

Cinquièmes **rencontres** régionales
des **Professionnels de l'Orientation**
Tout au Long de la Vie
en Rhône-Alpes

**Le conseil en orientation dans son
environnement : réalités et perspectives**

JEUDI 21 AVRIL 2011
Espascaf de Lyon



↘ www.prao.org

SOMMAIRE

Interventions des membres fondateurs du GIP PRAO

- **Philippe MEIRIEU**
Président délégué du GIP PRAO
Vice-Président du Conseil Régional Rhône-Alpes délégué à la Formation Tout au Long de la Vie
- **Olivier AUDEOUD**
Vice-Président du GIP PRAO, Recteur de l'Académie de Grenoble, Chancelier des Universités
- **Gérard CLEMENT**
Représentant des Partenaires Sociaux
Présentation de la journée
- **Isabelle CARRU-ROUCH**
Directrice du GIP PRAO

Conférence, réactions et débats : partie I

- **André CHAUVET**
Consultant, Directeur André Chauvet Conseil
« Orientation : histoire, enjeux et paradoxes »

Table ronde avec les réseaux Accueil Information Orientation

« Modernisation des pratiques des conseillers en orientation et enjeux institutionnels »

Annie BAUZA-CANELLAS, *CIO Vaise, Lyon*
Michèle LATTARD, *CIO Olympique et CIO SUP Grenoble*
Soline DELINEAU, *Pôle emploi Valence Centre*
Stéphanie BERTRAND, *Pôle emploi Valence Centre*
Philippe COLLANGE, *FONGECIF Rhône-Alpes, antenne Loire*

Conférence, réactions et débats : partie II

- **Françoise AMAT**
Secrétaire Générale du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
« Le développement de la gouvernance territoriale »

Table ronde avec les réseaux Accueil Information Orientation

« Le territoire : ressources et contraintes pour le conseiller »

Marie Pierre BUELLET, *MIFE de l'Ain*
Emmanuel MAQUET, *CIDFF de l'Ain*
Robert GERBELOT, *CIBC de l'Ain*
Claudine PUTZ, *AGEFOS PME, Lyon*
Franck NALLET, *Mission Locale, Lyon*
Bernadette DUPUIS, *CMA, Loire*

Interventions

- **Annick TATON**
Directrice du Travail, Chef du département Mutations de l'Emploi et Compétences à la DIRECCTE
- **Jean-Robert PITTE**
Délégué à l'Information et à l'Orientation (DIO)

Glossaire

Interventions des membres fondateurs du GIP PRAO



Philippe MEIRIEU

Président délégué du GIP PRAO, Vice-Président du Conseil Régional Rhône-Alpes délégué à la Formation Tout au Long de la Vie

Tout d'abord je voudrais brièvement mais avec beaucoup d'insistance remercier Isabelle Carru-Rouch et toute l'équipe du PRAO pour leur investissement dans la préparation de cette journée et, plus globalement, pour leur travail sur ces questions d'orientation au sein de la Région Rhône-Alpes.

Je formulerais modestement quatre remarques introductives, de mon point de vue de Vice-Président de la Région Rhône-Alpes, délégué à la Formation Tout au Long de la Vie.

PREMIERE REMARQUE :

Il faut rappeler un enjeu que nous avons tous présent à l'esprit : **il n'y a pas de formation tout au long de la vie sans une orientation tout au long de la vie.**

On ne peut pas imaginer que chacune ou chacun puisse continuer à apprendre et à se former tout au long de sa vie personnelle et professionnelle, s'il n'est pas épaulé, aiguillé, orienté par des structures capables de mettre à sa disposition un certain nombre de ressources et de l'aider à trouver les voies qui lui correspondent le mieux.

La formation tout au long de la vie est maintenant une formule bien inscrite dans le paysage institutionnel européen et français. Nous avons un peu de mal, néanmoins, à la faire passer dans les faits. Je fais partie de ceux qui pensent que c'est peut être parce que la question de l'orientation n'a pas suffisamment été prise au sérieux, en articulation avec la formation tout au long de la vie, que cette formule reste encore, pour certains, un peu creuse.

Mais nous allons avancer, **l'État, les Régions, les partenaires sociaux, l'ensemble des réseaux** qui travaillent sur l'orientation et la formation pour **articuler l'une et l'autre** et faire en sorte que cela permette, à chacune et à chacun, de réengager, à chaque instant, des apprentissages, de ne pas rester enfermé dans le fatalisme et de voir, à chacune des étapes de son existence, de nouvelles portes s'ouvrir.

DEUXIEME REMARQUE :

Elle porte sur la notion d'orientation elle-même. Permettez moi ici de parler, à la fois, avec ma casquette de chercheur et ma casquette de Vice-Président chargé de la Formation Tout au Long de la Vie. Je repère que subsiste aujourd'hui, et il faut s'en méfier, une conception « mécaniste » de l'orientation, une conception qui n'est pas nouvelle du tout... On pourrait même montrer que cette conception de l'orientation est très ancienne, beaucoup plus ancienne que la conception dynamique que nous essayons de porter aujourd'hui. Cette conception mécaniste enferme l'individu dans le couple « diagnostic/prescription ».

Or il faut bien comprendre que ce couple « diagnostic/prescription » est un couple qui, du point de vue du spécialiste de l'orientation, a une justification heuristique : c'est une manière de nourrir son travail et de lui permettre d'avancer. En revanche, du point de vue de la personne qui est orientée, ce couple diagnostic/prescription répété à l'infini, abolit le sujet et le projet. Il renvoie la personne à un statut d'individu obéissant à des règles qui lui échappent, dictées par d'autres.

Je vois se développer, de toutes parts et avec une certaine inquiétude, des grilles, et le mot « grille », dans son ambivalence, devrait, sans aucun doute, nous inquiéter.

Qui peut légitimement prédire, prescrire et déterminer l'avenir des personnes indépendamment de leur engagement et de leur dynamique, de ce qu'elles peuvent apporter au titre de leur liberté dans leur propre parcours ? Permettez à l'historien de la pédagogie de rappeler que l'orientation, en France, a été longtemps placée sous le signe de l'astrologie et que l'astrologie a, dans le champ de l'orientation, constitué la matrice fondatrice pendant de longues années. Orienter quelqu'un, c'était identifier les signes astrologiques qui présidaient à son histoire et, à partir de là, repérer quel était son destin potentiel. Un grand pédagogue par ailleurs, Adolphe Ferrière, n'a pas hésité à publier, en 1942 (période certes un peu particulière), un traité aux Editions Astrologiques à Nice dans lequel il prétendait identifier de manière extrêmement précise les branches professionnelles et les métiers vers lesquels on devait orienter les individus à partir d'une identification de leurs ascendants astrologiques.

Alors cela nous amuse, évidemment, aujourd'hui de rappeler que l'orientation a été placée sous le signe de l'astrologie. Mais cela doit aussi nous inquiéter et nous faire réfléchir, parce que, dans notre société où la science est triomphante, les astrologues sont encore extrêmement présents et les horoscopes beaucoup lus, par une grande majorité de nos concitoyens. Cela doit être pris au sérieux plus encore, parce que cette référence astrologique est, en réalité, le point de fuite d'une conception de l'orientation encore partagée par beaucoup dans laquelle, au fond, tout est joué dans le passé, et pour laquelle il s'agit de remonter de plus en plus loin dans le passé de quelqu'un afin de trouver son avenir, un peu comme on trouve une noix dans sa coquille. Il s'agirait, en quelque sorte, d'ouvrir le passé, de le comprendre et, à partir de là, de faire émerger une orientation préexistante.

Nous sommes un peu fascinés par cette mécanique là et je nous mets collectivement en garde contre les retours plus ou moins ouverts de l'astrologie dans le champ de l'orientation. Nous devons refuser de penser que tout est déjà joué en amont et que nous n'avons qu'à constater de manière photographique où en est quelqu'un pour lui prescrire ce qu'il va devenir.

MA TROISIEME REMARQUE s'inscrit délibérément dans le prolongement de la précédente et renvoie à une idée qui m'est chère. Toute personne qui s'investit dans l'orientation est d'abord et avant tout **un ou une pédagogue**.

Je voudrais réhabiliter ici le mot de pédagogue. Ce dernier se distingue, vous le savez, du tuteur. Il n'enseigne pas lui-même. Dans la Grèce antique, le pédagogue est le premier des esclaves, celui qui, dans la maison, a la charge extrêmement difficile d'amener l'enfant à l'école. Il le conduit, au sens propre et au sens figuré. Le pédagogue est plutôt l'ancêtre du transport scolaire que celui des instituteurs. Il accompagne sur le chemin et accompagner n'est pas une petite chose. D'ailleurs le pédagogue, dans la Grèce antique, prend progressivement une place de plus en plus importante, puisque non seulement il l'accompagne, mais il commence à parler avec l'enfant, sur le chemin. Il lui parle de ce qu'il a appris, de ce qu'il va apprendre, de la manière dont il a appris et dont il va apprendre. Puis la famille va lui accorder une place de plus en plus importante. Le pédagogue va avoir à conseiller l'enfant et sa famille sur les apprentissages importants qu'il doit faire. C'est lui qui va contribuer à aider à choisir entre le maître nageur et le maître de rhétorique, entre les différents enseignements et au sein des enseignements, mais aussi entre les maîtres afin de trouver ceux qui conviennent le mieux à l'enfant.

