

L'ÉDUCATION À L'ORIENTATION PEUT-ELLE PRENDRE EN COMPTE LES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ?



Borhene Chakroun, Unesco

I. Introduction

Le travail pour la vie n'est plus une caractéristique du marché du travail moderne. Les jeunes peuvent plutôt s'attendre à une succession d'emplois. Pour certains, notamment ceux sans qualifications, les risques sont élevés d'être pris au piège dans des emplois de mauvaise qualité et précaires. Au niveau mondial, plus de 192 millions de personnes sont au chômage¹. En France, selon l'INSEE², au premier trimestre de 2018, le taux de chômage est de 9,1 % de la population active (environ 2,5 millions de personnes) alors que le chômage des jeunes est à 20,1 % (environ 0,5 million de personnes). Il est toutefois inquiétant de constater que ces chiffres, déjà trop élevés, sont susceptibles d'augmenter considérablement si l'éducation et la formation ainsi que l'orientation professionnelles ne sont pas étendues et améliorées de toute urgence.

Selon les projections du CEDEFOP (2018)³, en Europe dans les années à venir, le monde du travail sera caractérisé par davantage d'autonomie, moins de tâches routinières, une utilisation accrue du numérique, une diminution des efforts physiques et une augmentation des tâches sociales et intellectuelles. Les besoins en compétences du marché du travail se modifieront, et les travailleurs devront faire preuve de nouvelles compétences pour répondre à cette évolution des besoins. Le vieillissement de la main d'œuvre, la surqualification et la polarisation des emplois au sommet et à la base de l'échelle des compétences compteront au nombre des défis clés des dix prochaines années.

Les choix d'orientation scolaire et professionnelle comptent parmi les plus importants que font les jeunes et, de plus en plus, les adultes. Ces choix sont fortement influencés par certains déterminants socio-économiques qui marquent la vie des individus dès leur plus jeune âge, se répercutant de la sphère domestique et familiale à l'école. En général, le « capital social » (familial, culturel, relationnel) conditionne fortement les choix d'orientation et la trajectoire vers l'emploi. Si les inégalités sociales se manifestent bien avant la sortie du système scolaire, elles n'en pèsent pas moins sur les choix d'orientation et dans les projections professionnelles des jeunes au moment de leur insertion.

Or, la vision traditionnelle considère l'insertion comme une étape naturelle de passage entre la formation et l'emploi, à l'issue de la période de formation et qui nécessite une orientation professionnelle ponctuelle. Cette vision des choses est très partielle et ne reflète plus la réalité. L'insertion doit plutôt être définie comme un processus plus ou moins long qui commence avant que

¹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615601/lang--fr/index.htm consulté le 03/12/2018

² <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3598305>

³ http://www.cedefop.europa.eu/files/9130_fr.pdf

ne s'achève la formation, et qui continue après que l'individu est entré sur le marché du travail. Ce qui, en retour, requiert un processus d'orientation professionnelle plus complexe tout long de la vie. Compte tenu de la diversité et de l'individualisation des parcours d'apprentissage et de la complexité et de l'incertitude croissantes du marché du travail, les arguments en faveur de l'orientation professionnelle se multiplient (G20, 2017 & 2018)⁴.

L'orientation professionnelle est un bien commun (UNESCO, 2015)⁵. D'une part, elle permet, potentiellement, aux individus d'avancer dans leurs apprentissages et leur carrière tout au long de la vie, et d'autre part, elle peut contribuer aussi au fonctionnement efficace des marchés du travail et de l'éducation, et à la réalisation de divers objectifs de la politique sociale, notamment la mobilité sociale et l'équité.

En France, selon une étude de la Sofres parue en janvier 2016⁶, l'orientation est un casse-tête pour 79 % des 16-25 ans. Qu'ils se destinent à des études courtes ou longues, les jeunes se posent tous la même question : quels sont les métiers qui recrutent et quelles compétences faut-il détenir pour décrocher le poste ? Plus largement la question que se pose la société est la suivante : comment préparer les jeunes pour des métiers qu'on ne connaît pas encore⁷. A ce problème s'ajoute la question de l'éducation à l'orientation pour le futur du travail. Quels sont les techniques et outils nécessaires pour que l'apprenant, tout au long de sa scolarité, puisse se construire chaque fois que ce sera nécessaire une opinion éclairée des opportunités et des risques de la vie et du travail.

