



Nouvelles

De l'Association Internationale d'Orientation Scolaire et Professionnelle

N° 46

Juin 2003

Décentralisation et autonomie des régions : orientation en Espagne

Une importante conférence aura lieu à la Corogne en Espagne en septembre 2004. Cet article donne en apéritif (les fameux tapas), une introduction à l'orientation en Espagne, avec son histoire troublée et son remarquable héritage. Béatrice Malik (bmalik@edu.uned.es), Madrid, nous raconte :

L'orientation en Espagne est sous la tutelle des régions autonomes, toutes ayant la pleine responsabilité du système éducatif et de son administration. L'état a transféré l'éducation au niveau régional progressivement depuis les années 80. Parallèlement, un transfert du secteur de l'emploi est en cours.

Dans le système éducatif espagnol, les services d'orientation ont été créés par la loi en 1990. Depuis l'année 2000, cependant, le système éducatif a été transféré aux régions autonomes et l'organisation de l'orientation est adaptée aux besoins. Les services d'orientation sont organisés sur trois niveaux :

- Le système des tuteurs, à l'intérieur de la classe. Tous les enseignants ont des fonctions d'orientation, avec l'aide de services extérieurs et/ou du département d'orientation..
- Le département d'orientation, à l'intérieur de l'école. Il fait vivre l'équipe et coordonne les activités d'orientation, principalement dans les écoles secondaires.
- Les services extérieurs d'orientation, principalement à l'école primaire (et secondaire dans certains cas), situés dans un secteur ou une commune. Il existe différents services en fonction des besoins (services spécifiques pour les handicapés par exemple).

Tous les élèves ont le droit de bénéficier de l'orientation bien que l'absence de moyens fait que dans la pratique tout le monde n'ait pas accès à l'orientation.

L'organisation est la même dans la plupart des régions malgré des différences. En Galice par exemple, les départements d'orientation ont été créés en 1998 dans l'école primaire alors qu'ils existaient seulement dans l'école secondaire

dans d'autres régions. La Catalogne au contraire, n'a pas institué de tels départements par la loi et la seule réglementation qui existe concerne les professeurs conseillers (professeur du second degré avec une spécialisation en pédagogie ou psychologie). Les noms et les fonctions des services externes varient considérablement bien que leurs pratiques soient en réalité assez proches.

La loi actuelle sur l'éducation ne préconise pas explicitement l'orientation. Les références à l'orientation sont vagues et ambiguës, parfois même définissant l'évaluation comme une fonction principale de l'orientation. Les professionnels de l'orientation se sentent complètement ignorés par cette loi et il n'est pas évident que les choses s'améliorent dans son application.

La réforme actuelle de l'éducation augmente les différences, par exemple, en recommandant une orientation précoce au collège (contrairement au modèle précédent), et demandant à l'orientation de jouer un rôle dans cette façon de guider les jeunes.

Dans l'enseignement supérieur, les services d'orientation varient considérablement, portant des noms différents et délivrant des services variés. Ils ne dépendent pas d'une réglementation officielle au niveau national ou régional. Les centres d'orientation et les organismes de conseil dans le supérieur ont une grande autonomie, définissant leurs objectifs et en ayant la possibilité de choisir les membres de leurs équipes. Ils dépendent de l'Université elle-même avec parfois la collaboration d'organismes externes.

Leurs activités sont principalement centrées sur l'aide aux études, l'orientation et le placement. Dans de nombreux cas ils donnent des informations sur les cursus et les petits boulots.

Des universités proposent également des entretiens d'orientation.

L'orientation professionnelle dans la formation professionnelle et en dehors du système éducatif est proposée par un grand nombre d'institutions, publiques ou privées. Les services d'orientation professionnelle (principalement centrés sur le placement), rattachés à l'INEM (Institut national du travail) ont été transférés progressivement aux régions autonomes. L'orientation et le placement sont proposés en collaboration avec d'autres organismes. Ainsi, les activités de placement sont gérées à la fois par l'INEM ou des organismes similaires dans les régions et par des institutions sur une base contractuelle, des municipalités, des syndicats, des chambres de commerce, des associations, etc.

