

Actes

journée du 20 Octobre 2005

Les professionnels de l'orientation
face aux enjeux économiques





Les professionnels de l'orientation face aux enjeux économiques

Ouverture par Jean-Marie MEUNIER, Président de l'ARIFOR

Introduction

- Jean-Paul BACHY, président du Conseil Régional de Champagne-Ardenne
- Ali BENCHENEB, recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités

Conférences

« Du projet personnel aux réalités économiques : quels enjeux pour l'orientation ? »

Regards croisés :

- Serge BLANCHARD, Jean-Claude SONTAG, psychologues à l'INETOP Cnam – Paris
- Marc FOURDRIGNIER, sociologue - directeur de l'IRUSSA – Université de Reims Champagne-Ardenne

Table ronde

« Comment les professionnels réagissent-ils face à ces enjeux ? »

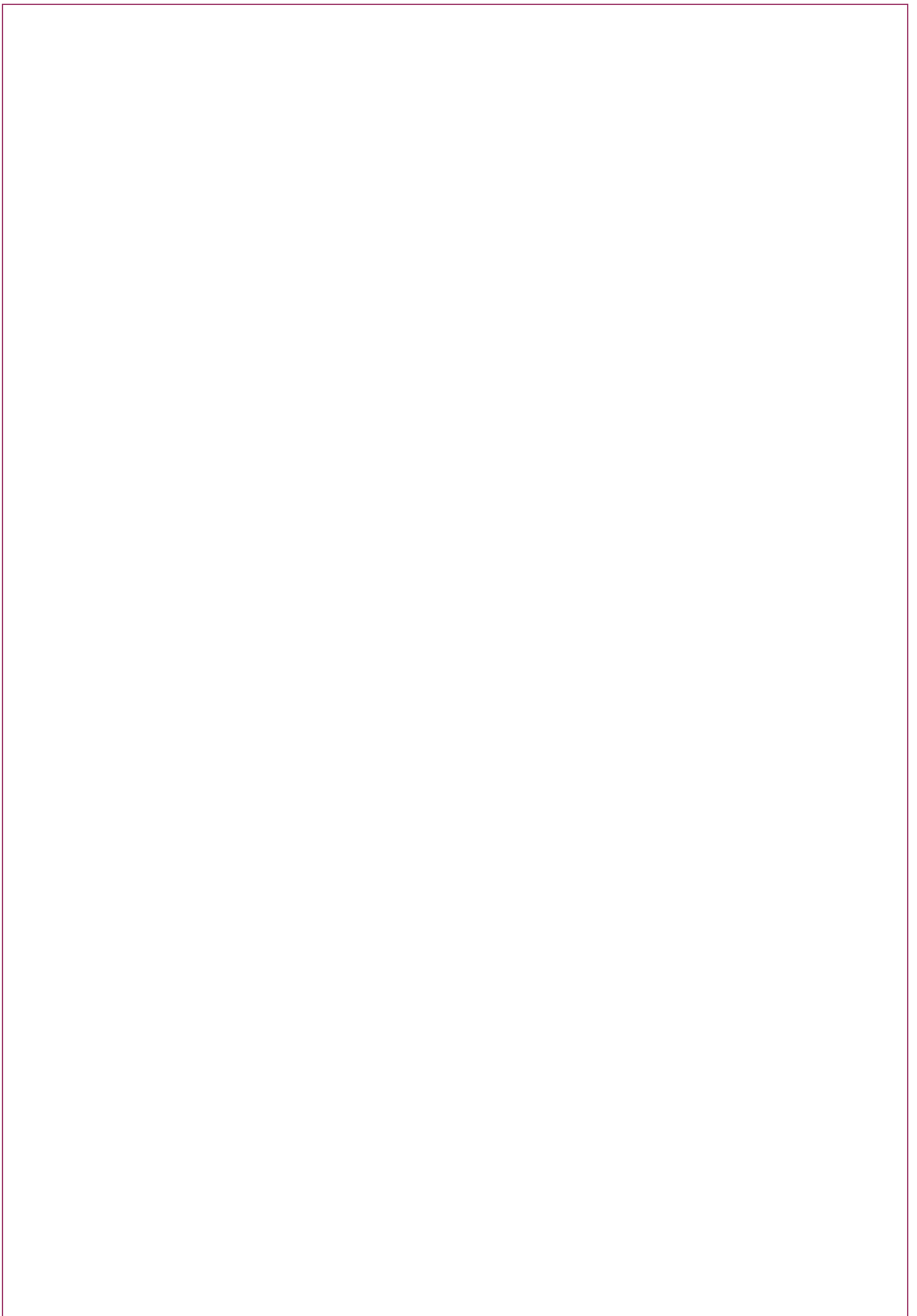
animée par Marie Claude TASSE, chef du Service Académique d'Information et d'Orientation, déléguée régionale de l'ONISEP

Ateliers

- Atelier 1 : L'orientation des publics en grande difficulté
- Atelier 2 : Les femmes et les représentations d'avenir
- Atelier 3 : Les besoins des entreprises
- Atelier 4 : Voies et moyens face aux enjeux
- Atelier 5 : L'image du travail chez les jeunes

Restitution des ateliers par Laurence STOUPIY, directrice de la Mission Locale de Charleville Mézières

Synthèse par Denise BERNOLLIN, directrice Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle



Jean-Marie MEUNIER, Président de l'ARIFOR

Monsieur le Président du Conseil Régional
Monsieur le Recteur
Madame la Directrice régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Mesdames et Messieurs les intervenants
Mesdames, Messieurs,

Je suis heureux de vous accueillir si nombreux au rendez-vous annuel de l'ARIFOR qui est consacré en 2005 au thème de l'orientation face aux enjeux économiques.

La particularité de cette journée d'échanges entre professionnels est son organisation partenariale avec l'ensemble des structures de l'orientation en région et tout particulièrement avec le Service Académique d'Information et d'Orientation qui a mobilisé très largement ses équipes.

Il est également à souligner l'important investissement de chaque réseau (CIO, Missions locales/PAIO, ANPE, CIBC, SOP-AFPA, Centres de bilans agréés) à la préparation de cette journée qui propose un temps de conférence et des travaux en ateliers autour d'une préoccupation partagée « comment orienter vers les métiers porteurs d'emploi tout en respectant les projets personnels et professionnels de chacun ».

Au cours de la matinée, trois conférenciers, Serge Blanchard, Jean-Claude Sontag de l'INETOP et Marc Fourdrignier de l'Université de Reims Champagne-Ardenne apporteront leurs regards croisés sur le thème, enrichi dans un deuxième temps, par les pratiques de chaque réseau face aux enjeux économiques.

L'après-midi sera consacrée à travers cinq ateliers, à la déclinaison de la problématique vis-à-vis des différents publics, des besoins des entreprises, de l'environnement de travail et des possibilités d'intervention pour les professionnels.

Enfin, avant de conclure et de passer la parole à Monsieur Jean-Paul Bachy, Président de la Région Champagne Ardenne, je souhaiterais insister sur les finalités de cette journée pour tous les acteurs réunis aujourd'hui :

1. mieux se connaître et se faire reconnaître
2. échanger sur ses pratiques
3. envisager des objets de collaboration.

J'espère que cette journée partenariale n'est que le début d'un travail commun sur le rôle et les pratiques des professionnels de l'orientation dans le souci d'une meilleure coordination de l'accompagnement des publics dans leurs parcours professionnels.

Jean-Paul BACHY, Président du Conseil Régional Champagne Ardenne

Dans le cadre du contrat de plan 2000-2006, l'Etat et la Région décident de faire de l'orientation professionnelle et de l'information sur les métiers et le marché du travail la priorité du Volet Emploi Formation.

L'Education et la formation tout au long de la vie, l'opacité du marché du travail et l'évolution constante des métiers nécessitent que soit mise à disposition des jeunes et des adultes, une information adaptée et facilement accessible concernant le marché du travail, les métiers et les formations.

Les constats :

Une information abondante mais insuffisante au niveau des bassins d'emploi.

Une information dispersée qui ne facilite l'accès à l'information.

Des initiatives multiples sur le territoire des différents acteurs (de l'éducation nationale, des branches, des institutions ...) sous des formes diverses (guides, forums, journées portes ouvertes, visites entreprises ...).

Face à ces constats, la Région a saisi le CESR (en 2003) pour réaliser une étude sur l'orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne.

Cette étude à laquelle a été associée l'ARIFOR à travers l'état des lieux des pratiques d'orientation professionnelle des

réseaux ANPE, CIBC, le réseau des Missions Locales/PAIO, SOP AFPA fait ressortir les éléments suivants :

- les acteurs de l'orientation ne sont pas toujours bien coordonnés entre eux
- ils éprouvent parfois des difficultés à bien appréhender le marché de l'emploi et son évolution,
- ils ne disposent pas d'outil et d'élément prospectif en matière d'évolution des métiers,

d'où l'importance que les acteurs de l'orientation se rencontrent et échangent sur leurs champs de compétences et d'intervention respectifs.

Cette mission a été confiée à l'ARIFOR qui la met en œuvre aujourd'hui.

Je voudrais également rappeler que la Région Champagne-Ardenne s'est investie dans la mise en place d'Espace métiers en Champagne-Ardenne dont les objectifs sont :

- de mettre à disposition pour tout public, dans un lieu ouvert un ensemble de ressources, d'outils, de conseils, d'animation sur les questions de la vie professionnelle,
- et de mettre en synergie les compétences et les stratégies d'action des opérateurs locaux de l'orientation qui sont le fil rouge de cette journée.

Ali BENCHENEB,
Recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités

On pourrait dire du thème de cette rencontre (les professionnels de l'orientation face aux enjeux économiques) qu'il n'a rien d'original.

Une lecture du programme de cette journée le confirme volontiers. Les questionnements autour des enjeux pour l'orientation et des réactions des professionnels sont désormais, en apparence du moins, d'un classicisme remarquable.

Il en est de même des thèmes que vous avez choisis de traiter en ateliers, qu'il s'agisse de l'orientation des publics en grande difficulté, des femmes ou des besoins des entreprises, de l'image du travail chez les jeunes ou même de l'atelier où l'on tentera, non sans audace, de dégager des pistes d'action.

Cette connotation classique que je m'autorise à donner à votre journée de travail ne vaut pas critique. Loin s'en faut.

Elle est, somme toute, la marque de la permanence du sujet. Conceptualisée ou non, l'orientation fait toujours débat. Elle est discutée, osera-t-on dire disputée.

Elle l'est plus encore dès lors que l'on s'interroge sur la performance d'une activité, ici celle des professionnels de l'orientation.

- ▶ parce qu'elle conditionne l'avenir des personnes, femmes et hommes, jeunes ou adultes,
- ▶ parce qu'elle a des incidences certaines sur la sphère économique d'un territoire donné, par exemple une région, en même temps qu'elle détermine les équilibres sociaux.

Pour ces raisons, l'orientation fait déjà problème pour les individus, pour les acteurs de l'orientation, autant que pour le système éducatif, et plus généralement, pour l'ensemble des appareils de formation.