Qu'est-ce qui caractérise une offre de services d'orientation efficace dans un nouveau contexte marqué par des systèmes d'éducation et de formation inscrits dans une perspective tout au long de la vie et des marchés du travail dynamiques, globalisés, incertains et pénétrés par le numérique? La présentation proposée se penchera sur le rôle essentiel d'une vision prospective des métiers et des compétences de demain et dans quelle mesure l'orientation peut prendre en compte cette prospective.

II. L'information sur le marché de travail : facteur déterminant pour une orientation efficace?

Plusieurs travaux montrent l'importance d'une information de qualité pour une orientation professionnelle efficace et elle-même de qualité. Par exemple, les travaux de Saniter et Siedler (2014)⁸ en Allemagne sur les centres d'information sur l'emploi ('job information centres') montrent que les individus qui sont allés à l'école dans les districts administratifs dotés d'un 'job information centre', ont aussi un niveau de scolarité plus élevé et entrent plus facilement sur le marché du travail que les étudiants qui n'y ont pas accès. Certains travaux montrent que les services d'orientation – au sein des établissements scolaires et en dehors – ont une influence formative sur la connaissance de

⁴ https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10500000-Daijinkanboukokuksaika/2015_6th.pdf

⁵ <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232555e.pdf>

⁶ <http://intranet.cge.asso.fr/uploads/upload/CP-CGE/2016-03-16%20-%20CP%20-%20Sondage%20TNS.pdf>

⁷ <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/chapter-1-the-future-of-jobs-and-skills/>

⁸ <http://ftp.iza.org/dp8100.pdf>

soi et la compréhension du monde du travail, et qu'ils peuvent souvent améliorer les résultats scolaires des jeunes et les indicateurs sociaux et économiques (OCDE, 2018)⁹.

Le CEDEFOP (2018)¹⁰ considère que les informations sur le marché du travail pour l'orientation tout au long de la vie comprennent les informations sur les sujets suivants: (i) Profil et tendances du marché du travail ; (ii) Principes de base du marché du travail : réglementation, lois et politiques du marché du travail ; (iii) Tendances en matière de compétences, y compris les besoins de compétences et les inadéquations en la matière, les écarts de compétences, ainsi que les demandes de compétences actuelles et à venir ; (iv) Informations sur les métiers, y compris sur les compétences requises, le niveau d'études, les centres d'intérêt, les conditions de travail, les pénuries de compétences, le salaire et les revenus ; (v) Voies d'accès et de progression dans les différents métiers, y compris les postes à pourvoir ; (vi) Voies d'accès et de progression dans l'enseignement et la formation afin d'acquérir les compétences pour un métier ou de combler un écart de compétences afin d'exercer le métier désiré ; (vii) Informations sur les plans de carrière indiquant où trouver de l'aide et des informations ; (viii) Questions de diversité et d'égalité des chances (mesures de soutien) et l'évolution du profil de la population active.

L'OCDE (2018, p.46)¹¹, dans une étude récente sur l'orientation professionnelle, insiste sur l'implication des employeurs dans le processus d'orientation et donne une série d'éléments nécessaires pour une orientation efficace, notamment d'offrir des informations pertinentes sur : (i) toutes les options et voies disponibles spécifiques aux besoins de l'individu, y compris les filières d'Enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) ; (ii) les professions auxquelles les certifications/programmes concernés donnent accès ; (iii) les niveaux de salaire offerts par les professions ; (iv) La demande projetée pour les professions ; et (v) les résultats sur le marché du travail obtenus par ceux qui réussissent le programme, y compris la nature de leurs emplois, leurs niveaux de salaire, que les emplois soient dans un secteur professionnel directement lié à leur programme ou non et la mesure dans laquelle ils utilisent les compétences acquises dans le programme.