Des agréments identiques existent avec des municipalités et d'autres institutions pour proposer « les Services Intégrés pour l'Emploi » (SIPE - *Servicios Integrados para el empleo*), dans lesquels l'orientation est proposée parallèlement aux autres activités pour améliorer l'employabilité. Les services proposés ici sont

organisés en 4 stages, en phase avec les besoins des clients afin d'établir un itinéraire d'accès à l'emploi (itinerario de insercion laboral): (1) Repérage des capacités, (2) positionnement sur le marché du travail, (3) confrontation de la qualification et des besoins du marché du travail, (4) recherche active d'emploi, comprenant les projets de création d'entreprise. Ce processus est basé sur le concept de tutorat individualisé (Tutoria individualizada) selon lequel chaque client a un tuteur, du moins en théorie, jusqu'à la fin du processus.

En ce qui concerne l'arrière plan théorique, les théoriciens américains, Super, Holland, Krumboltz et Pelletier ont eu une grande influence et sont utilisés par de nombreux programmes d'orientation dans les écoles. Cependant, dans les dernières années, cette influence décroît et est maintenant remplacée par des approches plus systémiques. Ainsi, dans l'orientation scolaire, les courants théoriques proches de la théorie de l'apprentissage et les approches constructivistes sont de plus en plus utilisés.

LES 5 PILIERS DE LA POLITIQUE D'ORIENTATION : LA COMMISSION EUROPEENNE, LE CEDEFOP, LA FONDATION EUROPEENNE POUR LA FORMATION, L'OCDE, LA BANQUE MONDIALE.

Jamais auparavant des organisations aussi puissantes n'avaient porté, simultanément et globalement un intérêt aussi intense et permanent à la politique de l'orientation et à ses liens avec la pratique. Ceci n'est pas fortuit: l'orientation représente le pivot du concept« se former tout au long de la vie »

Les politiques européennes

Depuis 2000, un intérêt significatif a été porté aux prestations d'orientation en termes de qualité dans les déclarations politiques des états membres de l'UE. A la fois le Memorandum (2000) et le Communiqué (2001) pour "se former tout au long de la vie" identifiaient l'orientation comme l'élément-clé des stratégies nationales en ce qui concerne la formation tout au long de la vie et y voyaient une action prioritaire. Cela se reflétait aussi dans le Rapport Européen sur les indicateurs de qualité du concept « se former tout au long de la vie »(2002). Un programme de travail agréé par les Etats Membres pour améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation en Europe (l'orientation en faisant intégralement partie), connu sous le nom de « processus objectifs » (2001), a été approuvé par les chefs des gouvernements de l'UE à Barcelone en mars 2001. Les Etats Membres, les futurs Etats Membres ainsi que les pays de l'EEE ont entériné l'approche « se former tout au long

de la vie », l'approche sur les objectifs, et la nécessité d'une coopération européenne accrue dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle à travers les Résolutions et les Déclarations. En novembre 2002, la Déclaration des Ministres de l'Education a déclaré domaine prioritaire le renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques en information, orientation et conseil. Le rôle de l'orientation dans le développement des compétences de la main d'œuvre a été mis en avant dans le Plan d'action pour les savoir-faire et la mobilité (2002).

Ces déclarations fournissent le contexte de la politique européenne à l'intérieur duquel les Etats Membres, les futurs Etats Membres ainsi que les pays de l'EEE élaborent leur politiques et stratégies nationales propres. Ces déclarations fournissent également le cadre pour une action à l'échelle européenne, comprenant le Groupe des Experts de l'UE sur le sujet de l'orientation tout

au long de la vie, et de l'orientation en général, telles que mentionnées plus haut.

