

Sélection d'aspects de l'orientation professionnelle tout au long de la vie du point de vue de la société, de la politique du marché du travail et de la méthodologie

Prof. Bernd-Joachim Ertelt
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim

La définition de l'orientation professionnelle utilisée dans les anciennes études de l'OCDE, de la Commission européenne et de la Banque mondiale (OCDE/Commission européenne 2004) est aujourd'hui largement acceptée: «On entend par orientation professionnelle les services et activités qui s'adressent à des individus de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leurs choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle».

La tendance voulant que l'orientation professionnelle soit axée sur le concept d'employabilité avec un accent mis sur le développement de compétences habituelles sur le marché du travail va croissant. Elle cache toutefois le risque de sous-estimer des causes justifiées non liées à l'individu, telles que des causes conjoncturelles ou liées à la structure de l'économie, et de tenir compte uniquement de compétences individuelles insuffisantes pour expliquer le manque de réussite dans l'activité professionnelle (Ertelt & Frey, 2014).

A titre d'exemple, prenons quatre champs de développement de l'orientation professionnelle du point de vue international particulièrement critiques à l'heure actuelle (une approche légèrement différente se trouve dans ELGPN 2013).

1. Fonction sociale et organisationnelle
2. Fondements théoriques
3. Marketing de l'orientation professionnelle
4. Professionnalisation

Enfin, nous citerons les défis actuels que rencontre l'orientation professionnelle en Allemagne (point 5).

1. Fonction sociale et organisationnelle

Dans la Charte sociale européenne (art. 9, version de 1996), les Etats s'engagent à procurer ou à promouvoir un service qui aidera toutes les personnes à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel. Ruppert, Ertelt et Frey (2013) constatent que l'orientation en tant que mesure de l'aide sociale, qui dépend du financement de l'Etat, représente plus une légitimité qu'un droit. Un droit ne peut en effet être limité par des restrictions de budget. Il ne fait aucun doute que l'orientation professionnelle, en tant que tâche de l'Etat, se déroule aujourd'hui de manière variable en Europe, mais qu'elle est toutefois considérée dans toute l'UE comme un facteur stratégique pour le développement économique et social.

Bien que OCDE/Commission européenne 2004 ait procédé à un état des lieux de l'orientation professionnelle en partie très critique, les efforts fournis et l'optimisation des conditions cadres sont dans l'ensemble positives, car «la prise de conscience de la nécessité d'une orientation professionnelle tout au long de la vie est expliquée de manière implicite ou explicite dans de nombreux nouveaux documents stratégiques de l'UE». (ELGPN, 2013). Cela s'applique également à la stratégie actuelle EUROPE 2020.

Toutefois, certaines voix critiques s'élèvent et renvoient, au vu du «*counselling boom*» dans les pays industrialisés occidentaux, au risque que l'homme se tourne de plus en plus vers les offres d'orientation pour toutes les situations de vie et devienne un «*homo consultans*» peu autonome (Kargul & Bilon, 2013).

2. Fondements théoriques

Dans leur analyse des théories habituelles en matière de choix professionnel et de développement professionnel, Ertelt et Frey (2014) arrivent à la conclusion qu'au moins les approches psychologiques se basent fortement sur le «concept professionnel» traditionnel. Ce faisant, elles se concentrent moins sur l'individu en tant qu'employé dans une organisation professionnelle.

Cette orientation vers la «profession» répond également à «l'approche holistique» de l'orientation professionnelle demandée régulièrement dans les documents de l'UE, approche qui, d'après Zihlmann (2009), était déjà utilisée à Zurich et dans d'autres villes suisses dans les années 1920.

Une formation professionnelle reposant sur le concept de profession (telle qu'elle est notamment représentée dans le système dual en Suisse, en Allemagne et en Autriche) vise non seulement à transmettre aux personnes des compétences en vue de leur employabilité, mais aussi à former leur personnalité et à les doter de compétences leur permettant de participer à la société (au sens de G. Kerschensteiner et E. Spranger).

Toutefois, de nombreux pays mettent l'accent sur la culture générale et considèrent la formation professionnelle comme un élément plutôt marginal, l'associant à un statut inférieur. De nombreux diplômés de la formation professionnelle sont donc extrêmement dépendants des chances souvent très limitées de trouver des possibilités appropriées pour acquérir de l'expérience sur le marché du travail.

Nous considérons qu'une orientation professionnelle axée sur l'employabilité entraîne non seulement un risque de sur-dépendance de l'individu face aux conditions du marché du travail, mais aussi une sur-évaluation des compétences y relatives. Cela va dans le sens de la modularisation de la formation professionnelle (concept de singularisation) favorisée au niveau européen, qui peut être qualifiée de «contre-productive et de source de conflits» (Baron, 2008).

