

Evaluation de l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle des stagiaires de l'OFPPPT en vue de renforcer l'adéquation formation-emploi

Cas de la région Rabat-Salé-Kénitra

Evaluating the Effectiveness of Career Guidance in Vocational Training at OFPPPT to Enhance Training–Employment Alignment

A Case Study of the Rabat-Salé-Kénitra Region.

Auteur 1 : BOULARTAL MAHA.

Auteur 2 : TSOULI MOUSTAIED JAMAL.

BOULARTAL MAHA, (Doctorante en Sciences de l'Éducation)
Structure de recherche : Politiques Educatives et Dynamiques Sociales
Université Mohammed V/ Faculté des Sciences de l'Education de Rabat, Maroc

TSOULI MOUSTAIED JAMAL, (Professeur chercheur)
Université Mohammed V/ Faculté des Sciences de l'Education de Rabat, Maroc

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : BOULARTAL .M & TSOULI MOUSTAIED .J (2026). « Evaluation de l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle des stagiaires de l'OFPPPT en vue de renforcer l'adéquation formation-emploi Cas de la région Rabat-Salé-Kénitra», African Scientific Journal « Volume 03, Num 34 » pp: 0402 – 0435.



DOI : 10.5281/zenodo.18503775
Copyright © 2026 – ASJ



Résumé

Dans le contexte de la formation professionnelle marocaine, l'efficacité de l'orientation dans le choix de formation s'avère importante pour la réussite professionnelle des jeunes stagiaires. Dans cette perspective, la présente étude vise à évaluer l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle des jeunes stagiaires de l'OFPPT dans la région Rabat-Salé-Kénitra, à dévoiler et apprécier comment l'orientation précoce de l'OFPPT dirige les étudiants vers des filières professionnelles adaptées à leurs compétences et aspirations. Pour y parvenir, nous avons opté pour le choix d'une étude descriptive mixte. Pour la réalisation de l'étude quantitative nous avons administré un questionnaire en ligne à 271 stagiaires relevant des différents établissements de l'OFPPT, puis nous avons analysé les données collectées par le logiciel d'analyse statistique SPSS. Pour la réalisation de l'étude qualitative, nous avons essayé de réaliser des entretiens semi-directifs avec les conseillers d'orientation de l'OFPPT dont le nombre s'élève à 5 conseillers. A travers notre étude, il s'est avéré que l'OFPPT s'est engagé à atteindre l'ambition de l'adéquation de la formation professionnelle aux exigences de marché d'emploi par le biais de l'orientation, en se focalisant sur les compétences et les intérêts professionnels des jeunes stagiaires. Cependant la généralisation de ce système d'orientation et la multiplicité des approches d'évaluation dans le processus d'orientation reste limitée.

Mots clés : Efficacité, Formation professionnelle, Orientation, Choix de formation, Intérêts professionnels, compétence, réussite professionnelle.

Abstract

Within the context of Moroccan vocational education and training, the effectiveness of career guidance constitutes a key determinant of trainees' educational and professional trajectories. This study aims to assess the effectiveness of career guidance practices within OFPPT in the Rabat–Salé–Kénitra region, with particular attention to the extent to which early guidance mechanisms orient trainees toward vocational pathways aligned with their competencies and professional aspirations. To address this objective, a descriptive mixed-methods research design was adopted. The quantitative component relied on the administration of an online questionnaire to 271 trainees enrolled in various OFPPT institutions, with the collected data analyzed using SPSS statistical software. The qualitative component was based on semi-structured interviews conducted with five OFPPT career guidance counselors, aiming to complement and contextualize the quantitative findings. The results indicate that OFPPT demonstrates a clear institutional commitment to enhancing the alignment between vocational training and labor market requirements through career guidance, with a focus on trainees' skills and professional interests. Nevertheless, the findings also reveal limitations related to the generalization of the guidance system and the diversity of assessment approaches employed within the guidance process, thereby underscoring the need for further structuring and reinforcement of career guidance practices.

Keywords: Effectiveness, Vocational Training, Career Guidance, Training Choices, Professional Interests, Competence, Career success.

Introduction

Le Maroc, comme d'autres pays, essaie depuis des décennies d'améliorer son système d'éducation et de formation afin de préparer ses jeunes pour un monde en constante évolution. A travers ses réformes éducatives depuis la Charte Nationale d'Education et de formation (1999) jusqu'à la nouvelle feuille de route (2022-2026), le Maroc s'engage de produire un capital humain qualifié mais cela ne peut pas être réalisé qu'en renforçant son système de formation professionnelle. La formation professionnelle est aujourd'hui considérée comme le moteur de changement de notre pays capable de produire une main d'œuvre qualifiée afin d'accompagner les métiers mondiaux du Maroc. Cette dernière est la pierre angulaire dans l'acquisition des compétences permettant la mobilisation des compétences théoriques et pratiques en vue de la préparation à l'activité professionnelle dès le jeune âge (Goumari et al., 2025). Ces dernières années la problématique du système d'éducation et de formation, notamment dans le secteur de la formation professionnelle, revient de manière récurrente dans les discours royaux prononcés par sa majesté le roi Mohamed VI que dieu l'assiste. A la lumière de ces différents discours, sa majesté le Roi a souligné la nécessité de donner une renaissance à la jeunesse marocaine tout en permettant aux jeunes des opportunités et des qualifications nécessaires pour pouvoir répondre aux besoins du marché de l'emploi et lutter contre le chômage. Sa majesté a également mis l'accent sur l'importance d'accorder la priorité aux spécialités qui permettent de trouver un emploi et d'instaurer un système efficace d'orientation précoce. Son rôle est d'aider les élèves, en fonction de leurs aptitudes et de leurs inclinations, à faire l'un ou l'autre des deux choix : s'engager dans une filière universitaire ou une formation professionnelle « Discours de SM le Roi à la Nation à l'occasion du 65ème anniversaire de la Révolution du Roi et du Peuple. (Août 2018) ». En effet, « le système de formation professionnelle rencontre plusieurs défis. L'un des principaux challenges est l'alignement des compétences avec les besoins réels du marché du travail, nécessitant une meilleure collaboration entre les entreprises et les centres de formation » (Ibourk & Ghazi, 2024). Cependant, malgré les efforts consentis dans ce secteur, certains problèmes et contraintes persistent encore et qui se résument en : Les taux de chômeurs élevés, manque d'insertion des diplômés de la formation professionnelle, la non attractivité du secteur de la formation professionnelle puisqu'elle est souvent associée aux élèves en situation d'échec scolaire, l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché de l'emploi et l'insuffisance du système d'orientation qui est souvent perçue comme un simple processus dirigé vers des filières, sans accorder une attention suffisante à son rôle stratégique dans l'alignement des

compétences individuelles avec les exigences du marché de l'emploi. (Formation professionnelle initiale, 2019). Cette vision limitée entrave la pleine réalisation du potentiel de l'orientation précoce à contribuer à l'insertion professionnelle réussie des jeunes. L'objectif de cet article est donc d'évaluer l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle dispensée par l'OFPPT dans la direction des stagiaires vers des filières professionnelles adaptées à leurs compétences, aspirations et aux exigences du marché de l'emploi. Ceci constitue une question importante pour apprécier ce système et prendre des mesures correctives pouvant contribuer à l'amélioration de l'adéquation entre les aspirations des étudiants, leurs compétences et les filières proposées ce qui permettra de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ce qui nous a conduit à poser la question de départ suivante : « Quelle est l'efficacité du processus d'orientation de l'OFPPT dans la direction des stagiaires vers des filières professionnelles adaptées à leurs compétences, aspirations et aux exigences du marché de l'emploi ? ». Pour répondre à cette question, nous avons opté pour une recherche évaluative pour des fins d'amélioration. Dans cette perspective, des entretiens semi-directifs ont été réalisés avec les conseillers d'orientation et un questionnaire a été destiné aux stagiaires des instituts relevant de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) de la région de Rabat-Salé-Kenitra dans le but de compléter l'information. Cette étude vise alors à explorer l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle des stagiaires de l'OFPPT en vue de renforcer l'adéquation entre aspirations, formation et emploi. A cet effet, en termes d'apports théoriques, cette recherche sur « l'évaluation de l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle des stagiaires de l'OFPPT » pourrait générer une contribution significative à la littérature dans le domaine de l'orientation professionnelle et de l'éducation. Elle pourrait aussi contribuer à l'affinement des modèles théoriques existants et au développement de nouveaux aspects sur la façon dont l'orientation influe le parcours professionnel des jeunes. D'un point de vue pratique, les résultats de cette étude pourraient entraîner des implications directes sur l'amélioration des pratiques d'orientation à l'OFPPT en prenant en considération les aspirations et les compétences des jeunes étudiants. Les préconisations résultantes de cette évaluation pourraient être mises en exécution pour accroître l'efficacité du système d'orientation, garantissant ainsi une meilleure adéquation entre les compétences des stagiaires, leurs aspirations et les exigences du marché de l'emploi. À terme, cela contribuerait à une formation professionnelle plus pertinente et à une insertion professionnelle réussie des jeunes diplômés de l'OFPPT.

Dans ce cadre, il est important de présenter la manière dont ce travail est organisé. Le présent article est articulé autour de trois parties : la première partie présente le cadre théorique et la revue de littérature afin de clarifier les concepts clés et les approches théoriques de l'orientation, d'analyser son rôle dans l'adéquation formation-emploi, et de présenter le cadre contextuel et institutionnel de l'orientation dans le système d'Éducation et de Formation marocain. La deuxième partie détaille la méthodologie adoptée et présente l'analyse des principaux résultats de l'étude. Enfin, la troisième partie discute les implications théoriques et pratiques de ces résultats et propose des perspectives pour les recherches futures ainsi que pour les décideurs.

1. Cadre théorique et Revue de littérature

1.1. Clarification conceptuelle et approches théoriques de l'orientation

1.1.1 L'orientation

L'orientation, en s'inspirant de différentes disciplines, joue un rôle déterminant dans le développement de multiples domaines. Elle est d'une part capable d'améliorer les systèmes d'éducation et de formation et d'autre part de répondre aux besoins de marché de travail en accompagnant les jeunes à gérer leur évolution professionnelle. En effet, le rapport de l'OCDE « Regards sur l'éducation 2023 », a souligné l'importance de la qualité de l'orientation professionnelle dispensée dès le jeune âge afin que les étudiants explorent de larges choix pour prendre une décision définitive sur leur choix de carrière. Bien que le concept d'orientation soit largement connu tant au niveau éducatif qu'au niveau professionnel, il demeure difficile d'en faire une définition claire et précise, cela amène à une panoplie de définitions. D'après Danvers (1992, p. 190), le comité de l'UNESCO a donné la définition suivante : « L'orientation consiste à mettre l'individu en mesure de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études et de ses activités professionnelles dans toutes les conjonctures de son existence avec le souci conjoint de servir la société et l'épanouissement de sa responsabilité. ». Ainsi, il en découle de cette définition que l'orientation représente la capacité de l'individu à prendre conscience de sa personnalité dans le but de choisir ses études et de prendre ses propres décisions dans la vie professionnelle. Une autre perspective met en lumière que la réussite professionnelle n'est pas une question de hasard, elle est fondée sur un parcours scolaire réussi et bien réfléchi. Cela souligne la nécessité de faire appel à une orientation scolaire efficace. Celle-ci permet à l'élève de prendre conscience de ses capacités et de développer le sentiment d'autonomie tout en faisant ses propres choix. Ainsi, l'orientation est définie comme étant un processus permettant aux individus tout au long de la vie de prendre les décisions adéquates en déterminant leurs capacités, compétences et

intérêts dans les différents domaines d'éducation, de formation et de travail. Il est à souligner également que l'orientation englobe une variété d'activités qu'elles soient individuelles ou collectives dans divers aspects comme l'information, le conseil et surtout l'accompagnement. L'objectif est donc d'aider les individus à mieux gérer leur carrière.

1.1.2 Différence entre l'orientation scolaire et professionnelle

En effet, il existe deux branches d'orientation : l'Orientation scolaire et l'Orientation professionnelle. Bien que les deux domaines d'orientation constituent une relation étroite entre eux, nous nous intéresserons dans un premier lieu à l'orientation scolaire pour ensuite explorer l'orientation professionnelle. L'orientation scolaire considérée comme composante essentielle de l'éducation, selon Piéron, permet d'éclaircir le chemin des élèves en les aidant à prendre des décisions sur leur parcours académique en fonction de leurs aptitudes et leurs goûts (Martin, 2019, p. 243–257). A cet égard, le processus d'orientation se base sur un ensemble d'objectifs consistant à fournir des informations exhaustives sur diverses professions ainsi que sur les différentes étapes de préparation associées à chacune d'entre elles, à assister l'étudiant dans sa démarche de mieux se connaître, en évaluant ses aptitudes, intérêts et personnalité, à faciliter chez l'étudiant la synthèse de ses connaissances du monde scolaire et professionnel, de ses aptitudes, de ses intérêts et de sa personnalité et à l'accompagner dans la prise de décisions nécessaires à chaque étape de son développement professionnel. Dans cette optique, l'orientation scolaire vise non seulement à guider les choix des élèves mais aussi à les informer, les assister et les accompagner tout au long leur développement professionnel. A ce titre, il existe une continuité entre l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle « tout enseignement est une orientation au travail ». A cet effet l'orientation scolaire aide les élèves dans la découverte d'eux-mêmes afin de développer leur connaissance en soi, à étudier leur goût et aptitudes, à les informer et les consulter sur le choix des études et de la profession. Cette continuité représente de manière équivalente la relation de l'orientation professionnelle parallèlement à l'orientation scolaire. Selon (Parsons, 1908) dans son ouvrage « Choosing a vocation », montre que l'orientation professionnelle est un processus en trois étapes : D'abord, elle permet l'analyse des capacités, des aptitudes et les intérêts de l'individu. Ensuite, elle consiste à étudier les exigences, les conditions de succès, les avantages comme les désavantages et les opportunités des différentes professions. Enfin, la dernière étape consiste à établir des liens entre ces données. (Campos, 1970). Donc à travers ce processus, il ressort que la conception parsonienne repose sur l'idée que le succès dans les études et les professions dépend des aptitudes individuelles. Selon l'OCDE (2004), l'orientation professionnelle est définie

comme étant une activité qui s'adresse aux individus de tout âge à toutes les étapes de leur vie afin de choisir les parcours éducatifs et professionnelles en vue de gérer leur réussite professionnelle. Afin de réaliser ceci, plusieurs initiatives pourront être envisager pour aider les individus à préciser leurs propres orientations notamment des visites d'entreprises et des stages pratiques d'initiation Suite à des évaluations réalisées, il s'est avéré que l'orientation professionnelle peut aider à renforcer les qualifications et les compétences des individus en alignant leurs aspirations, ambitions et centres d'intérêt sur les besoins du marché de travail entraînant ainsi l'amélioration de l'efficacité et l'efficacité tant du marché de travail que des systèmes éducatifs.

1.2. L'orientation comme levier d'adéquation formation-emploi

1.2.1 Le rôle de l'orientation dans le choix de carrière

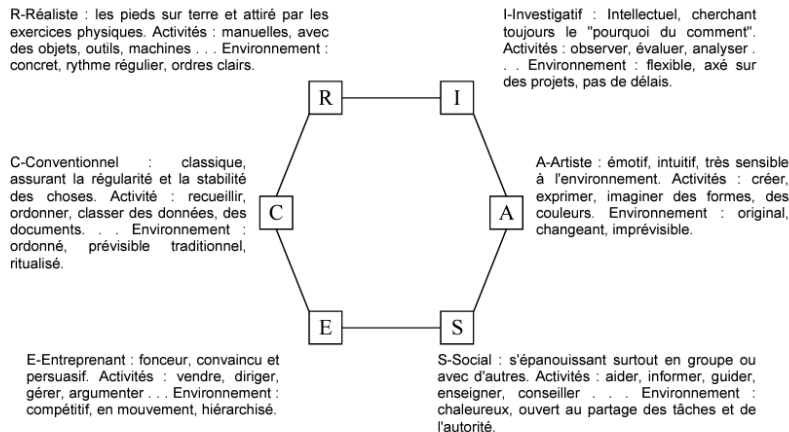
Avant de commencer, il est important de mettre le doigt sur la compréhension de la démarche de l'orientation. Selon NUTTIN (1980) « L'individu, en interaction avec l'environnement, apprend à se connaître dans différentes situations et se construit une conception de soi qui influencera son développement. En fait, ce sont les besoins ou types de « relations requises », entre l'individu tel qu'il se perçoit et son environnement (situation perçue) qui dirigeront ses actions. L'individu est vu, dans cette dynamique, comme un sujet agissant sur l'environnement et cherchant à produire des changements préférentiels dans l'ensemble de ses relations avec le monde (St-Louis, S., & Vigneault, M, 1984). Il convient de souligner que la connaissance de soi s'apprend à travers l'interaction avec l'environnement dans diverses situations permettant à influencer le développement de l'individu dans la détermination de ses objectifs. D'une autre manière, il existe une relation entre les besoins de l'individu et la situation perçue par ce dernier. Dans ce cas, la personne elle-même agit sur l'environnement et cherche à réaliser des changements adéquats dans ses relations avec l'univers. A partir de ceci nous pouvons comprendre que l'individu agit en fonction de la société et de ses besoins pour atteindre des buts liés à sa carrière, ce qui lui permettra de déterminer son but et s'engagera dans son projet d'action de manière précise. Afin de mieux appréhender l'importance de la démarche d'orientation dans la réussite professionnelle des jeunes, nous explorons l'application de la théorie de NUTTIN du processus motivationnel aux Stades de Transition et de structuration établis par RIVERIN-SIMARD. Ces deux théories nous offrent une compréhension plus détaillée de la démarche d'orientation sous deux aspects. Tout d'abord, le processus commence par le stade de transition, considéré comme une période de remise en question de l'individu. Dans ce stade, l'individu commence à percevoir son environnement actuel à travers ses

fonctions cognitives et essaie d'établir et de déterminer ses besoins professionnels. En pensant, réfléchissant et évaluant, l'individu commence à prendre des décisions pour satisfaire ses besoins, traçant ainsi la trajectoire de son orientation et élaborant des buts professionnels à atteindre et par conséquent il devient capable de déterminer son projet d'action pour atteindre les objectifs fixés dès le début. Ensuite, la phase de structuration complète ce processus, durant cette phase l'individu décide de s'engager dans son parcours professionnel. En effet, le sujet devient actif dans la réalisation de ses projets et les maintient dans un temps précis. Une fois les buts professionnels sont atteints, l'individu passe de nouveau au stade de transition pour établir de nouveaux objectifs. L'orientation professionnelle émerge clairement comme un processus perpétuellement évolutif. Soucieux de ses besoins et influencé par son environnement, l'individu commence à agir de manière active pour atteindre ses buts professionnels.

1.2.2 Théorie des intérêts vocationnels et choix d'orientation

En accord avec la théorie de Nuttin, la théorie d'Holland offre une vision complémentaire sur la démarche d'orientation mettant l'accent sur la carrière et le choix professionnel. Cette théorie montre que les individus sont regroupés en fonction de leurs intérêts basés sur six thèmes d'activités. Selon Holland (1966) les choix d'orientation s'expriment à travers les intérêts et préférences que les individus donnent à des activités dans divers domaines. Dans ce sens, connaître ses intérêts et préférences permet de trouver les métiers adéquats, favorisant ainsi la performance et l'épanouissement des individus dans le choix de leur carrière. L'approche d'Holland est essentiellement fondée sur le fait que les personnes ont tendance à choisir des métiers adaptés à leur personnalité et aptitudes. De cette approche émerge une définition des intérêts professionnels définis par Holland : "l'expression de la personnalité au travail, dans les loisirs, les activités récréatives et les préférences" (Holland, 1959). Cette définition confirme que les choix de carrière sont généralement fondés sur les préférences et les aspirations individuelles. À l'aide d'une représentation hexagonale basée sur les 6 thèmes de personnalité des personnes définissant leurs intérêts professionnels selon Holland, ce modèle hexagonal est défini par l'acronyme RIASEC. De manière plus précise, ces différents éléments peuvent être illustrés dans un schéma comme suit :

Figure N°1 : Modèle hexagonal RIASEC de J. HOLLAND



Source : Beltrame, F, (2023), RIASEC Flash 2 MANUEL TECHNIQUE V2.01. p-4

Pour une meilleure compréhension de ces thèmes, il est essentiel de les clarifier :

Tout d'abord, le thème professionnel réaliste (R) correspond aux personnes qui préfèrent les emplois ancrés dans la réalité. Cette personne est décrite comme étant matérialiste, franche, pratique, honnête et modeste. Elle détient des aptitudes techniques et elle est considérée moins compétente dans les domaines sociaux et émotionnelles. Ensuite, le thème professionnel investigateur (I) revient à la personne appréciant l'investigation symbolique et créatrices des phénomènes biologiques, physiques et culturels en vue de mieux les maîtriser. Elle est décrite comme étant précise, indépendante et méthodique. Elle est souvent intéressée par les mathématiques et les méthodes de recherche. Pour le thème professionnel Artistique (A) caractérise sa personne par les activités libres et les activités qui favorisent la manipulation de matériaux physiques ou humaines dans le but de créer des objets d'art. La personne de type artistique, il n'a pas intérêt au travail de bureau mais il préfère les occupations artistiques semblables à celles du compositeur, du musicien et du metteur en scène. En ce qui concerne le thème professionnel Social (S), sa personne est caractérisée par l'attention qui porte aux activités permettant l'assistance et l'accompagnement des personnes. Ses occupations sont généralement liées aux contacts humains comme celles de conseiller d'orientation, de psychologue ou de thérapeute. Parmi ses caractéristiques : elle est compréhensive, sociable, coopérative et sympathique. Pour le thème professionnel entreprenant (E), a tendance d'aimer les occupations dans les entreprises et a comme préférence les activités permettant l'atteinte de buts de type organisationnel et économique. La personne entreprenante est caractérisée par l'optimisme, le social et l'ambition. En fin le thème professionnel conventionnel (C), ce dernier type de personne a des préférences pour les activités nécessitant la manipulation ordonnée et

systématique des données, la reproduction de documents et leur classification. Ce type de personne a recours aux emplois dans les domaines de comptabilité, de secrétariat et de l'administration. Elle est décrite comme étant méthodique, pratique, conformiste et conservatrice. Ses valeurs sont principalement économiques. Dans ce contexte, pour mieux choisir sa carrière, les conseillers d'orientation sont amenés à se baser sur le modèle RIASEC pour évaluer les intérêts professionnels. En ayant une idée des intérêts des individus, il serait facile de savoir vers quel type de carrière ils auront tendance à se diriger. Ces intérêts professionnels sont des éléments essentiels pour compléter le processus de l'orientation professionnelle. Holland souligne également que la satisfaction au travail est liée au degré de correspondance entre ce que la personne recherche et ce que l'environnement professionnel lui offre. Ainsi, chaque personne recherche un environnement de travail congruent avec son type de personnalité, et plus cette congruence est élevée, plus l'individu est satisfait, efficient et stable (Guichard & Huteau, 2007). L'orientation, dans le contexte de la théorie des intérêts professionnels d'Holland, se réfère alors à la manière dont une personne est guidée vers des choix professionnels en fonction de sa personnalité dominante parmi les types de Holland. Elle indique comment les préférences et les caractéristiques individuelles influencent le parcours professionnel, en visant une complémentarité entre la personnalité et le milieu de travail pour une satisfaction et une réussite professionnelles optimales et performantes.

1.2.3 L'orientation comme clé de l'adéquation formation-emploi

« En un mot, orienter ne signifie pas façonner une pâte à modeler pour en tirer les différentes formes souhaitées par le marché du travail. Il s'agit d'aider une personne humaine, avec ses aspirations, ses talents et ses limites, à prendre sa place dans le monde des possibilités, quitte, parfois, à « créer » elle-même des possibilités inattendues » (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, 2011). La réalisation de l'adéquation formation-emploi constitue l'une des préoccupations majeures des décideurs des systèmes d'éducation et de formation de chaque pays. L'atteinte de cet objectif repose sur le choix de l'individu des formations adéquates à ses compétences et ses aspirations, un processus qui ne peut se faire qu'à travers l'orientation. Le CSEFRS a souligné dans son rapport la nécessité de la rénovation « du système d'orientation des jeunes pour une meilleure lisibilité des parcours d'enseignement et de formation » (CSEFRS, 2019). Dans ce rapport, l'orientation est présentée comme la solution magique et le levier essentiel pour réaliser, accompagner et faciliter la maturation vocationnelle ainsi de rendre l'apprenant capable de faire ses choix tant éducatifs que professionnels. En effet, la maturité vocationnelle est définie dans les années 50 par Donald

Super. Pour celui-ci, la maturité vocationnelle désigne la capacité de l'individu à anticiper et guider son avenir en utilisant avec cohérence l'information dont il dispose sur ses intérêts, ses valeurs et ses compétences. Dans ce sens, Donald super a montré à travers sa théorie de développement de carrière que les choix de carrière des individus reposent essentiellement sur les aspirations individuelles et les parcours professionnels dont ces derniers doivent avoir une adaptation constante. Selon lui, pour réussir la satisfaction professionnelle, il est primordial d'aligner et d'harmoniser les aptitudes, les intérêts et les valeurs de l'individu avec les exigences authentiques du poste et du milieu de travail. Dans cette optique, l'orientation professionnelle est le pilier essentiel pour réussir cette fusion entre aspirations, compétences et monde de travail. En effet, l'orientation professionnelle se réfère aux « services qui s'adressent à des individus de tous âges pour les aider à gérer leur carrière et à faire des choix qui leur sont adaptés en matière d'éducation, de formation et de métier. Il s'agit d'aider les individus à réfléchir à leurs aspirations, à leurs intérêts, à leurs qualifications, à leurs compétences et à leurs atouts, et à faire le lien entre cette connaissance qu'ils ont d'eux-mêmes et leur possible devenir professionnel mais dans la vie en général également. » (UNESCO,2021). D'après ceci, l'orientation a comme objectif principal de favoriser chez l'individu la capacité de gérer leur carrière en fonction de leurs compétences et aspirations. Elle est également un facilitateur pour l'individu dans plusieurs champs telles que : l'information sur les carrières, l'accompagnement, et l'acquisition des compétences nécessaires à la recherche d'emploi. Ceci stipule que le choix de carrière par le biais de l'orientation est indispensable, permettant dans un premier lieu aux jeunes à devoir faire des choix concernant la poursuite de leurs études et de leur formation, de franchir ces étapes sans avoir problème. Dans un second lieu, l'efficacité de ce processus d'orientation va permettre de produire une main d'œuvre qualifiée et adaptée aux besoins du marché de l'emploi où le CSEFRS (2019) a souligné qu'à travers le développement de l'orientation les étudiants auront une panoplie de possibilités des parcours d'études au sein du SEF (système d'éducation et de formation) et les opportunités d'insertion et d'emploi. Pour réaliser ceci plusieurs outils doivent être prises en considération telles que : l'accès à l'information, l'accompagnement personnalisé et la démonstration par l'exemple. Ces instruments doivent être mobilisés pour permettre aux étudiants d'avoir des possibilités de faire de la voie professionnelle un choix volontaire, bien réfléchi et non plus une orientation par défaut. Ces choix doivent être prises en accord avec les conseillers d'orientations. Dans ce même contexte, l'OCDE (2004) montre que : « Les pays voient aussi l'orientation professionnelle comme un moyen d'améliorer la relation formation-emploi. L'Autriche et la

Norvège le déclarent explicitement. L’Australie, la Corée et le Royaume-Uni considèrent que l’orientation joue un rôle important pour améliorer la transition de l’école à la vie active. Les Pays-Bas voient dans l’orientation un moyen de contribuer à l’élévation des qualifications, en réponse aux évolutions du marché du travail. ». Dans cette perspective, l’orientation est perçue comme un instrument et guide essentiels dans l’amélioration et le développement d’une relation étroite entre la formation et l’emploi. Certains pays ont confirmé cette perspective en considérant que l’orientation remplit diverses fonctions. En effet, elle est à la fois capable de renforcer la relation entre la formation et le marché de l’emploi, de faciliter et permettre à l’apprenant en toute aisance la transition de la vie scolaire à la vie active et d’accroître la qualité des qualifications des individus pour répondre aux besoins du marché de l’emploi. L’orientation professionnelle comme aspect occupe une importance particulière pour les jeunes, en leur favorisant et donnant accès à des expériences utiles et à des informations objectives, valides, nouvelles et fiables, ils seront capables d’élargir leurs aspirations professionnelles en adéquation avec leur compétence garantissant ainsi leur réussite professionnelle en toute connaissance de cause d’où l’adéquation orientation-formation et emploi. Dans la profondeur des choix qui s’ouvrent à chacun, l’orientation vient pour éclaircir et aider les individus dans le choix de leurs carrières en les guidant à travers plusieurs processus d’exploration et de découverte de soi en fonction de leurs intérêts et aspirations. Pour atteindre l’efficacité de l’orientation, cette dernière doit se reposer essentiellement sur l’évaluation ayant comme objectif de mesurer et apprécier les compétences et les intérêts des individus en vue de prendre des décisions éclairées et pertinentes sur leurs voies professionnelles. La plupart des pays trouve que l’orientation est considérée comme le pivot central pour les différents systèmes d’éducation et de formation pour assurer l’adéquation entre la formation et l’emploi, puisque cette dernière accompagne les individus dans la gestion de leur carrière et favorise leur insertion pour une éventuelle réussite professionnelle. En fusionnant ces trois dimensions, l’orientation permettra aux individus de réaliser pleinement leur potentiel et de contribuer positivement au développement socio-économique de chaque pays.

2. Cadre contextuel et institutionnel de l’orientation dans le système d’Education et de Formation marocain

2.1. Evolution de l’orientation au fil des réformes éducatives marocaines

Au terme de ce qui a été énoncé il est essentiel d’explorer l’évolution de l’orientation au sein du système d’éducation et de formation marocain à travers les différentes réformes qu’a connu le secteur.