En fait, tout se passe comme si le classicisme de l'organisation de votre rencontre, plus que voulue par les travaux antérieurs de l'ARIFOR sur les pratiques d'orientation professionnelle, était le signe d'une grande prudence, eu égard à la complexité du dossier.

Cela étant, il n'est pas sûr, qu'il y ait divergence sur les objectifs: mieux informer sur les métiers, sur les formations, sur les spécificités de l'insertion dans chaque secteur, à chaque niveau, motiver les uns et les autres en vue d'une appropriation des informations, envisager les possibilités de reprise d'études après un échec, une interruption ou un abandon. Sur tous ces points, le consensus est en effet facile à trouver.

En ce sens, on peut apprécier que le code de l'éducation fasse du « droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements, sur l'obtention d'une qualification professionnelle, sur les professions ainsi que sur les débouchés et les perspectives professionnelles » une partie intégrante du droit à l'éducation (L313-1).

La mise en place depuis la rentrée des enseignements de découverte professionnelle en troisième, soit dans le cadre d'une option de 3 heures soit dans le cadre d'un module de six heures constitue un outil intéressant, sinon prometteur dès lors qu'il offre désormais un socle initiateur à l'élaboration d'un

projet d'orientation scolaire et professionnelle.

La circonstance, également, que les projets d'établissement à venir renferment obligatoirement des dispositions dédiées à l'information et à l'orientation des élèves, va aussi dans le sens de l'effectivité du droit au conseil en orientation et à l'information.

Il vous reviendra de vous demander si tout ceci ne devrait pas devenir le fait générateur de toute politique d'orientation.

Pour autant, l'honnêteté commande déjà d'être attentif à deux séries de préoccupations :

1- une préoccupation de principe :

Si une donnée importante du conseil en orientation est liée aux besoins sociétaux et économiques ainsi qu'à la recherche d'équilibres dans l'aménagement d'un territoire donné, encore faut-il organiser une collecte homogène des informations significatives de ces besoins ; encore faut-il que ces besoins soient lisibles pour le public et notamment les élèves ;

encore faut-il que l'imprévisibilité qui peut affecter des faits économiques ne serve pas de pièce à charge contre les acteurs de l'orientation, en bref que l'on sorte des procès d'intention.

2- une préoccupation de terrain :

Si l'Académie de Reims a pu mettre en place, dès cette année, les modules de découverte professionnelle dans 110 collèges, encore faudra-t-il aller plus avant.

- d'un point de vue qualitatif, des dispositions ont été prises à notre niveau, pour que, dès cette année, les membres des corps d'inspection observent le vécu de ces modules et suggèrent les correctifs à apporter,
- d'un point de vue quantitatif, l'égalité des chances, conjuguée au droit à l'orientation, commande désormais que les collectivités territoriales, les organisations professionnelles, les entreprises contribuent au développement de ces modules sur l'ensemble du territoire académique.

Merci de partager ces préoccupations.

Je souhaite plein succès à vos travaux et remercie l'ARIFOR de cette initiative sans nul doute utile.

Conférences

« Du projet personnel aux réalités économiques : quels enjeux pour l'orientation ? »

avec les interventions de

Marc FOURDRIGNIER, sociologue, maître de conférences à l'Université de Reims Champagne-Ardenne, directeur de l'IRUSSA (*Institut Régional Universitaire de Sciences Sociales Appliquées*)

Serge BLANCHARD et Jean-Claude SONTAG, psychologues et chercheurs à l'INETOP (*Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle*)

Marc FOURDRIGNIER

Les pratiques d'orientation : une construction sociale déterminée ?

La formulation postule une tension entre le projet personnel et les réalités économiques. Est-ce si sûr ? Il me semble plus important de nous centrer sur les pratiques d'orientation – qu'il y ait ou non projet personnel – et les réalités sociales. D'où le titre proposé : les pratiques d'orientation : une construction sociale déterminée ?

Comment aborder d'un point de vue sociologique la question de l'orientation ? Elle est d'abord liée à une approche plutôt psychologique, pédagogique, ou institutionnelle, et ensuite au fait que l'objet « orientation » est souvent encadré dans d'autres objets qu'il s'agisse de l'éducation, du travail ou de l'insertion.

Pour tenter de clarifier les choses, trois temps forts :

- La construction socio-historique du champ de l'orientation,
- Les trois conceptions de l'orientation identifiées,
- Les pratiques de l'orientation.

L'orientation, une construction socio-historique

Une construction historique

L'orientation, comme forme organisée et institutionnalisée n'a pas toujours existé. Elle est d'abord professionnelle, elle devient scolaire et professionnelle, puis orientation et insertion, puis encore éducation à l'orientation et enfin orientation tout au long de la vie.

Ces cinq moments sont importants à repérer et à resituer car ils nous donnent à voir le contexte dans lequel ils émergent,

leurs conditions d'apparition, ainsi que les publics ciblés.

Les grandes étapes de l'orientation

1919 : Loi Astier

1959 : Réforme Berthoin : l'orientation devient scolaire et professionnelle

1975 : Loi du 30 juin créant les COTOREP

1989 : Loi d'orientation - inscription du droit à l'orientation dans le champ de la formation

2004 : L'orientation tout au long de la vie

Avant 1922 l'orientation n'existe pas en France. L'enseignement professionnel est instauré en 1919 : *« L'orientation professionnelle pouvait encore être envisagée, avant la seconde guerre mondiale, sans liaison nécessaire avec l'orientation scolaire. Elle concernait essentiellement les adolescents quittant l'école élémentaire à la fin de la scolarité obligatoire pour aborder une formation professionnelle qu'ils pouvaient choisir entre plusieurs, toutes étant de niveau modeste » (Maurice Reuchlin).*

La généralisation de l'enseignement secondaire et l'allongement de la scolarité obligatoire vont venir bousculer les choses. Dès 1963 la conférence internationale de l'instruction publique prend acte du fait que *« l'orientation professionnelle n'était qu'une partie d'un concept plus large (...) qui comprend l'orientation scolaire, l'aide personnelle aux élèves pour se guider dans la vie en général, l'information professionnelle et, finalement, les conseils relatifs au choix d'une profession ».*

En 1971 un texte vient créer et définir les missions des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) : *« Ils ont pour mission d'organiser l'information et l'orientation des élèves dans un processus éducatif d'observation continue, de façon à favoriser leur adaptation scolaire, de les guider vers l'enseignement le plus conforme à leurs aptitudes, de contribuer à l'épanouissement de leur personnalité et de les aider à choisir leur voie dans la vie*

active, en harmonie avec les besoins du pays et les perspectives du progrès économique et social ».

Quelques années plus tard apparaît la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

Au début des années 80, sont créés des lieux spécialisés pour orienter et insérer les jeunes qui rencontrent des difficultés à l'école et qui en sont souvent sortis. Ce sont les Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (P.A.I.O.).

Jusque là, on peut considérer que l'on a deux tendances de l'orientation : la tendance spécialisée dans les publics particuliers (enseignement professionnel, puis personnes handicapées, puis jeunes en difficulté) ; la tendance généraliste ou présentée comme telle de l'Education Nationale.

La loi d'orientation de 1989 va modifier fondamentalement les choses : ce sont aux élèves et étudiants d'élaborer leur projet d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle. Le droit au conseil en orientation et le choix de l'orientation est de la responsabilité des parents ou de l'élève. On voit alors émerger l'éducation à l'orientation.

Avec l'émergence de la notion d'éducation tout au long de la vie va se forger le dernier élément en date, la notion d'orientation tout au long de la vie.

Au terme de ce bref rappel nous voyons donc que nous avons un ensemble de politiques publiques constituées autour de la question de l'orientation des personnes. Des institutions et des services spécialisés vont au fur et à mesure se constituer, de même que les professions nécessaires à la réalisation de ces missions. Il faut également relever que la référence aux réalités économiques est variable selon les dispositifs, les populations et les époques.

Une construction sociale

La question de l'orientation ne peut se réduire à la seule question des politiques publiques d'orientation. Plus clairement on doit dire que socialement l'orientation existe avant 1920. Elle se traite ailleurs et en particulier dans le champ social et familial, dans ce que l'on appelle en sociologie les réseaux primaires. Les politiques publiques se mettent en place soit quand elles pensent que les réseaux primaires ne jouent pas leur rôle, qu'ils sont défailants pour ne pas dire démissionnaires, ou soit lorsqu'ils ne jouent pas le rôle attendu. C'est notamment le cas pour ce que nous avons appelé la tendance spécialisée.

D'une autre manière nous considérerons que l'orientation est une pratique sociale qui peut selon les cas prendre appui sur les réseaux primaires ou sur les réseaux secondaires. Selon les groupes sociaux, le recours aux premiers ou aux seconds sera très différent.

A ce stade il n'est pas inutile de rappeler que de manière générale l'orientation renvoie au repérage d'un lieu en fonction de points fixes ou bien encore à la fixation d'une direction déterminée. Tout cela ne laisse que peu de place au désir, au projet de l'individu.... A la condition que repères et points fixes il y ait.

Dans cette optique on pourrait même considérer que si la direction est bien tracée la question de l'orientation ne se pose plus, ou que c'est une question que l'on diffère. Lorsque l'on est ouvrier ou patron de père en fils l'orientation va de soi, le chemin est tracé, il reste à le parcourir.

Dans ces quelques remarques on voit que ce qui se joue relève plus de l'organisation sociale que de l'individu lambda. C'est dans ce sens que l'orientation est une construction sociale plus ou moins déterminée par l'état de la société dans laquelle nous nous trouvons.

Trois conceptions de l'orientation

La première relève plus de l'idéologie, les deux autres de la socialisation.

L'orientation comme idéologie

- L'orientation est d'abord et avant tout un discours idéologique. Elle viserait à faire croire aux individus qu'ils ont toute latitude pour s'orienter, choisir... même si on sait que l'espace des possibles est fortement contraint. L'orientation serait alors à classer avec l'acteur, l'individualisation, l'autonomie. Ce serait l'un des paradoxes de notre époque, ce qu'un auteur appelle la contrainte autonome, l'injonction à être autonome : « *l'autonomie correspond à des procédures éducatives, pragmatiques, qui font appel aux notions d'initiative, de projet, de contrat, de compétence, de capacité d'adaptation* » mais aussi « *les manquements à l'autonomie se mesurent avec les outils de la psychologie et de la morale : tel élève n'est pas motivé, tel autre ne sait pas prendre d'initiative, tel enfant est paralysé, tel autre fait preuve d'une grande capacité d'adaptation ...* ».

Si l'on suit cette piste d'analyse on court le risque, à un moment donné, que les personnes intéressées deviennent persuadées qu'elles ont vraiment le choix dans l'absolu. Plus dur sera le travail de réorientation ...

L'orientation par la transmission

- L'orientation est une forme particulière de socialisation. L'hypothèse serait alors qu'à un changement de mode de socialisation on pourrait associer un changement de mode d'orientation.

Dans un premier temps l'orientation est une socialisation par la transmission. Les socialisateurs, qu'ils soient parents ou professionnels, savent ce qu'ils ont à transmettre (la reproduction, la promotion) et de ce fait les socialisés vont intégrer ces messages pour ensuite les mettre en

oeuvre, du moins dans le modèle général. Dans ce cadre, l'orientation se fait une fois pour toute. Elle peut à l'extrême relever plus du destin de classe que de l'orientation. Les modes d'intervention des socialisateurs pourront trouver des légitimités variables allant de l'autorité paternelle à la batterie de tests. On voit bien également que dans ce contexte parler d'éducation à l'orientation ou de projet n'a pas de sens. Comment les choses vont-elles se modifier ?

L'orientation par l'expérience

- Cela nécessite de s'arrêter sur les transformations qui affectent les processus de socialisation. Pour ce faire il faut bien voir que, de manière très schématique, nous avons assisté – voire contribué – à un renversement idéologique fondamental. En une vingtaine d'années, un certain nombre de paradigmes et de modèles ont été complètement inversés.

Le premier modèle, celui de la société salariale s'est constitué à partir de 1945. Le mot clef en est la stabilité et le temps long, bien souvent indéterminé ; cela vaut pour la qualification, le diplôme à vie, le permis de conduire, le contrat de travail et le mariage Ce modèle induit de la prévision possible dont un bon exemple est la grille des fonctions publiques ou des conventions collectives. La stabilité et l'ancienneté sont alors valorisées. A contrario les instables à l'école, au travail ou dans la famille sont fustigés, voire stigmatisés.

Le second modèle met au cœur de la réflexion la notion de mobilité et donc de circulation, pas seulement au sens automobile mais aussi de circulation virtuelle, de circulation de capitaux, d'entreprises... Le renversement n'est pas seulement sémantique, certes l'instable d'hier devient le mobile d'aujourd'hui et le stable d'hier devient l'immobile. Tout ceci est fortement sous-tendu par la flexibilité, l'adaptation. Dans ce contexte les normes sont complètement inversées ou

deviennent moins prégnantes parce que tout se fait sous couvert de choix, d'autonomie, de projet et d'individualisation. Emergent alors de nouvelles formes sociales :

- les compétences qu'il devient nécessaire d'entretenir, au risque qu'elles deviennent obsolètes, si on ne se forme pas tout au long de la vie,
- les formes particulières d'emploi (CDD, intérim, emplois aidés, certaines formes de travail à temps partiel...),
- que ce soit les nouvelles formes d'organisation familiale et de circulation des enfants.

Deux conséquences sont à souligner :

- la première est que ce changement de modèle modifie les conditions d'appartenance à la société, les conditions d'insertion, voire les conditions de l'exclusion
- la seconde est relative à la socialisation. Dans un univers stable les valeurs et les normes sont connues et s'inscrivent dans un temps long. A partir de là elles peuvent être transmises par les différentes instances de socialisation prévues. Dans un univers de la mobilité et de l'individualisation les choses deviennent plus complexes. Les expériences des uns et des autres deviendraient sources possibles de socialisation. Elles peuvent même devenir paradoxales. Emerge alors la notion de socialisation par l'expérience. Il n'y aurait plus de contenu défini au préalable :

- la socialisation devient un processus continu. A chaque étape de notre parcours de vie nous devons nous réorienter, après avoir été désorienté par les transformations du temps,
- le socialisateur devient un accompagnateur. Il va se mettre à disposition ou proposer des ressources,
- néanmoins dans ce processus l'expérience doit être guidée tant en amont qu'en aval,

- le temps n'est plus indéterminé, il devient déterminé, voire court. Le projet lorsqu'il existe est un projet de court terme.

Ce que nous venons de dire de manière générale s'applique aux notions récentes d'éducation à l'orientation et d'éducation tout au long de la vie. L'orientation deviendrait alors une compétence personnelle, ce qui crée d'autres risques d'échecs cumulatifs, l'échec dans l'éducation à l'orientation.

L'orientation, une pratique à questionner

En conclusion, deux niveaux doivent être distingués, le premier porte sur les pratiques d'orientation, le second sur la mise en réseau.

Les pratiques d'orientation

« L'orientation est un processus complexe, mouvant et continu qui s'inscrit dans la durée et doit permettre des changements au cours de toute la vie professionnelle. C'est le résultat de l'interaction entre plusieurs systèmes de représentation, celle de soi, celle des filières de formation, celle de l'univers professionnel et son système de valeurs sociales.

Le processus d'orientation doit permettre à chacun, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine sociale ou géographique ou encore de capacités mentales ou physiques de choisir, en toute conscience, une perspective de réussite de sa vie sociale et professionnelle, c'est-à-dire en ayant travaillé sur les conditionnements socioculturels, les stéréotypes et les représentations d'une manière générale » (Avis sur l'orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne – 11 Juin 2004 – CESR).

Cette définition se centre bien sur un individu, être social et construit ; elle montre aussi que ce processus est

complexe et continu. De ce point de vue l'orientation n'est pas l'apanage des spécialistes des réseaux secondaires. Elle relève aussi et à la fois des réseaux primaires (familles, pairs...) qui vont contribuer aux représentations qui sont mises ici en avant.

En termes plus pragmatiques il faut revenir sur la notion de projet et à ce que des auteurs appellent « la dictature du projet ». Il est nécessaire aussi de réinterroger notre rapport au temps. L'individu n'arrive pas « vierge » d'orientation. Les influences sociales, les représentations évoquées précédemment, prédéterminent son orientation. Peut-on faire comme si cela n'existait pas ?

La mise en réseau

La question posée est celle des réseaux et du renforcement de la mise en réseau. Ce qui prime ici est plus la diversité que l'unité.

Qu'est-ce qui sépare les acteurs de l'orientation ? Des statuts, des enjeux, de la concurrence, les publics... ? Qu'est-ce qui les réunit ? Des démarches, la focalisation sur les mêmes entreprises, des territoires, au sens des bassins de vie ou d'emploi ou de formation ?

Une mise en réseau effective ne peut se faire que sur la base de cette clarification. De plus il est important de bien se mettre d'accord sur la finalité du réseau :

- elle peut être axée sur les institutions et sur la mise en commun de moyens ;
- elle peut se focaliser sur les professionnels et les échanges de pratiques ;
- elle peut aussi se centrer sur l'amélioration du parcours des personnes.

Il serait dangereux de conclure notre propos en disant qu'il suffirait de modifier les représentations des orientés pour que les enjeux économiques soient mieux pris en compte. Ce serait oublier un peu vite,

comme l'ont montré les travaux du CEREQ (décembre 2002), que « le fonctionnement du marché du travail – comme celui de l'orientation - met au prise des rationalité, des logiques, des représentations propres aux entreprises, aux chômeurs et aux salariés qui entravent l'ajustement entre offre et demande d'emploi ». Il en est de même pour les intermédiaires. Par exemple quel impact peut avoir la publication d'un « top 15 des métiers » avec plus de 80% des emplois « liés à une activité saisonnière » ?

Serge BLANCHARD
Jean-Claude SONTAG

L'information, comme enjeu de l'Orientation Professionnelle (OP)

On veut rendre les jeunes acteurs dans leur orientation. Quand on fait un choix professionnel c'est une réalisation de soi. Mais il y a toujours des utopies. Le rôle du conseiller change et il devient un accompagnateur qui propose une aide.

Le concept d'orientation scolaire et professionnelle désigne à la fois les mécanismes de répartition globale des élèves et des salariés et leur cheminement individuel.

A ses débuts, la doctrine de l'Orientation Professionnelle (OP) est fondée sur un fonctionnement rationnel de la société et sur la mesure scientifique des aptitudes psychologiques.

La conception psychométrique de l'OP nécessite d'analyser d'une part les aptitudes des jeunes, d'autre part les métiers et d'apparier des profils.

Dans les années 20, on manque de main d'œuvre par rapport au développement technique et technologique. Il faut donc placer les personnes là où il y a de l'emploi

en exploitant au mieux leurs aptitudes afin qu'elles soient assurées de réussir.

On est dans un système où il y a :

- une logique des métiers,
- un manque de main d'œuvre qualifiée,
- une rationalisation de l'orientation par les aptitudes (utilisation de tests psychotechniques collectifs).

Le conseiller d'orientation remplit alors une fonction d'intégration de l'information (il prend en compte tous les éléments dont il dispose, depuis les désirs de la famille et du jeune, le carnet scolaire, les résultats aux tests, la visite médicale ...) et donne des avis au jeune et à sa famille.

Au cours des années 60, l'orientation devient de plus en plus scolaire avec la réforme de l'enseignement et dans un contexte d'expansion démographique, de réorganisation du système scolaire et de croissance économique. On recherche l'adéquation des formations par rapport aux besoins en main d'œuvre de l'économie nationale (5° plan).

Le 5° plan (1966-1970) assigne deux objectifs aux dispositifs d'orientation :

- favoriser les cheminements individuels dans le système scolaire
- assurer l'indispensable ajustement entre les désirs de chacun et les besoins collectifs d'une économie en expansion.

Dans ce système, le jeune est trop dépendant, il va falloir le rendre acteur.

Dans les années 58-59, D. Super, psychologue américain a élaboré une théorie dynamique du choix professionnel. Deux idées centrales ont marqué les pratiques du conseil professionnel :

- le choix professionnel n'est pas ponctuel. Il se dégage d'une évolution, d'une suite de choix, d'expériences vécues dans le monde de l'école et du travail. Les étapes successives, les séries de décisions, font du choix professionnel un processus de

développement qui se poursuit tout au long de la vie active.

- le choix professionnel doit être décrit comme un processus d'actualisation du moi, engagé dans une décision personnelle. En exprimant un choix professionnel, une personne traduit en termes de profession l'idée qu'elle se fait d'elle-même.

La fonction du conseiller est de fournir, concrètement « une aide au « client » pour développer une image vraie, précise de soi et de la réalité et une aide au contrôle de ces images par le client lui-même ». A côté de multiples activités, qui permettent d'expérimenter ces apprentissages, on peut réintroduire le testage. On voit que, dans cette perspective, le conseiller reste un alter ego tuteur ou éducateur, et que si la relation est la condition du conseil, le « diagnostic » est réintroduit sous la forme d'un procédé collaboratif (comme dans le bilan de compétences).

Un homme informé est un homme libre

Quel que soit le public, on développe l'idée de projet en s'appuyant sur des conceptions éducatives dont les deux grands axes dans la phase d'exploration sont :

- enrichissement des représentations de soi,
- enrichissement des représentations professionnelles.

M. Huteau propose de considérer que cette activité met en contact ce que je sais de moi et ce que je sais des métiers, avec trois options :

- il a une bonne compatibilité et j'adhère,
- à l'inverse il n'y a pas de cohérence et je rejette,
- mais aussi il peut y avoir des zones d'incertitudes qui sont intéressantes à explorer.

Le processus d'orientation se déroule selon trois grandes étapes :

1. L'exploration permet de définir des buts, d'examiner ce que l'on pourrait faire plus tard, de penser à d'autres activités que celles suggérées par le milieu familial... Il faut apprendre à explorer : ouverture à la nouveauté, à l'inattendu.

2. La décision : c'est une étape temporellement très courte au cours de laquelle il s'agit de hiérarchiser un certain nombre de choix, le plus souvent 2 ou 3 (généralement des voies de formation).

Dans ces deux étapes, le conseiller apporte de l'information en adéquation avec les attentes de la personne, régulées par un aspect essentiel : celui de l'image de soi.

Quelques constats :

- Les difficultés affectent les 16-24 ans qui sont les publics que nous rencontrons le plus souvent ; ainsi l'image de soi de ces publics est souvent altérée ;
- Les non-qualifiés représentent 35 % des chômeurs en 2002 et leur taux de chômage est équivalent à 14,7%
- Une inégalité des situations, mais aussi une inégalité des traitements : elle génère des images de soi dévalorisées et des perspectives relatives à l'emploi non dynamisantes. Ces deux aspects ont une importance capitale sur le traitement de l'information vis-à-vis de ces publics.

3. L'insertion : période d'indétermination entre la fin de la formation initiale et la stabilisation de la vie professionnelle.

Selon F. Germe (2002) la conception rationnelle courante de l'OP s'appuie sur trois grandes croyances :

- il y a des activités professionnelles organisées en métiers
- il y a des formations professionnelles qui conduisent à ces métiers
- il y a des individus en mesure de choisir un métier en fonction de leurs capacités et des débouchés professionnels.

Selon ce modèle idéal :

- l'individu peut mettre en œuvre un projet professionnel,
- ce projet est un projet à long terme (durée de la formation),
- avec l'idée d'une continuité entre intention et projet ; formation et métier exercé ; entre emplois tenus au cours de la vie professionnelle.

Ce modèle idéal oriente l'action (construction de projet, recherche d'informations sur soi et sur les professions) mais s'éloigne de plus en plus des évolutions de l'emploi et des marchés du travail.

Le développement d'une logique des compétences transforme la notion de métiers. Les mobilités sont plus souvent horizontales que promotionnelles. La réalisation des projets s'effectue plus difficilement au sein d'une même entreprise. Le lien entre formation et mobilité se distend et se modifie.

On distingue :

- une « logique de métier » où les individus orientent leur action en fonction de leur domaine professionnel et de leur formation initiale (techniciens, ingénieurs),
- une « logique différente » où le métier n'est pas la référence de l'action et des projets (employés et ouvriers),
- les individus développent des projets à long terme et opèrent des ajustements à court terme.

Le domaine de l'orientation est celui de l'incertitude

« ...Le domaine de l'orientation est celui de l'incertitude. Cette incertitude s'attache à toutes les informations qui peuvent être rassemblées, à tous les pronostics qui peuvent être faits, à toutes les décisions qui doivent être prises. ... Le conseiller peut contribuer à atténuer cette incertitude. Mais il peut aussi s'efforcer d'en expliciter la notion même, en vue d'adopter et de susciter des comportements rationnels devant l'incertitude... » (Reuchlin - 1973).

L'un des moyens permettant de réduire l'incertitude liée au choix professionnel consiste à donner de l'information sur les métiers :

- cela implique que l'on ait des informations précises sur les métiers, informations actuelles et sur leur devenir.
- l'information « objective » n'est pas tout. Il importe surtout de donner une information pertinente au sujet en relation avec ses attentes et le moment du processus d'orientation.

Durant l'exploration : l'information ne sera pas approfondie, elle porte sur un domaine étendu, elle doit attirer l'attention. Elle peut être collective.

Au moment de la décision : (choix ou incitation à choisir) l'information doit être plus précise et focalisée sur les enjeux de la décision. Elle doit être individualisée.

Au moment de l'insertion : il faut préciser les aspects centraux, pour la personne et pour la facilitation de la décision.

On peut agir à la fois sur les personnes et sur les institutions pour réduire l'incertitude :

- actions sur l'école afin qu'il y ait moins de jeunes qui sortent sans qualification à l'issue de la formation initiale.
- sur le plan individuel, on peut penser que les accompagnements souteneurs peuvent

aider les individus dans leurs activités de «faire face».

- les techniques qui renforcent les sentiments d'efficacité personnelle sont susceptibles de dynamiser la personne dans ses démarches (Bilan de compétences, validation et reconnaissance des acquis...).

Les obstacles à l'insertion des jeunes tiennent pour l'essentiel à :

- l'insuffisance de leur niveau de formation ou à l'inadéquation de cette formation aux caractéristiques des offres d'emploi ou encore à l'impossibilité d'acquérir une large gamme de qualifications utiles sur le marché de l'emploi
- un manque d'expérience professionnelle. Le niveau de productivité à l'embauche est inférieur au coût salarial courant.

Les représentations et les filtres

Il faut tenir compte des représentations initiales du sujet, c'est-à-dire des filtres qui peuvent faire obstacle à l'intégration d'un message.

Quels sont ces filtres ?

- ne pas sous-estimer les connaissances des sujets en matière de connaissances des métiers. En effet la connaissance que nous avons des métiers est naïve et s'organise de façon très schématique, ce n'est pas une connaissance d'expert,
- leur donner les moyens et le temps nécessaires à leur évocation,
- pour se construire une représentation des métiers on catégorise autour de l'idée d'un prototype dont les attributs sont appliqués aux autres membres de la catégorie, par exemple « ouvrier » puis « ouvrier du bâtiment ». Les attributs négatifs sont reportés sur les autres membres de la catégorie → filtres moins prégnants dans les secteurs motivants.

- les métiers sont décrits souvent par des attributs psychologiques,

- analyse de la congruence entre certains traits saillants et l'image de soi,

- l'information doit présenter les caractéristiques des personnes exerçant les métiers.

Les facteurs qui facilitent ou entravent l'intégration de l'information sur les métiers peuvent alors être :

L'image de soi :

- . plus l'image de soi est différenciée : plus les idées sur soi sont variées et plus la demande est forte,

- . plus l'image de soi est positive : plus on réduit l'anxiété. Chez les jeunes en échec c'est rarement le cas, on observe une dichotomie : on ne s'intéresse pas aux métiers qui demandent des compétences, les autres métiers se caractérisent pas les revenus et le type de sociabilité qu'ils permettent,

- . plus l'image de soi est stable : plus il y a permanence des idées et meilleure intégration de l'information.

La centralité du travail : c'est un critère très important dans la période de raréfaction de l'emploi. Si le travail est valorisé, il y a une sensibilité accrue à l'information. Or chez les jeunes en échec le travail est peu valorisé, l'information est perçue comme peu valorisante.

Le fonctionnement du système d'enseignement : l'information remplit plusieurs rôles : elle facilite les prises de décision, éclaire les choix, mais il faut qu'elle soit en phase avec la logique du système (référence aux problématiques d'aide à l'éducation dans les collèges).

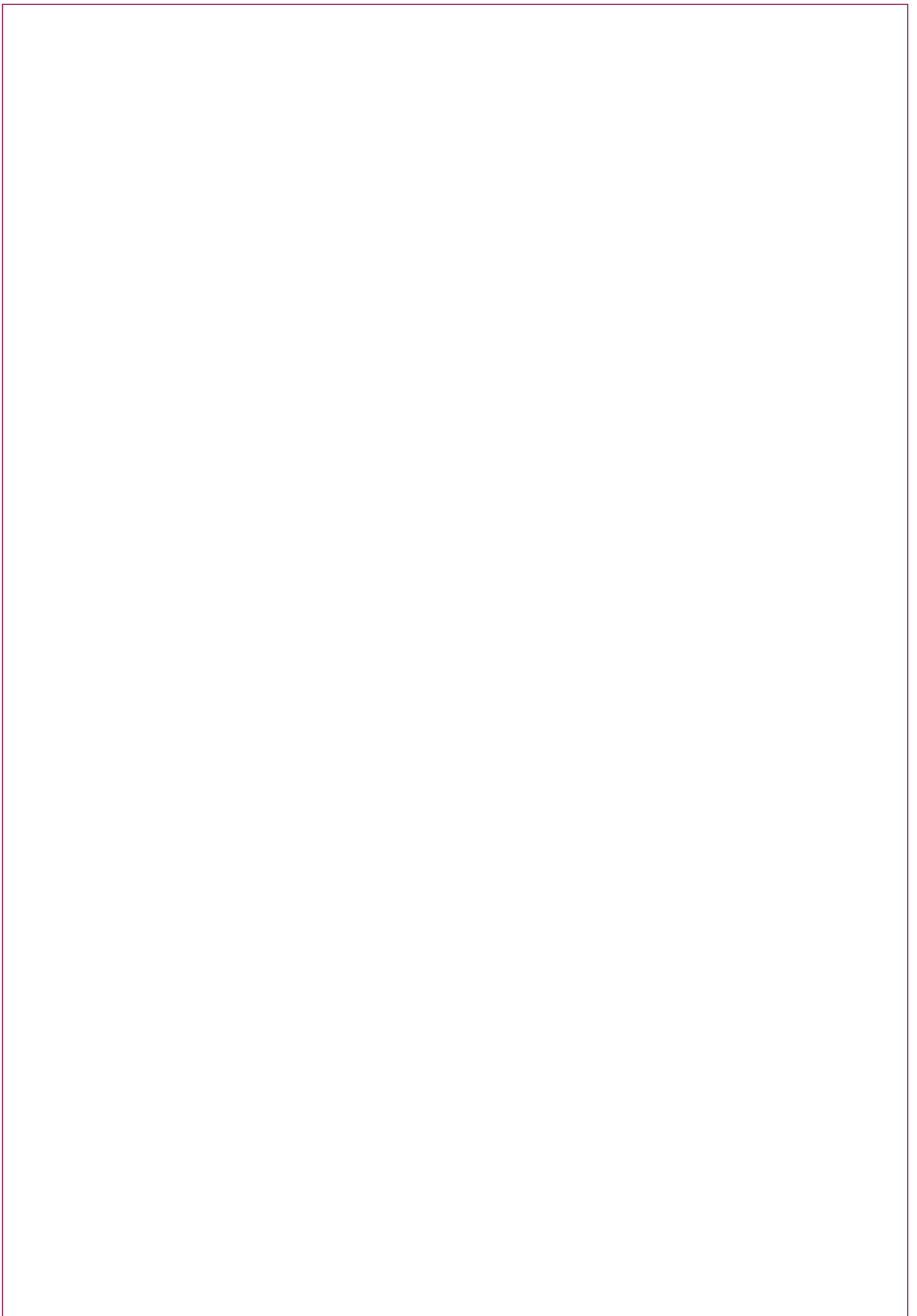


Table ronde

« Comment les professionnels réagissent-ils face à ces enjeux ? »

animée par Marie Claude TASSE, chef du SAIO,
déléguée régionale de l'ONISEP

avec la participation de

- Bruno SIMON, directeur de l'Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle – AFPA (INOIP – Paris),
- Olivier GANTELET, conseiller d'orientation psychologue au CIO de Romilly/Seine,
- David BEVIERE, directeur de la mission locale d'insertion de l'agglomération de Poitiers,
- Laurent COPPIN, directeur de l'agence ANPE de Châlons-en-Champagne,
- et Marc FOURDRIGNIER, Serge BLANCHARD et Jean-Claude SONTAG, conférenciers – experts.