La Recommandation de l'UNESCO pour l'Enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)¹² insiste sur l'importance de l'information et de l'orientation et lie cette question avec l'équité et la justice sociale car selon l'UNESCO « il conviendrait d'offrir en permanence des services d'information et d'orientation conçus pour aider et soutenir tous les individus dans un contexte de carrières et de vies actives plus complexes et diversifiées, en veillant en particulier à promouvoir l'égalité des chances dans toutes ses dimensions, y compris l'égalité des genres, de manière à combattre les disparités sociales, dans l'enseignement, dans le monde du travail et dans la société tout entière ».

Cela justifie les investissements publics dans les activités d'orientation scolaire et professionnelle. La solution consiste à prendre toutes les dispositions nécessaires pour que les jeunes soient dotés des

9

[http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2018\)11&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2018)11&docLanguage=En)

¹⁰ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4164>

¹¹ https://www.oecd-ilibrary.org/education/working-it-out_51c9d18d-en?mlang=fr

¹² <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002450/245068e.pdf#page=17>

compétences dont ils ont besoin pour entrer dans le monde du travail. De même, les adultes au chômage ont besoin d'opportunités d'apprentissage tout au long de la vie pour cultiver des compétences qui leur permettent de maintenir leur emploi ou d'accéder à nouveau à l'emploi. Les éléments clés de l'Objectif de développement durable n° 4 pour l'éducation « Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » soulignent l'importance de mieux relier l'apprentissage au travail et le travail à l'apprentissage et d'offrir une orientation professionnelle de qualité. Enfin, l'orientation professionnelle est désormais un droit des travailleurs et des actifs en général dans plusieurs pays, par exemple en France, en Corée et au Danemark (Chakroun & Daelman, 2017)¹³. Elle est sous-jacente à de nouveaux droits d'apprentissage tout au long de la vie et à la liberté de choisir son avenir professionnel¹⁴.

III. Changements du marché de travail : dans un monde d'incertitude, une vision prospective est-elle encore possible ?

La révolution numérique change la façon dont les personnes vivent et travaillent. L'arrivée de technologies perturbatrices, comme l'automatisation, la robotisation et l'intelligence artificielle, crée des possibilités et des défis pour les travailleurs, les employeurs et les systèmes d'éducation et de formation qui doivent s'adapter. Dans de nombreux contextes nationaux, les emplois sont éliminés aussi vite qu'ils sont créés, et le chômage et le sous-emploi, en particulier chez les jeunes, sont des préoccupations mondiales urgentes. Ces préoccupations sont particulièrement vives dans les économies où les jeunes et les adultes peu qualifiés ne sont pas bien préparés à occuper des emplois dans l'économie numérique en expansion.

Les récentes analyses des marchés du travail montrent une tendance accrue vers une polarisation des emplois. Celle-ci renvoie à l'accroissement simultané de la part des métiers les plus qualifiés et de celle des moins qualifiés, induisant une baisse concomitante de la proportion des effectifs en emploi au milieu de l'échelle des qualifications. Plusieurs facteurs impactent la polarisation des emplois notamment ceux liés au progrès technologique (automatisation, numérisation, etc.), à la mondialisation (délocalisation industrielle, etc.), aux institutions du marché du travail et aux relations salariales propres à chaque pays (salaire minimum, flexibilité du droit), aux changements sociodémographiques et de spécialisation productive.

Malgré ces tendances lourdes confirmées, il y a une grande incertitude concernant les risques liés à l'automatisation et à l'impact de l'intelligence artificielle sur les emplois et leurs contenus. En fait, les estimations des risques liés à l'automatisation sont différentes selon les pays, les méthodes de calcul et les hypothèses associées. Par exemple, une revue des estimations dans plusieurs pays et réalisée par la Banque Mondiale (Banque Mondiale 2019) montre que les estimations concernant les emplois menacés à cause de l'automatisation varient considérablement pour le même pays allant par exemple pour le Japon de 6 % (estimation la plus basse) à 55 % (estimation la plus haute).

