

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DANS L'ECONOMIE INFORMELLE EN AFRIQUE



INTRODUCTION

En Afrique, les jeunes représentent une part croissante de la population et les économies ont d'autant plus de mal à absorber leur afflux sur le marché du travail qu'ils n'ont que de faibles niveaux de qualification à proposer. Les systèmes d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP), qui constituent une partie importante de la réponse potentielle à cette demande, rencontrent des limites aussi bien en termes d'adéquation de la formation à la demande des milieux professionnels qu'en termes de capacité d'accueil. Dans la réalité, la formation post-primaire passe essentiellement par l'apprentissage d'un métier au sein de petites et très petites entreprises selon un mode d'apprentissage dit « traditionnel ». Cependant, les apprentis ont rarement l'occasion de pouvoir être orientés dans le choix du métier qu'ils veulent apprendre. Enfin, dans bien des cas, un cercle vicieux persiste, celui qui considère que les formations professionnelles ne sont envisagées que comme un pis-aller ou comme « l'école de la dernière chance » et donc proposées presque exclusivement aux élèves en difficulté ou en échec scolaire.

DEFINITION DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'orientation professionnelle est une activité qui consiste à proposer à une personne en âge de scolarité, et même aux adultes en quête de reconversion, les différents métiers et filières dans lesquels elle pourrait se former et s'insérer, et ce, en fonction de ses intérêts, de ses aptitudes, de son parcours scolaire antérieur et de sa personnalité.

COMPRENDRE LES PHASES DU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL D'UN INDIVIDU

Comprendre les phases du développement d'un individu est un préalable à toute action d'orientation professionnelle. Le développement de l'identité vocationnelle d'un individu commence dès l'enfance, aux premiers contacts avec l'environnement d'apprentissage immédiat, de familiarisation et de socialisation (famille, école, lieu de culte, jeux collectifs, etc.). Ce processus est véritablement amorcé à travers le parcours scolaire, et cela, dans une perspective de progressivité et de continuité. Selon la théorie de Bandura¹, relative au développement éducationnel de l'individu, on distingue trois (3) phases de questionnement que le candidat à la formation doit franchir avant de choisir une carrière professionnelle.

Phases / Progression		Questions ?
1	Développement identitaire	→ Qui suis-je, quels sont mes valeurs, mes forces, mes intérêts ?
2	Exploration et information	→ Quelles sont mes possibilités de formation et de carrière ?
3	Décision	→ Quel est mon choix ?

Cette démarche porte le candidat à la formation à se questionner sur son cheminement, ce qui lui permettra d'examiner les différentes possibilités qui s'offrent à lui via des tests psychotechniques multiples et ainsi de

¹Albert Bandura (né le 4 décembre 1925), [psychologue canadien](#) connu pour sa [théorie de l'apprentissage social](#) et son concept d'« [auto-efficacité](#) ». Ses travaux s'adressent aux acteurs de l'éducation sur les adolescents, leur sentiment d'efficacité et leur orientation professionnelle.

se fixer éventuellement des buts de formation et de carrière en lien avec ses motivations, aptitudes et intérêts.

Bandura propose des activités « orientantes » qui tiennent compte des phases de développement vocationnel et de la situation du candidat à la formation.

	<i>Phases</i>		<i>Thèmes</i>
0	L'exploration	➔	Sensibilisation à la connaissance de soi ; exploration des métiers et professions
1	La cristallisation	➔	Mise en relation des intérêts personnels et du choix professionnel
2	La spécification	➔	Considération d'une ou de deux professions de façon plus sérieuse
3	La réalisation	➔	Élaboration de son plan d'action pour confirmer son choix

OUTILS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Choisir un métier est une étape importante dans une vie. Pour aider les candidats dans leur choix et leur permettre de trouver un métier dans lequel ils pourront s'épanouir et développer leurs compétences, les outils d'orientation professionnelle sont nombreux. S'informer, essayer, être conseillé : voici ce qui est usuellement proposé par les organismes d'orientation professionnelle et de formation.

Quatre outils clef peuvent être utilisés pour orienter ou réorienter professionnellement.

1- Les essais métiers

Pour bien choisir, l'idéal est encore d'essayer soi-même. Un essai métier dans un Centre de formation est une bonne façon de vérifier si le choix du métier est le bon. Par la mise en pratique en atelier, les candidats s'essaient, par exemple, à 3 métiers différents pendant 5 jours, puis approfondissent 1 des 3 métiers durant 5 jours supplémentaires.

2- Les stages métiers

Les stages métiers ont pour objectif la découverte de 3 métiers d'un même secteur professionnel par la mise en pratique dans les ateliers des Centres de formation. Par exemple, les candidats s'essaient à 3 métiers différents pendant 3 à 4 jours.