La reprise en bloc d'affirmations relatives à un monde du travail en rapide mutation entraînant une perte de signification de la pensée professionnelle, ainsi que des rapports de travail instables et des «carrières en patchwork» renforcent selon nous les risques à long terme en matière de services professionnels et neutres de l'orientation professionnelle.

Cependant, une étude comparative relative à la dynamique de l'emploi dans une sélection de pays européens depuis les années 1990 a clairement montré «qu'on ne peut pas parler d'une tendance européenne générale de 'marché du travail turbo'» (Rhein, 2010).

Ce constat est également souligné par une évaluation empirique des thèses concernant la «déprofessionnalisation» et le changement rapide de profession en Allemagne au cours des trente dernières années: «il ne saurait être question d'une 'déprofessionnalisation', du moins au niveau du deuxième seuil» (Seibert, 2007).

Une analyse factuelle appropriée laisse apparaître que certains changements de professions sont des changements normaux de postes de travail, sans perte des caractéristiques centrales de l'emploi.

Du point de vue de la pratique de conseil basée sur la science, il conviendrait ainsi d'encourager des recherches systématiques sur les potentiels passifs et actifs de substitution des professions (Ertelt & Frey, 2012).

3. Marketing de l'orientation professionnelle

Les documents européens indiquaient déjà autrefois qu'il convenait de veiller aux possibilités d'accès à l'orientation professionnelle et que des mesures particulières devaient être prises dans ce sens pour certains groupes cibles. Cela concerne en particulier la politique de com-

munication, qui vise à motiver le public cible, et la politique de distribution, dans laquelle il s'agit d'assurer la disponibilité de l'orientation professionnelle au bon endroit, au bon moment et sous la bonne forme (OCDE/Commission européenne, 2004; ELGPN, 2013).

La gestion de l'information constitue une autre tâche centrale de l'orientation professionnelle. Les sociétés modernes sont caractérisées par le fait que l'offre d'informations augmente toujours plus que la demande, de sorte que le degré de surplus d'informations va toujours croissant alors que la capacité de décision diminue.

Des théories opérationnelles appropriées sont ici requises. Jusqu'à aujourd'hui, l'opinion prévalait que l'orientation professionnelle avait pour but d'amener les individus à prendre une décision la plus rationnelle possible lors de leur choix d'une profession et de leur parcours professionnel.

Cependant, des études à ce sujet (Ertelt & Schulz, 2011; Seyffer, 2013) ont montré depuis longtemps que ces conceptions normatives et prescriptives ne reflètent pas la réalité car elles dépassent l'assimilation individuelle de l'information et la capacité à la gérer. Il serait opportun de rappeler le terme de «*bounded rationality*», avancé il y a déjà plusieurs décennies par Herbert Simon dans le cadre de la décision personnelle.

Une autre faiblesse factuelle et organisationnelle de l'orientation professionnelle réside dans le fait qu'elle marque particulièrement la préparation de la décision avec des mesures orientées vers la profession, alors que le soutien qu'elle propose lors de la mise en œuvre de la décision, par exemple par le biais d'activités de placement, est assez négligé, notamment en raison des différences en ce qui concerne les compétences légales et institutionnelles.

Les prestations en matière d'orientation et d'information dans la phase suivant la décision s'avèrent particulièrement décevantes. Rappelons le taux de rupture prématurée du contrat de formation professionnelle de 20 à 24 % depuis longtemps constant, voire en augmentation, du moins en Allemagne. Compte tenu des mesures toujours plus différenciées en matière de préparation professionnelle et d'aides à la transition, on ne peut que se demander s'il n'y a pas ici une faiblesse structurelle fondamentale dans le modèle (Baumeler, Ertelt & Frey (éd.), 2012).

En Allemagne, un marketing spécifique à l'orientation professionnelle est actuellement demandé dans un autre champ d'activités. Il s'agit des problèmes d'adéquation grandissants sur le marché de la formation, en particulier la mise en valeur de nouveaux intérêts dans la formation professionnelle et la création de nouvelles places de formation. Dans ce contexte, les critères d'image et de statut des apprentissages et des entreprises formatrices, longtemps négligés dans les médias spécialisés, sont également sollicités.

Afin d'optimiser les activités de marketing dans l'orientation professionnelle, nous recommandons de combiner les politiques du marketing-mix et les formes d'évaluation. Cette procédure a été à l'origine testée pour le marketing de l'information dans le cadre d'EURES (Ertelt et al., 2000; Ertelt et al., 2002; Ertelt 2003).

4. Professionnalisation

Dans le rapport de synthèse du Cedefop (2004) «Politiques d'orientation dans la société de la connaissance», Sultana caractérise la situation en termes de personnel dans l'orientation professionnelle avec le titre de chapitre «Portrait d'une profession tronquée». Cette activité ne serait en effet jusqu'alors pas professionnalisée en Europe, principalement parce que les conseillers sont recrutés dans d'autres professions et domaines d'études, souvent établis depuis longtemps.