Les groupes d'orientation tout au long de la vie: Lifelong Guidance Group (LLG)

Le groupe d'experts de la Commission Européenne

Emanant du contexte de la politique européenne en matière de formation tout au long de la vie, de progrès dans la qualité des systèmes éducatifs et de formation en Europe, d'une coopération européenne accrue dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, la Commission Européenne a mis au point un groupe d'experts sur l'Orientation tout au long de la vie, connu sous le sigle LLG (cf. La Lettre d'Information de l' AIOSP § 44, 2002). La mission de ce groupe consiste à examiner les questions relatives aux dispositions des services d'orientation tout au long de la vie au sein des Etats Membres et des Pays Candidats dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

25 experts issus des Etats Membres ainsi que des Pays Candidats représentent un éventail d'organismes tutelles, tels les représentants des ministères de l'éducation et de l'emploi, les associations de parents, l'association européenne des consommateurs, le forum européen de la jeunesse, les partenaires sociaux européens, et, naturellement, l'AIOSP. Le groupe développera des modèles d'orientation tout au long de la vie abordant des thèmes tels que la qualité des prestations, l'accessibilité des services, et la dimension européenne de l'orientation. Un serveur électronique du Groupe d'Orientation tout au Long de la vie (LLG) libre accès a été mis au point par le CDFOP et le Centre pour le Développement de la Formation Professionnelle. Ce groupe se réunira 4 fois en 2003.

OCDE, CEDEFOP, LA FONDATION EUROPEENNE POUR LA FORMATION (ETF) et LA BANQUE MONDIALE

Le rôle des organisations sus-mentionnées relativement aux politiques d'orientation a été expliqué dans les Nouvelles de l'AIOSP § 42 & 44, 2002. L'OCDE a déjà sorti son compte-rendu en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Irlande, au Luxembourg, en Norvège, aux Pays-Bas, en République tchèque, au Royaume-Uni, mais aussi en Australie, au Canada et en Corée (c.f. www.oecd.org/els/education/careerguidance).

L'étude de l'OCDE était étayée par un certain

nombre de rapports d'experts (commandés par l'UE) sur des sujets tels que la Qualité en Orientation Professionnelle, et les Indicateurs en Conseil et Formation dans l'Orientation (ICT). La Banque Mondiale, en 2003, sortira des comptes-rendus similaires sur les politiques d'orientation dans les pays en voie de développement à travers le monde. A Thessalonique le CEDEFOP (www.cedefop.eu.int) a mené des études analogues en France, en Grèce, en Islande, en Italie, au Portugal et en Suède; à Turin, la Fondation Européenne pour la Formation (ETF) a examiné l'orientation dans 11 Pays Candidats à l'UE: la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie. Beaucoup de membres de l'AIOSP se sont impliqués dans ce large processus, en tant que consultants, chercheurs ou auteurs de rapports d'experts.

Primordial

Pourquoi tout ceci est-il si important? L'orientation, en plus du rôle-clé de vecteur de la réflexion et du projet personnel dans les sociétés modernes, dans l'éducation et dans la relation au monde du travail, revêt aussi un aspect de Capital Humain, comme l'Analyse de la Politique de l'Education de l'OCDE (2002) le développe sous le titre: « Repenser le Capital Humain »

« L'investissement dans le capital humain est considéré à présent comme essentiel au développement des économies avancées et des sociétés démocratiques. Il y a plus dans le capital humain que des savoir-faire immédiatement mesurables - même très importants - comme le savoir lire, écrire, compter ou les compétences professionnelles. Les acquisitions de l'éducation et les compétences mesurables comptent pour moitié moins que les différences de salaire individuel dans les pays de l'OCDE. Une partie du solde restant peut s'expliquer par une forme plus large de capital humain, c.a.d. les caractéristiques qui permettent à une personne de se structurer, de gérer et de déployer ses compétences. Ces caractéristiques comprennent l'aptitude et la motivation à apprendre, des compétences efficaces pour la recherche d'emploi, ainsi que les caractéristiques individuelles qui aident à bien travailler, de même que la capacité à harmoniser une vie personnelle réussie avec une bonne carrière. Les

individus ont besoin d'apprendre à gérer leurs aspirations à long terme, tant dans le travail que dans l'environnement social, mais aussi d'acquérir des compétences spécifiques pour trouver un emploi. Le développement de ces caractéristiques dépendra non seulement des premières expériences à la maison, mais aussi du rôle actif de l'école et du collègue dans l'épanouissement de ces aptitudes. L'orientation scolaire et professionnelle peut jouer ici un rôle

central et nécessite des stratégies de soutien sur le long terme ; l'orientation scolaire et professionnelle travaille de concert avec d'autres influences, comprenant celles de la famille et des pairs. Le concept élargi de capital humain aide à combler le fossé entre ceux qui insistent sur la mission économique de l'éducation, et ceux qui mettent l'accent sur des bénéfices personnels et sociaux plus grands »