2.1.1 L'orientation dans la charte nationale d'éducation et de formation (1999)

Conscient de l'idée que l'éducation est une priorité nationale du Maroc pour garantir un développement socio-économique du pays. L'Etat a pris des mesures significatives en matière d'éducation et de formation en créant une commission spéciale d'éducation et de formation en 1999. Cette commission a élaboré la charte nationale d'éducation et de formation. Suite à l'adoption de la charte nationale d'éducation et de formation au Maroc en 2000, l'orientation commence à prendre un nouveau souffle dans le système éducatif marocain, détaillé dans le levier 6 de la présente réforme. Selon la CNEF (1999), « L'orientation est déclarée partie intégrante du processus d'éducation et de formation. Elle accompagnera et facilitera la maturation vocationnelle, les choix éducatifs et professionnels des apprenants, ainsi que leur réorientation, chaque fois que de besoin, dès la seconde année du collège et jusqu'au sein de l'enseignement supérieur. ». L'orientation devient ainsi une composante essentielle alors du système éducatif permettant l'accompagnement des apprenants dans leurs choix éducatifs et professionnels dès le niveau scolaire et jusqu'au l'enseignement supérieur. La CNEF (1999) ajoute à ceci : « Les quota et les seuils moyens de passages d'un cycle éducatif à un autre est bannis. La progression des apprenants dépendra exclusivement de leur mérite, dûment évalué, ainsi que de leurs choix éducatifs et professionnels, arrêtés d'un commun accord avec leurs conseillers en orientation, leurs professeurs et, pour les mineurs d'entre eux, avec leurs parents ou tuteurs. ». La charte souligne également l'importance de la collaboration entre les divers acteurs éducatifs pour réussir cette démarche. Afin de réaliser ceci, chaque établissement d'enseignement sera doté d'au moins un conseiller d'orientation. Chaque conseiller disposera d'outils de travail nécessaire et bénéficiera régulièrement de formations continues et du perfectionnement adéquats. Le rôle des conseillers sera crucial dans le développement du système, ils auront la charge d'assurer l'information des apprenants et de leurs parents sur les choix d'études et de travail, l'évaluation des aptitudes et des difficultés d'apprentissage des étudiants, de conseiller les actions d'appui pédagogiques si nécessaires et l'assistance à la formulation des choix d'orientation et de projets personnels. Ainsi avec l'objectif d'assurer dans une période maximale de 5 ans de généraliser ces centres de conseil en vue d'accomplir les missions d'orientation prévues. De manière complémentaire, une agence nationale d'évaluation et d'orientation, dotée de l'autonomie technique, financière et de gestion et de la personnalité morale sera créé dans le but de superviser les conseillers d'orientation, puis les centres de conseil et d'orientation, et leur alimentation régulière en données et instruments de travail. Il est clair que selon la présente réforme, le système éducatif marocain a accordé l'attention de manière

particulière à la question d'orientation, soulignant ainsi son rôle et les différentes attributions des conseillers. Cette initiative suggère la volonté du système éducatif marocain à améliorer son éducation et l'alignant de manière plus précise et réfléchie avec les exigences du monde d'emploi.

2.1.2 L'orientation dans le plan d'urgence (2009-2012)

Depuis l'élaboration de la CNEF plusieurs efforts ont été réalisés pour réussir la réforme éducative. En 2008, après 8 ans de la mise en œuvre de la charte, le CSEFRS (Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la Recherche Scientifique) a procédé à une évaluation de la mise en œuvre de la charte. Cette évaluation a permis de dresser un état des lieux du système éducatif marocain montrant les voies de réussite de la réforme et l'existence de plusieurs dysfonctionnements persistantes dans le système. Ledit rapport a souligné le retard dans la mise en œuvre de plusieurs projets de la réforme et que l'atteinte des objectifs préconisés par la CNEF est loin d'être réalisé. Suite à ceci, sa majesté le roi Mohammed VI a mis l'accent sur la nécessité d'accélérer la réforme afin d'atteindre les objectifs fixés par cette dernière : « Parallèlement à ces actions, il faudra donner une forte impulsion à certains secteurs d'activité pour les rendre plus performants. Il importe, en premier lieu, de gagner le pari vital de la réforme, en profondeur, de l'éducation et de la formation, réforme dont dépend l'avenir des générations présentes et à venir. A cet égard, nous appelons le prochain gouvernement à s'atteler sans tarder à la mise en place d'un plan d'urgence pour consolider ce qui a été réalisé et procéder aux réajustements qui s'imposent, en veillant à une application optimale des dispositions de la Charte nationale d'éducation et de formation. » (Extrait du discours de SM le Roi à l'occasion de l'ouverture du parlement- Vendredi 12 Octobre 2007.) Dans cette optique, Sa Majesté a insisté sur la nécessité de mettre en place un plan d'urgence visant à procéder aux réajustements nécessaires. Cet appel d'élaboration du plan souligne la nécessité et l'importance accordée à la mise en place de mesures rapides et efficaces pour consolider les réalisations fixées par la charte nationale d'éducation et de formation. Dans le cadre de ce plan d'urgence qui s'étale de 2009-2012, une attention spécifique est accordée également à la question de l'orientation. En effet, bien que des efforts aient été déployés dans la réforme de la Charte Nationale, particulièrement en ce qui concerne la question de l'orientation, ils demeurent encore limités où 28% des établissements ne sont pas liés d'un DSOC (District Scolaire de Conseil et d'Orientation). De plus, la présence de manque de collaboration et d'information entre les différents acteurs attachés aux structures de conseil et de l'orientation freine le progrès. Cependant l'agence nationale d'orientation n'a pas vu le jour, les conseillers n'ont aucune idée sur leurs élèves car

ils n'ont pas aussi accès aux instruments d'aide à l'évaluation comme les tests psychotechniques. L'objectif du plan d'urgence est donc de refonder le système d'orientation et d'information pour atteindre les objectifs de la Charte. À travers son 21^{ème} projet dans l'espace 3, le plan d'urgence propose quatre leviers pour rendre le système d'orientation éducatif marocain efficace. Dans le cadre du premier levier, il s'agit de mettre l'information à disposition des élèves et étudiants à travers un système d'information et d'orientation unique, autour d'une instance nationale d'orientation. Pour ce faire, les actions qui seront menés se résument en : La création de guichets uniques régionaux de coordination telle que Irchad Attalib, la mise en place d'un portail internet officiel pour diffuser les informations relatives à l'orientation facilitant l'accès aux étudiants et l'animation de réunions d'informations par les conseillers au profit des élèves dans le but de construire leur propre projet personnel. Le deuxième levier consiste à développer l'orientation active et mettre en application des dispositifs permettant aux élèves de faire des choix « éclairés » sur leurs parcours tant scolaires qu'universitaires. En effet, le concept d'orientation active a été instauré par le Dr. Ferré en 2000. Cette approche met l'accent sur la vie active de l'étudiant, favorisant ainsi l'intégration du choix professionnel au centre du processus d'apprentissage de l'élève. Le troisième levier s'articule sur le renforcement de la participation et de la mobilisation des parties prenantes autour de l'orientation. Cette mesure ne peut être réalisée qu'à travers l'engagement et l'implication des parents, élèves et enseignants dans le processus d'orientation. Le dernier levier est axé sur le renforcement des ressources humaines dédiés à l'orientation, qualitativement et quantitativement. Cela peut être effectué en augmentant l'effectif des conseillers d'orientation dans chaque établissement, en développant des formations continues pour ces conseillers afin d'améliorer leur prestation et en leur fournissant les moyens et instruments de travail nécessaires. D'après les 4 leviers, le plan d'urgence vient pour consolider ce qui a été déjà produit en s'attardant sur une autre perspective de l'orientation, c'est l'orientation active. Cette dernière consiste à informer les étudiants sur l'adéquation entre leur compétence et leur projet d'études supérieurs.

2.1.3 L'orientation dans la Vision stratégique 2015-2030

Depuis la mise en œuvre de la charte, le Maroc a essayé d'évoluer par son système d'éducation et de formation mais ce dernier souffre encore de lacunes persistantes relevés dans le rapport établi par le conseil supérieur d'éducation, de formation et de la recherche scientifique relatif à « la mise en œuvre de la Charte Nationale d'éducation, de formation et de recherche scientifique 2000 – 2013 : les acquis, les déficits et les défis ». Suite à ces dysfonctionnements, sa majesté le roi Mohamed VI a appelé le conseil d'élaborer une feuille de route pour la réforme de l'école

marocaine C'est dans ce contexte que la vision stratégique vient pour donner un nouveau souffle au système éducatif marocain en s'appuyant sur la charte nationale d'éducation et de formation comme cadre de référence. Cette réforme s'articule autour de trois principes : l'équité et l'égalité des chances ; la qualité pour tous et la promotion de l'individu et de la société. Dans le cadre de la vision stratégique, plusieurs projets ont été initiés pour réussir une éducation de qualité pour tous. L'orientation éducative s'inscrit dans le cadre de ces projets ayant pour but de réviser et rénover l'ensemble de système d'orientation. Dans tout projet on souhaite obtenir des résultats , dans le contexte de la vision stratégique notamment dans le projet d'orientation , les résultats recherchés comprennent dans un premier niveau la révision du système de l'orientation scolaire et professionnelle, en renforçant ses ressources humaines en vue de développer sa performance ; le recours à l'orientation précoce afin de pouvoir accompagner l'apprenant dans l'élaboration de son projet personnel et lui permettre la possibilité dans le choix des études ; la création des structures d'information et d'aide à l'orientation ; le renouvellement des outils d'orientation en vigueur en adoptant des tests tout en prenant en considération les aspirations et les compétences des apprenants; l'instauration des mécanismes de coordination entre les différents secteurs concernés par l'orientation dans l'enseignement scolaire et la formation professionnelle. Dans un second niveau, les résultats souhaités comprennent le renforcement de la formation initiale et continue des cadres de l'orientation pédagogique; la mise à jour du cadre juridique organisant le domaine de l'information et de l'aide à l'orientation; le développement du système d'orientation et des passerelles entre l'enseignement scolaire et la formation professionnelle en vue de garantir l'égalité des chances et consolider la compétitivité pour mettre fin aux problèmes de déperdition, d'abandon et de redoublement. Il est à noter également que la vision stratégique a mis l'accent principalement l'égalité des chances pour les apprenants pour mettre fin aux problèmes liés aux déperditions et abandons scolaires. Dans cette perspective, la vision stratégique insiste sur la nécessité du renforcement de l'offre de la formation professionnelle, cherchant à établir des passerelles entre les parcours scolaires, professionnelles et universitaires. Pour garantir ceci, la vision stratégique prévoit une révision du système d'orientation dans la formation professionnelle avec la préparation des mécanismes et les moyens nécessaires pour sa mise en œuvre. A cet égard, le système d'orientation au niveau de la formation professionnelle permettra aux apprenants de bénéficier d'un parcours professionnel adapté à l'évolution des métiers et garantissant ainsi leur employabilité.