3- La « carte itinéraire métiers »

La « carte itinéraire métiers » est un document qui liste des entreprises actives sur une zone géographique déterminée. Ces entreprises labellisées "Entreprise itinéraire métiers" sont volontaires pour faire découvrir leur métier à des candidats qui souhaitent s'informer sur une profession.

4- L'entretien avec un conseiller en orientation

Le rôle d'un conseiller en orientation est d'aider les candidats à opérer un choix d'orientation professionnelle, au travers d'un entretien individuel ou collectif (avec d'autres candidats) et/ou de tests d'orientation. En fonction des affinités de la personne, de son parcours personnel et scolaire, de son projet de vie, de ses attentes, de ses atouts et capacités, le conseiller en orientation veille à dispenser les meilleurs conseils pour le soutenir dans un moment clé de sa vie.

EXEMPLE DE TEST D'ORIENTATION

Les tests d'orientation sont nombreux mais, ici, nous n'en examinerons qu'un seul, simple et efficace : le modèle de détermination des profils professionnels selon la typologie de HOLLAND².

Ce test d'orientation comprend deux questionnaires.

Le premier questionnaire concerne la « connaissance de soi sous l'aspect des intérêts ». Ce court questionnaire d'une page est un outil de réflexion qui a pour but d'aider la personne en situation d'apprentissage à mieux se connaître.

Le second questionnaire adresse la question de la « connaissance de soi sous l'aspect des qualités personnelles ».

Les résultats des deux questionnaires sont compilés dans un tableau, intitulé le RIASEC3, acronyme formé à partir des premières lettres des mots suivants : Réaliste (R), Investigateur (I), Artistique (A), Social (S), Entrepreneant (E) et Conventionnel (C).

Ensuite, la personne additionne les résultats des deux sections et inscrit le résultat dans l'espace approprié.

Enfin, elle détermine les trois (3) types les plus dominants et souligne les mots qui la décrivent le mieux.

CONCLUSIONS

De nombreux outils d'orientation professionnelle sont disponibles pour orienter ou réorienter professionnellement les jeunes et les moins jeunes : les essais métiers, les stages métiers, les cartes itinéraire métiers, les entretiens avec un conseiller en orientation, sans compter les tests d'orientation. Cependant, force est de constater qu'en Afrique, notamment, ces outils ne sont pas fréquemment utilisés. Même si l'on a repéré des bonnes pratiques ailleurs, il n'est pas de mise de les transposer purement et simplement : des adaptations significatives devront être apportées en fonction du contexte socio-économique et culturel local.

REFERENCES

- [Guide d'orientation professionnelle et de Placement, Programme d'Orientation, de Formation et d'Insertion Professionnelles \(POFIP\), Haïti, septembre 2013](http://bsefp-infp-apefe.weebly.com/documents-produits.html) <http://bsefp-infp-apefe.weebly.com/documents-produits.html>

- [Conseil de l'Education et de la Formation, L'orientation des adultes et des jeunes dans le cadre de l'insertion et de la formation professionnelle, Vers une structure d'appui aux professionnels de l'orientation, Communauté française de Belgique, 2007](http://www.cef.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/cef/upload/cef_super_editor/cef_editor/Avis/CEF_Avis_097_DI.pdf&hash=e4c6d7d0a831b7ce15e9a353f04e85eb966306eb)

http://www.cef.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/cef/upload/cef_super_editor/cef_editor/Avis/CEF_Avis_097_DI.pdf&hash=e4c6d7d0a831b7ce15e9a353f04e85eb966306eb

IESF TEAM SUGGESTED RESOURCES

- <http://www.ifapme.be/formations-a-un-metier/de-l-aide-pour-choisir-un-metier.html>

- <http://www.test-emploi.com/test-orientation.html>

- <http://www.orientation.qc.ca/>

- <http://orientationpourtous.blogspot.com/2012/04/bonjour-vous-je-vous-presente.html>

² John L. Holland (né le 21 octobre 1919) est le psychologue américain qui inventa le code Holland aussi nommé code RIASEC.

³ Selon Holland, la majorité des personnes peuvent être regroupées en fonction de leur degré de ressemblance avec les six (6) types de personnalité suivants : réaliste (R), investigateur (I), artistique (A), social (S), entrepreneant (E) et conventionnel (C).

CONTACTS

[Eric HUBY](#)

ehuby@yahoo.com

Les opinions et les recommandations contenues dans la présente Thematic Brief n'engagent que l'auteur (les auteurs) et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne