



**RIFA - Réseau Interrégional pour une Adaptation de la Formation Technique et Professionnelle aux Besoins de l'Artisanat**

## **Étude Interrégionale**

# **Orientation professionnelle et placement**

**Côte d'Ivoire, Bénin, Brésil, Maroc, Salvador, Guatemala, Honduras, Allemagne**

**Jens Kayser et Ina Hassler**

**Bfz gGmbH  
Section internationale  
2013**



This project is funded by  
The European Union



A project implemented by  
sequa gGmbH

## **Table des matières**

1. Introduction
2. Le problème d'intégration au sein du marché du travail: Placement et plan de carrière: Pourquoi sont-ils si importants?
3. La situation d'accompagnement de plan carrière dans les pays partenaires du RIFA
4. Analyse: points forts et faiblesses, recommandations et idées
5. Meilleure mise en pratique: L'Allemagne et le Brésil
6. Résumé – Cheminement de carrière - un point essentiel pour le développement économique et social

## Références

*« Les opinions de cette publication ne reflètent pas nécessairement celles de la Commission Européenne. »*

## **1. Introduction**

RIFA est l'acronyme pour « Réseau interrégional pour une adaptation de la formation professionnelle et technique aux besoins de l'Artisanat ». Le projet financé par l'UE vise à créer un réseau de formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat dans les pays concernés, afin principalement d'aider à une adaptation des contenus et des structures de la formation professionnelle aux besoins des entreprises.

Pour ce les conditions locales doivent être prises en considération les Pays concernés sont trois pays francophones de l'Afrique de l'Ouest: Le Maroc, le Bénin et la Côte d'Ivoire.

Ces pays présentent des structures très différentes pour la formation professionnelle. Alors qu'il existe déjà au Maroc et au Bénin des approches du système dual de formations en alternance, se trouvent en Côte d'Ivoire des centres de formation qui offrent un enseignement pour la formation professionnelle. Dans les trois pays, la grande majorité des artisans travaillent dans le secteur tertiaire

En plus des trois pays concernés par le projet, il existe en Amérique Latine des partenaires associatifs. Ce sont des organismes et associations de formation professionnelle, au Brésil (CACB), en Honduras (IPC), au Guatemala (INTECAP) et au Salvador (CCIES).

D'après l'idée de la coopération Sud-Sud, ces partenaires associatifs devront partager leurs expériences et leurs compétences concernant la formation professionnelle avec les partenaires des pays africains de ce projet.

Celui-ci s'est a été réalisé dans le cadre du projet lors des quatre conférences et ateliers participatifs à Abidjan en Côte d'Ivoire (Mars 2010), à Curitiba au Brésil (Décembre 2010), à Fez au Maroc (Septembre 2011), à Frankfurt/Main en Allemagne (2012) et au Bénin (2013).

Les ateliers doivent non seulement faciliter la transmission du savoir, mais également créer des synergies afin que les représentants de tous es pays participants examinent la situation de l'enseignement professionnel par le biais de six sujets. Ces sujets ont été définis pendant le premier atelier à Abidjan (Côte d'Ivoire).

Dans le cadre de ce projet, les six principaux sujets seront à développer lors des études analytiques suivantes: une étude nationale pour chaque pays africain participant au projet et une étude interrégionale comparative analytique pour chaque sujet. Les études se basent sur trois sources d'information. Premièrement, par des questionnaires avec des questions identiques et envoyés à chaque pays participant au projet afin d'obtenir des informations sur le pays interrogé.

Grace à ces mêmes questions pour chacun des pays, la comparaison des réponses est simplifiée. La deuxième source est la mise en place d'ateliers dans lesquels les participants analysent les points forts et les faiblesses de leur système de formation professionnelle.

Une troisième source est la recherche d'informations complémentaires, presse et autres médias. Cependant les résultats définitifs de ces questionnaires avec une information directe des participants et des ateliers sont primordiaux.

Ce document contient l'étude sur le placement et le plan de carrière.

Le sujet a été ajouté à l'agenda du projet après avoir obtenu la certitude que l'orientation professionnelle et le placement étaient les moyens essentiels pour les acteurs de la formation professionnelle.

Dans beaucoup de pays en voie de développement il très difficile pour les jeunes d'entrer sur le marché du travail. Notamment dans les pays africains, le nombre de jeunes sans travail est très élevé. Le taux d'intégration sur le marché du travail après avoir validé une formation diplômée montre clairement le succès du système de la formation professionnelle.

Pour cette raison, l'étude du système d'un plan de carrière et de placement, s'il existe, est très important pour les éducateurs, dans tous les pays, parce qu'elle offre l'instrument le plus évident pour les personnes jeunes dans une démarche finale depuis la formation jusqu'au travail.

Premièrement, l'étude développe les raisons pour lesquelles nous pensons que le placement et l'orientation professionnelle sont si importants et pourquoi ces sujets doivent être inclus dans la formation professionnelle ou dans les programmes scolaires. Ensuite nous allons analyser la situation dans les pays du RIFA et voir s'il y a des structures spécifiques en Afrique et Amérique Latine. Comme nous le savons de plusieurs sources, le taux de chômage des jeunes adultes étant très élevé en Afrique d'ouest, il est intéressant de comparer la situation avec les pays émergents en Amérique Latine, notamment le Brésil.

Nous avons interrogé un expert allemand afin de connaître le système d'intégration des jeunes sur le marché du travail et demandé pourquoi le système allemand en matière d'orientation professionnelle et de placement avait beaucoup plus de succès que la plupart des pays européens.

Nous allons ensuite analyser quels aspects seront intéressants pour nos pays partenaires du RIFA.

La partie suivante de cette étude développe les points forts et les faiblesses de l'entrée sur le marché du travail, d'un plan de carrière au sein des pays du RIFA, cherche à trouver une meilleure adaptation ou à éviter les erreurs importantes.

L'étude contient également un compte rendu des résultats et des recommandations pour tous les acteurs de la formation professionnelle dans des pays en voie de développement. Là, les recommandations et suggestions seront rassemblées pour être plus facilement accessibles.

L'étude comparative sera publiée en anglais et en français pour approfondir le travail des partenaires du projet RIFA et représentera les résultats de la coopération aux intéressés.

## **2. Le problème d'intégration au sein du marché du travail: Placement et plan de carrière: Pourquoi sont-ils si importants?**

### 2.1. Introduction– qu'est-ce-que l'orientation professionnelle ?

L'orientation professionnelle devient de plus en plus importante dans un monde globalisé et compétitif.

L'OCDE définit dans son « *Career Guidance Policy Review* », l'orientation professionnelle comme "service et activité ayant comme but d'assister les personnes de tout âge, à chaque moment de leur vie à une formation professionnelle, à des choix de poste et à un accompagnement de carrière »<sup>1</sup> Cette définition inclut toute activité, choix de formation professionnelle, opportunités d'emploi et également toutes les voies et moyens d'entrée sur le marché du travail.

Afin d'aider les personnes à refléter leurs aspirations, intérêts, compétences, qualifications et capacités, il fournit aux personnes les instruments et l'information à chaque fois qu'elles en ressentent le besoin. L'essentiel de l'orientation professionnelle est de rallier les intérêts et les possibilités de la personne avec les besoins du marché du travail. Autrement dit, l'orientation professionnelle a le même objectif que le projet du RIFA : L'adaptation des ressources humaines et leur mise à disposition aux besoins du marché.

---

<sup>1</sup> OECD and European Commission: *Career Guidance, A handbook for policy makers*, Paris 2004, p. 10.

Youth in North Africa see lack of jobs and the need for connections as main obstacles to finding a job - information about jobs is not seen as a problem



Tableau 1: Quel est l'obstacle principal pour la jeunesse nord-africaine à trouver un poste

L'orientation professionnelle n'offre pas uniquement l'information sur l'éducation et les opportunités de la formation professionnelle. Elle ne montre pas seulement la voie vers l'emploi mais assiste également à l'entrée sur le marché du travail.

Alors que l'OCDE a dénommé la définition ci-dessus comme valide pour les pays très productifs, elle est utilisée également comme directive et modèle pour tout développement des pays émergents. Ces pays ont de nombreuses raisons à rassembler les demandeurs d'emploi à leurs besoins économiques.