Cet accompagnement pédagogique, **cette pédagogie, est, en réalité, un acte fondamental d'orientation**. Il contribue à l'élaboration par le sujet de sa propre trajectoire, sur un parcours effectivement tout au long de la vie et dont vous êtes les acteurs. Ce parcours est difficile à découper en phases successives mais néanmoins, on pourrait identifier trois étapes constitutives, même si elles s'interpénètrent les unes les autres.

Première étape : l'accueil

L'accueil n'est pas simplement le fait d'ouvrir sa porte. C'est aussi le fait de dire à l'autre qu'il n'est pas l'étranger, qu'il est le bienvenu. C'est un devoir d'hospitalité universelle à l'égard de ceux et de celles qui sont en difficulté et les plus éloignés des « grands chemins », c'est le devoir de les entendre, et de les entendre sans condition, sans préalable... car

un accueil qui pose des préalables n'est pas un accueil.

L'accueil véritable est celui qui dit « nous vous accueillons quelles que soient vos difficultés, quelles que soient vos demandes ». Cet accueil est vrai travail qui correspond à un vrai métier et nécessite une réelle professionnalisation. On n'accueille pas en improvisant. Tout compte dans l'accueil, qu'il s'agisse de la posture physique, de la manière de s'adresser à l'autre, du lieu dans lequel on accueille ou encore de la nature des questions que l'on pose. Rien n'est innocent dans la qualité de l'accueil et vous en savez toutes et tous quelque chose.

Seconde étape : la formalisation

Aider les personnes à formaliser les choses est, nous le savons, pour l'immense majorité de ceux et celles que nous accueillons et que nous contribuons à orienter, l'essentiel du travail. Cette formalisation ne consiste pas à bavarder gentiment ou à donner des consignes, mais bien à poser des mots précis, exacts et rigoureux sur des demandes qui, la plupart du temps, relèvent de l'impression, de l'affectivité, de l'angoisse, de la peur ou de l'espérance.

Il y a là quelque chose de compliqué (et qui relève aussi d'un vrai métier) qui consiste à utiliser un langage objectivant pour passer (sans trahir, sans violer quiconque) de ses angoisses, de ses inquiétudes ou de ses espoirs, à une formalisation acceptable et recevable, y compris par les « instances administratives », de son projet. C'est compliqué. Cela exige une écoute empathique, une reformulation bienveillante, une grande rigueur dans l'information : c'est un vrai métier.

La formalisation, souvent, c'est ce que j'ai pu appeler, dans d'autres cadres, la pratique de « l'effet Bourrel ». Aucun d'entre vous n'est sans doute assez âgé pour se souvenir, comme moi, des *Cinq dernières minutes*... Mais, quand j'étais petit et que je regardais les *Cinq dernières minutes*, il y avait l'inspecteur Bourrel qui disait toujours à la fin : « Bon Dieu mais c'est bien sûr ! ». Et tout le monde comprenait enfin le fin mot de l'intrigue. Le rôle du pédagogue c'est souvent d'entendre l'autre, de travailler avec lui la reformulation jusqu'à ce que l'autre dise : « Bon Dieu mais c'est bien sûr ! »... « Je le savais que c'était ça... Je pressentais que c'était vers là que je devais aller. J'en avais l'intuition, mais je ne l'avais pas formalisé. Je ne savais pas l'expliquer, mais, maintenant vous m'aidez à l'expliquer à le formaliser, je me retrouve dans ce que vous me dites ». Je crois qu'il nous faut être

des spécialistes de « l'effet Bourrel ». C'est un bon effet et c'est en tout cas une bonne technique pour celles et ceux qui doivent orienter.

Troisième étape : la régulation

Ne pas penser qu'une fois que les conseils sont donnés, que les choses sont dites, que le mouvement est amorcé, tout est alors fini. Bien sûr, rien n'est jamais fini. Rien, dans une société de mouvement, dans une société où chacun peut-être amené, à cause de choix de vie, d'accidents personnels ou sociaux, à remettre en jeu sa propre existence, régulièrement. C'est pourquoi l'orientation est, évidemment, et consubstantiellement une **éducation au choix**.

Et cette éducation est difficile, car, même très bien informé, tout choix comporte une part de risque. Nous ne pouvons choisir « à coup sûr » que si nous connaissons parfaitement ce entre quoi et quoi nous choisissons. Mais, nous ne pouvons connaître les choses que si, déjà, nous les avons choisies. Il y a là quelque chose que nous connaissons et que vous connaissez bien, vous les professionnels de l'orientation. Nous travaillons dans ce paradoxe où il faudrait savoir ce que les choses sont, avant de les choisir alors qu'on ne peut pas savoir ce qu'elles sont avant de les avoir choisies...

C'est pourquoi il faut répercuter, en régulation, et dans la durée, l'aléa de la prise de risque initiale. Une prise de risques qui durcirait par la suite et qui ne permettrait pas une régulation minimale, serait une prise de risques, bien évidemment, trop importante au regard, précisément, des conditions du choix. On n'éclaire jamais complètement les choix. Si on attendait que les choix soient complètement éclairés pour choisir, on ne choisirait jamais. C'est Paul Claudel qui disait, à 75 ans, qu'il pouvait enfin dire -quoique cela peut se discuter, qu'avec sa femme, ils étaient vraiment « faits l'un pour l'autre », mais qu'il n'aurait jamais pu le dire le jour de leurs fiançailles... Il fallait qu'ils aient vécu cinquante ans ensemble, pour découvrir qu'ils étaient à peu près compatibles et que donc, le choix de leur fiançailles, qui avait été aléatoire, était bien confirmé. Et c'est bien parce que tout choix comporte cette part inévitable de risques, qu'il doit se répercuter en régulation attentive, en écoute et, éventuellement, en correction de trajectoires.

Vous êtes ceux qui accueillez, ceux qui formalisez et ceux qui aidez à corriger les

trajectoires parce qu'il n'est jamais de choix parfait.

QUATRIEME ET DERNIERE REMARQUE

Nous voyons que la formation et l'orientation tout au long de la vie sont de véritables métiers et comportent des exigences. Des exigences que je dirais politiques, au plus beau sens du terme de la « polis » dans la Cité. Ces exigences imposent **une vraie solidarité politique entre tous les acteurs de la Cité**. C'est ce que, modestement, la Région Rhône-Alpes tente de faire avec l'État bien sûr, et je suis vraiment très heureux de la présence de Jean-Robert Pitte, le Délégué à l'Information et à l'Orientation, ainsi que de celle d'Oliver Audéoud, Recteur de l'Académie de Grenoble et Vice-Président du PRAO. Je suis très heureux, également, de la présence de la DIRECTE parce qu'elle est aussi directement impliquée dans toutes ces procédures d'orientation et d'accès à l'emploi.

Il faut que nous travaillions en partenariat entre nous. Il faut aussi que nous travaillions en partenariat avec l'ensemble des réseaux. Il y a une expertise associative en France, nul ne songe à la nier. Les associations, dans tous les domaines et en particulier dans celui de l'orientation, de l'insertion et de la formation ont joué un rôle essentiel et ce rôle a été renforcé à travers la place que de grandes figures politiques et militantes, depuis Jean Zay, ont donné aux associations, dans les dynamiques sociales.

Je crois que **cette mutualisation** entre l'État, les collectivités territoriales et le tissu associatif est absolument indispensable et que nous ne pourrions rien faire pour relever des enjeux auxquels nous sommes confrontés si nous travaillons séparément les uns des autres. Alors un mot est à la mode, bien sûr, celui de **partenariat**. Mais nous ne devons pas nous contenter d'un partenariat trop formel. Le partenariat tel que nous le vivons parfois, se résume à, excusez-moi l'expression, une espèce de rite institutionnel qui, une fois l'accord signé, ne laisse plus guère de temps et d'énergie pour le mettre en pratique. Le vrai partenariat n'est pas là. Certes un travail de fonds est nécessaire pour obtenir, de la part des responsables institutionnels, accords et conventions. Mais le vrai partenariat s'éprouve dans la réalité, au plus beau sens du terme, dans le travail de terrain, dans le maillage, voire le tricotage, de toute cette dentelle territoriale, là où les acteurs apprennent à se connaître, à travailler ensemble, à

mutualiser leur ressources et leurs compétences, au service de ceux et de celles qui, aujourd'hui, en ont le plus besoin.

Alors oui, je me réjouis qu'autour de cette question de l'orientation, un vrai partenariat, au sein des territoires, se mette en place avec les CIO, bien sûr, avec Pôle emploi, avec le réseau des Missions locales, avec le réseau des CIBC mais aussi avec l'ensemble des structures associatives qui participent à notre entreprise.