Sur la base de comparaisons internationales, une série d'initiatives et de projets relatifs à la professionnalisation de l'orientation professionnelle ont vu le jour au cours des 25 dernières années (Ertelt, 2007; Kraatz & Ertelt (éd.), 2011). Ils ont permis la définition de profils de

compétences et de standards de qualité uniformes, mais aussi le développement de curricula complets pour les formations et les formations continues académiques.

La mise sur pied entre 2009 et 2012 du réseau NICE (*Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*) dans le cadre d'ERASMUS peut être considérée comme une étape importante dans la professionnalisation de l'orientation professionnelle. Cet objectif va se poursuivre avec NICE II et le programme doctoral axé sur l'orientation professionnelle ECADOC (*European Doctoral Programme in Career Guidance and Counselling*).

Le projet ERASMUS DICBDPEC (*Development and Implementation of Common Bachelor's Degree Programm in the European Context*) constitue à l'heure actuelle certainement la contribution la plus importante à la qualification académique des conseillers professionnels en Europe. Entre 2010 et 2013, des plans d'études détaillés ont été développés pour les filières «*Career Guidance and Human Resource Management*» (Bachelor), «*Career Guidance in Education, Profession and Labour Market Management*» (Master) et «*Postgraduate Certificate in Career Guidance and Human Resource Development*» (Slovak University of Technology in Bratislava (éd.) 2013).

5. Défis actuels en Allemagne en matière d'orientation professionnelle

De notre point de vue, l'orientation professionnelle en Allemagne est confrontée à des défis en particulier dans les domaines suivants:

- Gestion de la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle.
- Intégration des personnes issues de l'immigration: l'Allemagne est aujourd'hui le plus grand pays d'immigration dans l'OCDE après les Etats-Unis.
- Prévention des interruptions de formation dans la formation duale et dans le domaine des hautes écoles.
- Intégration des chômeurs de longue durée par le recours plus intensif au Case management et, dans certains cas, à l'orientation dans un contexte punitif.
- Maîtrise des problèmes d'adéquation sur le marché des places de formation.
- Orientation professionnelle en lien avec l'évolution démographique et la retraite active.

Bibliographie

- Baron S. C. (2008): Das Duale Ausbildungssystem unter dem Einfluss der EU-Berufsbildungspolitik – Entwicklungsprozesse und Herausforderungen. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller. ISBN 978-3-639-02083-0.
- Baumeler, C., Ertelt, B. J. & Frey, A. (éd.) (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung (Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung, Bd. 1). Landau: Verlag Empirische Pädagogik. ISBN 978-3-941320-66-6.
Career Guidance in Education, Profession and Labour Market Management – Master's study programme. ISBN 978-80-227-4008-1
- Cedefop (2005): Améliorer les politiques et les systèmes d'orientation tout au long de la vie – en utilisant les outils de référence européens communs. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005
ISBN 97892-896-0401-8.
- Charte sociale européenne (version 1996)
<http://conventions.coe.int/treaty/ger/treaties/html/163.htm> [20.05.2014]
- Conseil de l'UE (26.04.2013): Conclusions du Conseil relatives à l'amélioration de l'inclusion sociale des jeunes qui ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ni de formation. Journal officiel de l'Union européenne.
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1402350441996&uri=CELEX:52014XG0201\(02\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1402350441996&uri=CELEX:52014XG0201(02))
- Die Welt 20. Mai 2014: Deutschland ist zweitbeliebtestes Einwanderungsland.
<http://www.welt.de/wirtschaft/article128223358/Deutschland-ist-zweitbeliebtestes-Einwanderungsland.html> [01.06.2014].