Le terme d'orientation professionnelle réunit l'apprentissage et le travail. L'OCDE définit cinq catégories d'action de carrière :

1. **L'Information** est toute information nécessaire pour préparer, obtenir et garder un emploi. Elle inclut les conseils sur les parcours de carrière, les options d'éducation, les moyens, les institutions de formation, les opportunités de poste et les voies d'entrée sur le marché du travail.
2. **L'Education** est proposée par les professeurs et les conseillers dans les écoles, universités, pôle emploi ou autres institutions qui sont en train d'intégrer le marché du travail ou de ceux qui font des efforts pour réintégrer le marché du travail.
3. **Le Conseil** aide les personnes à mieux définir leurs objectifs, à prendre des décisions bien réfléchies et à maîtriser leur parcours de carrière. Celui-ci est habituellement proposé par des conseillers privés.
4. **Le Conseil à l'emploi** aide les personnes à clarifier leurs futurs parcours à l'emploi, leurs capacités et opportunités de formation comme par exemple écrire une lettre de motivation, ou comment mener un entretien etc.

5. **Le Placement:** propose aux personnes des offres d'emploi. Dans les centres de placement (privés ou publics) les demandeurs d'emploi sont informés sur les offres d'emploi et mis en relation avec les employeurs.

La dernière catégorie (le placement) obtient une position particulière, parce qu'il ne s'agit pas seulement de fournir des informations, mais de l'action qui est prise pour trouver aux demandeurs d'emplois des opportunités de travail.

## 2.2. Pourquoi l'orientation de carrière est-elle si importante ?

Comme le tableau 1 (ci-dessus) l'indique, il y a diverses raisons pour lesquelles les jeunes des pays d'Afrique du Nord pensent qu'il est difficile à trouver un emploi. Les causes citées dans le tableau sont similaires à tous les pays en voie de développement, notamment dans le contexte africain.

Malgré le manque d'offres disponibles, l'inefficacité du gouvernement et une formation professionnelle insuffisante, seulement peu de personnes citent l'absence d'orientation et d'information comme raison principale à une entrée difficile sur le marché du travail.

Ce manque de conscience à un besoin d'information et à un système de consultation est risqué parce qu'il mène les décideurs à continuer d'ignorer ce fait.

**Recommandations:** Il est difficile d'arriver à une amélioration sans connaissance réelle des travailleurs et des employeurs afin de bénéficier d'un système efficace pour le placement et l'orientation de carrière. Pour cette raison, les associations, les chambres de commerce ainsi que les décideurs doivent en premier chef, créer des initiatives afin de développer cette connaissance à tous les groupes d'intérêt.

Etant donné que les métiers deviennent de plus en plus complexes et basés sur les nouvelles technologies, il est plus important que jamais de trouver des personnes qualifiées pour les besoins de l'industrie. Notamment dans les pays en voie de développement où les personnes ont des ressources financières limitées et les entreprises sont en manque de personnel qualifié, il est très important que les deux se retrouvent le plus tôt possible. Il est également crucial que plus de personnes prennent des décisions réfléchies concernant leur carrière avec toutes les informations et aides mises à leur disposition.

Comme l'indique le tableau 2, il est devenu courant de nos jours dans la plupart des pays africains (et notamment du RIFA) à chercher des emplois dans le secteur public. Ce fait reflète la crise économique dans beaucoup de pays d'Afrique de l'Ouest parce que la population considère que seul l'emploi public signifie occuper un bon poste convenablement payé. On ne fait pas confiance au secteur privé, notamment le secteur artisanal. Ce fait est dû surtout aux situations réelles dans les entreprises privées payant mal, offrant des emplois peu sûrs avec peu d'attrait. Il est important de savoir que partout dans les pays en voie de développement il n'y a peu d'entreprises qui offrent les mêmes avantages que ceux de l'état. Dans beaucoup de pays dans le monde, les politiciens utilisent le secteur public comme un instrument politique afin d'offrir des postes aux personnes ou groupes de personnes qui les ont aidés à être élus, même parti, même statut ethnique etc. ou sinon pour éviter la présence d'un pourcentage élevé d'une population sans emploi ou sous-employée. Dans les pays à faible ou moyen revenu, le pourcentage le plus élevé dans le secteur privé représente les micro-entreprises, petites ou moyennes entreprises dont la majorité travaillant dans le secteur tertiaire. L'emploi dans ces secteurs représente des jeunes pour la plupart sans but. Ceci se reflète dans leur choix professionnel, ce qui conduit, notamment le cas des pays d'Afrique du Nord et de l'Ouest, à un nombre de chômeurs dramatique, avant tout parmi les diplômés universitaires. Un rapport a constaté en 2012 que le Maroc, partenaire du RIFA, était en tête, avec un taux de chômage estimé à 31 %<sup>2</sup> auprès des diplômés universitaires en Afrique. Ceci a des conséquences graves non seulement pour l'économie, mais également pour la société en général: La performance économique reste faible, parce que les sociétés se trouvent avec une absence d'employés qualifiés et un faible pouvoir d'achat, cependant les jeunes demeurent, même avec un diplôme universitaire, sans emploi.

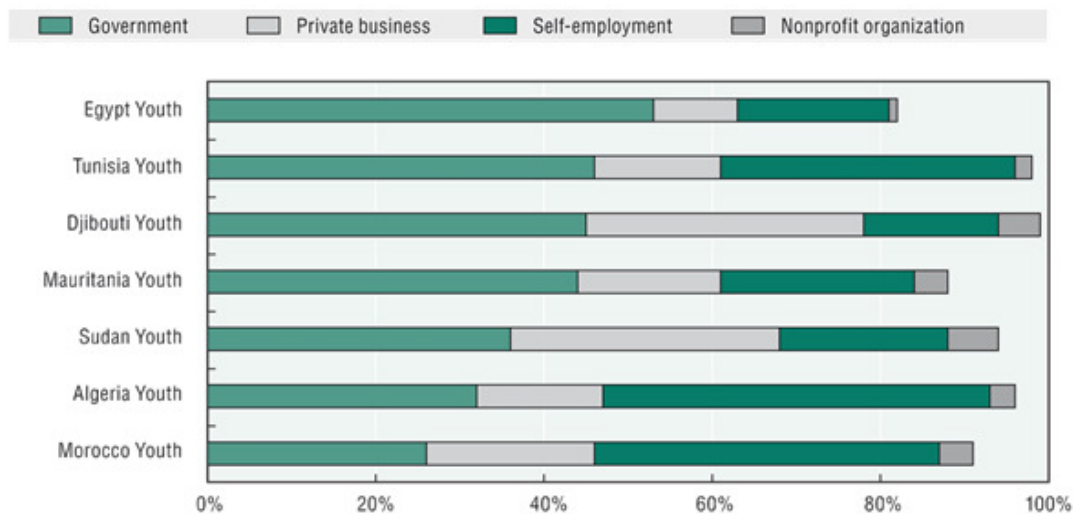
---

<sup>2</sup> [http://english.nuqudy.com/Jobs/New\\_Unemployment\\_Fi-452](http://english.nuqudy.com/Jobs/New_Unemployment_Fi-452)

(Secteur Public)  
(ONG)

(Entreprise privée)

(Profession libérale)



Source : Gallup World Poll (2010), Silatech

**Tableau 2:** Réponses de jeunes Africains sur la question dans quel secteur ils préfèrent travailler

Lors d'un autre questionnaire auprès de jeunes Africains sans emploi, il est très visible du manque d'information et de soutien à trouver un emploi pour les jeunes générations, ce fait est inquiétant (voir tableau 3 ci dessous). La source observe une différence entre les jeunes sans emploi qui cherchent du travail et les autres qui sont déjà découragés après une longue période de recherche sans succès.

Alors que 11% des demandeurs d'emploi se plaignent d'un manque d'information et de comment trouver un travail, le chiffre passe à 18% parmi ceux qui sont déjà découragés.