Je me réjouis que ce partenariat se mette en place avec un entêtement modeste, au service de ceux et de celles qui ont besoin de nous aujourd'hui, parce que c'est vrai, il est un peu plus compliqué aujourd'hui qu'hier de trouver sa voie. Les jeunes sont un peu plus précarisés aujourd'hui qu'hier et nous avons besoin, je crois, de nous serrer les coudes pour faire face à ce défi important.

Je vous remercie de votre attention et passe la parole, avec beaucoup de plaisir, en le remerciant encore de sa présence, à Monsieur Audéoud, Recteur de l'Académie de Grenoble.

Interventions des membres fondateurs du GIP PRAO



Olivier AUDEOUD

Vice-Président du GIP PRAO, Recteur de l'Académie de Grenoble, Chancelier des Universités

Je représente l'Etat mais je suis avant tout universitaire et tout ce que vous avez dit, je le partage, sur le fond.

Je souhaite, par quelques mots, reprendre une casquette, plus de Recteur que d'universitaire. Mais avant de commencer, je salue mon collègue et ami, Jean-Robert Pitte, qui, je l'espère va nous apporter beaucoup d'informations.

Beaucoup de travaux ont été faits sur l'orientation.

On ne va pas revenir à Bourdieu, mais personne n'est prédestiné.

Notre travail justement, c'est de montrer à chacun, et le rectorat de Grenoble comme le rectorat de Lyon s'impliquent de plus en plus sur **la notion de parcours individualisé**. J'ai fait soutenir, il n'y a pas très longtemps une thèse à un « jeune » étudiant qui avait 75 ans et qui a fait sur le dossier de Trieste pour les historiens, la meilleure thèse, le meilleur travail d'histoire que je n'ai jamais vu, ni jamais lu. 75 ans... Il aurait pu être beaucoup plus jeune pour cela mais c'est cela aussi ce que nous avons à accompagner.

La question de l'orientation fait partie des préoccupations d'un universitaire qui a été en responsabilités.

J'ai présidé le baccalauréat deux fois à Bar-Le-Duc. J'ai découvert l'incompréhension du jeune universitaire que j'étais, pour tout ce qui était dit par mes collègues qui pourtant faisaient passer le baccalauréat que je présidais. Nous n'avions pas le même langage sur les études qui allaient pouvoir être offertes aux élèves à ce moment là. Nous n'avions pas le même langage sur l'intérêt

de certaines disciplines. En fait, il y avait une césure complète. C'était, il y a longtemps, très longtemps.

Les choses évoluent, mais la question de l'orientation reste au cœur de l'avenir de tous nos concitoyens. Avec parfois quelques mauvais souvenirs comme les modes auxquelles nous avons du nous soumettre : modes du sport, de la psychologie, de l'informatique par exemple.

En tant qu'universitaire, soucieux de l'avenir de nos jeunes, il faut en tenir compte sauf que, nous sommes nous, complètement en aval. D'où l'importance de ce que vous avez à faire.

Vous travaillez dans la complexité, la difficulté et qui peut savoir quels seront, je ne dis pas « la mode », mais les besoins, les appétences dans cinq ans, dix ans, quinze ans.

C'était le volet personnel, de l'intérêt que je porte à la fois à l'information et au conseil qui touchent l'orientation parce que je pense qu'actuellement nous sommes encore et toujours en recherche. Cela fait tellement longtemps que nous sommes en recherche ! Mais je ne voudrais pas que vous interprétiez mes propos comme une mise en cause de ce que vous faites mais je crois que nous sommes tous face à un immense défi.

Comment faire mieux ?

Comment accueillir et informer mieux ?

Comment véritablement prendre en compte la part future de destin de ces jeunes avec toutes les incertitudes que nous avons.

Notre travail, c'est de ne laisser personne en dehors du chemin. Je ne vais pas reprendre les poncifs classiques mais je crois que c'est très important.

Vous savez que le vice-président du PRAO est un vice-président tournant, entre les recteurs des deux académies, donc je représente les recteurs, les deux rectorats, avec un grand plaisir et au-delà de ma fonction d'universitaire.

J'apprécie l'importance de cette journée organisée par le PRAO autour de la thématique du conseil en orientation.

Cette importance est soulignée par :

- la présence de notre délégué qui honore notre réunion et qui j'espère, participera activement à notre réflexion. Donc, je remercie Jean-Robert Pitte, Délégué à l'Information et à l'Orientation d'être parmi nous.

- Mais je crois que le second facteur montrant de l'importance de cette réunion tient au fait de votre nombre.

Peut être ne le savez-vous pas, mais le PRAO a du refuser des participants. C'est dire qu'il y avait un intérêt dans l'ensemble de notre région sur ce sujet. Et je dois dire que cela est pour moi très intéressant et très important.

Donc j'en profite pour remercier le PRAO et Isabelle Carru-Rouch pour tout son travail, pour l'organisation de cette journée et pour aussi tout ce qui est fait dans le cadre du PRAO. C'est une alchimie, qui est plus que du partenariat... Une forme d'alchimie complexe où des interlocuteurs de nature très différente essaient de travailler ensemble, avec un objectif commun. C'est plus qu'un partenariat, nous sommes au service de nos concitoyens et nous essayons de travailler ensemble pour apporter toutes les réponses et toutes les hypothèses pour leur permettre d'améliorer tout leur savoir, leur vie et leur intégration dans la société.

Alors la question de l'orientation tout au long de la vie est pour les deux rectorats et donc pour l'Etat dans ce domaine là, de première importance pour le parcours de formation de nos élèves.

C'est la qualité de l'insertion de nos futurs jeunes, de nos jeunes actuels.

Mais c'est également un facteur très important d'une action complexe parce que tous les acteurs veulent y participer. Il implique la formation continue et la reconversion des salariés. Mais c'est également aussi travailler à trouver les solutions à tous les demandeurs d'emploi. Et vous savez que nous avons malheureusement en France mais aussi dans de nombreux les pays une sorte de demande d'emploi structurelle. Parfois des gens ne peuvent même plus être demandeurs d'emploi tellement ils ont décroché et se retrouvent hors circuits.

Pour toutes ces raisons, il convient de réfléchir à **nos pratiques communes en matière**

d'orientation mais aussi d'en distinguer les différents aspects.

Il y a tout d'abord l'information qui ne se situe pas forcément au stade initial de la démarche d'orientation mais qui est à tout moment, un des constitutifs, à la fois, de la demande et de la réponse..

Philippe Meirieu l'a évoqué à sa façon, tout à l'heure et je crois que c'est très important. Il faut identifier la demande pour donner la bonne information.

Ce n'est pas toujours facile et je dirai, je rajouterai une vision un peu moderniste, c'est que nos jeunes et moins jeunes sont noyés d'informations donc l'un des vrais problèmes est **quelle est la bonne information ?** Et donc, dans la démarche d'orientation, l'information est fondamentale **il faut conforter une attente**, mais il faut surtout **déclencher ou affermir un processus de discussion**, d'où l'intérêt de l'accueil, ce côté là me paraît fondamental et permet de se poser aussi une question : quelles sont les meilleures conditions d'accueil dans la période actuelle ?

Beaucoup de jeunes, de parents, utiliseront internet. Alors comment organiser un accueil qui ne soit pas complètement froid avec ce type de relation ? Ce n'est pas simple. Prenons **l'information sur la formation**. En France nous avons une telle richesse d'offres de formations que nos ordinateurs mentaux disjonctent vite... Informer non seulement sur les formations mais informer pourquoi ? A priori, c'est aussi pour les métiers, pour l'emploi et parfois surgit le débat entre formations généralisantes et formations professionnalisantes (toujours très utiles parce qu'elles donnent des bases pour approfondir plus loin). Tout cela, ce sont des choix qui ne sont pas toujours faciles.

Je viens de passer un an comme conseiller scientifique au Canada et j'ai pu voir le différentiel qu'il y a entre nos deux pays... Si j'ai démissionné de mes fonctions de conseiller scientifique au Canada c'est pour des raisons d'absence de pilotage de la politique française sur la coopération universitaire et scientifique à l'international. J'ai pu néanmoins voir au Canada que les formations professionnelles, les formations technologiques ou les formations générales sont toutes estimées à peu près au même niveau alors qu'en France, les formations professionnelles et technologiques ont beaucoup de retard. Or, il n'y a pas de sots métiers... Mais je vais revenir sur la région et je pense que Philippe Meirieu a les mêmes chiffres que moi. Dans la région Rhône-Alpes, nous avons un taux de chômage, certes en dessous de la moyenne nationale, mais encore trop élevé au regard des

offres que nous ne pouvons satisfaire parce que nous manquons de certains techniciens, de certains domaines de formations.

Alors l'information doit être capable de fournir les premiers éléments de connaissance dans tous les domaines et permettre de répondre à tous les demandeurs quels qu'ils soient, quels que soit leur âge.

Mesdames et messieurs, bravo, parce que cela fait beaucoup d'hypothèses qui sont incalculables en termes de multiplication de type de réponses.

