponses adaptées aux besoins de recrutement des employeurs.

### ***Atouts***

- La réforme du système éducatif qui a tenté de placer la personne au centre du processus éducatif.
- L'intégration généralisée des technologies de l'information et de la communication dans les établissements d'éducation et de formation et dans les services publics de l'emploi, ce qui devrait permettre d'élargir l'accès aux services d'orientation professionnelle.
- La réalisation régulière d'enquêtes sur l'emploi par l'Institut national de la statistique et l'existence d'un Conseil national de la statistique (CNS) qui assure la coordination de toutes les structures statistiques du pays et d'un Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ).
- La signature de conventions pour le développement d'un partenariat entre l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) et les ministères de l'Éducation et de la Formation, et de l'Enseignement supérieur, qui favorise la mobilisation optimale de ces acteurs dans le développement et la rénovation de l'orientation professionnelle en Tunisie.

### ***Défis***

- La surestimation de la filière de l'enseignement général et l'absence d'éducation sur les carrières et d'orientation dans les collèges et les lycées.
- La faible proportion du marché du travail couverte par les services publics de l'emploi.
- Le cloisonnement entre les services menant à une mauvaise utilisation des ressources humaines compétentes.
- La nature fragmentée de l'information relative au marché de l'emploi. Une bonne partie de l'information produite ne parvient pas à intégrer les divers éléments nécessaires au développement de l'orientation professionnelle.

### ***Perspectives***

La stratégie de développement de l'orientation professionnelle s'appuie sur trois options politiques qui sont en accord avec la stratégie adoptée par la Tunisie pour son 11<sup>ème</sup> plan national (2007-11) :

- construire un système d'éducation et de formation qui offre aux élèves le choix entre plusieurs parcours vers la réussite : en plus des réformes structurelles nécessaires, cela requiert l'introduction de l'éducation sur les carrières en tant que matière distincte, pour laquelle un certain nombre d'heures est formellement prévu dans l'emploi du temps des programmes du deuxième cycle de l'enseignement de base et de l'enseignement secondaire ;
- développer un partenariat pour la production d'information professionnelle et de ressources éducatives en matière d'éducation sur les carrières : ce partenariat doit mobiliser notamment le Centre de ressources, d'information et d'orientation (CRIO), le Centre national d'information et d'orientation professionnelles (CNIOP), l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications, le Conseil national de la statistique, l'Institut national de la statistique et les branches professionnelles ;
- implanter une démarche qualité dans le domaine de l'orientation professionnelle pour satisfaire les besoins des jeunes et des adultes : cela nécessitera le développement de normes qualité.

*Saïd Ben Sedrine*

## Turquie



### Profil du pays

ENSEIGNEMENT (2004)	
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes de 15 à 24 ans</i>	69,1
Taux de participation dans l'enseignement (CITE 1 à 6) <sup>(1)</sup> <i>des jeunes femmes de 15 à 24 ans</i>	62,9
Participation à l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFP de CITE 3)</i>	43,5
Participation féminine à l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur <i>(part d'EFP de CITE 3)</i>	34,3
Taux d'alphabétisation <i>(personnes âgées de +15 ans)</i>	87,4
Taux d'alphabétisation des jeunes <i>(âgés de 15 à 24 ans)</i>	95,6
Jeunes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	10,7
Jeunes femmes en décrochage scolaire <sup>(2)</sup>	13,2

CONTEXTE (2005)	
Population totale ( <i>million</i> )	73,2
Population en âge de travailler (15-64) <i>en % de la population totale</i>	65,4
Population de jeunes (15-24) <i>en % de la population totale</i>	18,4
RNB par habitant, méthode Atlas ( <i>US\$ actuel</i> )	3 750 <sup>(*)</sup>

MARCHÉ DU TRAVAIL (2005)	
Taux d'activité de la population active <i>(% de la population âgée de 15 à 64 ans)</i>	54,8
Taux d'activité de la population active féminine <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 64 ans)</i>	28,9
Taux d'activité de la population active chez les jeunes <i>(% de la population âgée de 15 à 24 ans)</i>	48,9
Taux d'activité de la population active féminine chez les jeunes <i>(% de la population féminine âgée de 15 à 24 ans)</i>	30,0
Taux de chômage <i>(% de la population active âgée de +15 ans)</i>	10,3 <sup>(*)</sup>
Taux de chômage chez les femmes <i>(% de la population active féminine âgée de +15 ans)</i>	9,7 <sup>(*)</sup>
Taux de chômage chez les jeunes <i>(% de la population active âgée de 15 à 24 ans)</i>	14,2 <sup>(*)</sup>