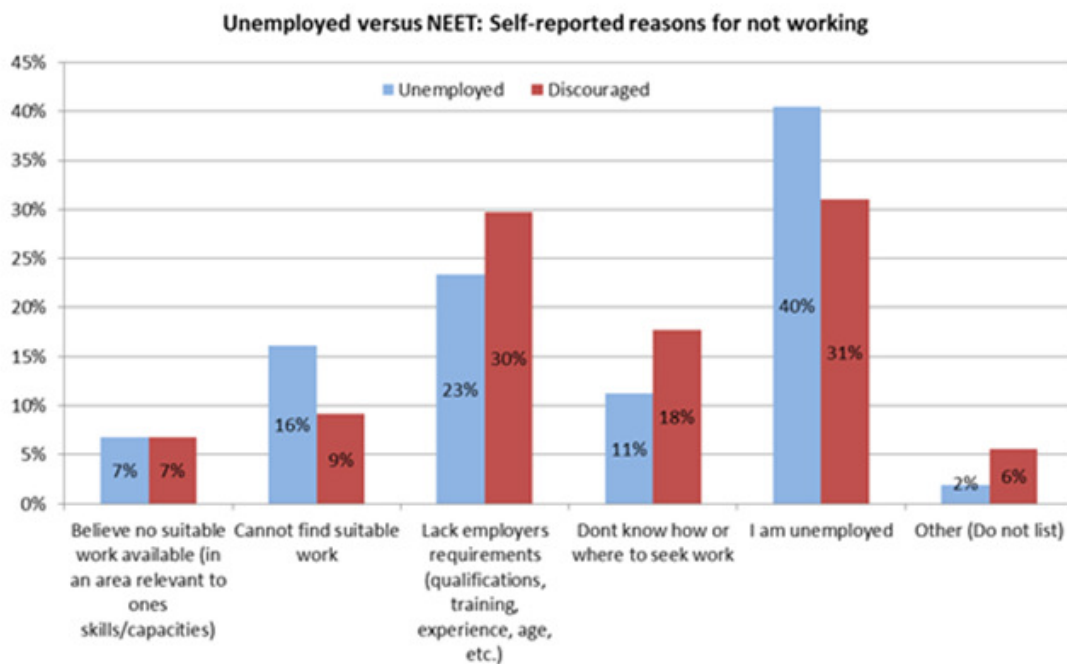
Ils réalisent alors qu'ils ont besoin d'une aide professionnelle avec une information et un soutien actifs pour trouver un futur employeur. Il semble qu'après un certain temps de recherche de travail une désillusion s'ajoute les gens commencent alors à comprendre que la présence d'un système de formation professionnelle (individuel ou institutionnalisé) récompensera leurs efforts.

Comme les institutions sont généralement faibles dans les pays en voie de développement, il est très important que les gouvernements réalisent qu'ils ne peuvent aider à réduire l'écart entre les attentes de la population, leurs choix professionnels et des besoins des entreprises par une mise en place d'un système d'orientation professionnelle.

Par conséquent ils peuvent relâcher la pression sociale à l'origine d'une population déçue et sans emploi. Pour les entreprises, il est bénéfique d'acquérir un choix plus grand en travailleurs qualifiés. Dans les pays africains par exemple, le système information pourrait faire en sorte que les jeunes soient informés plus tôt sur les difficultés à trouver un emploi dans le secteur public.

En même temps, ce type de système peut renforcer l'intérêt auprès des professions technico-commerciales qui sont très demandées dans l'industrie sur le continent africain. Non seulement les entreprises africaines, mais également les projets d'investissements étrangers ont besoin de travailleurs qualifiés avec une formation appropriée. Les taux de chômage actuels des jeunes dans ces pays sont notamment le résultat de fausses attentes et de mauvais calculs de leur part pour une entrée sur le marché du travail. Toutefois la plupart des jeunes en Afrique n'a toujours pas reçu de formation, ceux qui ont obtenu une formation professionnelle n'évaluent pas le besoin du marché de leur pays et ont pour cette raison des difficultés après la remise de leurs diplômes.

Prendre des décisions irréfléchies est l'une des principales raisons des difficultés futures au marché du travail. Il est évident, qu'avec un faible investissement dans le système d'orientation professionnelle, l'Etat ne pourra avoir d'impact significatif sur les développements dans l'avenir.



Source: Authors' calculations based on Gallup World Poll (2010)

Tableau 3 : Raisons évoquées par les jeunes africains, pourquoi ils ne travaillent pas

Notamment dans le secteur artisanal, secteur visé par le RIFA, les jeunes travailleurs qualifiés sont très recherchés dans les pays africains.

La plupart des entreprises artisanales travaillent traditionnellement dans le secteur tertiaire, mais l'augmentation progressive de la technologie et la gestion actuelle dans les ateliers artisanaux et les commerces, exige de plus en plus de qualifications des employés dans le secteur. Comme le secteur artisanal ne représente pas une option de carrière positive parmi les jeunes africains<sup>3</sup>, l'élément clé est de fournir plus de travailleurs qualifiés et un meilleur système d'orientation professionnelle qui conduira ainsi les jeunes à certaines opportunités telles que les métiers artisanaux du secteur.

Au lieu de dépenser de l'argent dans leurs études universitaires avec peu de chances de trouver un emploi par la suite, il pourrait être utile pour les jeunes et leurs familles de réfléchir à suivre une formation dans une petite entreprise locale dans le secteur artisanal.

Quand on observe les méthodes avec lesquelles les entreprises dans les pays africains trouvent leur nouveau personnel, il n'y a peu d'organisation. On cherche parmi les membres de la famille ou les connaissances, on fait appel aux centres de formation où l'on recrute les travailleurs « mobiles », qui voyagent dans le tout pays pour trouver un emploi. Cette méthode n'apporte pas de travailleurs qualifiés aux entreprises, à l'exception des centres de formations

Un bon accompagnement de carrière ne se base pas sur l'aide internationale des donneurs car les aspects culturels et sociaux du pays, qui influencent le choix des personnes pour leur carrière, jouent un rôle important.

Beaucoup de personnes possèdent une faible formation scolaire quand ils arrivent sur le marché du travail ; pour cette raison l'orientation professionnelle ne sert pas seulement à entrée sur le marché du travail, mais aide également au développement personnel de beaucoup de jeunes. Comme les ta-

<sup>3</sup> Beaucoup de jeunes ne souhaitent pas travailler dans le secteur artisanal, parce qu'il est associé à un travail industriel ouvrier (*bleu de travail*), beaucoup d'heures de travail et un revenu faible. Ceci est basé sur les informations recueillies par nos partenaires du RIFA de ce projet, au cours des ateliers.



bleaux indiqués ci-dessous le montrent beaucoup de personnes dans les pays en voie de développement ne connaissent pas les opportunités de plan de carrière et ne reçoivent aucune aide institutionnelle à ce sujet.

Même s'ils existent des initiatives du gouvernement pour un accompagnement de carrière et de placement, la plupart des chercheurs d'emploi l'ignorent. Pour cette raison, les institutions sont des organismes du secteur privé (BMO) ou des institutions publiques, comme les agences d'emploi. Les écoles ou universités pourront trouver des moyens peu chers pour résoudre les problèmes sociaux-économiques en installant des systèmes accessibles à l'orientation professionnelle, l'accompagnement d'un plan carrière et de placement.

### **3. La situation d'accompagnement de plan carrière dans les pays partenaires-du RIFA**

Le tableau 4, montre le résultat d'une enquête dans les pays africains, concernant le soutien des jeunes demandeurs d'emploi. Il montre la situation difficile de ce groupe et le manque de soutien de la part des institutions publiques dans ces pays. Dans la plupart des pays il n'existe pas d'inscription et aucune aide officielle pour les jeunes demandeurs d'emploi. L'accompagnement à une intégration sur le marché du travail reste également très limité. Dans la moitié des pays africains, au sein des universités, il existe un programme d'assistance du moins pour les étudiants des écoles supérieures sur une étendue limitée (moins de 25 %). L'enquête montre le peu de participation des décideurs, des chefs d'entreprise et des demandeurs eux-mêmes, qu'ils voient dans un système compréhensible, pour un accompagnement de carrière

Nombre de pays	Inscrits à l'Agence Nationale pour l'Emploi (allocations chômage)	Inscrits à l'Agence Nationale pour l'Emploi (pas d'allocation chômage)	Reçoivent un accompagnement de carrière (agences de travail privées)	Accompagnement de carrière par les Universités avec programmes du secteur privé
Ce service n'existe pas	31	10	12	9
Moins que 25% des jeunes demandeurs d'emploi	1	11	21	23
Entre 25% et 50% des jeunes demandeurs d'emploi	0	5	2	1
Plus que 50% des jeunes demandeurs d'emploi	2	7	1	1

**Tableau 4:** Système d'information de carrière dans les pays africains (Source: African Economic Outlook)

Les représentants des pays Africains ainsi que les pays d'Amérique latine ont été interrogés lors du projet RIFA. Il s'avère qu'il n'existe pas de différence sur les approches des deux continents. Mais dans chaque pays se trouvent les aspects d'un système d'accompagnement plus ou moins effectif pour les demandeurs d'emploi. Chaque approche a des effets positifs et peuvent être utiles ou suggérés aux autres partenaires.