La seule chose qu'il y a en commun avec tout cela, c'est que les demandes viennent d'individus. Toutes les demandes sont à priori, **personnalisées**. Qu'elles soient floues, précises, futuristes ou très pragmatiques, toutes ces demandes ont leur formulation et elles doivent pouvoir avoir un écho chez vous. Vous devez pouvoir y répondre avec les différentes facettes de votre métier. Cela doit permettre à vous qui êtes consulté, d'approfondir, au fur et à mesure de la discussion. C'est un exercice très difficile.

L'information, je dirais que c'est une démarche nécessaire. C'est la base de tout mais elle n'est pas une condition suffisante pour accompagner la personne en demande d'aide. Je ne vais pas revenir sur le paysage complexe des possibilités de formations, l'incertitude des conditions de l'emploi, la difficulté de comprendre les évolutions des métiers. Prenons l'exemple du décolletage. J'ai tout entendu : la crise, la non crise, les débouchés, les non débouchés. Je prends cela comme exemple parce que, dans la région c'est un sujet très délicat et qui est encore plus délicat dans certaines vallées.

Au delà de l'information, on peut constater que **le besoin de conseil** est de plus en plus présent dans la demande des usagers. Ce n'est pas de l'information, l'information, l'utilisateur peut y accéder...Il peut aller à l'Onisep et regarder des documentations. Il peut appuyer sur des boutons et avoir toutes les réponses, les informations possibles. Tous les sites des établissements de formations sont accessibles. Mais au-delà de cette information, l'utilisateur est perdu. Il ne comprend pas bien...

Au delà de tous les vecteurs de communication sur la formation, il y a quelque chose de fondamental qui est votre rôle, qui est le conseil. Le conseil, a pour but de conduire le demandeur dans **une démarche active** qui l'engage en tant que personne. Le conseil est là pour initier **une dynamique individuelle**, l'entrée dans un processus de décision qui n'est pas le vôtre mais qui sera celui du jeune et du moins jeune

avec sa responsabilité mais nous sommes co-responsables de ses choix.

Le conseil en orientation ne peut être donc être qu'une pratique réservée à des professionnels dûment formés à cette activité parce qu'il engage autant le conseillé que le conseiller. En tant qu'interaction humaine, le conseil doit être maîtrisé dans sa forme et pertinent dans son contenu. Combien de fois des personnes disent avoir été, à un moment de leur vie, mal orientées. Ce n'est pas le manque d'information qui est en cause. C'est le fait que certains pensent ne pas avoir été assez guidés dans leur démarche et avoir eu des réponses automatiques à des questions automatiques, sans qu'il y ait eu de vrai dialogue. Le conseil en orientation suppose également des formes de spécialisation en fonction du champ et des publics concernés. Ce n'est pas du tout de même nature si on parle de formation initiale ou continue, de reconversion de personnes, de bilans de compétences ou de VAE. Mais en même temps, si on partage l'information, cette spécialisation est complexe. Elle rend le travail encore plus complexe puisque **cette spécialisation porte à la fois sur les contenus et sur la méthodologie**. Il est évidemment différent de conseiller un jeune collégien avec ses parents et une personne de 27 ans en difficulté.

Cela complexifie notre travail, votre travail mais aussi la responsabilité que partagent tous, les acteurs que ce soit l'Etat, les collectivités locales ou nos partenaires des branches professionnelles.

Tout cela est très important et la pertinence du conseil relève d'un équilibre très difficile à trouver entre des aspirations individuelles qui sont toutes légitimes et puis les exigences socio-économiques de notre environnement, de notre société, des conditions que nous devons affronter dans nos réalités. Il y a donc un enjeu pour la qualité de l'orientation. Et l'Etat, les collectivités s'efforcent de s'entendre pour la mise en œuvre d'un **Service Public d'Orientation** ce qui est à mon avis fondamental, et **l'expérimentation SPRF** nous permettra de tirer parti des bonnes pratiques.

Une orientation réussie dans son élaboration et dans ses résultats doit reposer sur le triptyque classique, Accueil, Information et Conseil et c'est de la qualité de chacune de ses phases que la qualité de l'orientation se fera. C'est dans ce sens que cherche à aller l'Académie de Grenoble avec dans le projet Académique que nous

sommes en train de travailler **l'individualisation des parcours des élèves.**

Je gage que les spécialistes ici réunis continueront à alimenter, avec l'aide de tous les acteurs ici présents, une réflexion riche sur ce sujet capital qu'est le conseil en orientation qui plus est dans un contexte évolutif.

Je vous souhaite une fructueuse journée de travail.

Merci

Interventions des membres fondateurs du GIP PRAO



Gérard CLEMENT

Représentant des Partenaires Sociaux

« J'interviens devant vous au nom des partenaires sociaux de Rhône-Alpes – organisations patronales CGPME – MEDEF – UPA et organisations confédérées de salariés CFDT – CFECGC – CFTC – CGT et FO membres fondateurs du Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation – le PRAO qui organise ces Cinquièmes rencontres régionales des Professionnels de l'Orientation tout au long de la vie. Fondateurs avec l'Etat, l'Education Nationale, le Conseil Régional, les partenaires sociaux de Rhône-Alpes ont travaillé, débattu, négocié parfois avec âpreté pour que le PRAO existe, convaincus tous, avec des différences bien entendu, que **l'Orientation Tout au long de la vie est une des clefs de la vie professionnelle** de chacune et chacun des Rhônalpins. Ils travaillent, débattent, négocient toujours – les femmes et les hommes changent – les idées quand à elles progressent dans un paysage en mutation.

Le concept d'orientation tout au long de la vie est né en Rhône-Alpes. Nos convictions – à celles et ceux qui étaient quelque part des pionniers - reposent sur trois idées fondamentales :

- l'Orientation est une clef essentielle de l'avenir pour chacune et chacun

- la nécessité **de faire converger l'action de tous les acteurs vers le même objectif**, en d'autre terme faire bien son métier pour progresser ensemble.

- La concrétisation d'une exigence évidente : **mettre l'humain au centre de l'action collective**. Pour nous la définition de l'orientation tout au long de la vie est socle de l'action – votée, négociée, au sein du CESER Rhône-Alpes – elle fait partie de nos fondamentaux. Je la rappelle car elle est à notre sens le cap permanent dans le paysage troublé actuel :

« L'orientation est un processus complexe, qui s'inscrit dans la durée. 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 une perspective de réussite de sa vie sociale et professionnelle, en toute conscience.

C'est cette base qui est au sens propre fondamentale de tout ce qui peut être notre action future collectivement décidée, collectivement portée, collectivement mise en oeuvre. C'est cette pensée fondatrice qu'ensemble il nous faut porter, qu'ensemble nous portons.

Dans un paysage « bousculé » il est indispensable dans les évolutions institutionnelles de garder la colonne vertébrale de l'action. Cette colonne vertébrale pour les partenaires sociaux c'est leur légitimité à gérer les fonds de la formation professionnelle issus du travail des salariés et des cotisations des entreprises.

Le paritarisme qui en est le mode de gestion est structurant dans ces évolutions. Il est tentant de faire sans les forces vives du monde du travail. Le paritarisme de gestion (que nous entendons renforcer), ainsi que le paritarisme d'action qui fait que les partenaires sociaux rhônalpins se donnent les moyens d'action permettant d'avancer dans ce qu'ils souhaitent faire en commun.

Le 31 mars dernier lors de l'installation du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ont tenu à s'exprimer ensemble **dans une déclaration commune** – organisations patronales et de salariés – Cette déclaration dont je reprends quelques extraits ici est un des éléments de réalité et de perspective qu'il est indispensable d'avoir dans votre réflexion :

« Cette expression commune veut marquer notre volonté d'agir efficacement dans cette difficile période de crise économique et sociale. Nul n'en sait

ni le terme, ni l'impact réel. Des filières industrielles, des territoires, des entreprises et des salariés de notre Région en subissent les conséquences. C'est la structure même de notre activité économique, en particulier industrielle, qui est aujourd'hui en jeu. Nous devons donc avoir comme souci premier de conjuguer nos efforts pour être plus efficaces en répondant aux besoins des salariés, des entreprises et des territoires.

Ainsi donc la situation nécessite que chacun dans le cadre de ses responsabilités et dans le respect de son identité fasse le nécessaire pour que l'action collective soit rapide, forte, cohérente. C'est l'intérêt de la Région Rhône-Alpes que chacun à sa place, mais de façon coordonnée et articulée, puisse construire les voies et moyens permettant la convergence de ses initiatives avec celle des autres acteurs.

L'un des principaux acquis de notre région Rhône-Alpes est sa capacité d'innovation dont **le dialogue social** est une composante majeure. Notre "savoir faire" régional repose sur notre aptitude à construire ensemble par le dialogue entre Etat – Région et Partenaires Sociaux. Nous sommes convaincus de l'efficacité de la négociation tripartite pour la mise en place de dispositifs pertinents en matière d'Economie, d'Emploi et de Formation, chacun dans le cadre de ses prérogatives.

Nous l'avons pratiqué pour la VAE, l'orientation tout au long de la vie avec le PRAO, la Charte des contractualisations régionales, la construction des contrats sectoriels etc... La territorialisation des actions, les initiatives visant à développer le dialogue social, la volonté d'action au plus près des réalités sont autant d'atouts qu'il nous faut optimiser. Le renforcement et le développement des comités stratégiques territoriaux et de filières sont au coeur de ce dialogue régional essentiel ».

Cette déclaration ne s'arrête pas seulement à cette expression de volonté d'action mais aussi exprime une volonté politique forte puisque les Partenaires Sociaux Rhônalpins à cette occasion ont présenté **un projet d'accord sur la sécurisation des parcours professionnels** en vue de l'ouverture d'une négociation entre Etat – Région – Partenaires Sociaux. La négociation sur l'organisation de la VAE en Rhône-Alpes est en cours. Les partenaires sociaux toujours ensemble viennent d'adresser un courrier à l'Etat et à la Région exprimant leur position commune sur la discussion du futur Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle.

Cet ensemble d'initiatives issues du dialogue social régional doit permettre l'adaptation aux besoins du terrain du contexte, national, réglementaire et

conventionnel – réunissant les mêmes interlocuteurs, pour permettre d'organiser la convergence des initiatives, leur co-construction, leur mise en oeuvre par la territorialisation notamment via les Contrats Territoriaux Emploi / Formation. Cela suppose que tous aient la volonté du respect des identités et prérogatives de chacun ce qui implique une volonté d'égalité de responsabilité entre les participants. Ce qui est le cas dans l'édifice « original » qu'est le PRAO C'est l'intérêt de la Région Rhône-Alpes **que chacun à sa place, mais de façon coordonnée et articulée**, puisse construire les voies et moyens permettant la **convergence** de ses initiatives avec celle des autres acteurs afin de favoriser cohérence, efficacité et réactivité devant l'urgence.

Des réformes sont en cours, le contexte est bousculé, des dispositifs, des mesures changent. Dans ce mouvement, il y a une grande fragilisation ambiante, des inquiétudes, des replis sur soi, des tentations d'hégémonie dans tout le paysage professionnel. Vos métiers changent, sont bousculés dans leur pratique par ces évolutions mais aussi par celles plus profondes qui modifient les structures de notre société et notamment l'accès à l'information et la « marchandisation » de l'immatériel.

Il y a les jeunes, les femmes, les hommes qui sont là avec leurs besoins. Il y a aussi les besoins des entreprises. Ils sont là et ils sont notre souci constant. Ces besoins sont là, il nous appartient ensemble dans nos responsabilités d'y répondre en nous appuyant sur le socle de notre histoire, de nos valeurs, celles qui nous sont nôtres et celles que nous avons ensemble, et de notre volonté d'avancer. Plus que l'existence d'un droit à l'information et à l'orientation, **l'enjeu de demain c'est le droit à l'accès** qu'il nous faut construire sur tout le territoire rhônalpin. Ce droit à l'accès est inévitablement central demain dans le cadre d'un service public régional de l'orientation. Il est une des conditions de la liberté de choix. La culture de l'orientation tout au long de la vie doit irriguer tout le territoire et être à disposition de tout citoyen rhônalpin là où il vit. Le PRAO est construit pour cela et je le dis nettement un service public de l'orientation doit se construire dans ce but.

Quand nous voyons les modifications du paysage et les travaux en cours – transfert du service d'orientation de l'AFPA vers Pôle Emploi, disparition de CIO sur certains secteurs de notre Région, difficultés financières dues au problème des finances des collectivités territoriales, amoindrissement du potentiel du tissu associatif dans les territoires – soyons clairs ce n'est pas ainsi qu'un Service Public de l'Orientation peut prétendre garantir le droit d'accès à l'orientation tout au long de la vie.

Jaurès disait « aller à l'idéal en comprenant le réel ». Il rajoutait aussi « le courage c'est de chercher la vérité et de la dire, ce n'est pas applaudir au mensonge triomphant qui passe ». L'histoire, se construit avec le moteur qu'est le débat, la confrontation des idées, la négociation pour construire. L'orientation tout au long de la vie c'est dans son élaboration, sa conception, sa concrétisation un immense défi permanent.

Pour ce défi, Rhône-Alpes a plus d'une longueur d'avance. Cet esprit anticipateur nous devons continuer à le porter collectivement pour permettre d'aller encore plus loin dans la qualité du service rendu au bénéfice des rhônalpins utilisateurs.

La volonté des fondateurs de faire du PRAO – de par sa construction inédite, de par sa capacité d'action, de par sa fonction de fédérer les acteurs « **l'outil de tous au service de tous** », est pour les partenaires sociaux Rhônalpins non seulement d'actualité mais le socle sur lequel demain nous devons continuer à construire ensemble.

Merci de ce que vous faites, merci de votre engagement et de votre professionnalisme.

Bonne journée et faites avancer l'histoire

Présentation de la journée



Isabelle CARRU-ROUCH

Directrice du GIP PRAO

Bonjour à tous et merci de votre présence et de votre participation à cette journée. Avant tout, je tiens à remercier nos fondateurs pour **leur soutien** et pour **la confiance** qu'ils ont dans le PRAO, ce qui nous permet d'avancer sereinement et de façon constructive.

Ces cinquièmes rencontres ont été conçues dans le droit fil des précédentes, c'est-à-dire de manière à ce que les professionnels de l'orientation puissent consacrer une journée à réfléchir, débattre et échanger sur leurs pratiques autour d'un thème qu'ils ont collectivement défini.

Cette année, votre choix s'est porté sur **le rôle et les pratiques du conseiller**, et le nombre de conseillers présents dans la salle permettra d'y répondre.

Dans un contexte où les évolutions et les changements sont nombreux, ou le temps de chacun est optimisé, il est à la fois **nécessaire de prendre du recul** et **quelquefois difficile de s'autoriser à le faire**.

Réussir à consacrer une journée à cet exercice est **un signe positif et renouvelé** de la volonté des professionnels de construire **une culture commune de l'orientation**, qui est aussi un des fondements de la création du PRAO.

Cette journée, est-il besoin de le rappeler, a été préparée **avec les réseaux adhérents du PRAO** et elle sera largement animée par vos contributions.

Il s'agit là d'une illustration du mode de fonctionnement de notre structure. En effet les « productions » que nous mettons à votre disposition que ce soient des outils, des accompagnements ou des journées comme celles-ci, ne sont possibles que parce que les réseaux contribuent à leur réalisation.

Sur l'année 2010 par exemple **c'est quatre cents journées de travail des réseaux que vous avez mobilisées** pour travailler avec le PRAO. A ces journées on pourrait ajouter dans le cadre de cette coopération les neuf collaborateurs mis à disposition pour travailler au PRAO.

A l'heure où l'orientation tout au long de la vie **est au centre des préoccupations des décideurs**, il apparaît encore plus important que les praticiens puissent, par leur expérience nourrir le débat et cette journée y contribuera sûrement.

Conférence, réactions et débats : partie I



André CHAUVET

Consultant, Directeur André Chauvet Conseil

« Orientation : histoire, enjeux et paradoxes »

Je remercie le PRAO de me donner l'occasion d'intervenir. Je suis honoré et ravi à la fois car la région Rhône-Alpes est le berceau de ma carrière professionnelle. J'ai fait ma formation de conseiller d'orientation psychologue à Lyon II.

Je me sens un peu légitime pour parler d'histoire tout simplement parce que j'ai passé trente ans de ma vie professionnelle autour des questions d'orientation, à la fois conseiller dans un CIO, conseiller en Mission Locale, puis en CIBC et aujourd'hui consultant sur ces questions. Quand on parle d'histoire de l'orientation, on peut être vite amené à parler de sa propre histoire d'orientation c'est-à-dire de la manière dont chacun, subjectivement perçoit les questions d'orientation et les a éprouvées.

La seconde chose c'est que, forcément quand on parle d'histoire, on oublie des choses, et des personnes. Il faut faire des choix, sélectionner.

L'objectif était pour moi, au regard de la demande qui m'a été faite de vous montrer ou d'essayer de faire apparaître ce que François Jullien appelle « les transformations silencieuses » du mouvement historique, c'est-à-dire comment on est passé progressivement de conceptions assez radicales, claires et tranchées des rôles attribués à chacun, (Philippe Meirieu l'a fort justement énoncé), à une position beaucoup plus ambiguë sur les positions du sujet et celles du professionnel de l'orientation. L'histoire nous apprend notamment que nous ne sommes pas dans des processus où l'on va changer radicalement de conception d'orientation. Nous sommes dans des processus historiques où ces conceptions se sont empilées, ajoutées. Elles coexistent en somme, ce qui peut être troublant. Ressurgissent aujourd'hui, dans certains écrits officiels, des approches de

l'orientation des années 1910-1915 et quelques textes des années 1945 et de l'après-guerre. L'orientation y est définie dans des logiques de simple ajustement économique qui peuvent étonner tant l'usager que le professionnel. Je ne peux m'empêcher de vous citer des anecdotes, relativement simples.