AU DELA DE L'APARTHEID: L'ORIENTATION EN AFRIQUE DU SUD

L'Afrique de Sud a ses propres défis en préparant ses jeunes à devenir des citoyens actifs économiquement. Ces défis surgissent au moment où, après l'euphorie de la démocratisation, elle commence lentement à se rendre compte du travail gigantesque qui l'attend. Avron Herr (Info@pacecareers.com), rapporte:

A l'époque de l'apartheid (ségrégation raciale), 2 systèmes scolaires co-existaient en Afrique du Sud. Le système scolaire réservé aux blancs était bien subventionné et ses standards étaient ceux de tous les pays du monde. Le système scolaire réservé aux populations noires, aux indiens et à tous les non-blancs était pauvrement conçu, mal équipé et manquait de ressources à tous les niveaux. L'orientation scolaire était traditionnellement le fait à la fois du Ministère de l'Education et de celui de l'Emploi. Ce dernier offrait des lieux fonctionnels où les individus pouvaient recevoir des conseils individualisés sur les possibilités de formations de la part de conseillers confirmés. Ce système scolaire avait un programme bien tracé. Le problème, c'est que ces services, tant dans les écoles qu'au Ministère de l'Emploi étaient réservés aux seuls blancs.

Comme c'est le cas dans la plupart des processus de reconstruction, la situation relative à l'orientation avait empiré avant même le démarrage de la renaissance. Les centres d'information et d'orientation du Ministère de l'Emploi étaient fermés, et l'orientation était prise en charge par le seul Ministère de l'Education. Afin d'établir un système éducatif équitable pour tous les citoyens sans discrimination, les énormes budgets qui auparavant étaient réservés à un petit nombre d'écoles (pour blancs), devaient à présent être distribués à toutes les écoles du pays: Les écoles pauvres s'enrichirent et les riches s'appauvrirent. Il en a résulté que les écoles où l'orientation a pu effectivement être mise en place ont dû réduire leurs activités. Des sujets facultatifs comme

l'instruction religieuse ou l'orientation furent les premiers à en pâtir. A mesure que les professeurs conseillers quittaient le système, ils n'étaient pas remplacés, et la fonction d'orientation était répartie entre les professeurs restants, qui n'avaient aucune compétence de conseil en orientation. Cet état de fait sonna le glas de l'orientation: on revenait à la situation qu'avaient connue les écoles noires au départ : un système d'orientation non-existant.

Ces quatre dernières années, le Ministère de l'Education a graduellement commencé à reconstruire les activités d'orientation. Pour la première fois dans l'histoire de notre pays, l'orientation est devenue un sujet obligatoire avec examens. Le nouveau programme couvre un champ de connaissances connu sous le nom de « Le Monde du Travail », et on exige de chaque élève qu'il présente un dossier sur ses choix professionnels. Le problème cependant est que la majorité des professeurs conseillers qualifiés ont quitté le système et que les écoles qui n'ont jamais eu de professeurs conseillers qualifiés n'en ont toujours pas. Ainsi, alors qu'un domaine de formation a été mis en place, il n'existe que peu de professeurs qualifiés dans ce domaine. De plus, la plupart des professeurs conseillers ne disposent d'aucun matériel.

L'Afrique du Sud demeure rurale de façon prédominante, bien qu'elle se dote progressivement d'infrastructures commerciales. Le concept de profession à l'occidentale reste étranger à la majeure partie de la population. Ainsi, alors que les politiques se concrétisent, les pratiques de l'orientation posent de nouveaux

défis. Cependant, alors que la situation sur ce point précis apparaît désordonnée, elle est bien

meilleure qu'elle ne l'a jamais été.