La situation d'accompagnement de carrière et de placement dans les pays partenaires du RIFA est décrite dans le tableau suivant:

Cette description est fondée sur les réponses de chaque pays, lors de la première partie du questionnaire, au sujet de la situation d'accompagnement de carrière, en général.

	<b>Guatemala</b>	<b>Maroc</b>	<b>Côte d'Ivoire</b>	<b>Bénin</b>
<i>L'emploi des jeunes, est-il un problème dans votre pays ? Quels sont les problèmes rencontrés par les jeunes pour trouver du travail ?</i>	Comme dans les autres pays d'Amérique Latine, au Guatemala, le marché du travail ne peut intégrer l'effectif des jeunes. Principales Causes : 1. Le marché du travail ne croît pas à un rythme suffisant pour permettre aux jeunes d'obtenir un emploi convenablement rémunéré; 2. Il n'y a pas suffisamment d'opportunités pour former la main d'œuvre de manière compétitive et productive.	L'entrée sur le marché du travail est un réel problème pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>Les diplômés universitaires ne trouvent pas de travail (notamment les ingénieurs : Master)</li> </ul> Pour les techniciens, il est plus facile de trouver du travail <ul style="list-style-type: none"> <li>Les formations diplômantes ne correspondent pas aux demandes du marché du travail.</li> </ul>	L'emploi chez les jeunes demeure un grand problème. La plupart des programmes de formation ne correspondent pas aux besoins des entreprises.	L'emploi chez les jeunes représente une problématique, il est dû à un manque d'adaptation des programmes de formation aux besoins des entreprises. Le secteur du primaire et du secondaire sont peu développés, par contre ceux-ci créent emploi et prospérité Raisons pour lesquelles la recherche est difficile : <ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement insuffisant auprès des jeunes</li> <li>Niveau scolaire bas</li> <li>Aucune stratégie politique pour une intégration sur le marché du travail</li> <li>Aucune réaction au défi de la mondialisation</li> </ul>
<i>Existe-t-il un accompagnement institutionnel de carrière auprès de personnel qualifié ?</i>	La plupart des jeunes préfèrent poursuivre leurs études à l'université, mais ceci est limité et ne les prépare pas vraiment au monde du travail. S'ils ne poursuivent pas leurs études supérieures, une majorité est sous-employée ou travaille dans le secteur tertiaire. Un plan de carrière et la présence de conseillers qualifiés est inexistante.	Il existe depuis longtemps un accompagnement de carrière avec du personnel et des étudiants qualifiés. Chaque année, en début de formation, les centres organisent des journées de « portes ouvertes » pour informer les jeunes.	Il n'existe pas de structures d'accompagnement de carrière proposées par les institutions mais présentes par contre aux formations techniques. Malheureusement les conseillers n'évaluent pas les besoins des entreprises par rapport aux exigences pour l'emploi.	Au Bénin, l'on trouve un ministère pour l'intégration des jeunes. Il y a également des ONG et des institutions privées pour le placement des salariés qualifiés. À l'exception du placement il n'y a peu d'activités d'orientation professionnelle au sein des entreprises privées (ex. MAESK SEACAND).
<i>Y a-t-il un intérêt à avoir du personnel qualifié dans les entreprises ? Comment recrutent-ils leurs employés ?</i>	Les entreprises sont conscientes du bénéfice à employer des jeunes qualifiés, mais elles sont toujours hésitantes à recruter.	Les entreprises sont très en demande de personnel qualifié. L'artisanat trouve ses employés parmi les demandeurs	Les entreprises du secteur artisanal recrutent leurs employés de manière informelle, habituellement au sein de leur famille.	Les entreprises recherchent du personnel qualifié pour maintenir leurs qualités de production dans l'avenir. Les entreprises du secteur artisa-

	<p>Le recrutement se déroule dans la plupart des cas par les medias et les chaînes privées ou par recommandation personnelle.</p> <p>Quand les personnes arrivent sur le marché du travail, elles ont peu d'expérience. Pour cette raison, les institutions de formation privée offrent des remises à niveau technique et les universités des formations pour un personnel hautement qualifié.</p>	d'emploi « mobiles », les diplômés de centres de formation ainsi que les apprentis.		<p>nal trouvent leurs employés généralement parmi leurs anciens apprentis, parfois même les agences d'emploi ou par diffusion d'annonces dans les médias.</p>
<p><i>Existent-t-il des entreprises qui proposent un accompagnement de carrière? (ex : proposition de stages)</i></p>	<p>Il n'y a peu d'entreprises alliant expérience et coopération internationales et proposant un accompagnement de carrière. La plupart des entreprises n'y participent pas.</p>	<p>Il n'existe pas d'entreprises offrant un accompagnement personnel de carrière mais une participation de plusieurs commissions multidisciplinaires, siégeant au niveau de la région et développant de nouveaux profils professionnels, afin de réagir aux évolutions du marché du travail. Ceci aidera à la création de profils professionnels adaptés aux besoins des entreprises.</p>	<p>Les entreprises ne proposent aucun accompagnement de carrière. Depuis 2009, il existe pourtant une réforme légale afin de faire participer les entreprises et améliorer la situation.</p>	<p>Au niveau national, l'état n'a pas pris en compte les besoins des entreprises pour la formation professionnelle.</p> <p>Les stages sont plus nombreux au sein des formations techniques pour l'orientation professionnelle des jeunes</p> <p>Il n'existe pas d'institutions proposant d'accompagnement.</p>
<p><i>Existe-t-il en général des périodes d'accompagnement de carrière auprès de certains groupes ? (ex. Journée des femmes etc...)</i></p>	<p>Il y a des échanges organisés par les institutions publiques et les entreprises privées. Les entreprises recherchent notamment auprès des medias et des réseaux sociaux.</p> <p>Les premiers événements pour les jeunes ont été organisés lors du programme d'échange pour la Jeunesse.</p>	<p>Il n'existe pas d'événements pour les groupes concernés</p>	<p>Dans peu de cas, les étapes et plans de carrière ont été intégrée lors d'un programme d'études des Grandes Ecoles privées.</p>	<p>Généralement, les jeunes sans l'avis de leurs parents, décident de quitter l'école ou une institution. Il n'y a pas de plan de carrière.</p> <p>L'égalité des chances commence à être considérée depuis peu.</p> <p>Les femmes travaillent souvent dans les métiers de coiffure, de la restauration, la pâtisserie etc.</p>

<p><i>Existent-t-ils des entreprises spécialisées ou des services proposant un accompagnement de carrière ou de placement ?</i></p>	<p>Les institutions impliquées sont le Ministère du Travail, le Département de Promotion pour l'Emploi, les Chambres de Commerce, les organisations professionnelles ainsi que les agences privées de recrutement.</p>	<p>Oui, dans les grandes villes comme Casablanca ou Rabat il y a des consultants qui recherchent des salariés pour les grandes entreprises (ingénieurs, experts financiers, gestionnaires d'entreprises, marketing, etc.). Ces bureaux sont autorisés par les entreprises à réaliser leurs premiers tests.</p>	<p>Il existe des organisations publiques et privées pour l'orientation professionnelle, mais le secteur de l'Artisanat n'est pas concerné.</p>	<p>Il existe des œuvres telles que les <b>Sœurs Salésiennes, Swiss Contact, Don Bosco</b> etc. Ces structures ont fait leurs preuves avec des projets souvent financés par des partenaires étrangers proposant une orientation professionnelle pour les jeunes. Il n'existe pas d'autres institutions. Elles n'ont pas beaucoup d'expérience dans le domaine de l'orientation professionnelle. Le <b>CNAB</b> offre un placement dans le secteur artisanal. Un programme de l'<i>Université d'Abomey-Calavi</i> conseille ses diplômés dans leur orientation professionnelle. Malgré tout, le placement au Bénin reste problématique.</p>
---	--	--	--	---

Un autre aspect primordial est celui de comment intégrer le secteur tertiaire dans les programmes d'orientation professionnelle car dans la plupart des pays sondés, la majorité des personnes travaillent dans celui-ci. Les programmes publics pour une amélioration de l'accompagnement professionnel et les systèmes de formation se réfèrent en principe au secteur public et ne s'adressent pas vraiment à la population majoritaire concernée.