La première, c'est la manière dont je me suis orienté moi-même. En fait j'ai croisé dans un couloir, (à l'époque, j'étais psychologue du travail), un conseiller d'orientation qui m'a dit de faire comme lui. Et voilà, je rends hommage à ce grand professionnel qui est devenu ensuite mon directeur de CIO et m'a délivré ce précieux conseil, un conseil professionnel dans un couloir, le début du nomadisme dans nos métiers. En écho à Philippe Meirieu qui a parlé d'effet Bourrel, je parlerai de l'effet Sisyphe qu'on peut observer dans les pratiques d'orientation. En effet, tant l'usager que le professionnel peuvent éprouver cette incertitude, parfois aussi le sentiment d'impuissance voire d'absurde. J'y reviendrais. Pour terminer cette introduction, une chose plus sérieuse : j'ai reçu récemment un sms qui disait à peu près ceci : « *Vous comprendrez mon désarroi, je viens de démissionner de la structure dans laquelle je suis parce qu'aujourd'hui je constate que ce n'est pas le métier que je croyais...* » En fait, je me suis rappelé que cette personne m'avait appelé il y a quelques années, en expliquant sa volonté passionnée de rentrer dans les métiers du conseil et de l'accompagnement. Elle pensait peut-être alors pouvoir contribuer à aider ces personnes en les respectant. Ce sms m'a beaucoup touché. Je pensais que jusqu'à présent on parvenait toujours à rester centré sur le sujet. On pouvait assumer ces paradoxes et cette responsabilité et finalement tenir le coup au sens d'Alexandre

Lhotellier, tenir le cap, tenir l'équilibre dans ce métier. Mais le contexte d'incertitude généralisé peut contribuer à fragiliser les professionnels eux-mêmes.

Dans cette brève approche historique, je veux souligner que l'on va beaucoup parler de la vulnérabilité des personnes dans cette période incertaine mais je pourrais aussi parler de la difficulté des professionnels et de la responsabilité qui leur est attribuée. Elle me paraît parfois démesurée. A ce propos, je reprendrais volontiers la formulation de Jean-Pierre Boutinet qui va parler de responsabilité limitée : peut-on demander à la personne de construire sa propre vie professionnelle toute seule, d'assumer l'intégralité de ses choix ? Peut-on demander aux professionnels de prendre en compte toutes les turbulences sociales, les incertitudes économiques auxquelles nous sommes confrontés ?

Je vais donner quelques points de repère historiques. Ce qui m'intéresse, c'est le processus, c'est de mieux comprendre comment les étapes successives peuvent éclairer la lecture de la situation d'aujourd'hui, telle qu'elle peut être vécue par les usagers mais aussi pour les professionnels, les entreprises, tous les réseaux. Tous les acteurs sont aujourd'hui concernés par le champ de l'orientation.

Je terminerais par quelques éléments de perspectives et notamment la question de la modernisation des pratiques. Nous avons actuellement à mener une réflexion approfondie et ouverte sur la façon de construire et de modéliser des pratiques professionnelles adéquates, adaptées aux enjeux et prenant en compte l'évolution de la demande sociale mais structurées et fondées sur des principes éthiques forts.

Des éléments actualité pour commencer...

Pourquoi depuis trois ans, les questions d'orientation sont-elles au cœur des débats ? C'est parce qu'elles sont considérées collectivement comme cruciales. Nous observons avec attention les liens entre décision initiale d'orientation et parcours professionnels ultérieurs. Les partenaires sociaux se sont investis de manière très forte sur l'articulation orientation/formation et plus largement cela interroge tous les acteurs concernés. Mais cette attention est aussi révélatrice des mutations en cours.

Une idée simple voire naïve est répétée sans cesse : elle consiste à affirmer que si l'orientation « marchait mieux » de facto, tout irait mieux.

C'est le problème à résoudre prioritairement et si le problème est résolu, certains problèmes sociaux (qui ne seraient que les simples conséquences du mauvais fonctionnement de l'orientation) seront forcément aussi résolus. C'est un peu un remède à tout. Mais c'est un peu court aussi comme raisonnement. Or, nous allons voir que ces questions là sont un peu plus complexes à appréhender voire à démêler.

Second élément de contexte qui me paraît essentiel : le rapport que peut avoir l'individu à la position sociale dans laquelle il se trouve. Je n'évoquerai pas la crise économique déjà évoquée par Gérard Clément, c'est-à-dire les tensions par rapport à l'accès à l'emploi. J'évoquerai en complément plutôt deux paramètres qui me semblent aujourd'hui importants dans l'appréhension que peut avoir le sujet dans la conduite de son propre parcours professionnel. Or, nous avons deux éléments qui télescopent quasiment physiquement les conseillers : c'est une crise de la relation au travail parce que tout simplement, le lien de pérennité, (c'est-à-dire le lien entre "ma" contribution, la qualité de ma contribution en situation de travail et le sentiment d'être protégé dans ma position professionnelle donc sociale) est délié c'est-à-dire qu'il y a une désaffiliation de ce lien. Je peux constater que ce n'est pas parce que je suis un grand professionnel que je ne vais pas être menacé dans ma position de travailleur. Or aujourd'hui, même si je trouve ma voie, ma voie ne sera pas forcément une voie pérenne qui me garantira une position sociale adéquate sur le long terme. Donc l'orientation concerne tout le monde tout au long de son parcours.

Cela veut donc dire que mon identité est, pour reprendre les propos du sociologue Jean-Claude Kaufmann une construction permanente, une renégociation sans cesse renouvelée, un « travail à temps plein ». Ainsi maintenir sa capacité à se positionner et se repositionner professionnellement devient un enjeu social collectif et individuel tout à fait majeur. Et cela peut générer une crise de confiance voire une inquiétude des différents acteurs. Tous les professionnels des réseaux sont confrontés à cela aujourd'hui. Les questions d'orientation sont souvent révélatrices d'une inquiétude voire d'un malaise de l'individu : « *Et si je me trompais sans pouvoir revenir en arrière ?* ». Au delà des déterminismes sociaux toujours aussi agissants, la complexité de l'environnement et les prises de risque nécessaires renforcent les difficultés d'une partie du public. Par ailleurs, peut-on exclure du débat

sur les problématiques d'orientation la question de la qualité des emplois et du développement territorial et économique ? Evidemment non. Ces questions sont importantes et il me semble essentiel d'avoir une approche de l'orientation intégrant ces différents champs.

Un changement de paradigme...

Un premier élément va impacter les pratiques d'orientation de manière considérable : **on passe progressivement d'une logique de projet à une logique de parcours.**

Or les parcours professionnels, et cette évolution est manifeste, ne sont pas toujours linéaires, ni cohérents. Le lien entre la formation initiale et le métier exercé ou la fonction occupée trois ou six ans après le montre bien.

Le second élément important, est la **dimension transitionnelle** : pour le public jeune notamment, non seulement le moment de stabilisation est différé, mais surtout le nombre de situations où il va avoir à renégocier sa position sociale augmentent. La fréquence des transitions professionnelles, amène l'individu à tout le temps être en situation d'interrogation voire de menace (version négative) ou de confrontation (de coping comme dirait les anglo-saxons) pour faire face à ces transitions professionnelles. Ce qui veut dire que la manière de penser le conseil en orientation ne peut plus être centrée uniquement sur la question du choix et de la planification. Mais pour reprendre ce que disait Philippe Meirieu, c'est la question de la qualité de **la régulation et de l'accompagnement des parcours** qui va devenir un élément clef. Historiquement la question centrale était d'aider la personne à élaborer un projet susceptible de lui convenir. Aujourd'hui, la question est de plus en plus complexe : ainsi, la réalité de l'activité peut-être en décalage avec les raisons pour lesquelles je m'y suis dirigé. Ou tout simplement parce que l'évolution socio-économique fait qu'à un moment donné il n'y a pas de pérennité de cette activité professionnelle là, ou de cet emploi ici. Ce qui veut dire que l'orientation ne peut se réduire à la seule question « du bon choix » mais doit appréhender la construction de parcours professionnels sans cesse renouvelés. Alors, la nature du service lui-même change et cela réinterroge les méthodologies, et aussi les outils et les référents théoriques. Cela questionne aussi la place du sujet, celle du professionnel, la posture à tenir et la manière de construire cet espace de travail.

Un peu d'histoire

Au début du siècle, les conceptions de l'orientation étaient bien claires : le sujet venait passer des tests qui allaient révéler son potentiel. L'histoire même de l'orientation se lit au regard des profondes mutations de tout le siècle : elle a vécu une évolution spectaculaire en lien avec l'accélération de la société. Quel est le poids du déterminisme social ? Comment l'individu dans une situation d'incertitude et d'insécurité permanente va-t-il pouvoir se positionner ? Si les modèles de compréhension ont évolué, ils se sont plus télescopés qu'enrichis. Philippe Meirieu l'a dit : il existe des modèles mécanistes, scientifiques... Car le fondement historique de la pratique d'orientation, c'est Alfred Binet en 1905 et la mesure de l'intelligence. On a construit alors des outils dits "scientifiques" (échelle métrique de l'intelligence) pour sélectionner, prescrire l'orientation la plus adéquate. Ces modèles mécanistes visent à établir un ajustement entre les exigences requises et les aptitudes mesurées. On considère à l'époque que c'est une avancée démocratique remarquable. Auparavant, il n'y avait que du déterminisme de classes. A partir du moment où est introduite la scientificité de la mesure de l'aptitude, on revient au « fondamental du don », qui est lié à la personne, à ses aptitudes intrinsèques et non pas à son origine sociale. Cela correspondait à une réalité sociale du moment. Puis, dans l'avancée du siècle, on voit progressivement une évolution vers la reconnaissance de l'individu, le singulier, le sujet autonome. Cela se produit de manière progressive et toujours corrélé avec l'évolution de la société dans son ensemble. Avec de multiples travaux sur la place de l'homme dans l'organisation, les années 1970 abordent le développement des compétences dans l'organisation, la place du sujet et l'individu autonome par rapport à la conduite de sa vie professionnelle. N'oublions pas que l'orientation professionnelle est historiquement liée à l'organisation scientifique du travail. On l'approche avec le couple diagnostic/prescription et on s'appuie sur la psychométrie (outils de mesures scientifiques validés), dans une perspective de rationalisation de la main d'œuvre.