Sources : OIT, PNUD, UNESCO, Banque mondiale

Remarques : (\*) 2004 ;

(1) Taux brut de scolarisation, tous niveaux (excepté préprimaire) ;

(2) Taux d'enfants en âge d'école primaire non scolarisés

La Turquie a établi un cadre juridique pour les services d'orientation professionnelle, afin de constituer les bases nécessaires à une mise en œuvre systématique. Les services d'orientation professionnelle sont mis en œuvre à différents niveaux et selon différentes dimensions par le ministère de l'Éducation nationale, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et sa filiale, l'institution turque pour l'emploi (İŞKUR), les universités, les établissements du secteur privé, les syndicats et les ONG. Le protocole de coopération relatif aux services d'information, d'orientation et de conseil professionnels, signé en 2004 par neuf agences et organisations participantes, constitue une avancée significative pour la coordination de ces organisations et secteurs.

### L'orientation professionnelle dans le secteur de l'enseignement

La plupart des écoles disposent de services d'orientation et de conseil psychologique, avec des conseillers d'orientation formés ; celles qui n'en ont pas bénéficient des services des conseillers d'orientation basés dans les centres d'orientation

et de recherche. Pour la première fois en Turquie, l'orientation est désormais intégrée au programme de cours. Elle est offerte par des professeurs de cours d'orientation, soutenus par les conseillers d'orientation. Le développement et l'orientation éducatifs et professionnels constituent l'une des sept compétences offrant un cadre à ce programme. En particulier, un programme «information et orientation» a été introduit en neuvième année, afin de fournir des informations sur l'enseignement supérieur et les métiers et d'aider les élèves dans leurs choix professionnels. Un pas important a donc été réalisé dans la constitution d'une structure flexible, et les choix disponibles pour les étudiants ont été développés. Quelques instruments de mesure et d'évaluation sont utilisés dans le cadre des entretiens d'orientation individuels dans les écoles.

Malgré tous ces efforts, l'orientation professionnelle dans les écoles vise en grande partie la transition vers l'enseignement supérieur. La pression de l'entrée à l'université est largement ressentie, les écoles étant classées selon la réussite de leurs étudiants aux examens d'admission. Tout au long de ce processus, le soutien des services d'orientation est présent.

Dans l'enseignement supérieur, des services d'orientation et de conseil psychologique sont fournis. Certaines universités ont aussi des centres de planification professionnelle.

### ***L'orientation professionnelle dans le secteur du marché du travail***

Les services de conseil en matière d'emploi et de carrière fournis par l'İŞKUR visent principalement les jeunes qui doivent choisir un métier et les adultes qui veulent adopter une profession, en changer ou y progresser, ou qui sont confrontés à des problèmes d'adaptation. À l'heure actuelle, les services de conseil de l'İŞKUR se limitent à remplir ces fonctions. Dans le projet e-Transformation de l'İŞKUR, une approche de recherche d'emploi «self-service» a été adoptée et la restructuration se poursuit dans cette direction. La mission de l'İŞKUR est définie comme suit : «la création d'un système efficace d'information de la main-d'œuvre, accroissant son employabilité et sa compatibilité avec les postes vacants».

Des opportunités et projets de coopération sont en cours d'élaboration dans diverses compagnies et institutions du marché du travail. Nombre d'entre eux sont mis en œuvre dans le cadre de différents projets de l'UE, comme le programme Leonardo da Vinci dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels ou des programmes locaux de soutien sectoriel. Les services d'orientation et de conseil professionnels fournis par le secteur privé se sont considérablement développés en Turquie. En outre, diverses ONG collaborent avec des institutions publiques pour organiser des programmes de formation qui incluent des éléments d'orientation professionnelle.