¹³ http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/NORRAG_special-issue-01_Right%20to%20education%20movements%20and%20policies_EN_2018.pdf

¹⁴ idem

Le changement et les incertitudes ne sont pas uniquement au niveau des emplois. Ils sont également au niveau des compétences nécessaires. La demande, par les entreprises, de compétences moins avancées donc pouvant être remplacées par la technologie, diminue. Parallèlement, la demande de compétences cognitives avancées, de compétences socio-comportementales et de combinaisons de compétences associées à une plus grande adaptabilité augmente. Déjà évident dans les pays développés, ce modèle commence à apparaître dans certains pays en développement. D'après la Banque Mondiale (2019)¹⁵, depuis 2001, la part de l'emploi dans les professions à compétences cognitives et socio-comportementales non routinières est passée de 19 à 23 % dans les économies émergentes et de 33 à 41 % dans les économies avancées. Les avantages de ces compétences, ainsi que des combinaisons de différents types de compétences, augmentent également dans ces économies. De ce fait, les inégalités de revenus entre les métiers les plus routiniers et les autres, au sein d'une même industrie, d'un même pays, s'accroissent naturellement. D'autant que ces technologies non seulement remplacent les emplois moins qualifiés, mais augmentent aussi la productivité des plus qualifiés.

De nombreuses études montrent que les employeurs attendent de leurs futurs employés qu'ils aient des compétences transversales y compris la capacité de communiquer efficacement, de travailler en collaboration et avec souplesse, d'apprendre rapidement au travail, de prendre des décisions autonomes et de résoudre des problèmes, ainsi que des compétences plus complexes à évaluer : la capacité à travailler en groupe ou en équipe, à savoir utiliser les « codes sociaux », à se conformer aux règles de l'entreprise, à faire preuve de créativité, à gérer et résoudre des incidents et à savoir s'adapter à des aléas, des situations d'urgence, etc.

En Australie, une étude du Ministère de l'emploi (2017)¹⁶ a constaté que plus des deux tiers des employeurs australiens accordent au moins autant d'importance sinon plus aux compétences transversales qu'aux compétences techniques, une constatation reflétée dans une enquête internationale des employeurs et responsables des ressources humaines organisée par le Forum économique mondial (2016)¹⁷.

Ces compétences transversales sont importantes non seulement pour répondre aux attendus d'un emploi, mais aussi parce qu'elles sont de vrais outils pour construire son parcours professionnel tout au long de la vie. Le fait de détenir et de pouvoir valoriser ces compétences transversales, communes à de très nombreux métiers et très demandées par les employeurs, constitue donc un atout, pour aller vers des mobilités « choisies » et pour sécuriser son parcours professionnel. Certaines de ces compétences sont également considérées comme des compétences nécessaires pour l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société de la connaissance.

L'inadéquation entre l'offre et la demande est également mise en exergue comme un facteur qui pèse sur le bon fonctionnement du marché de travail et l'avenir du travail en général. Le CEDEFOP (2018) considère que l'emploi de travailleurs hautement qualifiés à des postes nécessitant des qualifications moyennes est susceptible d'augmenter la productivité globale à court terme, mais peut entraîner une déqualification et une obsolescence des compétences et, en conséquence, une réduction de la satisfaction au travail et une perte de productivité. La situation des pays développés

¹⁵ <http://pubdocs.worldbank.org/en/816281518818814423/2019-WDR-Draft-Report.pdf>

¹⁶ https://www.ncver.edu.au/_data/assets/pdf_file/0028/1456660/Identifying-work-skills-report.pdf

¹⁷ <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016>

est bien analysée à travers les résultats de l'enquête PIAAC¹⁸. En France les résultats de l'enquête PIAAC (OCDE, 2014)¹⁹ montrent que:

- 35,1 % des salariés français font un métier pour lequel ils n'ont pas de qualification adéquate ;
- 23,4 % des salariés exercent un métier pour lequel un niveau de qualification plus élevé est normalement exigé, autrement dit, ils sont sous-qualifiés pour ce métier ;
- 11,7 % exercent un métier qui requiert un niveau de qualification inférieur. En d'autres termes, ils sont surqualifiés.

Certains des mécanismes susceptibles d'orienter le système de conseil et d'orientation professionnels vers de meilleurs résultats sont clairs depuis des années. Une vision de l'évolution du marché du travail en est la principale. Néanmoins, aujourd'hui quatre aspects essentiels affectent la capacité de disposer d'une vision prospective sur le marché du travail. Premièrement, le marché du travail est marqué par des bouleversements profonds dont les implications sont lourdes de conséquences notamment la polarisation et le risque pour les bas niveaux de qualifications. Deuxièmement, beaucoup d'incertitude pèse sur la mesure de l'impact de l'automatisation sur les emplois, ce qui réduit la fiabilité des études prospectives. Troisièmement, il ne suffit plus d'analyser les professions/emplois, la question des compétences demandées par les entreprises est aussi au cœur des analyses prospectives. Enfin, la question de l'inadéquation entre les qualifications obtenues et les emplois occupés constitue une autre facette de l'analyse du marché du travail.

Les décideurs politiques de tout niveau doivent trouver un moyen de modérer l'effet sur l'emploi et les carrières de toutes ces tendances et tous ces risques parallèles et parfois contradictoires. Une offre étendue et variée d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) est nécessaire. Dans le même temps, une offre de conseil et d'orientation efficace étayée par une vision prospective du marché de travail doit aider les individus à s'adapter aux évolutions du marché du travail, si les pays veulent éviter que l'écart entre les travailleurs riches et les travailleurs pauvres ne se creuse encore.

IV. La veille et l'anticipation des besoins en compétences : quels modèles pour une orientation efficace ?

L'anticipation et l'analyse des besoins en compétences efficaces permettent de rapprocher éducation, formation et emploi. Elles offrent une vision prospective des métiers et compétences de demain. L'utilité de cette vision prospective fait l'objet d'un consensus de plus en plus large. Elle compte parmi les priorités politiques à l'échelle de l'Union européenne (UE), comme énoncé dans la «Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe» de la Commission européenne, mais aussi à l'échelle mondiale, comme indiqué dans la stratégie pour l'EFTP de l'UNESCO.

Or, les méthodes d'anticipation des compétences varient selon les États membres; les principales sont l'évaluation, la prévision et la prédiction des compétences. Les sources de données présentent aussi des différences ; les méthodes utilisées dépendent des données disponibles. Certaines méthodes se prêtent davantage à un inventaire de l'offre et de la demande de compétences et d'autres à l'établissement de projections à long terme. Quelle que soit la méthode, l'anticipation des compétences est à même de fournir des éclairages sur le marché du travail à court, et souvent à moyen et long termes et de soutenir l'orientation et le conseil professionnels. Néanmoins, ces

¹⁸ <http://www.oecd.org/fr/competences/piaac/>

¹⁹ [http://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20France%20\(FR\).pdf](http://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20France%20(FR).pdf)

projections sont marquées par certaines faiblesses, notamment le niveau de granularité des niveaux de qualifications et les questions de compétences. D'autre part, la majorité des études ne sont pas des prévisions précises de l'emploi mais il s'agit de prospectives assujetties à des hypothèses de croissance.

Les états des lieux de l'anticipation des compétences au niveau international (UNESCO, à venir) montrent clairement que beaucoup de pays (Canada, Etats-Unis, France, Grande Bretagne, etc.) entreprennent de nouvelles activités dans ce domaine et/ou étendent les activités déjà menées et renforcent leur utilisation dans l'élaboration des politiques d'éducation et de formation. Au niveau européen, le CEDEFOP et la Commission Européenne ont développé un mécanisme de projection des compétences au niveau européen²⁰ et d'analyse des besoins en compétences sectoriels ('Skills Panorama')²¹ alors que l'OCDE a développé une base de données des compétences et des besoins en compétences à une échelle plus large. L'UNESCO conduit plusieurs travaux d'anticipation des besoins en compétences notamment en Afrique du Nord et Moyen Orient, Asie et Caraïbes. Elle donne à ses travaux une perspective internationale (UNESCO, à venir)²². La majorité de ces exercices de prospective se penchent désormais sur le numérique et l'intelligence artificielle. Pas seulement sur « les métiers cœur du numérique », ces métiers qui n'existent pas aujourd'hui et qui vont émerger dans les 10 ou 15 prochaines années, mais aussi sur la manière dont le numérique va impacter les métiers existants.