La loi de 1991, sur le bilan de compétences précise par exemple la nécessité de recourir à des "outils fiables et validés". Je dis cela en aparté car un certain nombre de textes ou cahiers des charges intègrent la dimension diagnostic/prescription dans leur approche de l'orientation. Par ailleurs, on s'aperçoit aujourd'hui qu'un nombre important de

prestations d'orientation sont réalisées par le biais de prescription et ne sont pas accessibles en libre service. Immédiatement se pose, non seulement la question de la liberté du sujet dans le choix de l'orientation mais aussi celle du contexte d'exercice de cet appui individuel. Les logiques de prescription vont se retrouver dans un continuum historique jusqu'à aujourd'hui et on pourrait faire « l'archéologie » des textes sur la place de la psychométrie et de la prescription dans les approches de l'orientation. Un travail approfondi a été réalisé il y a quelques années auprès des professionnels d'un réseau qui étaient prescripteurs d'une prestation d'orientation. Ce qui nous a étonné après questionnement de ces professionnels sur "ce qu'était pour eux la finalité d'un travail d'orientation", c'est que ce qui était nommé en premier était "le positionnement", plus dans une logique d'évaluation experte que d'aide à la décision. Cela veut dire que les approches de l'orientation aujourd'hui sont encore associées historiquement à des conceptions de l'orientation prescriptive. Ces conceptions ne se sont pas modifiées radicalement depuis cinquante ans, mais empilées, complexifiées, ce qui interpelle la posture du professionnel : comment associer facilement et de manière lisible une logique d'évaluation/prescription/positionnement et une logique d'écoute, d'appui individuel et d'accompagnement de la personne ? En 1920, il était bien plus facile d'être professionnel de l'évaluation. Pour la personne également, en effet, tout se complique : au début « objet » soumise à une évaluation experte. Progressivement, il devient libre, autonome, il doit élaborer un projet, mais la liberté du choix c'est à la fois formidable et angoissant pour un certain nombre de personnes. Dans une société de l'abondance et de la complexité, l'exercice de cette liberté "sous contraintes" est problématique. Faire le choix, c'est assumer aussi la responsabilité et les conséquences de ce choix. Les processus de décision dans une société turbulente et incertaine renvoient l'individu à la responsabilité de ce qui va lui arriver. Il lui faudra donc assumer. Puis l'histoire avance et les conceptions évoluent. Après l'approche prescriptive arrive une logique encore actuelle, la logique adéquationniste, dans les années 1940. Elle va considérer que la fonction de l'orientation, c'est d'essayer de faire des ajustements de manière type quasiment mécanistes entre le marché du travail (aujourd'hui les secteurs en tension) et la réalité des aptitudes des personnes. L'orientation s'appuie alors sur une vision essentialiste et fixiste essayant de rapprocher les emplois

disponibles d'une part et les aptitudes des personnes d'autre part, comme des variables indépendantes de l'environnement. L'idée est simple, séduisante et bien sûr un peu naïve. L'orientation est plus au service de la régulation économique et les professionnels peuvent être appréhendés comme au service de cette conception.

Les pratiques adéquationnistes sont résurgentes actuellement et objet de débats quasi philosophiques extrêmement violents sur la question. Ce débat n'est pas d'aujourd'hui. *"L'orientation loin d'être fondée sur la primauté des tendances individuelles, se trouve entièrement placée sous la dépendance de facteurs macro-économiques"*. écrit alors Pierre Naville en 1945. Le débat est déjà à l'époque sur la place du sujet et de l'économie et sur leur importance respective. Cette question est un organisateur des conceptions de l'orientation dans toute l'histoire du siècle précédent mais aujourd'hui plus que jamais.

Dans les années 1980, on observe alors des déficits de qualification (identifiés par le recensement) montrant notamment que de nombreuses personnes actives n'ont pas de reconnaissance officielle de leurs compétences. Le processus de validation des acquis sera initié à partir de ce constat. Dans les mêmes temps (à partir des années 1975) la crise économique et les reconversions nécessaires générées va amener la création et le développement de prestations de services d'appui aux personnes afin qu'elles puissent redéployer leur vie professionnelle en fonction des aléas du travail. On voit alors plus nettement apparaître le sujet comme acteur (voir la circulaire qualité de 1994 sur le bilan de compétences) : *"Le bénéficiaire est acteur, sujet et non objet soumis à l'examen d'un expert."* C'est le premier item de la charte qualité. Je trouve intéressant de le rappeler car cela précise donc une posture professionnelle et rajoute que le sujet n'est pas soumis à une évaluation. Progressivement et parallèlement, dès la fin des années 70, les démarches éducatives influencent peu à peu le champ de l'orientation. On ne se concentre plus sur le seul geste professionnel d'évaluer, d'orienter, de décider pour l'autre. On commence à penser le processus dans un continuum temporel plus large, dans une logique expérientielle et de développement des compétences. On retrouve cette approche éducative dans une résolution du conseil de l'union européenne du 21/11/2008) *"Développer la capacité à s'orienter tout au long de la vie"*

Ce texte européen me paraît être une avancée et un acte symbolique dans la conception même de l'accompagnement des citoyens.

Depuis 1975, il est intéressant de constater que, dans le champ de l'orientation, se sont développées de nombreuses prestations financées, susceptibles de répondre à des problématiques sociales lourdes (chômage, insertion...) et peu dans une logique de libre service. Par ailleurs, on constate que les pratiques des professionnels, mais aussi certains cahiers des charges, sont essentiellement centrés sur les concepts de projet et de motivation. Là encore, le concept de projet est un organisateur historique des pratiques d'orientation des 30 dernières années. On peut s'interroger sur son opérationnalité quand on analyse les caractéristiques des publics qui en bénéficient aujourd'hui. Par ailleurs, quand on fait des comparaisons européennes, on s'aperçoit que ces concepts ne se retrouvent pas forcément dans l'organisation des prestations des autres pays. Les incertitudes et turbulences de la société actuelle ravivent le débat autour de la place du projet dans la conduite des vies professionnelles. Si l'on s'entend sur la nécessité de l'engagement autonome, sur le sujet acteur, voire auteur, ces principes, ces conceptions sont également à mettre au regard de quelques travaux : Ulrich Beck sur la société du risque, Robert Castel sur les questions de l'insécurité sociale puis plus récemment les observations sur les trajectoires professionnelles (par exemple les travaux sur le déclassement de Camille Peugny qui analyse le décalage entre le niveau d'étude et les positions sociales). On peut également s'intéresser au développement des "Boundaryless careers", (carrières nomades) qui caractérise des personnes qui font du mouvement et du changement un mode de gestion de leur propre carrière professionnelle. Tous ces éléments peuvent interroger les professionnels dans leurs pratiques d'accompagnement. A cela s'ajoute les questions de l'imprévisibilité et du déclassement (voir à ce sujet les travaux d'Eric Maurin sur la peur du déclassement) Un autre aspect percute les réflexions sur l'orientation et amplifie la complexité du moment : la quête du sens et la réalisation de soi dans le travail. Car l'activité professionnelle reste un élément central de réalisation de soi alors même qu'il se raréfie et s'atomise. Il y a là une demande sociale importante et légitime quelles que soient les prestations et dispositifs dans lesquels on se trouve. Cette demande pose des questions méthodologiques et techniques nouvelles compte tenu de la situation sociale aujourd'hui. La démarche éducative, quelle qu'en soit la

pertinence, doit intégrer également des aspects purement stratégiques. Il s'agit de plus en plus de construire des scénarii professionnels qui ne soient pas uniquement des choix de métiers, mais une combinatoire complexe de facteurs permettant de repérer des stratégies possibles, voire des tactiques, pour que les personnes avancent dans leur parcours. En prenant appui sur leur situation du moment. Cela signifie que les questions relatives au risque doivent être intégrées au processus de services rendu dans l'aide à la décision. Cette interrogation stratégique va se poser pour tous. La conduite d'une vie professionnelle suppose un renouvellement permanent, une interrogation perpétuelle (comment je m'y prends ? Comment je réfléchis le parcours professionnel qui est le mien sachant que je n'ai pas la maîtrise de tout ce qui peut m'arriver ? Qu'est ce que je maîtrise ? Qu'est ce qui relève de moi ?).