Marie-Claude TASSE introduit la table ronde : « comment les professionnels de l'orientation intègrent, dans leurs pratiques, cette question importante des représentations du monde professionnel et des enjeux économiques en face de jeunes et de moins de jeunes en situation d'orientation ou d'insertion ? ».

Bruno SIMON, directeur de l'INOIP AFPA

MC Tasse : pouvez vous nous dire comment l'AFPA articule ses pratiques d'orientation et les contraintes économiques ?

Tout d'abord deux réflexions :

Les enjeux économiques ? C'est quoi ? Qui les connaît ? Qui les maîtrise ?

- « difficulté croissante à prévoir les besoins futurs en emploi à court comme à moyen terme » (Vincent Merle - Lille, novembre 2004)
- il vaut peut-être mieux s'attaquer à une connaissance concrète et pragmatique du bassin d'emploi (rôle assigné aux maisons de l'emploi)
- ... sans négliger que la mobilité entre bassins doit pouvoir rester possible.

L'orientation n'a pas de vertus miraculeuses. Les attentes sont multiples et contradictoires vis-à-vis des professionnels de l'orientation :

- il faut que les acteurs de l'orientation prennent toute leur part, mais rien que leur part ! car ils ne créent pas d'emploi,
- il y a pénurie quantitative et qualitative (200 000 emplois en tension d'un côté, 3 millions de chômeurs de l'autre),
- les attentes actuelles, multiples et contradictoires à l'égard de l'orientation ne sont pas raisonnables.

Que propose l'AFPA par rapport à ces enjeux ?

- s'appuyer sur un corps professionnel qualifié dans le champ du travail (psychologues mais du travail),
- agir sur leur formation et leur information,

- mettre à la disposition du public des informations et les rendre accessibles au plus grand nombre,
- s'appuyer sur une posture professionnelle qui soit à la fois technique et éthique.

L'information et la formation des psychologues

Ils sont immergés dans un bain « métier », présents au sein des territoires, notamment dans les SPE (Services Public pour l'Emploi) locaux.

- informations sur les métiers et sur leurs débouchés (référentiels emploi/activités/compétences, données sur l'insertion professionnelle dans les différents métiers et pour les secteurs que ne couvrent pas l'AFPA, accès aux contrats d'études prospectives),
- interventions en entreprises (aide au recrutement, appui au plan de formation),
- suivi psychopédagogique des stagiaires en formation et accompagnement vers l'emploi
- contact quotidien avec des formateurs qui sont tous issus du monde professionnel qu'ils enseignent.

La mise à disposition de moyens d'information accessibles au plus grand nombre

- l'AFPA réalise de nombreuses vidéos dans le cadre de Télé Formation et Savoir (diffusion sur la chaîne Demain et sur internet) ; partenariat avec l'ONISEP
- elle développe un site d'aide à la réflexion sur l'orientation [ori@dis .fr](mailto:ori@dis.fr)

L'appui sur une posture professionnelle technique et éthique

- informer de façon personnalisée,
- tenter de faire dépasser certaines représentations sociales qui entravent le positionnement personnel,
- aider les personnes à opérer de bons compromis.

Il ne s'agit pas de « vendre » les métiers en tension ou de faire pression sur les personnes mais plutôt d'avoir une démarche comme « Le tenir conseil » (A Lhotellier), qui consiste à « délibérer pour agir » :

- en soutenant le paradoxe « influencer en laissant libre » (Josette Zarka),
- en investiguant par différents moyens (dont les tests) différentes dimensions psychologiques qui peuvent éclairer le problème posé.

- dans l'objectif d'aider les personnes à prendre des décisions « sensées » qu'elles pourront mettre en œuvre.

Un travail en partenariat sur le territoire (réseau)

- service intégré d'appui au projet professionnel (ANPE, Missions locales, Cap Emploi),
- mieux définir les missions des uns et des autres.

Pour conclure sur le travail « ensemble », il me semble indispensable de s'entendre avant toute autre chose sur la définition du mot « orientation » :

- selon un rapport récent de l'OCDE, ce mot désigne un secteur professionnel en voie d'émergence dans lequel se décline un certain nombre de métiers, on l'appelle en France le paysage AIO (Accueil Information Orientation),
- l'orientation est également l'activité conduisant des personnes à faire des choix.

La valeur sociale qu'on accorde au métier reste le problème fondamental de la question de l'orientation.

Olivier GANTELET, conseiller d'orientation psychologue au CIO de Romilly/Seine

MC Tasse : du côté de l'orientation scolaire, quelles sont les pistes dégagées pour travailler sur cette articulation avec les jeunes ?

Les préoccupations économiques sont intégrées depuis très longtemps dans la pratique des Conseillers d'Orientation – Psychologues.

Pour mes besoins personnels, j'ai d'abord commencé par construire les outils qui me manquaient :

- une nomenclature constituée actuellement de 15 secteurs professionnels et métiers existant dans la voie professionnelle après la 3^{ème},
- un travail sur les 84 Familles d'Activités Professionnelles (F.A.P.) représentées et auxquelles j'ajoute certains métiers précis qui font l'objet de demandes fréquentes des consultants.

Dans le prolongement de ce travail, je constitue une liste de sources et de documents portant spécifiquement sur le travail, l'emploi et l'économie dont les conclusions sont progressivement intégrées ou associés à mes outils précédents.

Au niveau du CIO de Romilly, plusieurs réponses sont élaborées : dossier documentaire, visites d'entreprises, projet de formation continue commune avec la PAIO afin de développer une culture commune du monde du travail (sur l'emploi, visites, rencontres inspection du travail, ANPE, OPEQ, organismes de formations).

Toutes ces actions visent à mettre à jour notre connaissance du marché du travail. Cependant, plus l'échéance de l'insertion professionnelle est lointaine, plus l'objectif est éducatif. En effet, les certitudes sur les perspectives d'emploi par métier à très long terme c'est à dire dans 4 à 10 ans ou plus dans notre bassin d'emploi, région et pays, sont très fragiles voire peu crédibles. Or cela correspond à l'horizon temporel de la plupart de nos consultants.

C'est donc aussi une réflexion sur la place, la nature et la forme de cette information spécifique à l'emploi que nous avons engagée.

L'aide à l'élaboration d'un choix de formation ou de profession

Elle ne se limite ni à l'information sur les tensions du marché du travail ni à la psychopédagogie de l'information professionnelle.

Le conseiller accompagne le jeune dans la mise en correspondance de la représentation qu'il a de lui et de celle du métier. Cela peut dépendre de nombreux facteurs : les capacités linguistiques, cognitives, métacognitives, l'estime de soi, la relative stabilité et différenciation du concept de soi, la centralité du travail et les croyances du sujet quant à son rôle dans le processus d'orientation.

L'accès à l'emploi constitue l'un des cinq points d'ancrage de la représentation utile d'une profession pour les jeunes et l'un des éléments possible de sa « réflexion

probabiliste » (selon B. Dumora ou jugement d'accessibilité selon L. Gottfredson).

A propos de la documentation

L'information professionnelle est souvent abondante, massive, souvent inquiétante, généralement sous une forme hétérogène et avec des sources qui se multiplient notamment via internet. Le consultant comme le conseiller doit développer une somme considérable d'activités de synthèse, d'analyse, de critique et de vérification pour distinguer par exemple la présentation authentique et éducative de la présentation promotionnelle ou stratégique des métiers.

Une véritable didactique de l'information professionnelle sur l'emploi et les relations entre économie et travail doit être appliquée. Elle associe les caractéristiques des consultants ciblés, notamment la problématique d'orientation qui est la leur, les formes pratiques de l'aide à l'orientation (travail en groupe, en entretien) et la documentation.

La documentation doit permettre une véritable mais prudente comparaison entre familles professionnelles. Pour cela il faudrait systématiquement y indiquer :

- des définitions claires des indicateurs, principes de construction, leurs limites et leurs avantages (taux de tension, part de l'emploi en CDD/CDI/saisonnier, flux entrants et sortants...),
- la définition des nomenclatures de référence : principes de construction, leurs limites et leurs avantages,
- les valeurs de ces indicateurs devraient toujours être rapportées à celles de la famille professionnelle puis du secteur professionnel, puis en fonction de la distinction plus large entre public et privé et enfin à la population active occupée ou non,
- il faut différencier les outils qui ne font qu'une description quantitative rétrospective de l'emploi et les outils prospectifs et explicatifs qui sont d'abord complexes parce que multifactoriels puis qui ne sont pas systématiquement consensuels et peuvent refléter des positions idéologiques,
- la relation formation/emploi ne peut être caractérisée par une approche mécaniste :

telles études entraînant tel emploi avec telle probabilité d'embauche,

- les effets conjugués du progrès technique, de la mondialisation sur l'emploi et l'évolution des activités.

En d'autres termes, dans une perspective éducative, la documentation sur l'emploi ne doit plus être conçue pour les seuls experts. Le caractère « d'utilité perçue pour soi-même » constitue un critère fondamental dans l'assimilation de l'information par les jeunes (*Lemaître, 2004*). L'information doit être adaptée aux besoins du consultant, aux aptitudes à la traiter et à se l'approprier et au degré d'évolution de chacun dans la définition de ses perspectives d'avenir. En dehors du cadre de l'entretien individuel qui est indispensable, l'information doit donc prendre la forme d'une auto-information qui encourage l'activité propre du sujet.

David BEVIERE, directeur de la mission locale d'insertion de l'agglomération de Poitiers,

MC Tasse : vous êtes dans une autre temporalité, les échéances pour les jeunes que vous recevez sont souvent immédiates. Comment pratiquez-vous ?

J'ai la lourde tâche de représenter le réseau des missions locales et PAIO qui se caractérisent par leur diversité et leur rayonnement local comme l'indique leur nom. Nous essayons d'appréhender cette dimension de l'orientation avec humilité et modestie, car on ne peut prétendre orienter mais plutôt permettre aux jeunes de s'orienter au mieux. Notre mode opératoire privilégié est de proposer un accompagnement dans la durée et personnalisé (chaque jeune bénéficie de l'appui du même conseiller tout au long de son parcours à la mission locale ou à la PAIO).

L'orientation est une rencontre entre des facteurs externes et il est important pour les conseillers en situation de bien connaître leur environnement, à la fois de façon large et précise, à la fois dans le domaine professionnel et de la formation, mais également dans le domaine de l'insertion sociale (logement, santé...).

Il est également important que ces professionnels puissent acquérir la culture de leur territoire et de ses ressources afin de permettre aux jeunes qu'ils conseillent de faire leurs choix, d'arbitrer leurs décisions et de prendre des directions, bonnes ou mauvaises, à partir du moment où elles sont acceptées et peuvent être retravaillées.

Outre cet accompagnement personnalisé, les missions locales et PAIO ont développé autour de leurs missions des outils sur les actions collectives (ateliers de remobilisation, de détermination de projets, visites d'entreprises, rencontres avec des professionnels, participation à des manifestations ...) pour faciliter la connaissance de l'environnement local, prééminente dans la vision qu'ont les jeunes de leur avenir à court ou moyen terme.

La question du partenariat est un élément de progrès dans ce travail sur l'orientation. Il est important de partager une veille et une culture commune sur le territoire car c'est là que se construisent et se confrontent les représentations entre les publics, les acteurs de l'orientation et les entreprises.

Il faut rechercher ce qui nous différencie les uns des autres pour mieux identifier ce qui nous rapproche pour agir ensemble et produire ainsi plus d'efficacité.

Laurent COPPIN, directeur de l'agence ANPE de Châlons-en-Champagne

MC Tasse : vous travaillez dans une agence locale pour l'emploi, pouvez-vous nous faire part de votre expérience ?

Sous enjeux économiques, j'entends tout de suite les enjeux auxquels nous sommes confrontés au quotidien, je pense aux personnes qui perdent leur emploi ou peinent à en trouver un, mais également aux entreprises qui expriment des besoins qui sont la traduction de ces enjeux économiques.

La mission de l'ANPE réside depuis l'origine dans le placement dans l'emploi, ce qui pourrait quasiment exclure les pratiques d'orientation, puisque ce devrait être une mise

en relation, un rapprochement de l'offre et de la demande.

Dans la pratique, l'ANPE est amenée à s'occuper de plus en plus de questions d'orientation, car cette adéquation offre/demande ne suffit pas à satisfaire toutes les offres d'emploi.

Les difficultés de recrutement des entreprises sont à peu près connues mais parfois mal appréciées quantitativement. On sait que certains secteurs en difficulté de recrutement aujourd'hui souffriront davantage dans les années à venir car les effets démographiques sont, eux, certains et connus.

Le travail sur l'orientation est donc une activité secondaire mais nécessaire à l'ANPE. Pour vous citer un exemple, à l'agence de Châlons

en Champagne, 27% des demandeurs d'emploi sont, à ce jour, repérés comme étant dans une démarche de projet, c'est-à-dire non pas en situation de rechercher un emploi mais de se questionner sur l'emploi qu'ils vont rechercher.

Bien évidemment, la pratique ANPE en terme d'orientation est très tournée vers les réalités du marché du travail actuel, parce que orienter en fonction du marché permet un meilleur placement et c'est là le cœur de mission de l'ANPE. Nos partenaires, qui nous aident à financer des formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi, nous questionnent invariablement sur les débouchés possibles. Nos pratiques de l'orientation sont tournées vers une efficacité immédiate.

Les ateliers

Restitution par Laurence STOUPIY, directrice de la Mission Locale de Charleville Mézières

Atelier 1 – L'orientation des publics en grande difficulté – Quelles approches et démarches particulières pour quels besoins spécifiques

Animatrice : Yoril BAUDOIN, directrice du CIO de Revin

Personne ressource : Bruno SIMON, directeur de l'INOIP – AFPA

Problématiques dominantes

1. Evolution des difficultés rencontrées par les professionnels qui sont relativement nouvelles
 - phénomène « cumulatif » qui va au-delà de la seule orientation mais qui a un rapport avec l'individu sur d'autres aspects liés au comportement, à l'hygiène, à la santé
 - des publics différents, notamment les étudiants qui ont du mal à accéder au marché du travail
 - des difficultés souvent énoncées sur les aspects de comportement et d'attitude des publics.
2. Temporalité : rapport au temps est différent
 - dans l'urgence par rapport aux publics
 - dans une logique de processus à plus long terme pour les professionnels de l'orientation.
3. D'où la nécessité pour les acteurs de l'orientation d'intégrer de nouvelles dimensions dans leurs pratiques mais également d'associer de nouveaux partenaires professionnels (de champs d'intervention différents).

Mots clés

- Valorisation : travail sur l'image de soi
- Proximité : accompagnement humain, guidance
- Expérience : valoriser l'individu dans la restitution de l'estime de soi, valorisation de ses compétences sociales

Extrait de l'atelier :

Il est difficile de définir qui sont les publics et où on les trouve. Cette dénomination est souvent liée à des catégorisations administratives (rmistes, femmes, personnes handicapées, travailleurs âgés) ou d'autres fois aussi à des stigmatisations sociales.

A quelles limites, contraintes doit-on faire face lorsqu'on a à faire à un public en très grande difficulté, rmistes... ?

► L'une est personnelle et relève du cognitif : les personnes en grande difficulté sont peu, voire pas du tout, compétentes en « auto-médiation » (le dialogue avec soi-même dans l'analyse d'une situation ou d'un problème), les aider c'est donc tenir un rôle pédagogique de médiateur cognitif.

► L'autre est sociale et conditionne l'image de soi et le sentiment de compétence. Dans notre société, les individus n'ont de valeur que sur deux dimensions :

- la désirabilité sociale (j'ai une position sociale enviable) ou
- l'utilité sociale (je sers à quelque chose d'utile).

Les personnes en grande difficulté ne sont sur aucun des deux registres.

Quels sont les leviers que nous pouvons utiliser ?

Les démarches paraissent essentiellement pédagogiques et constructivistes :

- aider à (re)construire un sentiment de compétence et d'utilité sociale qui renforcera une image de soi positive (cercle vertueux),
- leur permettre de s'approprier des démarches auto réflexives sur les problèmes que ces personnes ont à traiter.

Le marquage social, le regard porté sur les publics a-t-il une incidence dans la démarche mise en place pour accompagner l'orientation ?

- les stéréotypes et préjugés dont nous sommes tous victimes,
- les valeurs et les idéologies dont nous sommes tous porteurs,
- mais aussi les « bons sentiments » .

Tout ces facteurs impactent fortement sur les pratiques des professionnels de l'orientation.

Comment peut-on accompagner l'orientation de publics en grande difficulté ?

Y a-t-il un usage des outils, les tests par exemple, différent selon le degré d'autonomie des publics ?

En fonction des compétences des personnes, différentes modalités sont possibles, comme par exemple :

- le test en auto passation,
- le test avec consignes présentées oralement,
- l'évaluation dynamique : test, analyse des difficultés rencontrées et explication de stratégies de résolution de problème puis re-test (dans tous les cas on constate une progression).

Une réponse possible est donc de moduler l'intensité de l'aide aux besoins des personnes (c'est toute la différence entre l'équité et l'égalité). Mais l'attitude certainement favorable à adopter, c'est de vouloir aider les personnes à grandir (et non les catégoriser).

Atelier 2 – Les femmes et les représentations d’avenir

Quelles représentations des professionnels vis-à-vis de l’orientation des femmes ?

Animatrice : Babina CRUZ, directrice du Centre Régional d’Orientation Professionnelle AFPA

Personnes ressources : Valérie KREIN, chargée de mission Egalité des Chances au Rectorat de Reims et Marie-Christine NOEL, Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l’Egalité

Problématiques dominantes

Représentations

- Sensibilisation importante auprès de l’ensemble des acteurs de l’orientation, de l’emploi et de la formation, auprès des prescripteurs et des opérateurs
- Travail à mener également auprès des femmes elles-mêmes et de leurs familles
- Auprès des employeurs, tout secteur confondu.

Mots clés

- Sensibilisation.

Expérimentations réussies

- Sensibilisation d’équipes de salariés pour faciliter l’intégration des femmes
- Travail sur la sécurisation des femmes dans des mondes essentiellement masculins
- Travail sur la sensibilisation de la hiérarchie
- Visites d’entreprises avec des témoignages de femmes et un accompagnement des acteurs de l’orientation.

Extrait de l’atelier

Les pistes de réflexion

- Les représentations des professionnels peuvent générer des effets contraires à ceux escomptés et freiner les personnes accompagnées.
- L’obstacle des représentations stéréotypées des personnes en recherche de projet auxquelles sont confrontés les professionnels de l’insertion.
- Puisque cette difficulté existe, que faire pour la lever ?
- Faut-il systématiquement renvoyer le dossier vers d’autres professionnels ?
- La formation est-elle une réponse ? Si oui, quelle formation ? Quelles modalités pédagogiques ? Quels objectifs ?

Atelier 3 – Les besoins des entreprises – Quelles sont les attentes des entreprises face à l’orientation professionnelle ?

Animateur : Damien MOTTE, directeur du CIBC

Personnes ressources : Pierre LEPLAT, chargé de mission à la DR ANPE et Jean-François METZ, directeur Compétences Formation à la Caisse d’Epargne Champagne-Ardenne

Problématiques dominantes

1. Ecart entre offre et demande
Ecart sur les attendus des employeurs (surqualification des postes)
Ecart sur les attendus des publics.
2. Pyramide des âges : anticipation / transmission et transfert des savoirs.
3. Des mondes à part
 - le monde scolaire et le monde professionnel,
 - le monde des professionnels de l’orientation et le monde du travail.

Mots clés

- Normes : critères de recrutement de plus en plus normatifs, et encore très centrés sur le diplôme, l’expérience, ce qui laisse peu de place aux compétences sociales, aux habiletés et au savoir-être
- « Rattrapage » : pour rapprocher et mieux articuler monde de l’orientation et monde du travail.

Expérimentations réussies

- Mise en place des plates-formes de vocation professionnelle : développement des modes de recrutement par tests d’habileté
- Adaptation de l’offre de formation à des besoins sectoriels (ex : licences professionnelles, Masters dans le domaine bancaire).

Extrait de l’atelier

Cet atelier a fait ressortir plusieurs problématiques :

- l’écart existant entre la demande des entreprises et l’offre de compétences (déficit d’image de métiers, niveau d’exigence surélevé des entreprises, primauté du diplôme sur l’expérience...)
- le Papy-boom : comment faire face aux recrutements de masse qui se profilent ?
- le monde de la formation initiale et le monde du travail en entreprise : 2 mondes à part
- les barrières à l’entrée dans certaines formations.

Pierre Leplat, DR ANPE précise : « Il y a 2 raisons principales pour lesquelles les offres d’emploi ne sont pas pourvues :

- le niveau d’exigence des entreprises est tel dans les savoir-être et savoir-faire qu’aucun profil ne correspond à la demande de l’entreprise
- ou bien les offres sont accessibles mais elles ne sont pas attractives pour les demandeurs d’emploi.

L’ANPE a mis en œuvre 2 expérimentations pour tenter de réduire l’écart entre l’offre et la demande. Elle a mis l’accent sur les recrutements basés sur les aptitudes à occuper un poste, et non plus sur le seul traditionnel trio diplôme + CV + expérience.

En effet, il est observé un décrochage de plus en plus fréquent entre les exigences des employeurs pour occuper un poste et le niveau réel de compétences nécessaires pour occuper ce poste. Ainsi, certains profils de Bac + 2 sont désormais demandés dans des cas où un CAP suffirait. »

Il faudrait rapprocher le monde éducatif et le monde de l’entreprise au plus tôt et adapter les niveaux d’exigence des entreprises à la réalité des postes.

Atelier 4 – Voies et moyens face aux enjeux – Quelles possibilités d’actions pour les professionnels ?