Le centre de conseil sur l'emploi et les carrières de l'İŞKUR, qui constitue l'infrastructure pour les services dans ce domaine, prépare les ressources d'information de manière systématique et les présente pour qu'elles servent à un large éventail de bénéficiaires.

## **Atouts**

- Les services généraux d'orientation professionnelle dans le système scolaire, basés sur une structure forte de conseillers d'orientation expérimentés.
- Des services d'information professionnelle solides et l'émergence d'experts en orientation professionnelle à l'İŞKUR, à la suite d'efforts réalisés pour attribuer un statut professionnel plus officiel au personnel du domaine de l'orientation et de l'emploi.
- Des exemples significatifs d'efforts novateurs réalisés afin d'introduire des modèles de développement.
- La collaboration établie par le protocole de coopération relatif aux services d'information, d'orientation et de conseil professionnels signé par neuf agences et organisations, avec des réunions au niveau national et le développement d'une approche commune.
- La mise en œuvre du volet d'orientation et de conseil du projet du ministère de l'Éducation nationale pour l'enseignement secondaire.
- L'établissement d'un centre national d'Euroguidance.
- L'inclusion de l'orientation, dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, dans les priorités du nouveau plan national, liée au lancement des négociations d'adhésion avec l'UE.

## **Défis**

- L'accent mis par les services d'orientation généraux fournis dans les écoles sur le conseil personnel et social et sur l'orientation scolaire (en particulier pour l'entrée à l'université) au détriment de services d'information et d'orientation professionnelles.
- La nature restreinte des services d'orientation professionnelle fournis par les universités, et l'absence d'un réseau de communication pour les soutenir.
- Les limites de l'information professionnelle, en particulier en ce qui concerne l'information relative à l'offre et à la demande du marché du travail dans des professions particulières, et l'accès restreint à ces informations (par exemple, dans les écoles et universités, elles se trouvent habituellement dans les bureaux des conseillers d'orientation et ne sont pas ouvertes à la consultation publique).
- La confusion concernant les rôles de soutien de l'İŞKUR et des centres d'orientation et de recherche dans les services d'orientation professionnelle fournis dans les écoles.
- L'ampleur restreinte des services d'orientation professionnelle destinés aux adultes et aux groupes ayant des besoins spéciaux.

## **Perspectives**

- L'adoption d'une approche de l'apprentissage tout au long de la vie, se concentrant principalement sur l'accroissement du niveau de compétence de la main-d'œuvre. Cela nécessite des méthodes d'enseignement beaucoup plus flexibles. Cela implique également que les individus prennent en charge leur propre développement d'apprentissage et le gèrent en prenant en considération les besoins du marché du travail. Cela signifie qu'une orientation professionnelle de grande qualité est nécessaire tout au long de la vie d'une personne.
- La tendance à la formation d'un marché du travail plus flexible, qui puisse tenir tête à la concurrence mondiale et suivre les avancées technologiques, et qui

permette aux individus de passer plus librement d'un emploi, d'une entreprise ou d'une profession à l'autre. La mise en œuvre d'un système d'allocations de chômage, nécessaire pour soutenir une telle structure flexible, est en cours. L'offre d'orientation professionnelle, d'orientation pour l'emploi et de services de recherche d'emploi a un rôle important à jouer dans la création du dynamisme professionnel et de l'emploi dont bénéficiera la société dans son ensemble, tout comme les personnes employées ou au chômage. La principale responsabilité reviendra ici à l'İŞKUR, en collaboration avec d'autres partenaires.

- La création de structures d'orientation plus solides, plus étendues et plus flexibles dans le système éducatif. Par exemple, davantage d'étudiants doivent être encouragés à s'inscrire dans l'enseignement professionnel et technique à la fin de la huitième année. Pour atteindre cet objectif, des réformes institutionnelles doivent fournir des opportunités de poursuivre un parcours éducatif de ces écoles vers l'enseignement supérieur, en particulier au niveau universitaire. L'orientation professionnelle est importante pour soutenir et maintenir cette politique.