- Ertelt, B. J. & Frey, A. (2012). Theorien der beruflichen Entwicklung und Beratung in Ihrer Bedeutung für HRM. In B.J. Ertelt, A. Frey & Chr. Kugelmeier (éd.): HR zwischen Anpassung und Emanzipation – Beiträge zur Entwicklung einer eigenständigen Berufspersönlichkeit. Frankfurt: Peter Lang, S. 99 – 135.
- Ertelt, B. J., avec la collaboration de Baigger, D., Beyer, B., Hesse, H. G., Seidel, G., Evaluationsstudie zu EURES in Deutschland, Mannheim 2002
- Ertelt, B. J., avec la collaboration de Beyer, B., Hesse, H. G., Seidel, G., Evaluationsstudie zu EURES im Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Mannheim, Wien 2003
- Ertelt, B. J., Frey, A. (2014): Berufsentwicklung und Lebensqualität. In Wudarski, A. (ed): Quaestiones de Qualitate Vitae (Auf der Suche nach Lebensqualität). Frankfurt/Oder, Osnabrück, AJD Czesochowa. pp. 303 – 320. ISBN 978-83-7455-375-5.
- Ertelt, B. J., Muswieck, W., Evaluation der Berufsberatungszentren (EBZ) der Bundesanstalt für Arbeit, Mannheim/Nürnberg (FH, Hauptstelle BA) 2000 publié dans *ibv* (éd. BA 2000) 40/2000, pp. 4213 – 4232
- Ertelt, B. J., Schulz, W. E. (2011): Handbuch Beratungskompetenz – Mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf, Leonberg, (Rosenberger), 3. Auflage (ISBN: 978-3-931085-36-0)
- Ertelt, B. J., Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern im internationalen Vergleich, in: Zeitschrift REPORT (Themenschwerpunkt Beratung), 1/2007, 20 – 32.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. ELGPN Tools No. 1. Berlin.
- Göckler, R. (2009): Beratung im Sanktionskontext – Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende – Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie (dgvv-Verlag). ISBN 978-3-87159-711-4.
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (éd.) (2010): Brain Drain – Brain Gain, Qualifikationsmodule für Beratungskräfte. Ein Leonardo-da-Vinci-Projekt (Innovationstransfer). HdBA-Bericht Nr. 1. ISSN 1869-8506.
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (éd.) (2010): Praelab – Qualification des personnels de la formation professionnelle en vue de l'identification et du conseil d'apprentis avec risque élevé de décrochage (durée 2010 – 2012) <http://www.praelab-hdba.eu/home/> [01.06.2014]
- Jugendarbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten der EU im April 2013 <http://www.tagesschau.de/multimedia/bilder/daten-eu-jugendarbeitslosigkeit100.html> [01.06.2014]
- Kargul, J. & Bilon, A. (2013: Homo consultans – the active man living life to the fullest or the helpless man 'drifting through life'? International Conference «LIFE DESIGNING AND CAREER COUNSELING: BUILDING HOPE AND RESILIENCE» June 20-21-22, 2013, Padova-Italy. ABSTRACTS. S. 13. <http://larios.psy.unipd.it/conference2013/docs/Preatti.pdf> [26.05.2014]
- Kraatz, S. & Ertelt, B. J. (eds.), (2011): Professionalisation of Career Guidance in Europe – Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility. Tübingen: dgvv-Verlag. ISBN 978-3-7159-712-1.
- Matthes, St., Ulrich, J. G., Krekel, E. M. & Walden, G. (2014): Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (éd.). URN: urn:nbn:de:0035-0531-8. <http://www.bibb.de/de/67051.htm> [01.06.2014]
- OCDE/Commission européenne (2004): L'orientation professionnelle – Guide pratique pour les décideurs. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005 Postgraduate Certificate in Career Guidance and Human Resource Development (in education, labour market and human resource management). ISBN 978-80-227-4005-0
- Rhein, Th. (2010): Ist Europa auf dem Weg zum «Turbo-Arbeitsmarkt»? In IAB-Kurzbericht (19/2010). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) (éd.): Nürnberg. pp. 1 – 6
- Ruppert, J. J., Frey, A., Ertelt, B. J. (2013). Do Career Counselees Have Consumer Rights? Careers Guidance International Conference, Montpellier, France, 24-27 September 2013. <http://www.avopp.lu/index.php/publications-2?download=34:2013-montpellier-do-career-counselees-have-consumer-rights-iaevg-conference-slides> [21.05.2014]
- Savickas, M.L., et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* (2009), doi: 10.1016/j.jvb.2009.04004
- Schiersmann, Chr., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., Weber, P. C. (éd.) (2012): NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg University (ISBN 978-3-944230-01-6)

- Seibert, H. (2007): Berufswechsel in Deutschland – Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. In IAB Kurzbericht (1/2007). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) (éd.): Nürnberg. pp. 1 – 6
- Seyffer, S. (2013): Individuelle Migrationsentscheidungen am Beispiel polnischer Migranten in Baden-Württemberg – Eine Untersuchung zum individuellen Entscheidungsverhalten bei transnationaler Mobilität. URN: urn:nbn:de:bsz:93-opus-89222 URL: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2014/89222/> [01.06.2014]
- Slovak University of Technology in Bratislava (éd.) (2013): Career Guidance and Human Resource Management – Bachelor's study programme. ISBN 978-80-227-4004-3
- Sultana, R.G. (2004): Politiques d'orientation dans la société de la connaissance – Tendances, défis et réponses en Europe – Rapport de synthèse du Cedefop. Cedefop Panorama series; 100. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005 ISBN 92-896-0292-9; ISSN 1562-6180.
- Zihlmann, R. (2009) (éd.): Berufswahl in Theorie und Praxis – Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. Berne: SDBB Verlag, 3. Aufl.