Animateur : Marie Agnès LABOPIN, Directeur du CIO de Chaumont

Personnes Ressources : Serge BLANCHARD et Jean Claude SONTAG, INETOP Cnam et Frédéric BONLARRON, Directeur d’Actua Conseil

Problématiques dominantes

1. La marge de manœuvre et les postures professionnelles.
Selon la structure d’appartenance, nous n’avons pas la même définition de l’orientation, ni la même façon de l’aborder.
2. De quels enjeux parle-t-on ? Economiques, politiques, institutionnels, financiers ? / Comment conjuguer les injonctions de toute nature avec les enjeux de l’insertion sociale et professionnelle que porte l’individu lui-même ?

Mots clés

- Réalité :
 - . celle de l’environnement de l’individu, mais également celle du territoire,
 - . nécessité pour les praticiens de la mise en relation entre les envies et les désirs de l’individu et les contraintes de ce territoire.
- Individualisation : relation orienté / orienteur,
travail sur une démarche de personnalisation des processus.

Extrait de l’atelier

La problématique tourne autour de la notion d’enjeux et de la finalité des pratiques d’orientation.

Quel est le rôle du conseiller ?

- Il peut être différent d’une structure à l’autre, son positionnement varie selon les demandes
- En tant que professionnels sur des champs et avec des publics différents, peut-on définir une politique commune d’orientation, malgré et grâce à cette diversité ?
- Quelle est la marge de manœuvre de ce conseiller par rapport à l’insertion ?
- Quels sont les moyens pour un professionnel de l’orientation d’être suffisamment pertinent sur la connaissance du marché de l’emploi, des métiers Et comment s’y prend-il pour mettre ces connaissances en relation avec les compétences de la personne qu’il reçoit ?

Peut-on déconnecter les enjeux de la personne par rapport au contexte économique ?

- L’orientation, comme moyen d’accéder à une insertion professionnelle et sociale,
- Il faut trouver l’adéquation entre la réponse aux besoins des bassins d’emploi et aux attentes de la personne.

Le poids des enjeux économiques est fort, notamment pour les institutions. Du point de vue des personnes, elles sont encore dans le désir et parfois dans le rêve. La difficulté réside à conjuguer désir et réalité car il existe un vrai phénomène de résistance à la réalité.

L’accompagnement vers l’orientation puis l’insertion n’est pas du seul ressort des professionnels, les parents ont également toute leur place à prendre.

Atelier 5 – L'image du travail chez les jeunes – Quelles sont les attentes et aspirations relative à l'environnement de travail ?

Animateur : Philippe ROTH, directeur de la Mission locale de Châlons en Champagne

Personne ressource : Marc FOURDRIGNIER, directeur de l'IRUSSA – Université de Reims Champagne Ardenne

Problématiques dominantes

ImageS

- L'image varie selon les publics, leur catégorie socio-professionnelle d'appartenance, leur niveau de qualification, leur histoire personnelle
- L'image du travail et l'image du contenu du travail avec des questionnements autour du compromis à accepter pour concilier vie professionnelle et vie personnelle
- L'image du marché du travail : accessibilité, fonctionnement
- L'image des métiers : valorisation, dévalorisation.

Mots clés

- Représentations : sociales et collectives
- Besoin : besoin d'un statut, d'une reconnaissance, d'une utilité sociale, d'une place dans la société
- Moyen : moyen de gagner sa vie, gagner en autonomie, épanouissement personnel.

Expérimentations réussies

- Mise en situation pour identifier et valoriser des compétences transférables et transposables dans le cadre d'un projet professionnel
- Structure d'intermédiation : évolution des métiers et des fonctions avec des offres de services de plus en plus axées sur un accompagnement individualisé et personnalisé dans le temps et qui demande un engagement différent.

Extrait de l'atelier

Les pistes de réflexion

L'image du travail chez les jeunes peut également être comprise par rapport aux besoins :

- physiques : comment le travail arrive à répondre aussi bien aux besoins physiologiques qu'aux besoins de sécurité qui sont la base de toute construction de parcours d'insertion ?
- sociaux : comment les jeunes arrivent à imaginer obtenir par le travail le besoin d'appartenance et surtout celui de la reconnaissance ?
- personnels : comment les jeunes peuvent percevoir la possibilité d'exprimer leurs besoins d'accomplissement personnel par le travail ?

L'image du travail chez les jeunes n'échappe pas à la comparaison avec l'image qu'ils ont de l'entreprise : certains maîtrisent le marché du travail en surfant d'un emploi à un autre, d'autres recherchent une protection (même avec un emploi peu intéressant) et d'autres encore sont déphasés par rapport à l'offre actuelle proposée par les entreprises.

Restitution des ateliers

Vers des pistes d'actions

Autour de la fonction des acteurs de l'orientation

- Formation des professionnels de l'orientation
- « Du temps pour agir » :
 - . dans l'accompagnement des publics
 - . pour se former
 - . pour travailler davantage en réseau et élargir les partenariats avec des professionnels de champs de compétence différents
- Mieux s'approprier les réalités socio-économiques, en terme de métiers en tension, d'analyses de postes, d'analyses de compétences...)

Autour des systèmes d'acteurs

- Favoriser la connaissance et la reconnaissance de chacun : travail avec de nouveaux réseaux
- Rapprochement entre les mondes (scolaire/entreprise – orienteur/monde du travail)
- Travailler sur une culture commune autour de l'orientation

Autour des différents publics (jeunes, adultes..)

- Travailler sur les représentations
- Réfléchir aux outils et moyens d'action à mettre en œuvre pour concilier vie professionnelle et vie privée

Et pour conclure cette restitution

L'orientation relève-t-elle :

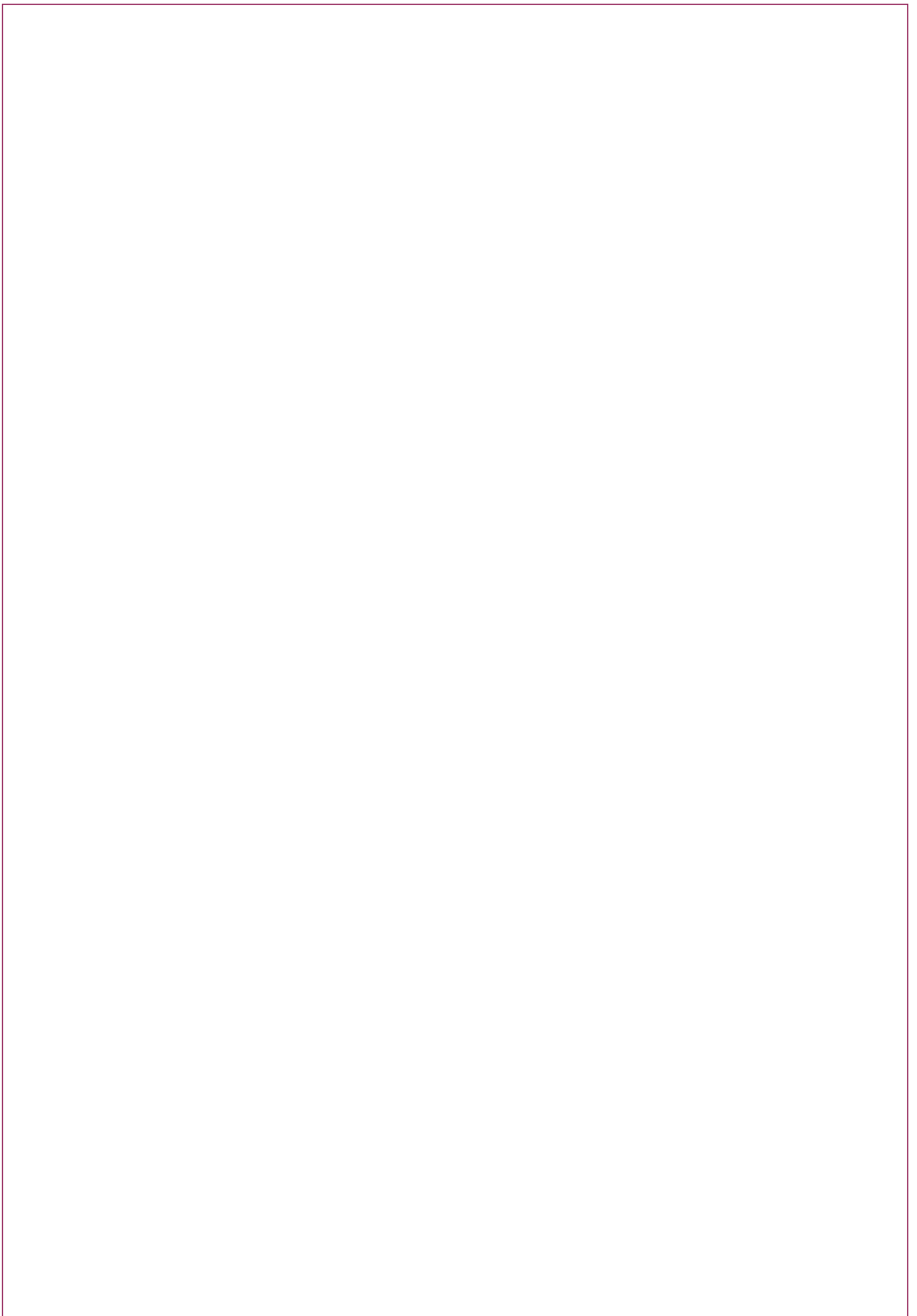
- De l'individu, ce sujet, cet être social construit, client des politiques publiques, à l'image de soi altérée ?
- Du professionnel, cet informateur, ce diffuseur d'informations utiles, cet accompagnateur-collaborateur qui donne un/son avis, référencé à sa posture professionnelle technique et éthique ?...

Des deux évidemment !

- Ces 2 acteurs d'un même projet doivent donc délibérer pour agir !...
... pour tenter d'extérioriser l'intériorité..., à moins que ce ne soit pour intérioriser l'extériorité...
- De cette interaction . doit naître le sens (des pratiques et de l'action)
. doivent émerger les directions à prendre.

Et cette direction à prendre pour mieux travailler ensemble n'est-elle pas celle référée au territoire, ce lieu d'exercice commun à tous à partir duquel pourraient s'exprimer les différentes spécificités, définir la connaissance et la reconnaissance de chacun pour mieux construire une complémentarité...?

... Consultants de ce jour, l'enjeu est éco...logique, il est conseillé de suivre cette voie... !



Synthèse de la journée

Denise BERNOLLIN, directrice Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Ce qui ressort essentiellement de cette journée est bien la complexité de la mission des professionnels de l'orientation, une complexité due notamment aux publics qui ont beaucoup évolué.

J'ai bien entendu que le travail du conseiller est aussi de rendre lisible l'image de soi et en même temps rendre lisible les ouvertures professionnelles, et que l'orientation contribue à atténuer l'incertitude et à réduire les inégalités.

Le problème de l'orientation et de la liberté individuelle ainsi que les besoins des entreprises ont été largement abordés, et c'est sur ce point que je vais m'attarder en tant que fonctionnaire du Ministère de l'Emploi, chargée de la mise en œuvre d'une politique gouvernementale qui s'est donnée pour objectif d'amener le plus grand nombre de demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, vers l'emploi.