*Fusun Akkök*



# ACRONYMES

ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
CITE	Classification internationale type de l'éducation
EFP	enseignement et formation professionnels
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
ETE	Éducation et formation pour l'emploi (Education and Training for Employment)
ETF	Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation)
GTZ	Association allemande pour la coopération technique (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit)
İŞKUR	service public de l'emploi (Turquie)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	organisation non gouvernementale
PIB	produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
RNB	revenu national brut
SPE	services publics de l'emploi
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations unies de secours d'urgence à l'enfance
UNRWA	Office des secours et des travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine au Proche-Orient
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international



# RÉFÉRENCES

- Abdel-Kader, K., *The Impact of Information and Communication Technology on Economic Growth in MENA Countries*, document de travail EUI RSCAS 2006/31, Centre d'études avancées Robert Schuman, Institut universitaire européen, San Domenico di Fiesole, 2006.
- Abdul Ghani, A.M., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Lebanon', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Abushowayb, K., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on West Bank and Gaza Strip', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Akkari, A., Sultana, R.G. et Gurtner, J.-L. (éds), *Politiques et stratégies éducatives: Termes de l'échange et nouveaux enjeux Nord-Sud*, Peter Lang, Berne, 2001.
- Akkari, A.J., 'Socialisation, learning and basic education in Koranic schools', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 9(2), 2004, pp. 1-22.
- Akkök, F., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Turkey', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Al Khouri, R., 'Arab migration patterns: in the Mashreq', document remis lors de la conférence régionale sur les migrations arabes à l'ère de la mondialisation, Le Caire, septembre 2003.
- Al-Qudsi, S.S., 'Family background, school enrollments and wastage: evidence from Arab countries', *Economics of Education Review*, 22, 2003, pp. 567-580.
- Aubert, J.-E. et Reiffers, J.-L., *Knowledge Economies in the Middle East and North Africa: Toward New Development Strategies*, Banque mondiale, Washington, DC, 2003.
- Badawi, A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Egypt', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Banque mondiale, *Reducing Vulnerability and Increasing Opportunity: Social Protection in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2002.
- Banque mondiale, *MENA Development Report: Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2004.
- Bardak, U., *An Overview of Educational Systems and Labour Markets in the Mediterranean Region*, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2005.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- Bardak, U., Huitfeldt, H. et Wahba, J., *Les réformes des politiques de l'emploi au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2007.
- Belhachmi, Z., 'Al-Sa'dawi's and Mernissi's feminist knowledge within the history, education and science of the Arab-Islamic culture', thèse de doctorat (non publiée), Université de Montréal, Faculté des Sciences de l'Éducation, Département d'Études en Éducation et d'Administration de l'Éducation, 1999.
- Benjamin, B.A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Israel', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Boissevain, J., *Friends of Friends: Networks, Manipulations and Coalitions*, Blackwell, Oxford, 1974.
- Bouaich, A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Morocco', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Burke, D.L. et Al-Waked, A.A., 'On the threshold: private universities in Jordan', *International Higher Education*, 9, 1997, pp. 2-4.
- Buzan, B., *People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era*, Harvester Wheatsheaf, Hemel Hempstead, 1991.
- Calleya, S., *Navigating Regional Dynamics in the Post-Cold War World: Patterns of Relations in the Mediterranean Area*, Dartmouth, Aldershot, 1997.
- Chakroun, B., *Innovative Practices in Teacher and Trainer Training in the Mediterranean Region*, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2003.
- Creech, H. et Ramji, A., *Knowledge Networks: Guidelines for Assessment*, document de travail, International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, Man., 2004.
- Djenkal, A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Algeria', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Easton, P., «Éducation et alphabétisation en Afrique de l'ouest grâce à l'enseignement coranique», *Notes sur les connaissances autochtones*, 11, Banque mondiale, 1999, pp. 1-4.
- ESI, *Les Calvinistes islamiques: Changements et conservatisme en Anatolie centrale*, European Stability Initiative, Berlin/Istanbul, 2005.
- Espin, O.M., 'A changing continent', in Drapela, V. (éd.), *Guidance and Counseling Around the World*, University Press of America, Washington, DC, 1979.
- ETF, 'Guidance and Counselling: Theory and Practice for the 21st Century', rapport de la conférence tenue à Budapest, Hongrie, 29-31 mars 2000, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2000.
- ETF, *Unemployment in Jordan*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2005a.