Dû à une population jeune dans la plupart des pays africains, les foules qui arrivent chaque année sur le marché du travail sont nombreuses : 200.000 au Bénin et 400.000 au Maroc.

Ces chiffres indiquent l'urgence du problème, la création d'un propre système d'orientation professionnelle, si le secteur tertiaire (nombreuses entreprises artisanales) est exclu de tout effort.

Au Bénin existe comparativement le système bien développé de l'EFTP (*Enseignement Technique et Formation Professionnelle*). Le pays a récemment réformé sa méthode de formation pour mettre en coordination l'enseignement technique et la formation professionnelle (EFTP) pour les besoins d'une main d'œuvre. Cette réforme développe la formation par la voie d'un apprentissage dual alternant apprentissage théorique et pratique.

Un certificat de qualification est acquis après 600 heures d'apprentissage dans un centre de formation comprenant une journée d'apprentissage et 5 jours de formation par semaine dans un atelier ou une entreprise artisanale pendant une période de 3 ans.

La réforme fournira 3000 CQP (certificat de qualification de travail) par an. Neuf domaines sont mis à disposition.<sup>4</sup> La réforme met en place le certificat de qualification de travail pour valoriser les compétences de l'artisanat. Ceci est une bonne initiative afin d'officialiser des cours certifiés et de remettre aux apprentis un certificat d'état reconnu. Les diplômés possèdent un avantage comparé aux candidats ne suivant pas ce programme car les entreprises peuvent s'assurer du niveau de compétences qu'ils attendent des diplômés. Le placement devient alors plus facile pour ces diplômés. Si la formalisation des cours de formation est accompagnée par un conseil de carrière et de placement, le programme pourra améliorer fortement la transition de l'apprentissage au travail.

Le Ministère Marocain de l'Education a récemment créé un Département d'Education pour répondre aux besoins des 2 à 3,5 millions de jeunes déscolarisés âgés de moins de 15 ans.

Ces institutions doivent intégrer plusieurs milliers de jeunes. Le nouveau département soutient également les programmes de lutte contre l'analphabétisme, en effet la moitié des travailleurs du secteur tertiaire n'a pas reçu d'éducation au delà du niveau secondaire.

Les chiffres obtenus démontrent que la plupart des jeunes demandeurs d'emploi ignorent l'existence service public ou privé.

Ceci concerne essentiellement les jeunes n'allant pas à l'université parce que certaines de ces institutions peuvent obtenir un programme d'orientation professionnelle. Cependant en dehors de ces institutions d'éducation supérieure, un tel programme n'existe pas.

En général, les jeunes ne savent pas où et comment trouver un bon poste, par les voies traditionnelles et locales comme la famille, les amis, le voisinage etc.

D'autre part, la majorité des jeunes demandeurs d'emploi qui a acquis une éducation supérieure pense que seuls les bons postes sont à pourvoir dans la fonction publique et par relationnel. Une orientation professionnelle et un système de placement intenses sont les seules voies de changement pour un équilibre du secteur public.

Beaucoup de demandeurs d'emplois possédant des qualifications et des connaissances ne répondent pas aux critères des futurs employeurs. Pour cette raison, l'orientation professionnelle doit se réaliser en collaboration directe avec les entreprises ou leurs représentants.

---

<sup>4</sup> Maçonnerie, électricité, plomberie, traitement de surface, assemblage et réparation de vélos, charpenterie, réfrigération et climatisation, action de semer, habillement et métiers de la coiffure

## **4. Analyse: points forts et faiblesses, recommandations et idées**

Ce chapitre décrit la seconde partie du questionnaire indiquant les points forts et les faiblesses des systèmes d'accompagnement de carrière dans les pays partenaires du RIFA.

### 4.1. Points forts et points faibles

Les partenaires du RIFA rencontrent certains points forts et des faiblesses dans leurs systèmes.

La Côte d'Ivoire peut être citée comme exemple parmi tous les autres pays : le système est décrit inadéquat en raison d'un taux de chômage élevé auprès des jeunes. Il y a un manque de connaissances de la part des entreprises. Au Bénin par contre, le secteur privé et son *taux élevé* d'intégration sont les points forts du système. Il y a une bonne capacité d'apprentissage, de grande qualité et également un grand nombre d'entreprises privées investissant dans la formation professionnelle, parce qu'intéressées à engager des employés qualifiés. Mais les jeunes ne possèdent aucune connaissance de la structure de formation professionnelle. De plus, il n'y a pas d'initiatives de l'état qui soient conformes à celles du privé. Des organismes d'entreprises comme le CNAB, accompagnant le processus de formation professionnelle, ne disposent pas de ressources financières et personnelles suffisantes ainsi que de l'équipement technique. L'accompagnement de carrière est inexistant dans les écoles. Notamment dans le secteur artisanal, le choix pour l'emploi est très souvent laissé aux parents au lieu des professeurs et les étudiants ne sont plus suffisamment motivés.

**Suggestion:** Plus d'initiatives publiques pour formaliser l'apprentissage et créer des diplômes reconnus par l'état améliorant les processus de placement, ainsi les entreprises pourront se baser sur le niveau des diplômés. Ces initiatives doivent être accompagnées par les services d'orientation et les agences d'emploi.

Alors que les pays africains essaient d'intégrer un système national pour l'orientation professionnelle, les pays d'Amérique latine le possèdent dorénavant et déjà d'une certaine manière.

Le Guatemala cite le programme INTECAP qui possède des standards de formation. Au Brésil, la force du système se trouve dans les différentes opportunités et les centres de formation pour la formation professionnelle ainsi que dans les nombreux programmes gratuits pour les jeunes. Le Brésil et le Guatemala n'identifient pas eux-mêmes les difficultés dans les domaines de l'accompagnement de carrière et de l'orientation professionnelle. Le Brésil voit une problématique dans l'attitude des jeunes, parce qu'ils recherchent des opportunités de revenus rapides et ne veulent pas attendre la fin de l'apprentissage. Au Guatemala le point faible se situe dans le niveau très bas de l'éducation qui représente un grand défi pour le développement d'une économie productive et en même temps pour l'intégration des personnes sur le marché du travail.

### 4.2 Le système idéal d'orientation professionnelle

Lors des projets du RIFA, les partenaires ont été questionnés sur leurs attentes d'un système idéal pour une orientation professionnelle et un accompagnement de carrière.

Les partenaires africains du RIFA voient de la même manière, les institutions publiques et privées comme responsables de l'accompagnement de carrière.

Alors que le Maroc se dirige plus vers les entreprises privées, au Bénin, le rôle des ministères du travail et de l'éducation est devenu essentiel à l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

Dans la démarche du Maroc, les institutions participant à un accompagnement *idéal* de carrière, devraient posséder des connaissances approfondies de la situation économique ainsi que des objectifs pour un développement des différents secteurs et considérer les besoins spécifiques des entreprises.

L'accompagnement de carrière doit établir une base solide afin de fournir aux entreprises les moyens humains.

Un conseiller en carrière professionnelle est généralement un ancien instructeur qui travaille dans les écoles ou les centres d'orientation professionnelle. L'instructeur possède des qualifications en éducation, sciences sociales, psychologie et aussi des connaissances économiques et techniques.

Le secteur économique à l'aide des associations devra coopérer étroitement pour s'assurer que les besoins des entreprises reflètent précisément ceux du programme.