2.1.4 L'orientation dans la loi cadre 51-17

Le système d'éducation et de formation marocain a souffert depuis longtemps dans l'absence d'une loi qui couvre le secteur. Dans le but d'améliorer la qualité et l'excellence de l'école marocaine, publique et privée, le Maroc a adopté la loi cadre 51-17 appliquant une série de mesures pour réaliser le développement de système d'éducation, de formation et de recherche scientifique. Cette loi cadre permettra également d'instaurer une meilleure cohérence entre les divers éléments du système de l'éducation et de la formation à travers la diversification des parcours et la création des passerelles entre les différentes. En effet, la question d'orientation au niveau de cette loi occupe une place importante, l'article 27 de ladite loi fait appel au ministère pour la révision de l'ensemble du régime d'orientation scolaire et professionnelle. C'est dans cette perspective que la loi-cadre accorde une considération particulière à l'orientation à travers l'article 34. Cet article souligne le rôle de l'orientation dans l'accompagnement et l'assistance de l'apprenant pour définir les choix de son parcours scolaire et lui fournir le soutien pédagogique durable. Pour y faire, plusieurs mesures doivent être prises : effectuer une révision globale du régime d'orientation scolaire et professionnelle et du conseil universitaire, et ce à travers « l'orientation et le conseil précoces des apprenants vers les domaines où ils peuvent réaliser des progrès scolaires, professionnels ou universitaires correspondant à leurs aspirations et capacités », la rénovation des mécanismes d'orientation pédagogique, par l'adoption de l'orientation sur la base de tests, tout en prenant en considération les moyennes scolaires, les aspirations, les choix et le projet personnel de l'apprenant, la consolidation et le renforcement des structures et des unités chargées de l'orientation, du conseil et de l'information en mettant à leur disposition des ressources humaines spécialisées, l'adoption d'un mécanisme de coordination étroite dans les domaines de l'orientation et du conseil entre les secteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation professionnelle afin de bien orienter et conseiller l'apprenant, l'établissement de guides référentiels qui déterminent les principes fondamentaux et les normes à suivre dans l'orientation, le conseil et l'information, selon les composantes et les niveaux du système d'éducation, de formation et de recherche scientifique. » (Article 34, loi cadre 51/17, page 25). Nous constatons que la loi cadre 51/17 essaie à travers la révision et le renforcement de système d'orientation de garantir aux apprenants en accord avec leurs aspirations l'adéquation entre leur formation et les besoins du marché de l'emploi. A travers les différentes réformes, le secteur de l'éducation et de la formation reflète une volonté de promouvoir la qualité et l'excellence de l'école marocaine par le biais de l'orientation. Dans cette perspective, l'orientation permettra l'ajustement des offres

de formation aux besoins des métiers mondiaux et assurera également le développement des projets professionnelles des apprenants en harmonie avec leurs aspirations individuelles. Cette démarche émane de la volonté du Maroc à préparer une main-d'œuvre qualifiée capables à relever les défis de manière éclairée et performante.

2.2. Le système d'orientation de l'OFPPPT : cadre institutionnel

À l'instar de nombreux pays, le Maroc s'est engagé dans une dynamique soutenue de réformes de son système d'éducation et de formation, dans le but de s'adapter aux mutations économiques, sociales et technologiques qui caractérisent son contexte national et international. Ces réformes ont accordé une place centrale au secteur de la formation professionnelle, reconnu comme un levier stratégique du développement économique et un vecteur essentiel de l'employabilité des jeunes. En effet, la formation professionnelle joue un rôle déterminant dans la stimulation de la croissance économique, dans la mesure où elle répond directement aux besoins évolutifs des secteurs productifs et contribue à l'amélioration de l'adéquation entre les compétences acquises en formation et les exigences du marché du travail. À ce titre, elle constitue un pilier fondamental de l'optimisation de la relation formation–emploi et un instrument privilégié de lutte contre le chômage, en particulier chez les jeunes. Dans ce contexte, le secteur de la formation professionnelle au Maroc, placé principalement sous la tutelle de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPPT), s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre des orientations issues des réformes éducatives et de formation, ainsi que dans l'application des directives royales de Sa Majesté le Roi Mohammed VI. Ces orientations soulignent l'impératif de renforcer la compétitivité de l'économie nationale à travers le développement du capital humain, l'amélioration de la qualité des parcours de formation et l'adaptation continue des compétences aux réalités et aux évolutions du tissu économique. Considéré comme un acteur central de l'insertion professionnelle des jeunes, l'OFPPPT a entrepris une modernisation progressive de ses dispositifs, notamment par l'intégration d'un nouveau système d'orientation à caractère inclusif, structuré et centré sur le stagiaire. Cette évolution vise à dépasser une logique d'orientation essentiellement administrative ou conjoncturelle, pour instaurer un processus fondé sur l'analyse des compétences, des aptitudes et des aspirations des candidats, en cohérence avec les opportunités offertes par le marché de l'emploi (Ibourk & Ghazi, 2024). Ce nouveau système d'orientation s'inscrit dans le cadre du cinquième projet de la feuille de route pour le développement de la formation professionnelle, dont l'ambition principale est de renforcer l'adéquation préalable entre la formation et l'emploi. Il a pour objectif d'accompagner

les jeunes dans la construction de projets professionnels réalistes, cohérents et durables, en tenant compte à la fois de leurs profils individuels et des besoins actuels et prospectifs du marché du travail. Conscient du rôle déterminant de l'orientation dans la performance et l'efficacité des systèmes de formation, l'OFPPT adopte une conception de l'orientation qui s'inscrit dans la lignée des travaux de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). Selon cette institution, l'orientation constitue « un instrument d'amélioration de l'efficacité et de l'efficacité des systèmes éducatifs, un facteur d'amélioration de la relation formation-emploi, et un moyen contribuant à la qualification des individus afin de répondre aux exigences du marché de l'emploi » (OCDE, 2004). Ainsi, le système d'orientation de l'OFPPT s'inscrit dans un cadre institutionnel rénové, visant à renforcer l'employabilité des stagiaires, à limiter les risques de décrochage et de réorientation, et à assurer une convergence accrue entre les parcours de formation et les dynamiques économiques nationales. Dans le cadre de cette modernisation, l'OFPPT a mis en place la plateforme numérique MyWay, qui constitue aujourd'hui un pilier central du nouveau dispositif d'orientation. Cette plateforme s'inscrit dans la stratégie de digitalisation des services de l'OFPPT et vise à renforcer l'accessibilité, la transparence et l'efficacité du processus d'orientation au profit des jeunes candidats à la formation professionnelle. Conçue comme un espace intégré d'information, d'auto-évaluation et d'accompagnement à l'orientation, la plateforme MyWay permet aux candidats d'accéder à une information structurée et régulièrement actualisée sur les métiers, les filières de formation proposées par l'OFPPT, les conditions d'accès, ainsi que les perspectives d'insertion professionnelle associées à chaque parcours.

3. Méthodologie adoptée et principaux résultats de l'étude

3.1. Positionnement épistémologique et mode de raisonnement adopté

Dans le cadre de cette étude, nous adoptons une posture positiviste basée sur l'utilisation de données afin de décrire, d'expliquer et de prédire des phénomènes par l'intermédiaire de variables observables et mesurables. En effet, le positivisme présuppose l'existence d'une réalité objective, qui peut être vérifiée ou réfutée par des hypothèses. Comme le souligne Comte (1998), les chercheurs doivent mettre à jour les structures et les lois internes de cette réalité, ce qui revient à valider ou à réfuter les hypothèses sur la réalité (Rappin, 2011). Bien que cette approche soit principalement quantitative, nous avons intégré des entretiens semi-directifs pour obtenir des perspectives qualitatives qui complètent et contextualisent nos données quantitatives. En ce qui concerne le mode de raisonnement adopté est principalement déductif,

en ce sens que nous partons de concepts théoriques et d'hypothèses pour les confronter aux données recueillies auprès des stagiaires et des conseillers d'orientation.

3.2. Approche méthodologique adoptée

La présente recherche adopte une approche méthodologique mixte à visée exploratoire, combinant des méthodes quantitatives et qualitatives, dans le but d'évaluer l'efficacité du système d'orientation dans la formation professionnelle des stagiaires de l'OFPPPT. La collecte des données quantitatives a été effectuée à l'aide d'un questionnaire structuré, administré auprès de 271 stagiaires inscrits dans les établissements relevant de l'OFPPPT de la région Rabat-Salé-Kénitra, tous ayant bénéficié du dispositif d'orientation. En complément, une approche qualitative a été mobilisée à travers des entretiens semi-directifs menés auprès de cinq conseillers d'orientation de l'OFPPPT, disposant d'au moins une année d'expérience, afin d'explorer les pratiques d'orientation mises en œuvre, leurs méthodes d'accompagnement ainsi que leur perception de l'efficacité du dispositif.

3.3. Principaux résultats de l'étude

3.2.1 L'étude qualitative

3.2.1.1 Instrument utilisé

Des entretiens semi-directifs ont été effectués, car ils apportent une richesse et une précision très grande, et permettent d'approfondir et d'explicitier certains points des conseillers d'orientation, avec plus haut pourcentage de réponse qui sont spontanés, plus nuancés et surtout définitive, ainsi ils permettent d'explorer les ressentis, les sentiments, et les impressions, et entament les thèmes plus délicats, avec des personnes ressources dans le but de toucher les différentes facettes en rapport avec le thème de cette étude. Afin de réaliser ces entretiens nous avons essayé de contacter les conseillers d'orientation de l'OFPPPT qui ont accepté de passer les entretiens. Cet instrument a été introduit par une note de présentation qui portait l'intitulé de l'étude, son but, ainsi que notre engagement à respecter l'anonymat et la confidentialité des données recueillies auprès de l'ensemble des participants. En outre, nous avons aussi procédé à la collecte des données à travers la consultation des documents en relation avec les missions et les rôles des conseillers d'orientation dans la démarche d'orientation professionnelle des jeunes stagiaires de l'OFPPPT.