Je ne peux que dire que l'orientation doit servir à appuyer et développer cette politique. Cela ne signifie absolument pas qu'il faut envoyer tous les jeunes et demandeurs d'emploi vers n'importe quel emploi, quel que soit leur choix d'orientation.

Qu'attend le SPE (Service Public pour l'Emploi) des professionnels de l'orientation et de l'insertion ?

- qu'ils aient une connaissance la plus fidèle possible des métiers. Depuis quelques années, les évolutions sont très fortes sur le contenu des métiers, sur les conditions de travail et sur l'environnement du travail,

- qu'ils soient en capacité de présenter les métiers accessibles, sous toutes leurs facettes

en montrant à la fois les bons et mauvais côtés,

- qu'ils s'approprient l'ensemble des dispositifs mobilisables pour conduire les publics jeunes ou adultes vers l'emploi. Ces dispositifs sont nombreux, complexes et doivent être clairement expliqués,

- qu'ils rendent lisibles les ouvertures professionnelles : c'est-à-dire avoir une bonne connaissance des métiers et appuyer les orientations vers les métiers en tension, qui bénéficient parfois d'un déficit d'image mais qui sont indispensables dans notre société.

Cette information sur les métiers doit être réalisée en partenariat avec les entreprises et les branches professionnelles qui s'efforcent à rendre l'image et le contenu de leurs métiers plus attractifs (notamment pour les femmes).

La notion du temps n'est pas apparue clairement dans les débats. On a l'impression que l'orientation est faite une fois pour toute. Or si l'on parle de formation tout au long de la vie, on peut également parler d'orientation tout au long de la vie car il n'est pas rare dans un parcours professionnel de devoir se réorienter vers de nouveaux métiers.

Pour conclure :

C'est bien sûr tous ensembles (acteurs, SPE, Conseil Régional, branches professionnelles, entreprises) que nous pourrions baisser le chômage de façon réelle et significative, grâce à notre effort commun pour faire accéder le plus grand nombre à l'emploi et surtout les personnes les plus éloignées du travail.

Les pistes de réflexion énoncées aujourd'hui sont ambitieuses mais le SPE est bien sûr prêt à s'y investir pleinement.

Bibliographie

Sources : INETOP Cnam – IRUSSA, Université de Reims Champagne-Ardenne - ARIFOR

Actes de l'Université d'été de l'ONISEP (1997). *Comment parler aujourd'hui des métiers aux jeunes ?* Saint Affrique, 26 - 30 août 1996. Lognes : ONISEP.

Actes du colloque de l'Union régionale CFDT Champagne-Ardenne (2003). *Orientation, formation tout au long de la vie : mythes ou réalités ?* Châlons-en-Champagne, 5 novembre 2002.

Arifor (2003). *Etat des lieux des pratiques d'orientation professionnelle : réseaux ANPE – CIBC, Missions locales PAIO – SOP AFPA*, 24 p.

Barras, I. (2004). L'orientation des jeunes peu qualifiés, une liberté contrainte. *Formation Emploi*, 88, pp.79-97.

Béduwé, C., Fourcade, B., Lemistre, P., & Ourtau, M. (2003). *Rapport final : Le travail non qualifié : enjeux économiques et sociaux d'une catégorie statistique. Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ?* Toulouse : LIRHE, Université des Sciences Sociales de Toulouse, Rapport pour la DARES.

Blanchard, S. & Sontag, J.-C. (2004). L'évolution des services, des pratiques et des finalités de l'orientation professionnelle et scolaire en France. *Formation & Territoire*, juillet, pp. 27-51. Châlons-en-Champagne : ARIFOR.

Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : PUF, le travail humain.

Conseil économique et social (2005). *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*. Rapport présenté par Jean-Louis WALTER.

Conseil économique et social régional (2003). *Les difficultés de recrutement en Champagne-Ardenne. L'amélioration de l'adéquation offre/demande d'emploi en Champagne-Ardenne*.

Conseil économique et social régional (2004). *L'orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne*.

Fourdrignier, M. (2004). *Transformations des rapports des jeunes au travail en Champagne-Ardenne. Les jeunes des dispositifs d'insertion*, Conseil Régional de Champagne-Ardenne.

Garner, H., Méda, D., Sénik, C. (2005). La place du travail dans l'identité, *Documents d'études*, 92, Paris : DARES.

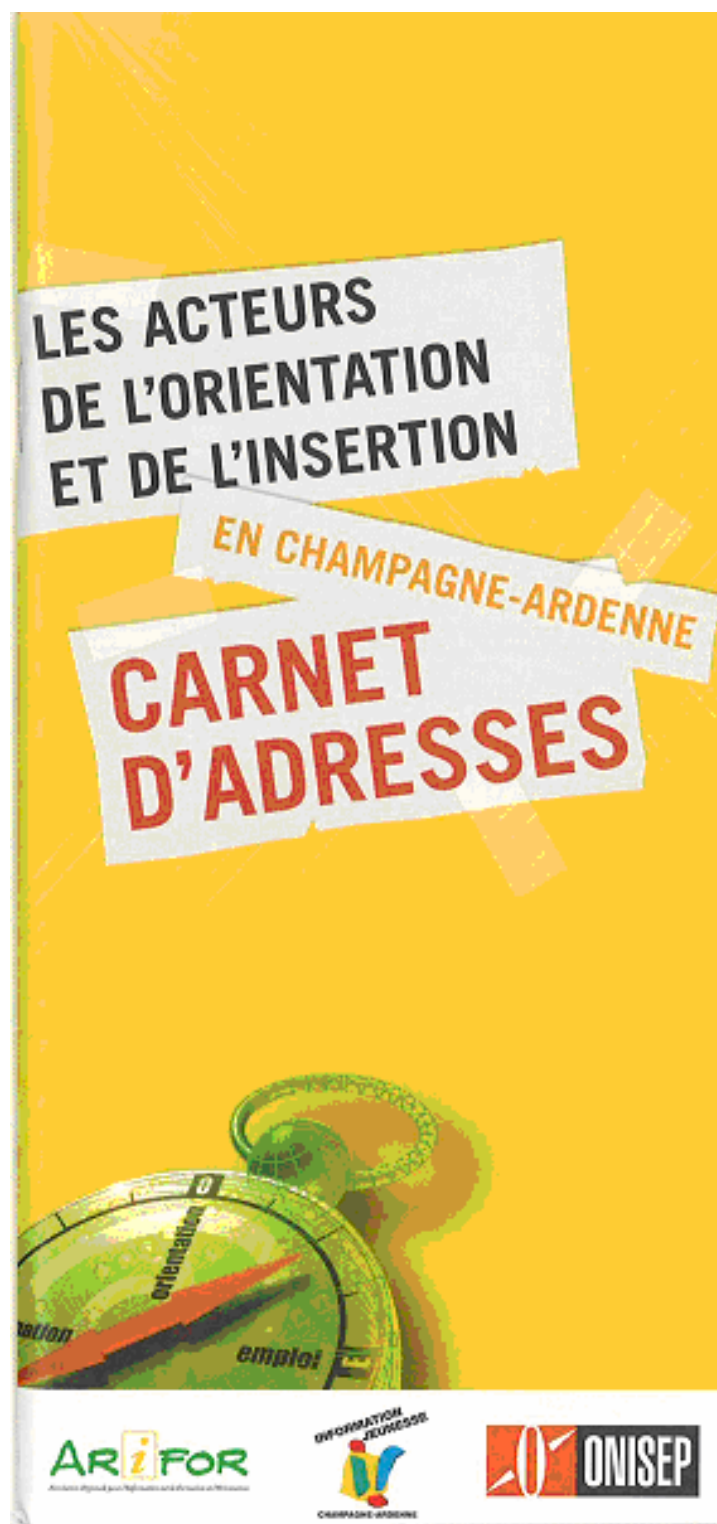
Gauter, J., Nallet, F. (2004). L'orientation professionnelle en réorientation. *POUR*, 183.

Guichard, J., Guillon, V., Lowit, V. (2001). Eduquer en orientation : enjeux et perspectives. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30.

Hansen, T. F. (2005). La dimension existentielle de l'orientation scolaire et professionnelle : quand l'orientation devient une pratique philosophique. *Formation professionnelle*, 34, pp. 53-66.

Huteau, M. (1982). Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à-vis des activités professionnelles. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 11, 2, pp.107-125.

- Huteau, M. (1999a). Les méthodes d'éducation à l'orientation et leur évaluation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28, 2, pp. 225-251.
- Huteau, M. (1999b). L'école française de psychotechnique (1900-1940). In Y. Clot (Dir.), *Histoires de la psychologie du travail* (2^e ed.) (pp. 71-88). Toulouse : Octarès.
- Labbé, P. (2004). *Les bricoleurs de l'indicible. De l'insertion en général, des missions locales en particulier. Tome 2 : structurer, densifier l'intervention sociale*. Paris : Apogée.
- Lainé, F., Okba, M. (2005). *L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier*. Marseille : CEREQ.
- Lefresne, F. (2005). Les jeunes non qualifiés, *Problèmes politiques et sociaux*, 915, Paris : La Documentation Française.
- Maurin, E. (2004). *Le ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*. Paris : Seuil, La république des idées.
- Migrations Etudes (2003). Rôle et impact des représentations dans l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration, 113, Paris : ADRI.
- Montmollin, M. (de) (1972). *Les psychopitres*. Paris : PUF.
- Nicole-Drancourt, C., Roulleau-Berger, L. (2001). *Les jeunes et le travail. 1950-2000*. Paris : PUF, Sociologie d'aujourd'hui.
- Orfeuil, J.-P. (2004). *Transports, pauvretés et exclusions. Pouvoir bouger pour s'en sortir*. La Tour d'Aigues : L'Aube.
- Pineau, G. (2004). *Dénouer les pouvoirs d'orientation*, *POUR*, 183, pp.79-84.
- Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (2005). *Les premières rencontres régionales des professionnels de l'orientation tout au long de la vie en Rhône-Alpes*. 62 p.
- Regards croisés sur des pratiques d'orientation tout au long de la vie*. (2003). Lyon : Espace formateurs, Champ contre champ.
- Regnault, R., Vernedoub, M. (2004). *Pour une politique régionale coordonnée d'accueil, d'information et d'orientation*. Paris : CCPR.
- Roulleau-Berger, L. (1999). *Le travail en friche. Les mondes de la petite production marchande*. La Tour d'Aigues : L'Aube, essai.
- Tharin, I. (2005). *Orientation, réussite scolaire : ensemble, relevons le défi*. Paris : La Documentation Française.
- Vermès, J.-P. (2005). *L'orientation tout au long de la vie*, CCI PARIS.
- Vouillot, F., Blanchard, S., Marro, C., Steinbruckner, M.-L. (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail : une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, pp.277-291.



L'édition 2005/2006 du carnet d'adresses des acteurs régionaux de l'orientation et de l'insertion a été réalisée par l'ARIFOR en partenariat avec l'ONISEP et le CRIJ Champagne-Ardenne.

Il est disponible sur demande auprès de l'ARIFOR
Tél 03.26.21.73.36 - Mail : contact@arifor.fr