**Suggestion:** Les associations d'entreprises et des chambres de commerces ont pour rôle de rappeler les besoins et expériences du secteur privé lors d'une discussion au sujet du programme de l'orientation professionnelle. Avant tout, ce sont les entreprises qui profiteront d'une meilleure adaptation des connaissances acquises à leurs besoins.

Pour les partenaires comme la Côte d'Ivoire, une orientation professionnelle et un conseil *idéal* de carrière repose sur une coopération entre les autorités publiques et les entreprises.

Il est important d'établir des standards d'éducation avec des contenus qui seront adaptés aux besoins du marché et qui prendront en considération les besoins des entreprises lors des procédés de formation. Les conseillers de carrière doivent être expérimentés et spécialisés dans leur domaine.

Le Bénin pays partenaire, souligne l'importance d'une bonne orientation professionnelle afin de reconnaître les talents des jeunes et les aider à adapter leurs talents sur le marché du travail. Les jeunes ont besoin d'une bonne orientation professionnelle avant d'arriver sur le marché du travail. Pendant la période d'orientation, il est essentiel que les jeunes soient accompagnés par une équipe spécialisée afin d'approfondir leurs connaissances. Les entreprises sont aussi responsables: elles doivent prévoir leurs besoins dans les différents postes et soutenir chaque salarié dans sa carrière lors d'un accompagnement régulier, qui est doit être considéré comme une étape de la vie professionnelle. D'un point de vue des entreprises il devrait y avoir un lien entre le marché du travail et la structure de formation professionnelle fondée sur les besoins *réels* des entreprises. Le financement, les ressources matérielles ainsi que le soutien technique et le conseil devraient être adaptés aux besoins. D'après le Bénin, les conseillers d'orientation professionnelle devraient posséder des compétences sociales mais aussi des connaissances en psychologie. Ils devraient compléter un cours d'orientation professionnelle, mais il n'existe pas actuellement de tel cours dans les pays interrogés. Avec l'aide d'associations d'entreprises, de tels cours pourraient être créés. Les grandes entreprises auraient leurs propres conseillers proposant régulièrement des conseils lors des futures étapes de carrière

**Suggestion:** Une petite formation pour les conseillers devrait être développée par les associations d'entreprises afin d'assurer une qualité de conseil. Les groupes concernés par un tel cours seraient les professeurs, le personnel des ressources humaines ou le personnel des associations des entreprises.

Le Brésil reconnaît chaque institution s'orientant vers les besoins des entreprises afin de concilier formation professionnelle des jeunes auprès des institutions offrant une orientation professionnelle adéquate. D'après le point de vue du Brésil, l'objectif de l'orientation professionnelle devrait être: l'analyse de la personnalité, du profil, des centres intérêts et des talents de chaque individu afin de déterminer un plan idéal de carrière. Seules les informations disponibles pour une arrivée sur le marché du travail ne sont pas suffisantes. Les jeunes devraient être mieux préparés afin de poursuivre leur plan de carrière; pour cela un changement des mentalités doit être envisagé. Les pays partenaires tels le Brésil considèrent les cours d'orientation comme une bonne méthode pour les jeunes afin d'évaluer leurs talents au cours des dernières années d'école. De plus, une bonne orientation professionnelle contient une information spécifique sur les domaines d'activité et celle-ci est adaptée aux besoins des entreprises. Elle est chargée de trouver à chaque jeune l'apprentissage approprié à son profil.

Pour le Guatemala, l'orientation professionnelle idéale ne doit pas tenir en compte de la situation entre l'offre et la demande lors de l'embauche mais porter l'accent sur la gestion et l'innovation des projets. Il n'existe pas au Guatemala de système officiel d'orientation professionnelle mais nombreux partenaires sociaux réalisent l'importance de ce sujet.

Un conseil d'orientation professionnelle devrait être capable d'évaluer les nombreuses compétences des jeunes (ex : compétences techniques ou sociales.) Il est nécessaire de la présence d'un réseau de coopération entre les conseillers, représentants d'entreprises et les chambres de commerce pour recueillir l'information sur les besoins des entreprises, la situation actuelle du marché et les compétences exigés. Comme facteur essentiel, le Guatemala inclut la nécessité de certificats aux normes permettant une évaluation par les entreprises.

#### 4.3. Le secteur artisanal

Dans le secteur artisanal, le coût d'investissement est bas et il n'est pas utile de posséder de grandes machines, beaucoup de postes sont à pourvoir au niveau local, c'est pourquoi qu'il est crucial de *créer des postes* pour l'intégration des jeunes. Il est *vrai toutefois* qu'il existe un fort taux d'intégration dans les secteurs du commerce, de l'industrie et de l'agriculture. Par conséquent, les jeunes devront être amenés aux opportunités dans le secteur artisanal lors des ateliers spécialisés présents dans les écoles. Cette stratégie pourrait *réduire remarquablement* le chômage. Ces initiatives ont déjà été mises en place au Maroc, où il existe un secteur artisanal très vaste.

En Côte d'Ivoire, l'artisanat emploie un grand nombre de personnes, mais la plupart d'entre d'elles ont abandonné l'école ou ne possèdent aucune formation. Il est vivement recommandé de créer des centres de formation offrant des programmes *fondés* sur le savoir théorique et pratique, d'y inclure un plan d'orientation professionnelle. La participation des entreprises est fortement recommandée pour l'intégration des jeunes à la fin de leur formation professionnelle.

Au Bénin, l'artisanat est plus apprécié par les jeunes, car ces postes offrent plus de sécurité que l'école ou l'université. Pour le *conseiller local de carrière*, il est plus facile d'intégrer les artisans ou commerçants que les diplômés universitaires. Le Bénin recommande d'améliorer dans ces secteurs l'accès à des certificats reconnus qui seront établis par les entreprises et rendus officiels par l'état.

## **5. Meilleure mise en pratique: L'Allemagne et le Brésil**

### 5.1. L'Allemagne – bien représentée - un système fortement spécialisé

L'Allemagne avec son système d'apprentissage bien structuré intègre relativement avec succès les jeunes sur le marché du travail et connaît également *un système bien développé* d'orientation professionnelle et de placement.<sup>5</sup>

Actuellement, l'Allemagne ne souffre pas trop du chômage chez les jeunes. Au contraire, l'économie du pays rencontre une pénurie de jeunes travailleurs qualifiés, *ce qui rend plus difficile à trouver du personnel qualifié pour les entreprises*. Malgré un changement démographique (chute du taux de naissances et allongement de l'espérance de vie), cette situation reflète également des failles dans la structure allemande dans la transition école - emploi. En Allemagne, 84% des personnes possèdent une formation professionnelle, beaucoup de jeunes terminent l'école avec des compétences que l'industrie ne juge pas comme suffisantes pour certains postes, et celle-ci exige de plus en plus de connaissances complexes.<sup>6</sup> Demeure donc également un défi pour l'Allemagne à satisfaire l'offre et la demande en personnel qualifié.

---

<sup>5</sup> Ce chapitre comporte les contributions du Prof. Dr. Kurt Czerwenka, professeur à l'Institut des Sciences de l'éducation à l'université Leuphana Lüneburg (Allemagne). Le Prof. Czerwenka a effectué des recherches intensives concernant ce sujet. Il a répondu à notre questionnaire.

<sup>6</sup> Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland: Strukturen und Angebote, <http://www.forum-beratung.de>, juin 2013, en allemand.



En Allemagne, l'orientation professionnelle commence généralement tôt. Chaque école ou institution qui propose une éducation générale exigée par l'Etat, doit inclure une orientation professionnelle dans leur programme scolaire de fin d'année. Il existe des programmes de l'agence publique pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) en coopération avec les écoles permettant aux élèves en dernière année d'études d'exercer pendant quelques jours certains métiers de l'artisanat et de leur faire découvrir leurs talents et centres d'intérêt. Les jeunes peuvent ainsi visiter les différents ateliers des entreprises et s'exercer à divers métiers de l'artisanat. Les entreprises ainsi que les jeunes gagneront ainsi du temps parce que les besoins et les intérêts auront été de cette manière identifiés plus rapidement. Les professeurs et experts d'agences d'emploi spécialisées dans le secteur public rendront visite aux écoles et proposeront leurs services. Le passage de l'école à la vie active sera plus facile grâce aux experts qui soutiennent et conseillent les élèves. Ils possèdent généralement de bons contacts dans les réseaux d'entreprises locales et peuvent aussi organiser des stages ou visites d'entreprises.