- ETF, 'Progress in VET Reforms', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2005b.
- ETF/Banque mondiale, *La réforme de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels au Moyen-Orient et en Afrique du Nord: Expériences et défis*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2006.
- Euben, R.L., 'A counter-narrative of shared ambivalence: some Muslim and Western perspectives on science and reason', *Common Knowledge*, 9(1), 2003, pp. 50-77.
- Eurostat, *Statistiques en bref: Population active et marché du travail dans les pays méditerranéens*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2002.
- FIDH, *Liban – Les réfugiés palestiniens: discriminations systématiques et désintérêt total de la communauté internationale*, 356/2, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, Paris, mars 2003.
- Gati, I., 'Computer-assisted career counselling: challenges and prospects', in Savickas, M.L. et Walsh, W.B. (éds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, Davies-Black, Palo Alto, CA, 1996, pp. 169-190.
- Gizard, X., «Des outils pour les nouveaux mondes», in Balta, P. (éd.), *La Méditerranée réinventée: Réalités et espoirs de la coopération*, La Découverte/Fondation René Seydoux, Paris, 1992, pp. 174-191.
- Guri-Rosenblit, S. et Sultana, R.G. (éds), 'Higher Education in the Mediterranean', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 4(2), 1999.
- Guruz, K., Suhubi, E., Surgor, A.M.C., Turker, K. et Yurtsever, E., *Higher Education, Science and Technology in Turkey and in the World*, TUSIAD Publication, Istanbul, 1994 (Pub. TUSIAD-T/94, 6-167 – en turc, tel que cité par Simsek, 1999).
- Hansen, E., *Career Guidance: a Resource Handbook for Low- and Middle-Income Countries*, Organisation internationale du travail, Genève, 2006.
- Hashweh, M. et Hashweh, M., 'Higher education in Palestine: current status and recent developments', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 4(2), 1999, pp. 221-227.
- Hudson, M. (éd.), *Middle East Dilemma: the Politics and Economics of Arab Integration*, Columbia University Press, New York, 1998.
- ICM, *Vers un nouveau scénario de partenariat euro-méditerranéen*, Forum civil EuroMed, Institut Català de la Mediterrània, Barcelone, 1996.
- Inter-Ed, *Career Goals and Educational Attainment: What is the Link?*, Careers Scotland, Glasgow, 2004.
- Kadushin, C., 'Too much investment in social capital?', *Social Networks*, 26, 2004, pp. 75-90.
- Liauzu, M., *Histoire des migrations en Méditerranée occidentale*, Complexe, Paris, 1996.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Maldaoun, I., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Syria', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.

Maslow, A., *Motivation and Personality*, 2<sup>e</sup> édition, Harper & Row, New York, 1970.

Mazawi, A.E., 'Globalization, development, and policies of knowledge and learning in the Arab states', in Kuhn, M. et Sultana, R. (éds), *Concepts of Knowledge and Learning: The Learning Society in Europe and Beyond*, Peter Lang, New York, 2006.

Meyer, J-B. et Brown, M., 'Scientific diasporas: a new approach to the brain drain', document présenté lors de la conférence mondiale sur la science, UNESCO-ICSU, Budapest, 26 juin-1<sup>er</sup> juillet 1999.

Mryyan, N., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Jordan', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.

Nations unies, *Statistical Abstract of the ESCWA Region, Economic and Social Commission for Western Asia*, Nations unies, New York, 2001.

Nucho, L.S. (éd.), *Education in the Arab World*, 1, AMIDEAST, Washington, DC, 1998.

OCDE, «Repenser la notion de capital humain», *Analyse des politiques d'éducation*, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 2002.

OCDE, *Orientation professionnelle et politique publique: combler l'écart*, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 2004.

OIT, *Tendances mondiales de l'emploi*, Organisation internationale du travail, Genève, 2003.

Ozden, C. et Schiff, M. (éds), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Banque mondiale/Palgrave Macmillan, Washington, DC, 2005.

Plant, P., 'Quality in career guidance: issues and methods', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), Springer Netherlands, 2004, pp. 141-157.

PNUD, *Arab Human Development Report: Creating Opportunities for Future Generations*, Programme des Nations unies pour le développement, New York, 2002.