3.2.1.2 Profil des répondants de l'étude qualitative

Tableau N°1 : Le profil complet de l'échantillon de l'étude qualitative (Les conseillers d'orientation)

		2
Fonction	Conseiller en orientation	5
Genre	Homme	2
	Femme	3
Années d'expériences	1an	1
	3 ans	1
	4ans	1
	5ans	2
Formation de base	Licence en sciences de l'éducation	1
	Licence en sociologie	2
	Master en neuropsychologie cognitive	1
	Master en psychologie sociale du développement et des organisations	1

Source : Auteur

A la lumière de ce tableau, nous observons que l'échantillon de l'étude qualitative se compose de conseillers en orientation de l'OFPPPT ayant une expérience allant d'un an à cinq ans. Les données collectées révèlent une représentation équilibrée entre les genres, avec une prédominance féminine. En matière de formation de base, les conseillers ont des parcours académiques diversifiés, allant de la licence jusqu'au master dans différentes spécialités à savoir : Les Sciences de l'éducation, La Sociologie, La neuropsychologie cognitive et la psychologie sociale du développement et des organisations.

3.2.1.3 Analyse et principaux résultats de l'étude qualitative

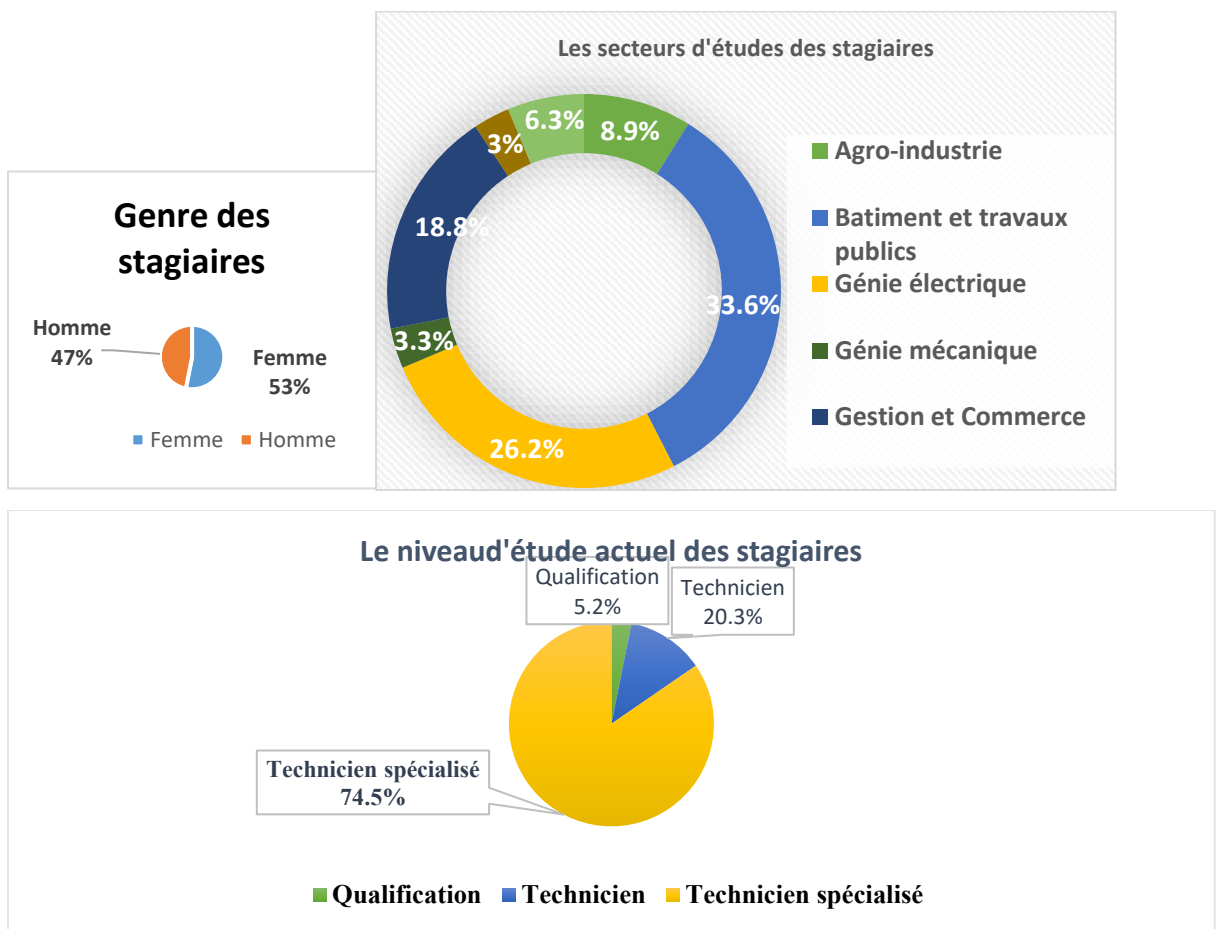
A partir des entretiens semi-directifs effectués, les résultats mettent en évidence le rôle central des conseillers dans le processus d'orientation professionnelle, lequel englobe notamment la supervision des tests de sélection, le suivi psychopédagogique des stagiaires, l'accompagnement vers l'insertion professionnelle ainsi que la communication avec les établissements de formation et le public. Pour assurer ces missions, les conseillers mobilisent des méthodes diversifiées, combinant entretiens individuels et collectifs, tests d'intérêts professionnels et recours à la plateforme digitale My Way, afin d'aider les stagiaires à choisir leur filière et à mieux explorer leurs compétences et centres d'intérêt. Par ailleurs, les conseillers adaptent leur accompagnement en fonction des besoins spécifiques de chaque stagiaire, en

tenant compte de leurs compétences, de leurs aspirations et de leurs contraintes personnelles. Les ressources jugées les plus pertinentes dans ce cadre sont les tests d'orientation, les fiches métiers, les guides de filières et la plateforme My Way, qui permettent un suivi à la fois personnalisé et structuré. Enfin, les conseillers interrogés soulignent la nécessité de renforcer les ressources humaines dédiées à l'orientation ainsi que les actions de formation continue à leur intention, afin d'améliorer l'efficacité du dispositif d'orientation et d'assurer un accompagnement davantage adapté aux besoins et aux objectifs des stagiaires.

3.2.2 L'étude quantitative

3.2.2.1 Caractéristiques de l'échantillon de l'étude quantitative

Figure N°2 : Répartition de l'échantillon selon le genre, le niveau d'étude et les secteurs d'études



Source : Conception personnelle réalisée à partir des données collectées via Google Forms

À la lumière des trois graphiques, l'échantillon étudié se caractérise par une forte représentation des secteurs du BTP, du Génie électrique et de la Gestion et commerce, ce qui reflète la diversité des filières de formation au sein de l'OFPPPT. Les autres secteurs, bien que moins représentés, témoignent également de la pluralité des domaines couverts par l'institution. Par ailleurs, la

majorité des stagiaires appartient au niveau Technicien spécialisé, suivie du niveau Technicien, indiquant une prédominance des formations de niveaux intermédiaire et supérieur. Enfin, la répartition selon le sexe montre une légère majorité féminine, traduisant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans l'échantillon étudié.

3.2.2.2 Participation des stagiaires aux séances d'orientation

Tableau N°2 : La répartition de la participation des stagiaires aux séances d'orientation en fonction du genre

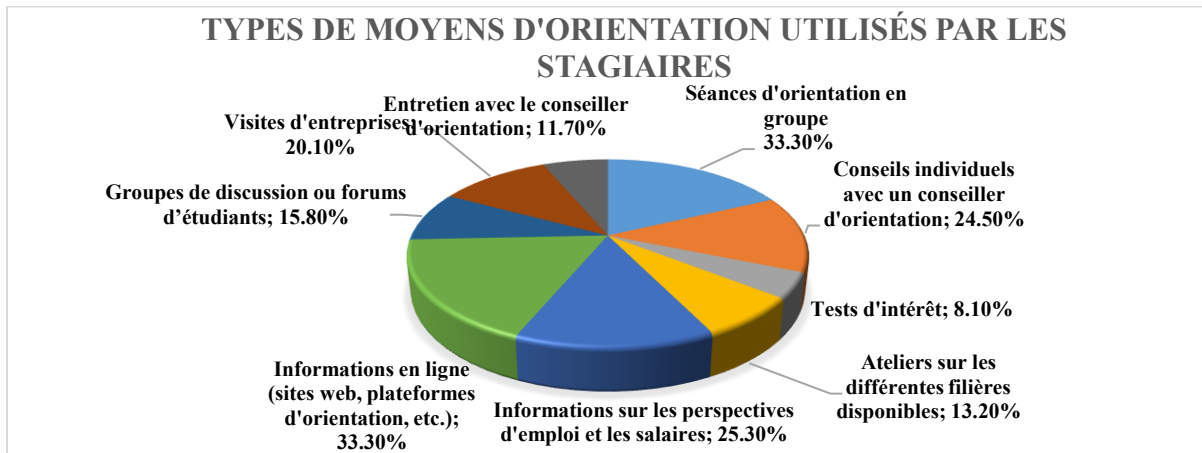
			Participation des stagiaires aux séances d'orientation		
			NON	OUI	Total
Genre	Femme	Effectif	42	102	144
		% dans genre	29.2%	70.8%	100%
	Homme	Effectif	46	81	127
		% dans genre	36.2%	63.8%	100%
Total		Effectif	88	183	271
		% dans genre	32.5%	67.5%	100%

Source : Conception personnelle réalisée à partir des données analysées avec SPSS

Ce tableau illustre la répartition de la participation des stagiaires aux séances d'orientation en fonction du genre (Homme et Femme). Sur un total de 271 stagiaires, notre échantillon se compose de 144 femmes et 127 hommes. Parmi ces stagiaires, 70.8% des femmes (102) ont bénéficié d'une séance d'orientation, tandis que 29.2% (42) n'ont pas bénéficié de ces séances. Pour les hommes, 63.8% (81) ont bénéficié d'une séance d'orientation, contre 36.2% (46) qui n'ont pas reçu des séances d'orientation. De manière générale, 67.5% (183) des participants ont reçu des séances d'orientation contre 32.5% (88) qui n'en ont pas bénéficié.