Le glossaire de l'AIOSP

Berufsberatung, guidance, orientacion, orientation

Le monde professionnel de l'orientation est rempli de concepts: guidance, counselling, orientation, advice, coaching, mentoring, advocacy, career development. Que signifient ces termes et comment les traduit-on? Arbeitslehre a-t-il le même sens que Careers Education (Education à l'Orientation)? Comment dit-on Work Experience Programme (Programme de l'Expérience au Travail) en espagnol? Quelle est la traduction correcte des concepts de l'orientation d'une langue à l'autre?

Le glossaire de l'AIOSP (4 langues : Français, anglais, espagnol et allemand) est disponible au prix de 10 dollars sur CD ROM auprès de la trésorière de l'AIOSP, Lyn Barham (adresse ci-dessous).

COMPETENCES INTERNATIONALES POUR LES PRATICIENS DE L'ORIENTATION

La mondialisation frappe l'orientation: l'AIOSP développe un cadre de compétences nécessaire aux praticiens de l'orientation pour offrir des services d'orientation de qualité, cadre qui sera présenté à la conférence internationale de l'AIOSP à Berne en septembre 2003

Depuis les 3 années passées, l'AIOSP a travaillé à un projet de création de compétences internationales à l'usage des praticiens de l'orientation. Une équipe espagnole, coordonnée par Elvira Repetto, Beatriz Malik et Paula Ferrer-Sama a dirigé le projet en concertation avec un comité pilote composé de plus de 10 pays. D'abord, ce comité a exploré les initiatives similaires développées ailleurs dans le monde, à la suite de quoi il a créé un cadre pour des compétences internationales qui regrouperait les meilleurs éléments des modèles existants. L'étape suivante fut de déterminer la série de compétences pertinentes pour les praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle dans un contexte international. Un vaste processus de consultation fut mené sur la base d'un projet de cadre, et finalement un modèle révisé fut validé.

Le questionnaire utilisé dans ce processus pour le recueil de données a été traduit en 5 langues: allemand, anglais, espagnol, finnois et français. Les membres de l'AIOSP ont coordonné sa distribution dans 9 aires géographiques: Docteur Mark Watson pour l'Afrique et le monde arabe, Docteur T. Fujita pour l'Asie, Docteur Judith Leeson pour l'Australie et la Nouvelle Zélande, Docteur Mark Savickas pour les Etats-Unis, Docteur Bryan Hiebert pour le Canada, Docteur Joachim Ertelt pour les pays de l'Union Européenne, Docteur S. Niklanovic pour les pays européens hors Union, Docteur Gabriela Cabrera pour les pays d'Amérique centrale et les Docteurs Diane Aisenson et Silvia Gelvan pour l'Amérique du sud. Plus de 818 membres de 35 pays ont répondu. En ce moment l'équipe espagnole est en train de récapituler les réponses

et prépare un rapport final qui sera présenté à l'Assemblée générale à Berne en septembre 2003: il sera demandé aux délégués d'avaliser officiellement les Compétences internationales afin que le Comité exécutif de l'AIOSP puisse continuer à travailler sur la phase suivante du projet.

Les 2 sections

Les Compétences internationales sont divisées en 2 sections majeures: (1) les compétences de base dont chaque fournisseur de services a besoin, et (2) les compétences spécialisées nécessaires à chaque type particulier de travail. Les compétences de base sont axées sur la connaissance, les aptitudes, et les attitudes nécessaires : une conduite éthique et une conduite professionnelle; le développement de carrière et les intérêts personnels; la prise en compte et l'appréciation des différences culturelles du client; la prise en compte de ses propres capacités et limites; la capacité à construire, exécuter et évaluer des programmes d'orientation et de conseil; être au fait de l'information sur les tendances en éducation, formation et emploi, le marché du travail et les questions sociales; et savoir communiquer avec les collègues. De plus, 10 domaines de compétences spécialisées sont inclus, pas forcément nécessaires à tous les fournisseurs de services, mais essentiels à certains d'entre eux. Ces compétences incluent : le contrôle, l'orientation scolaire, le développement vocationnel, le conseil, la gestion de l'information, la consultation et la coordination, la recherche et l'évaluation, la gestion des

programmes et des services, le développement de capacités communautaires et le placement.