Les classes visitent souvent les entreprises locales qui coopèrent volontairement car elles sont conscientes de leurs besoins en personnel qualifié. Dans tous les « Länder » d'Allemagne, des équipes de travail « école –entreprise<sup>7</sup> » ont été créées. Dans ces ateliers, les entreprises locales et les représentants coopèrent étroitement et organisent des activités pour permettre aux étudiants d'être en contact avec les entreprises. Dans certains « Länder », les élèves sont obligés d'effectuer un stage avec une entreprise locale du secteur de leur choix. Il existe des programmes pour les groupes défavorisés comme par exemple les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage ou des handicaps.

**Suggestion:** Il est recommandé d'orienter les élèves lors de leurs dernières années scolaires grâce à des programmes d'orientation professionnelle et un premier contact auprès des différents métiers de l'artisanat. Ceci fera gagner du temps aux jeunes ainsi qu'aux entreprises afin de satisfaire leurs demandes avec les offres potentielles. Ce type de programme pourra être intégré par loi fédérale dans les programmes scolaires existant des écoles et autres établissements d'éducation.

En effet, les artisans ont toujours connu une bonne réputation en Allemagne et les associations ont toujours témoigné de leur profession avec fierté. Devenir artisan qualifié ne représente pas un fardeau pour un(e) jeune allemand(e), tel qu'il est souvent ressenti dans les pays africains ou asiatiques, où le travail manuel est généralement considéré avec peu d'intérêt.

Une autre structure et unique en Allemagne est le vaste système de soutien qui facilite l'intégration dans le monde du travail des différents groupes d'individus sans emploi. Le système social allemand a créé un grand nombre d'institutions, d'agences et de réseaux qui facilite l'intégration des personnes sans emploi ou sous-employées sur le marché du travail. Ceci inclut l'orientation, la formation continue et le placement.

Il y a des personnes sans emploi, sans formation ou défavorisées, les immigrés ou les personnes qui sont exclues du marché du travail pour de nombreuses raisons. En Allemagne, l'état investit un *montant conséquent* du budget social pour le reclassement professionnel de ces personnes. Habituellement, l'agence nationale pour l'emploi mandate des organisations non gouvernementales pour enseigner et orienter ces personnes dans le cadre de programmes spéciaux appropriés. La nécessité financière de ces efforts par recettes fiscales est évidente. L'exclusion de certains groupes sociaux se poursuit et n'a pas uniquement des effets négatifs sur l'économie.

L'agence nationale allemande pour l'emploi possède une base de données d'un système d'information professionnelle et de placement qui met en relation les personnes cherchant un travail avec les futurs employeurs ou bien des programmes de formation continue qui sont pour la plupart financés par l'état. Le système n'offre pas seulement une information sur les postes à pourvoir, mais aide également à déposer des candidatures et soutient les entreprises à engager les personnes défavorisées. Les agences de recrutement ou les cabinets privés de conseils existent, mais ne jouent pas un rôle important en Allemagne.

---

<sup>7</sup> German: Arbeitskreis Schule - Wirtschaft

**Suggestion:** Dans les pays en voie de développement, il y a beaucoup de personnes sans emploi ou sous-employées, en tant qu'acteurs, et leurs potentiels demeurent inconnus sur le marché du travail. Les politiques devraient développer des stratégies et prendre des mesures pour mettre à profit leurs potentiels et les intégrer par des services de qualification, d'intégration et de placement.

Généralement, le système allemand pour l'orientation professionnelle et le placement est jugé efficace (combien de personnes ont elles été intégrées au marché du travail?) et contient de nombreux programmes spécifiques pour les différents groupes concernés.

### *5.2. Le Brésil – accompagnement de carrière comme part de stratégie de développement social*

Le Brésil, à bien des points de vue, possède un système qui fonctionne bien parmi les pays du RIFA. Il n'est pas aussi complexe que le système en Allemagne, mais le système brésilien mérite d'être exploité par les pays concernés du RIFA, en Afrique, ils pourront en tirer des conclusions sur quelques aspects.

Le gouvernement brésilien, notamment depuis la présidence de Lula da Silva (2002 à 2011), a beaucoup investi dans le développement du domaine social auprès de la société. Le développement social qui a eu lieu au même moment a démontré que le développement des services sociaux avait eu des effets positifs sur l'économie comme par exemple l'augmentation du pouvoir d'achat. De plus en plus de personnes ont les moyens de poursuivre des études ou des formations et peuvent ainsi offrir leurs connaissances aux entreprises.

Ces observations sont directement extraites des sujets de placement et d'orientation professionnelle. La réduction du chômage des jeunes au Brésil est passée de 18% à 14% au cours des années 2009 à 2011 et a été financée par les engagements d'amélioration du gouvernement. Celui-ci étant engagé dans une orientation professionnelle et de placement.<sup>8</sup> Il existe à présent de nombreuses institutions publiques et privées, des bureaux de conseils proposant aux jeunes des informations sur les plans de carrière et de développement professionnel. L'un des programmes à mentionner est PRONATEC<sup>9</sup>, qui relie les systèmes d'information aux offres de cours pour des formations professionnelles et techniques destinés aux jeunes.

Concernant les associations d'entreprises et les employeurs, il existe des engagements mettant en relation les écoles, les centres de formation et les entreprises. Les associations d'employeurs ont créé leurs propres agences pour intensifier les synergies entre les groupes d'intérêt et améliorer la qualité du travail. Non seulement en ce qui concerne les qualifications techniques, mais également afin de pouvoir adapter l'offre et la demande. L'agence développe des programmes et des stratégies selon les profils exigés par l'industrie. Au Brésil, les centres de formation publics et privés demandent de plus en plus à leurs apprentis de faire des stages dans les entreprises locales, qui souvent signent des contrats spéciaux avec les centres de formation. Ceci est un autre moyen pour les jeunes d'avoir un premier contact avec le monde du travail avant d'intégrer la vie active. De plus, les grandes entreprises ou les centres de formation organisent des réunions dans les écoles pour orienter les élèves sur les opportunités dans certains métiers.<sup>10</sup>

Il y a de nombreux engagements du secteur public et privé pour rendre le placement plus effectif. Un outil nommé SINE – Système national d'emploi, il s'agit d'une agence publique avec pour but de rendre la recherche d'emploi moins longue et moins chère. Au même moment, l'équilibre entre la *l'offre et demande* des qualifications s'améliore.

Notamment pour les jeunes, la plupart de ces programmes sont gratuits. Ce sont des programmes publics ou bien sont remboursés par les agences publiques.

---

<sup>8</sup> Source: Brazilian Federation of Business Associations CACB (partenaires RIFA)

<sup>9</sup> Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

<sup>10</sup> The Nucleus ScholarEmpresario à Joinville est une association qui organise chaque année "l'atelier des métiers" qui présente élèves et entreprises.

Le problème au Brésil reste le besoin pour les jeunes à contribuer aux revenus de leur famille le plus tôt possible. Certains jeunes sont difficiles à convaincre sur les avantages d'une formation professionnelle reconnue, car ces cours prennent du temps et que ces personnes demeurent sans revenu.

Une solution serait celle d'offrir des cours rémunérés aux personnes y participant. Lors d'une formation par alternance comme elle existe déjà dans beaucoup de pays européens, les entreprises contribuent au paiement du coût de la vie des étudiants. Ceci garantit un engagement et la persévérance des personnes en formation.

L'an prochain, le défi brésilien aura pour mission l'amélioration des processus, alliant intérêts et connaissances des jeunes ainsi que qualifications et talents aux besoins de l'entreprise. Il est nécessaire d'ajouter plus de participation dans le secteur industriel pour une orientation professionnelle réussie. En effet, ceci reflète les besoins des entreprises essayant de guider les jeunes à intégrer le marché du travail avec succès.

D'autre part, les agences publiques pour l'orientation professionnelle et l'emploi tiennent une place importante dans ce processus entre les personnes cherchant un travail et les industries ayant besoin de personnel qualifié.