3.2.2.3 Types de moyens d'orientation utilisés par les stagiaires

Figure N°3 : Les moyens d'orientation utilisés par les stagiaires



Source : Conception personnelle réalisé à partir des données collectées via Google Forms

Parmi ces moyens, 33.3% des stagiaires ont utilisé des ressources en ligne telles que les sites web et les plateformes d'orientation, 33.3% ont participé à des séances d'orientation en groupe, 25.3% ont consulté des informations sur les perspectives d'emploi, 24.5% ont bénéficié de conseils individuels avec un conseiller d'orientation, 20.1% ont fait des visites d'entreprises, 15.8% ont participé aux forums d'étudiants, 13.2% ont assisté à des ateliers sur les différentes filières disponibles, 11.7% ont eu des entretiens avec des conseillers d'orientation et 8.10% ont passé des tests d'intérêts.

3.2.2.4 Relation entre l'alignement des conseils d'orientation et l'adéquation du choix de filière aux aspirations et aux compétences

Tableau N°3 : Analyse de l'influence de l'alignement des conseils d'orientation en fonction des intérêts professionnels sur la correspondance entre le choix de filière, les aspirations et les compétences

Tableau croisé			Correspondance filière-aspirations-compétences			Total
			Non	Oui	Pas totalement	
Complètement alignés	Effectif	2	23	9	34	
	% dans Alignement des conseils reçus lors de l'orientation avec les intérêts professionnels	5,9%	67,6%	26,5%	100%	

Alignement des conseils reçus lors de l'orientation avec les intérêts professionnels		% du total	0,7%	8,5%	3,3%	12,5%
	Fortement alignés	Effectif	5	49	22	76
		% dans alignement des conseils reçus lors de l'orientation avec les intérêts professionnels	6,6%	64,5%	28,9%	100%
		% du total	1,8%	18,1%	8,1%	28%
	Moyennement alignés	Effectif	7	48	78	133
		% dans alignement des conseils reçus lors de l'orientation avec les intérêts professionnels	5,3%	36,1%	58,6%	100%
		% du total	2,6%	17,7%	28,8%	49,1%
	Pas du tout alignés	Effectif	8	14	6	28
		% dans alignement des conseils reçus lors de l'orientation avec les intérêts professionnels	28,6%	50,0%	21,4%	100%
		% du total	3,0%	5,2%	2,2%	10,3%
	Total	Effectif	22	134	115	271
		% dans alignement des conseils reçus lors de l'orientation avec les intérêts professionnels	8,1%	49,4%	42,4%	100%
% du total		8,1%	49,4%	42,4%	100%	

Source : Conception personnelle réalisée à partir des données analysées avec SPSS

D'après les résultats de ce tableau, 49,4% des stagiaires confirment que le processus d'orientation les a aidés à trouver une filière qui correspond à leurs aspirations et compétences, contre 8,1% qui infirment cela. Ainsi que, 42,4% des stagiaires trouvent que le processus a une

efficacité partielle en ce qui concerne le choix de filière en adéquation avec les aspirations et compétences. D'autre part, 49.1% des stagiaires mentionnent que les conseils reçus lors de l'orientation étaient moyennement alignés avec leurs intérêts professionnels lors du choix de filière, 28% d'entre eux indiquent que ces conseils étaient fortement alignés, et 12.5% approuvent que ces conseils étaient complètement alignés. En revanche 10.3% trouvent que ces conseils n'étaient pas du tout alignés. Pour analyser la relation entre l'alignement des conseils d'orientation en fonction des intérêts professionnels et la correspondance entre le choix de filière, les aspirations et les compétences, il est primordial de travailler avec le test de khi deux puisque c'est le cas de deux variables catégorielles.

Tableau N°4 : test de khi-deux

Tests du khi-carré			
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	43,193 ^a	6	<,001
Rapport de vraisemblance	38,131	6	<,001
N d'observations valides	271		
a. 2 cellules (16,7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2,27.			

Source : Conception personnelle réalisée à partir des données analysées avec SPSS

Nous avons effectué le test de khi deux qui prend en compte deux hypothèses :

H0 : Absence de relation entre l'alignement des conseils d'orientation en fonction des intérêts professionnels et la correspondance entre le choix de filière, les aspirations et les compétences

H1 : Présence de relation entre l'alignement des conseils d'orientation en fonction des intérêts professionnels et la correspondance entre le choix de filière, les aspirations et les compétences

A partir des résultats du tableau ci-dessus, nous observons que la p-value est inférieur de 0.001.

Dans ce cas, au seuil de 5% la p-value est inférieur au seuil donc l'hypothèse nulle sera rejetée.

Nous acceptons l'hypothèse alternative suggérant la présence de relation entre l'alignement des conseils d'orientation en fonction des intérêts professionnels et la correspondance entre le choix de filière, les aspirations et les compétences.

Tableau N°5 : test de Cramer

Mesures symétriques		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,399	<,001
	V de Cramer	,282	<,001
N d'observations valides		271	

Source : Conception personnelle réalisée à partir des données analysées avec SPSS

Pour mesurer l'intensité de cette relation, nous faisons appel au test de Cramer (V de Cramer), qui nous fournit une valeur de 0.282. Ce qui nous conduit à dire qu'il existe une relation modérée entre l'alignement des conseils d'orientation en fonction des intérêts professionnels et la correspondance entre le choix de filière, les aspirations et les compétences. Cette relation souligne que l'efficacité du processus d'orientation de l'OFPPPT dépend des conseils d'orientation pris en fonction des intérêts, aspirations et compétences. Ceci permettra d'orienter les stagiaires vers des filières qui correspondent à leurs besoins et à leurs objectifs professionnels

3.2.2.5 Analyse de l'influence de l'assistance du processus d'orientation de l'OFPPPT à l'alignement des aspirations et des compétences sur la perception de leur importance pour la réussite dans le choix de la formation professionnelle

Pour mieux réaliser cette analyse, il convient d'utiliser la méthode de corrélation pour voir le lien entre ces deux variables.

Tableau N°6 : Corrélation entre l'assistance du processus d'orientation de l'OFPPT à l'alignement des aspirations et des compétences, et la perception de leur importance pour la réussite dans le choix de la formation professionnelle

Corrélations			
		L'assistance du processus d'orientation de l'OFPPT à l'alignement des aspirations et des compétences	La perception de leur importance pour la réussite dans le choix de la formation
L'assistance du processus d'orientation de l'OFPPT à l'alignement des aspirations et des compétences	Corrélation de Pearson	1	,660**
	Sig. (bilatérale)		<,001
	N	271	271
La perception de leur importance pour la réussite dans le choix de la formation	Corrélation de Pearson	,660**	1
	Sig. (bilatérale)	<,001	
	N	271	271
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

Source : Conception personnelle réalisée à partir des données analysées avec SPSS

A partir de ce tableau, nous constatons que le coefficient de corrélation a une valeur de $r=0.66$. Nous pouvons en déduire qu'il existe un lien modéré à assez fort entre l'assistance du processus d'orientation de l'OFPPT à l'alignement des aspirations et des compétences, et la perception de leur importance pour la réussite dans le choix de la formation professionnelle. Cette relation met en évidence que l'efficacité de processus d'orientation de l'OFPPT repose sur l'assistance de ce processus par plusieurs moyens à aligner les aspirations et les compétences, ce qui permettra une réussite des stagiaires dans le choix de la filière au sein de la formation professionnelle.

3.4. Discussion

Les résultats de cette étude mettent en évidence le rôle central du système d'orientation de l'OFPPT dans l'accompagnement des stagiaires tout au long de leur parcours de formation professionnelle. Les données qualitatives recueillies auprès des conseillers d'orientation soulignent la diversité et l'ampleur de leurs missions, qui s'étendent de l'information et du conseil à l'accompagnement vers l'insertion professionnelle. Cette multiplicité de responsabilités confirme que l'orientation ne se limite pas à un simple choix de filière, mais

constitue un processus structurant dans le parcours du stagiaire. Les résultats montrent également que les conseillers mobilisent une variété d'approches et d'outils d'orientation, tels que les entretiens individuels et collectifs, les tests d'intérêts professionnels, les fiches métiers, ainsi que les actions de sensibilisation à la recherche d'emploi. Cette diversité méthodologique traduit une volonté d'adaptation aux profils et aux besoins hétérogènes des stagiaires. L'introduction de la plateforme digitale « MyWay » s'inscrit dans cette dynamique de modernisation, en intégrant les technologies numériques dans le processus d'orientation et en facilitant l'exploration des parcours de formation et des opportunités professionnelles.

Cependant, l'analyse met en lumière certaines limites du dispositif, notamment en matière de temporalité de l'intervention. En effet, plusieurs conseillers soulignent que les choix de formation sont parfois déjà arrêtés avant l'arrivée des stagiaires à l'établissement, ce qui réduit les marges de manœuvre de l'orientation. Cette situation plaide en faveur d'une intervention plus précoce et plus continue, afin de renforcer l'efficacité du processus et d'assurer une meilleure adéquation entre les profils des stagiaires et les filières choisies.

L'étude quantitative confirme par ailleurs l'importance de l'accessibilité et de la disponibilité des conseillers d'orientation. Les analyses statistiques révèlent une relation significative entre l'accessibilité des conseillers et la capacité des stagiaires à explorer différentes filières, ainsi qu'à bénéficier de divers moyens d'orientation. Ces résultats soulignent que la qualité du suivi et la proximité des conseillers constituent des leviers essentiels pour garantir un accompagnement pertinent et équitable, même si une minorité de stagiaires continue de signaler des difficultés d'accès à ces services. En outre, les résultats montrent que le processus d'orientation contribue de manière notable à l'alignement entre les aspirations professionnelles des stagiaires, leurs compétences et la filière choisie. Les tests statistiques confirment l'existence de relations significatives entre l'alignement des conseils d'orientation et la capacité de choisir la formation adéquate, ce qui renforce l'idée que l'efficacité de l'orientation repose sur sa capacité à articuler information, accompagnement personnalisé et connaissance du marché de l'emploi.

L'ensemble des résultats permet de répondre à la question de recherche et de mettre en évidence la pertinence du système d'orientation de l'OFPPPT dans le cadre des priorités nationales en matière de formation professionnelle. Ce dispositif s'inscrit pleinement dans les objectifs de la nouvelle feuille de route pour le développement du secteur de la formation professionnelle, en particulier ceux liés à la rénovation d'un système d'orientation plus inclusif, personnalisé et intégré. Néanmoins, malgré les avancées constatées, cette étude souligne la nécessité de

renforcer les ressources humaines, d'élargir la couverture territoriale des services d'orientation et de concevoir l'orientation comme un processus continu et évolutif, condition indispensable à son efficacité durable au sein du système de formation professionnelle marocain.