La mesure dans laquelle les résultats de l'anticipation des compétences influent sur les décisions des individus et des responsables politiques dépend de la bonne gouvernance des compétences (UNESCO, à venir). La gouvernance des compétences est capitale car les résultats de l'anticipation des compétences peuvent avoir des incidences sur de multiples politiques et associer de multiples acteurs. Néanmoins, chaque État membre a ses propres traditions, pratiques et structures administratives, qui façonnent son approche de la gouvernance des systèmes éducatifs et de développement des compétences (UNESCO-OIT, à venir)²³. Les activités d'anticipation des compétences sont souvent (co-) pilotées par le ministère du travail et/ou celui de l'éducation, avec un rôle clé dévolu aux services publics de l'emploi. En France, France Stratégie est un organisme d'études et de prospective, d'évaluation des politiques publiques et de propositions, placé auprès du Premier ministre. France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions. Les travaux de l'UNESCO et de l'OIT (UNESCO-OIT, à venir) montrent qu'il n'y a pas un modèle idéal pour la gouvernance des systèmes de développement des compétences mais que certaines conditions sont nécessaires, notamment de : (i) s'assurer que la responsabilité est soutenue par l'autorité, (ii) clarifier le rôle et la finalité des institutions ; (iii) mettre en place une dynamique efficace des mécanismes de consultation et de coordination ; (iv) entretenir une culture de la gouvernance ; (v) déterminer des procédures transparentes concernant la concurrence / influence sur le financement ; (vi) mettre en place un système de développement des compétences intégré aux parcours d'apprentissage.

²⁰ <http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>

²¹ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

²² <https://fr.unesco.org/themes/competences-travail-vie>

²³ <https://fr.unesco.org/themes/competences-travail-vie>

Enfin, la diffusion des résultats est déterminante pour l'efficacité de l'anticipation des compétences et pour construire une vision prospective du travail du futur. La plupart des pays diffusent les résultats auprès d'un large public, via divers supports et événements: rapports, revues, sites internet, télévision, journaux, séminaires, etc. Il importe que les informations et données produites soient utilisées par d'autres entités, notamment les acteurs de l'orientation et du conseil. C'est le cas des Pays-Bas et du Canada où les données et résultats des travaux de prospectives sont transformés par les services concernés pour les rendre accessibles aux jeunes étudiants et aux services d'orientation et conseil.

V. La technologie au service de l'information sur le marché de travail et de l'orientation tout au long de la vie

En plus des travaux de prospective sur le marché, beaucoup de pays utilisent des données en temps réel pour compléter les systèmes d'information sur le marché de travail. La pratique internationale évolue pour établir et maintenir un inventaire plus dynamique de compétences, avec celles-ci organisées, classées et interdépendantes grâce à une taxonomie des compétences pratiques, et mis en place dans un cadre cohérent d'information sur les compétences. Une telle catégorisation est plus détaillée que les qualifications et titres professionnels. Bien intégrée et bien organisée, l'intelligence des compétences devient de plus en plus utile pour de multiples utilisateurs finaux notamment les acteurs de l'orientation professionnelle.

En effet, l'accès aux informations sur le marché du travail peut poser plusieurs problèmes. Par exemple: le coût élevé de la collecte de données ; l'écart entre les données disponibles et l'évolution en temps réel du marché du travail ; et, occasionnellement, l'insuffisance d'informations détaillées pour comprendre les lacunes en matière de compétences. Les données en temps réel sur le marché de travail permettent d'utiliser des techniques d'analyse de «Big Data» pour surmonter ces lacunes. Des sources telles que des offres d'emploi en ligne peuvent être exploitées instantanément. Par exemple, aux États-Unis, Burning Glass²⁴ produit des données et des analyses dynamiques et journalières de l'offre et la demande du marché de travail.