PNUD, *Arab Human Development Report: Building a Knowledge Society*, Programme des Nations unies pour le développement, New York, 2003.

Sabour, M., *La diaspora intellectuelle et scientifique marocaine en Europe*, Université de Joensuu, Département de sociologie, Finlande, 1993.

Sabour, M. et Sultana, R.G. (éds), 'Education and Power in Mediterranean Societies', *International Journal of Contemporary Sociology*, 40(1), 2003.

Said, E.W., *L'Orientalisme*, Seuil, Paris, 1997.

- Samoff, J., 'The intellectual/financial complex of foreign aid', *Review of African Political Economy*, 19(53), 1992, pp. 60-75.
- Sedrine, S.B., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Tunisia', Fondation européenne pour la formation, Turin, 2006.
- Shaher, A., 'Choice or preordainment: an Islamic viewpoint on career decision making', document non publié, tiré d'une thèse de master auprès du Département de psychologie, Centre pour la formation à l'orientation professionnelle, Université de Londres Est, 2005.
- Sharf, R.S., *Applying Career Development Theory to Counseling*, 3<sup>e</sup> édition, Brooks/Cole, Pacific Grove, CA, 2002.
- Shaw, K.E., 'Reforms in higher education: culture and control in the Middle East', in Watson, K., Modgil, C. et Modgil, S. (éds), *Educational Dilemmas: Debate and Diversity, volume 2: Reforms in Higher Education*, Cassell, Londres, 1997.
- Simsek, H., 'The Turkish higher education system in the 1990s', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 4(2), 1999, pp. 133-153.
- Sultana, R.G. (éd.), *Challenge and Change in the Euro-Mediterranean Region: Case Studies in Educational Innovation*, Peter Lang, New York, 2001.
- Sultana, R.G. (éd.), *Teacher Education in the Euro-Mediterranean Region*, Peter Lang, New York, 2002.
- Sultana, R.G., *Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries*, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2003.
- Sultana, R.G., *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe*, Cedefop, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2004a.
- Sultana, R.G., *Refugee Children's Opportunities for Quality Education*, Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris, 2004b.
- Sultana, R.G., 'The competency approach and Tunisia's quest for educational quality', *World Studies in Education*, 6(1), 2005, pp. 45-72.
- Sultana, R.G. et Watts, A.G., *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*, Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalités des chances, Bruxelles, 2005.
- Sultana, R.G. et Watts, A.G., 'Career guidance in public employment services across Europe', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), Springer Netherlands, 2006, pp. 29-46.
- UNESCO, *Éducation pour tous: l'exigence de qualité – Rapport mondial de suivi de l'EPT 2005*, Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris, 2005.

## L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

- Watts, A.G., 'International perspectives', in Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M. et Hawthorn, R., *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, Routledge, Londres, 1996, pp. 366-379.
- Watts, A.G., 'The role of career guidance in societies in transition', *Educational and Vocational Guidance*, 61, 1998, pp. 36-43.
- Watts, A.G. et Fretwell, D., *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, DC, 2004.
- Watts, A.G. et Sultana, R.G., 'Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), Springer Netherlands, 2004, pp. 105-122.
- Weber, M., *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (traduction: T. Parsons), Allen & Unwin, Londres, 1930.
- Zaalouk, M., *The Pedagogy of Empowerment: Community Schools as a Social Movement in Egypt*, American University in Cairo Press, Le Caire/New York, 2004.
- Za'rour, G.I., 'Universities in Arab countries', document de travail, Banque mondiale, Washington, DC, 1988.
- Zelloth, H., Gligorijevic, D. et Sultana, R.G., 'Career guidance policies in acceding and candidate countries', *Vocational Education Journal, Research and Reality*, 2003/7, Centre for Vocational Education and Research, Vytautas Magnus University, Lituanie, 2003, pp. 36-47.

FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION  
ANALYSES COMPARATIVES  
L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE  
DANS LA RÉGION MÉDITERRANÉENNE

Luxembourg: Office des publications officielles  
des Communautés européennes

2008 – 104 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN 978-92-9157-545-9



## **COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?**

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.



Ce projet est financé par  
l'Union européenne



TA-78-07-001-FR-C



Office des Publications

[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)

ISBN 978-92-9157-545-9



9 789291 575459