Conclusion

Le Maroc, à l'instar des autres nations, a essayé de poursuivre ses réformes dans le système d'éducation et de formation afin de s'ajuster aux constantes évolutions du pays, notamment dans le cadre du secteur de la formation professionnelle. En effet, le système de la formation professionnelle est perçu comme le secteur impactant directement la croissance économique et répondant aux évolutions constantes des secteurs productifs du pays, ce dernier est considéré comme la pierre angulaire dans l'optimalisation de l'adéquation formation-emploi.

Dans ce cadre, le secteur de la formation professionnelle marocain, soutenu par l'OFPPPT, s'engage à répondre aux objectifs des différentes réformes d'éducation et de formation ainsi qu'aux directives royales de sa majesté Mohamed VI. Il est à souligner que ces directives et objectifs reviennent à la contribution du secteur de formation professionnelle aux principes d'adéquation à l'environnement économique du pays afin de doter l'économie marocaine d'une meilleure compétitivité. Dans ce sens, considéré comme le levier prioritaire de l'insertion des jeunes dans la vie active, l'OFPPPT a essayé de s'engager à réaliser cette correspondance en intégrant un nouveau système d'orientation inclusif. En effet, le nouveau système d'orientation est mis en place dans le cadre du 5ème projet de la feuille de route pour le développement de la formation professionnelle, ayant comme ambition de répondre à une adéquation préalable entre la formation et l'emploi en prenant en considération les compétences et les aspirations des jeunes stagiaires. Conscient que l'orientation désigne « un instrument d'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des systèmes éducatifs, un facteur d'amélioration de la relation formation-emploi, et un moyen contribuant à la qualification des individus pour répondre aux exigences du marché d'emploi ». (OCDE, 2004) La présente étude a réalisé une évaluation de l'efficacité de ce système d'orientation, en montrant que la plus grande partie des stagiaires ont trouvé les conseillers accessibles, ont pu explorer différentes filières grâce au processus d'orientation de l'OFPPPT, ont pu s'engager et être satisfaits dans le choix de leur formation, et ont bénéficié d'une multitude de méthodes et approches d'orientation en fonction de leurs intérêts et compétences. Cependant, notre étude se heurte à certains dysfonctionnements qui entravent l'efficacité de ce processus dans le cadre de la formation professionnelle. Ces derniers peuvent être comblés et améliorés afin que tous les stagiaires puissent bénéficier de ces réalisations. La présente étude offre des pistes motivantes pour l'amélioration des services

d'orientation dans le secteur de la formation professionnelle au Maroc. En mettant en lumière l'efficacité de l'orientation dans la formation professionnelle des jeunes stagiaires de l'OFPPPT, notre étude ouvre la voie et encourage à l'élaboration des initiatives ciblées dans le sens de l'orientation dans la formation professionnelle au Maroc. De plus, cette étude affirme que la réalisation d'une adéquation entre la formation et l'emploi nécessite davantage de perfectionner le système d'orientation de l'OFPPPT. Les résultats tirés de cette étude pourraient guider les décideurs impliqués directement et indirectement dans le cadre de la mise en place de ce système d'orientation, à l'élaboration de politiques et pratiques visant à renforcer l'efficacité du système d'orientation dans le cadre de la formation professionnelle des jeunes stagiaires de l'OFPPPT. En favorisant une meilleure adéquation entre l'orientation, la formation et les exigences du marché de l'emploi, les recommandations découlant de cette étude pourraient renforcer le lien entre la formation professionnelle et l'employabilité, contribuant ainsi au développement économique du pays.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdeslam, T. (2008, avril). *Pour un modèle d'orientation scolaire et professionnelle opportun : Avec l'estime de soi des lycéens*. Forum de l'Enseignant, (4). Département de psychologie, Université de Batna.
- ATIAHLA, A. C., & ALOTCHO, K. J. J. (2013). *Les difficultés liées à l'orientation en milieu scolaire : Cas du Lycée Technique COULIBALY et du Cours Secondaire Notre Dame des Apôtres*. Mémoire de maîtrise.
- Banque Royale du Canada. (1963, septembre). *L'orientation des jeunes*. Vol. 44, No 9. Siège social : Montréal.
- Beltrame, F. (2021, 15 février). *Les intérêts professionnels selon John Holland* [Ph.D. version].
- Beltrame, F. (2023, 15 février). *RIASEC Flash 2 : Manuel technique V2.01*.
- Bouatlaoui, T., & Ouasri, A. (2025, mai). *La formation professionnelle initiale au Maroc : État des lieux, dispositifs de formation, et enjeux socio-éducatifs*. *Revue Internationale de la Recherche Scientifique (Revue-IRS)*, 3(3).
- Boulahcen, A. (2005). *Le processus d'orientation scolaire au Maroc : Une analyse sociologique*. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 38.
- Britton, M., Gilles, L., & Jauneau, P. (2013, décembre). *Évaluation du dispositif "Orientation Active"*.
- Bureau international du Travail. (2011). *L'orientation professionnelle des jeunes : Manuel à l'intention de ceux qui aident les jeunes*.
- Canzittu, D. (2022, février). *Un cadre théorique pour penser l'orientation tout au long de la vie dans un monde VUCA*. Institut d'Administration Scolaire, Université de Mons, Numéro 3. ISSN : 2795-7527.
- Céreq. (2008, novembre). *Les choix d'orientation face à l'emploi* (N°. 258).
- Commission Spéciale Éducation-Formation. (1999, octobre). *Charte nationale d'éducation et de formation*.
- Conseil Economique et Social. (2011). *Emploi des jeunes*. Auto-Saisine n°2/2011.
- Cour des Comptes. (2018, mai). *Rapport relatif à l'évaluation du programme d'urgence du Ministère de l'éducation nationale*.
- CSEFRS (2015). *Pour une école d'équité, de qualité et de promotion : Vision stratégique 2015–2030*.

- CSEFRS (2019, 9 août). *Loi-cadre n° 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique.*
- CSEFRS. (2019, mars). *Formation professionnelle initiale : Clés pour la refondation. Résumé du rapport.*
- CSEFRS. (2022). *Extraits des discours et des messages de Sa Majesté le Roi relatifs à l'éducation-formation 2012-2022.*
- El Ferachi, H., & Cherkhaoui, M. (2021, octobre). *La personnalité dans le choix vocationnel : approches, contributions et perspectives pour la recherche. African Scientific Journal, 3(8).*
- Elhoudani, L. (2023). *Orientation pédagogique et professionnalisation : Approche économique. Massalek Atarbiya Wa Atakwine, 6(1), L1–L11.*
- EL MOAUHAL, EM., EL OUAFA, I. ET DINAMOU, N. (2025) « *La transition numérique du service d'orientation scolaire et professionnelle au Maroc : quel impact sur le développement vocationnel précoce et la maturation des choix d'orientation de l'élève. Cas de la plateforme interactive « Massar »* », African Scientific Journal « Volume 03, Num 33 » pp: 1172–1190. DOI: 10.5281/zenodo.18048150 Copyright © 2025–ASJ
- Faure Mefeuto, E., & Mgbwa, V. (2023). *Processus d'orientation et capacité d'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur le marché du travail.*
- GOUMARI, S., JAOUHARI, L., & BELAFQUIH, A. (2025). *Evaluation de l'impact de la formation professionnelle sur l'insertion des diplômés : cas des lauréats de l'OFPPT. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 6(8), 235–257.*
- Guégot, F. (2009, 8 décembre). *Développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie : Rapport au Premier Ministre.*
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation (2e éd., nouvelle présentation, 2023). Dunod.*
- Haut-Commissariat au Plan. (2014). *L'adéquation entre formation et emploi au Maroc.*
- Huteau, M., & Blanchard, S. (2014). *Henri Piéron, la psychologie de l'orientation professionnelle. Bulletin de psychologie, 533, 363–384.*
- Ibourk, A., & Ghazi, T. (2024). *De la classe à la carrière.*
- Institut National de Recherche Pédagogique. (2008, septembre). *Orientation scolaire et insertion professionnelle : Approches sociologiques.*

- Keck, A. (2015). *Analyse de la relation entre les traits de personnalité et les intérêts professionnels : une étude de validité du Guide de recherche d'une orientation professionnelle à l'aide de l'Inventaire de personnalité NEO-PI-3 (Mémoire de Maîtrise en sciences de l'orientation, M.A.)*. Québec, Canada.
- La Commission Spéciale du Nouveau Modèle de Développement. (2021, avril). *Le nouveau modèle de développement : Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous - Rapport général*.
- MOFLIH, Y., & MOUSTAID, E. H. (2024). *Le chômage des diplômés au Maroc : l'inadéquation entre la formation et l'emploi*. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 5(2), 436-454.
- Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. (2021, septembre). *Bilan d'activité, Volume 2, Département de la Formation Professionnelle*.
- OCDE (2024), *L'évaluation de la performance des établissements scolaires au Maroc*, Éditions OCDE, Paris,
- OCDE. (2023). Annexe B : *Les contrats entre niveaux de gouvernement dans le secteur de la formation professionnelle*.
- OCDE. (2004). *Orientation professionnelle et politique publique : Comment combler l'écart*.
- OCDE. (2003). *Analyse des politiques d'éducation : Chapitre 2 - Orientation professionnelle : Nouvelles pistes de réflexion*.
- Ouddach, A., & Tlaty, M. (2025). *Les déterminants du chômage des jeunes diplômés de la formation professionnelle au Maroc : Une analyse des facteurs prioritaires et des politiques publiques*. *African Scientific Journal*, 03(31), 0323–0348.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). (2011, juin). *Au coeur de l'adéquation formation-emploi : la personne*.
- Pistolesi, N. (2015). *L'orientation active : une aide efficace pour choisir ses études ? Regards croisés sur l'économie*, 16(1), 105–116. Éditions La Découverte.
- RAPPORT MAROC PQIP/DCTP. (2014). *Politiques et dispositifs d'insertion professionnelle et de création d'emplois au Maroc*.
- St-Louis, S., & Vigneault, M. (1984). *Les choix d'orientation scolaire et professionnelle chez les jeunes adultes*. *Santé mentale au Québec*, 9(2), 26–36.