## **6. Résumé – Cheminement de carrière - un point essentiel pour le développement économique et social**

Les standards d'accompagnement de carrière et de système de placement ne sont pas opposés en Afrique et Amérique Latine, mais plutôt différents pour chaque continent.

Cependant le Brésil et le Bénin ont déjà développé certaines structures et de nombreux groupes d'intérêt. Ils voient l'importance de ce type de système, dans la plupart des autres pays, il est difficile de trouver des institutions spécialisées pour résoudre les problèmes résultant d'un manque d'orientation et de placement. Seulement peu de groupes d'intérêt au Maroc, au Bénin, en Côte d'Ivoire et en Amérique Centrale s'engagent à établir un tel système. Après avoir examiné les résultats de cette étude, il est évident que le plan de carrière, l'orientation professionnelle et le système de placement peuvent avoir une telle importance en abordant des sujets qui concernent de nombreux pays en voie de développement en Afrique et Amérique Latine : un chômage élevé chez les jeunes des difficultés socio-économiques, un manque de main d'œuvre spécialisée et une pression constante d'un effectif croissant des jeunes intégrant le marché du travail, chaque année. Il est évident que pour les groupes concernés, parmi les pays interrogés, qu'ils soient publics ou privés, ces points soient notés sur l'agenda. Il serait impossible dans l'avenir de continuer à ignorer l'orientation professionnelle et le placement sans mettre l'accent sur les problèmes socio-économiques des pays en voie de développement.

Un accompagnement de carrière et un placement effectif ne représente pas seulement une aide pour les entreprises à trouver du personnel qualifié. Il n'aide pas seulement les personnes à apporter leurs talents et connaissances mais il facilite la transition école-emploi pour de meilleurs résultats. Il contribue également à la diminution de problèmes sociaux et fournit aux personnes de meilleures opportunités. Il intègre les nombreux jeunes demandeurs d'emploi au marché du travail.

L'accompagnement de carrière est un élément essentiel à l'apprentissage de vie et un fait important à l'intégration de la vie politique au marché du travail. Comme les modèles de l'Allemagne et du Brésil l'indiquent, un système officiel, intégrant plusieurs groupes d'intérêt (les gouvernements, les jeunes, la main d'œuvre, les syndicats, les enseignants, les associations d'entreprises et les entreprises elles-mêmes) qui peut être effectif et avoir des effets positifs immédiats sur la société et la performance économique. Il peut conduire à une augmentation des revenus, à réduire la pauvreté et à une croissance de l'économie. L'OIT cite dans son document sur l'accompagnement de carrière: "Les pays avec un revenu faible ou moyen reconnaissent également que le développement des ressources hu-

maines est une partie constituante importante au développement économique national et le moteur pour une cohérence sociale.”<sup>11</sup>

Un bon plan de carrière n'est pas fondé uniquement sur l'aide extérieure, car les valeurs culturelles et sociales qui influencent les décisions des personnes pour choisir leur plan de carrière doivent être considérées. Beaucoup de personnes possèdent une éducation scolaire faible quand elles arrivent sur le marché du travail. Une orientation professionnelle solide ne devrait pas se baser uniquement sur les débuts d'une profession mais également aider au développement personnel, offrir du soutien et un conseil à vie si tous les groupes d'intérêt sont impliqués.

Les associations des entreprises ainsi que les chambres de commerce et d'industrie, la chambre des métiers jouent un grand rôle car ce sont des organisations importantes par l'action de mobiliser leurs membres et également leur influence sur la vie politique.

Les membres isolés telle la main d'œuvre ne possèdent pas ce pouvoir de mobilisation. Cependant la vie politique n'a pas connaissance de ces besoins de développement socio-économique. Lors de cette enquête, nous avons eu la chance extraordinaire de réunir différents groupes d'intérêts et organisations d'entreprises de différents pays des trois continents pour discuter et partager leurs avis sur l'importance de l'orientation professionnelle et des services de placement. Nous espérons que par les résultats de cette étude, les décideurs économiques et politiques auront une meilleure vision du sujet et également sur le pourquoi et comment de cette analyse.

---

<sup>11</sup> Elle Hansen (ILO) 2006 : Career Guidance, A Resource Handbook for low and middle income countries, [http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/career\\_guidance.pdf](http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/career_guidance.pdf), page 5.

## Références:

- Ned Van Steenwyk: Trade Certification and Job Placement Program in Honduras: A Pilot Project, <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED339792>
- OCDE / Communautés Européennes 2004: L'orientation professionnelles, Guide pratique pour les décideurs
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland: Strukturen und Angebote, [http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene\\_Veroeffentlichungen](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen)
- Elle Hansen (ILO) 2006 : Career Guidance, A Resource Handbook for low and middle income countries, [http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/career\\_guidance.pdf](http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/career_guidance.pdf)
- Benin 2008 African Economic Outlook <http://www.oecd.org/dev/europemiddleeastandafrika/40573945.pdf>
- Benin 2012 African Economic Outlook <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Benin%20Full%20PDF%20Country%20Note.pdf>
- Länderreport ELFENBEINKÜSTE 2012 WKÖ <http://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-elfenbeinkueste.pdf>
- Côte d'Ivoire 2012 African Economic Outlook <http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/PDF/C%20C3%B4te%20d%27Ivoire%20Full%20PDF%20Country%20Note.pdf>
- *Labor Market Policies and Unemployment in Morocco* 2003 World Bank [http://edoc.bibliothek.uni-halle.de/servlets/MCRFileNodeServlet/HALCoRe\\_derivate\\_00005488/WB\\_wps3091.pdf](http://edoc.bibliothek.uni-halle.de/servlets/MCRFileNodeServlet/HALCoRe_derivate_00005488/WB_wps3091.pdf)
- *Trade and Job Reallocation: Evidence for Morocco* 2009 Bottini & Gasiorok <http://www.biblio.liuc.it/liucpap/pdf/224.pdf>
- *Morocco* 2011 Governing Council <http://www.ifad.org/events/gc/34/nen/factsheet/morocco.pdf>
- *Labour Market Policies and Institutions: a Synthesis Report. The cases of Algeria, Jordan, Morocco, Syria and Turkey.* 2010 Mariangels Fortuny & Jalal Al Hussein [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_161400.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_161400.pdf)
- The impact of the financial and economic crisis on ten African economies and labour markets in 2008-2010. Findings from the ILO/World Bank policy inventor. 2011 Catherine Saget & Jean-François Yao [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_166606.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_166606.pdf)
- *Expenditure Composition and Economic Development in Benin.* 2010 Pani & El Harrak <http://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2010/afr1002.pdf>
- *Vocational education and training in Morocco and its relevance to the labour market.* 2002 European Training Foundation [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/EE1B97D83FEEC240C125700D003F980D/\\$File/MED\\_VET\\_Morocco\\_02\\_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/EE1B97D83FEEC240C125700D003F980D/$File/MED_VET_Morocco_02_EN.pdf)

- *Vocational Training and the Informal Economy* 2009 Armand Rioust de Largentaye <http://www.oecd.org/development/povertyreduction/43280323.pdf>
- *OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland* 2002 ibv [http://doku.iab.de/ibv/2002/ibv3802\\_2677.pdf](http://doku.iab.de/ibv/2002/ibv3802_2677.pdf)
- British Council <http://www.britishcouncil.org/learning-skills-for-employability-moroccan-country-overview-vet.htm>
- World Bank <http://www.worldbank.org/en/news/2012/08/27/in-cote-d-ivoire-the-government-and-private-companies-are-partnering-to-create-jobs-for-young-men-and-women>
- African Economic Outlook [http://www.africaneconomicoutlook.org/en/in-depth/youth\\_employment/education-skills-mismatch/](http://www.africaneconomicoutlook.org/en/in-depth/youth_employment/education-skills-mismatch/)
- Bibb [http://www.good-practice.de/infoangebote\\_beitrag2276.php](http://www.good-practice.de/infoangebote_beitrag2276.php)
- Bibb <http://www.bibb.de/de/23734.htm>
- Agentur für Arbeit <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Publikation/pdf/Rahmenbedingungen-Schule-Berufsberatung.pdf>