Ces nouveaux outils apportent d'une part, une information dynamique du marché de travail qui complète les tendances lourdes identifiées par les études prospectives et d'autre part, permettent une analyse fine des compétences en demande par les entreprises et des salaires proposés à cet effet.

Par ailleurs, les services d'orientation professionnelle se dématérialisent via l'utilisation de la technologie. Les utilisateurs, notamment les jeunes, attendent des informations sur le marché du travail attractives. Les nouvelles technologies permettent de présenter les informations de façon visuellement attirante sur les sites Internet, les infographies, les outils en ligne, les brochures, etc. Elles permettent également de stimuler l'innovation, d'interagir, d'avoir accès à des activités inspirantes. L'Irlande, la Lituanie et le Luxembourg, par exemple, ont mis en place des portails internet sur les compétences (CEDEFOP, 2017)²⁵.

²⁴ <https://www.burning-glass.com/products/labor-insight>

²⁵ http://www.cedefop.europa.eu/files/9124_fr.pdf

Néanmoins, la complexité des informations sur le marché du travail exige de bonnes techniques de navigation. Pour beaucoup de personnes, il est nécessaire que les spécialistes de l'orientation professionnelle servent d'intermédiaires entre eux et les sources d'informations sur le marché du travail. Les spécialistes de l'orientation professionnelle adaptent, interprètent, remettent en forme les informations sur le marché du travail et les utilisent pour éduquer, informer, conseiller et guider les usagers.

Par ailleurs, alors que le profilage utilise l'intelligence artificielle, le « *big data* » et les données en temps réelles sont désormais des éléments intégrés dans l'architecture des services et plateformes d'orientation professionnelle. Ceci englobe aussi les réseaux sociaux et les différentes sources d'information en ligne sur l'emploi et la formation. Ensemble, ces innovations transformeront l'activité d'orientation et de conseil bien souvent caractérisée par les relations humaines.

Toutefois, le potentiel des technologies ne peut être tenu pour acquis. La vraie question est de savoir si elles ont la capacité réelle de transformer le modèle actuel en un système plus intelligent qui pourrait améliorer la situation des jeunes dans le marché de travail. Cela soulève, par ailleurs, des questions importantes concernant le droit à l'information et la protection des données individuelles (Commission Européenne, 2018)²⁶.

VI. Conclusion

L'objectif important de l'orientation et du conseil est de fournir aux jeunes de toutes origines des informations et des expériences pertinentes afin d'apporter un conseil éclairé et, potentiellement, de susciter des vocations et des aspirations. Cela pourrait aider à faire repartir l'ascenseur social à travers les compétences et l'emploi. De cette manière, les employeurs gagnent aussi en disposant d'un vivier plus large d'employés potentiels.

L'apprentissage tout au long de la vie est en passe de devenir un droit mais aussi une obligation pour tous. Cependant, l'engagement dans l'apprentissage tout au long de la vie ne constitue pas une garantie de réussite. Quand un individu est peu qualifié sur un marché du travail polarisé et que l'ascenseur social est en panne, la formation et l'orientation ne seront pas suffisantes. Cela implique que, pour les écoles, il est important d'encourager les jeunes à penser de manière critique à leur avenir dès le plus jeune âge, et surtout à développer les compétences nécessaires pour naviguer dans le marché du travail futur.

Les acteurs du conseil et de l'orientation peuvent être plus efficaces s'ils s'appuient sur des informations précises et opportunes non seulement sur les évolutions des métiers mais également sur les compétences en demande. Cela implique que l'ensemble des acteurs de l'orientation puissent disposer d'une vision prospective du marché de travail, dans laquelle diverses données sont intégrées, y compris des informations actualisées provenant par exemple des analyses de données en ligne sur les postes vacants et les compétences signalées par les entreprises. Ceci nécessite évidemment, un langage commun autour des compétences, des capacités à tous les niveaux notamment chez les conseillers d'orientation et une gouvernance inclusive des différents acteurs.

²⁶ https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-transfers-outside-eu/adequacy-protection-personal-data-non-eu-countries_en