Pour une liste complète de compétences, voir: <http://www.uned.es/aeop/index0.htm>

Critique littéraire: Les méthodes en orientation en Allemagne

Les services allemands du marché du travail ont publié 3 volumes sur les méthodes de l'orientation individuelle de base: RAT: Travail fondamental sur l'orientation individuelle (2003). Nuremberg: Office fédéral du travail.

En 3 volumes, sous le titre commun de RAT c'est-à-dire « Conseil » en allemand, des universitaires allemands de premier plan emmènent le lecteur à travers les arcanes des méthodes d'orientation individuelle. Le volume 1 est consacré aux aptitudes à la communication interpersonnelle. Le volume 2 traite plus particulièrement des méthodes en orientation professionnelles; et le volume 3 contient une sélection d'articles sur des questions de qualité. Ce qui est intéressant, c'est que l'une des méthodes de base est décrite dans son déroulement en trois étapes classiques: (1) introduction, (2) travail sur les questions qui font problèmes, et (3) conclusion. Une part du fondement théorique est basée sur une approche systémique.

ASSEMBLEE GENERALE DE L'AIOSP A BERNE: ANNONCE

La prochaine assemblée générale se tiendra le 4 septembre 2003 à 11h00 à l'université de Berne. La date limite pour les nominations au comité exécutif et au conseil d'administration de l'AIOSP est le 1er août 2003. Des informations complémentaires sur le vote et sur l'assemblée générale seront envoyées à tous les membres. Des cartes de membres ont été envoyées début 2003. Il faut être à jour avec sa cotisation de membre pour pouvoir voter en assemblée générale.

Contact: linda.taylor@careersbp.co.uk ou par télécopie + 44 1376 3913

Conférences

Conférence internationale et assemblée générale du 3 au 6 septembre 2003, Berne C. H.

« Développer la qualité dans le conseil professionnel et la formation »

langues de travail: allemand, anglais et français. Information et réservation en ligne voir www.aiosp-berne.ch.

Contact:

Spectrum Events AG, AIOSP Berne 2003, Weinbergstrasse 11, CH-8001 Zürich

Téléphone +41(0)1 252 50 30, télécopie +41 (0)1 251 31 49, émèl: berne-2003@spectrum-ch.com

Thèmes principaux:

1. Objectifs et perspectives générales de qualité
2. Critères de qualité professionnels et méthodologiques
3. Optimisation des méthodes et du processus de travail du conseiller
4. Faisabilité et accessibilité

Parallèlement, l'«Expo Q» de posters scientifiques et leur présentation se tiendront pendant la conférence. Cela permettra aux spécialistes en développement et certification de la qualité de montrer leur travail.

Conférence internationale du 15 au 17 septembre 2004 à La Coruna, Espagne

« Orientation, développement vocationnel et insertion sociale »

langues de travail: espagnol, galicien, anglais et français. Organisée par l'association espagnole d'orientation et de psychopédagogie, Galice. Contact: J. Miguel Munoz Cantero. Email: munoz@udc.es

site www.congresomunoz.vze.com

Contact pour les membres :

Trésorier de l'AIOSP : Lyn Barham, 7 Landsdown Crescent, Bath, BA1 5EX, Angleterre Email: lynbarham@easynet.co.uk - On peut payer par CB

Secrétaire général de l'AIOSP : Linda Taylor, Essex Careers & Business Partnership, Westergaard House, The Matchyns, London Road, Rivenhall, Essex CM8 3HA, Angleterre

Email: linda.taylor@careersbp.co.uk ou par télécopie +44 1376 391300

Visitez les sites: www.iaevg.org et www.erecanada.org

Le bulletin de l'AIOSP

Editeur général: Dr. Peter Plant, vice- président de l'AIOSP, Copenhague, Danemark. Email: pepl@dpu.dk

Editeur pour la France: Jean-Luc Brun, Paris, France

Editeur pour l'Allemagne: Dr. Bernhard Jenschke, Président de l'AIOSP, Berlin, Allemagne

Editeur pour l'Espagne: Dr. Antonio Docavo, Madrid, Espagne