L'individu acteur de ses choix !

Aujourd'hui, le professionnel de l'orientation doit donc aussi s'interroger sur les facteurs que l'individu peut maîtriser, activer dans sa démarche de décision.

Si les transitions professionnelles sont plus nombreuses, il y a alors une nécessité de "conduire" sa vie professionnelle notamment pour les salariés "périphériques" (ceux qui n'ont pas toujours la possibilité de faire le choix de rester) et dans un contexte d'incertitude très élevé. Cela renvoie à la nécessité de pouvoir éclairer les décisions et identifier les stratégies professionnelles les plus adéquates. Cela pose également la question de l'information et de la qualité des sources d'information. L'orientation professionnelle est donc toujours à « remettre sur le métier » : d'où la référence à Sisyphe : cela consiste à toujours renouveler le travail de transaction avec l'environnement, à toujours essayer d'être à la hauteur des exigences sociales. Et cela peut épuiser et mais également augmenter la vulnérabilité sociale d'une partie du public. Cela renforce l'importance d'une facilité d'accès au service pour permettre aux personnes les plus en difficulté d'y recourir plus facilement et de mieux appréhender et s'approprier les codes sociaux dans un environnement par nature complexe. L'enjeu est donc bien d'aider chacun à développer la capacité à faire face aux aléas professionnels et à conduire sa vie professionnelle. Et au delà des déterminismes sociaux bien connus, d'autres formes de sélection peuvent renforcer ces difficultés. Dans un choix d'orientation singulier, on perçoit l'importance de la qualité et des fondements du

choix initial. On voit également l'impact de la qualité et la pertinence de la formation mise en œuvre. Mais il faut y ajouter dans une perspective "tout au long de la vie" la capacité à réorienter ses choix, rebondir comme on dit aujourd'hui, et à faire face en fonction des aléas de la situation. Ceci ouvre la question de l'orientation sur des paramètres plus nombreux et plus interactifs que les seules questions d'information et d'accès à la formation : c'est **la capacité à réguler sans cesse sa trajectoire professionnelle**, à revenir en arrière éventuellement, avec l'idée que les trajectoires seront moins linéaires et cohérentes, mais également plus ouvertes, et que nombre de décisions seront réversibles.

Pour terminer je voudrais souligner que les processus d'orientation ont été longtemps inscrits dans des destins sociaux inscrits d'avance. Quand Francis Danvers, évoque l'histoire de l'orientation dans un article « Comment s'orienter dans l'existence », il fait aussi à plusieurs reprises références aux arts divinatoires.

J'observe aujourd'hui une sorte de « chamanisme hypermoderne » essayant de nous convaincre qu'il y aurait des outils technologiques, des logiciels experts grâce auxquels, à partir de quelques questions à choix, on pourrait révéler à un individu ce qui est bon pour lui, ce qui peut lui convenir, tout cela étant finalement rassurant (et lucratif bien sûr). Au delà d'un débat de techniciens sur les fondements, les qualités et la pertinence de ces outils (qui peuvent avoir un certain intérêt), cela nous interroge bien sûr sur la place de la personne, son libre arbitre et de fait sur la posture du professionnel. Cela nous ramène à une question quasiment philosophique de "la révélation". Du côté de la personne cela peut signifier qu'en situation d'incertitudes, elle a absolument besoin d'être rassurée, de trouver des repères, d'avoir quelques garanties. Donc la demande sociale aujourd'hui dans le champ du

conseil va être de plus en plus une demande de garantie tant en termes de fiabilité et de prédictibilité de l'information que de certitude en termes de processus de décision. Or, on est pris dans un paradoxe détonnant : d'une part il est absolument nécessaire de dire la réalité aux personnes pour ne pas les confronter à une idéalisation des futurs et pour ne pas qu'elles se lancent dans des voies risquées, trop aléatoires donc coûteuses à terme. Mais d'autre part, en les alertant trop sur le niveau de risque qu'elles prennent, on tétanise l'action, c'est-à-dire qu'on renforce l'angoisse par rapport à la décision. On a donc une vraie question méthodologique peu travaillée aujourd'hui. Il faut bien sûr, en premier lieu, mettre à la disposition des personnes des informations fiables, utilisables, appropriables pour qu'elles prennent leurs décisions en connaissance de cause ; mais en plus, et c'est la deuxième étape de la démarche, il faut « apprécier les risques », c'est-à-dire faire un travail sur les processus de décisions qui inclut le risque comme objet de travail. Et cela relève d'un travail individualisé plus complexe, plus long également. Or, la question de la confrontation aux risques est d'autant plus difficile que le public n'a pas fait l'expérience du risque ou que la fragilité de sa situation l'amène à douter des conséquences positives d'une situation de changement voire de défi. Ces questions méthodologiques sont cruciales puisqu'elles nous amènent à nous interroger sur la manière dont on peut aider les individus. Il ne faut ni être "Pelleteur de nuages, ni briseur de rêves", comme disent joliment les québécois. Le défi pour le professionnels : avoir une position de formalisation et de méthodologie suffisamment rassurante et étayée pour que la personne se sente accueillie, écoutée, entendue mais aussi aidée dans sa prise de décision d'orientation, en lui permettant d'en apprécier les potentialités et les risques. Parce qu'au fond, on n'est jamais à l'abri d'une bonne surprise.

Je vous remercie.

Table ronde avec les réseaux Accueil Information Orientation



« Modernisation des pratiques des conseillers en orientation et enjeux institutionnels »

Annie Bauza-Cannellas

CIO Vaise, Lyon

Le Centre d'Information et d'Orientation Lyon Vaise appartient au réseau du service public d'Etat de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la vie associative. Il dispose de sept postes de Conseillers d'Orientation Psychologues (COP), deux postes de secrétaires, 1 poste de directeur constituent les ressources humaines du service.

Son territoire d'intervention scolaire comprend 11 établissements publics (6 collèges, 2 lycées général et technologique, 1 lycée hôtelier et 2 lycées professionnels) soit environ 10 000 élèves.

Il est implanté sur le Bassin de Formation des Monts du Lyonnais (bassin qui accueille une population en moyenne la plus favorisée de l'Académie de Lyon même si elle peut-être très clivée sociologiquement comme c'est le cas dans le territoire du CIO.)

Compte tenu de l'implantation excentrée du CIO dans une annexe rectorale, 80% du temps est consacrée aux établissements.

Au cours de l'année 2011, le CIO doit changer de locaux.

C'est d'abord un service d'accueil généraliste dans lequel les Conseillers d'Orientation Psychologues conseillent sur l'ensemble des certifications de la formation initiale et continue et des métiers.

On y accueille tous les publics, jeunes et adultes, quelques soient leurs situations
Selon leur localisation, les CIO accueillent plus ou moins d'adultes (environ 12% au CIO Lyon Vaise).

Dans le cadre de l'accueil au CIO, 1600 entretiens sont réalisés (Pour comparaison : 2300 entretiens sont réalisés dans les Etablissements Publics).

Les priorités du service sont celles de l'Education Nationale mon intervention portera essentiellement sur la mise en œuvre du Parcours de Découverte des Métiers et des Formations(PDMF) et l'Accompagnement des équipes pour le mettre en œuvre.

Le parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) met en œuvre une démarche éducative en orientation, il a été généralisé à la rentrée scolaire 2009.

Il a pour but de permettre à chaque élève de la classe de 5^{ème} à la classe terminale de construire son parcours de façon la plus éclairée possible pour fonder sur des bases solides ses choix d'orientation.

Parce que s'orienter aujourd'hui ce n'est pas choisir un métier, c'est construire progressivement un itinéraire au fur et à mesure des décisions prises et des situations rencontrées.

Comment le CIO apporte-t-il son expertise pour contribuer à la mise en œuvre du PDMF dans le cadre du volet orientation du projet d'établissement ?

1) En assumant d'abord un rôle d'observatoire d'établissement des outils pour les aider au pilotage de leur établissement (*indicateurs statistiques* sur l'orientation et l'affectation qui sont pour certains le résultat de la collecte de données académiques et départementales mais aussi *le fruit du travail des Conseillers d'Orientation Psychologue du CIO Lyon Vaise* (ex :suivis de cohortes)

Par exemple c'est grâce à ce type de travail que nous avons pu mettre en lumière la ségrégation sociale dans l'accès au second cycle long : Non seulement deux collèges sur six divisaient par 2 le pourcentage du nombre d'élèves de 3^e ayant accès au lycée général et technologique mais ensuite au lycée la quasi-totalité de ces rescapés ne franchissait pas le seuil de la seconde.

Pour améliorer les taux d'accès aux bacs généraux et technologiques des élèves issus de ces 2 collèges classés réseau ambition réussite (dont l'un fait partie du programme éclair) des actions correctrices en direction des publics sociologiquement défavorisés ont été mises en œuvre.

L'amélioration de l'accueil de ces élèves ainsi que l'augmentation de leur accès en classe de première générale et technologique sont étroitement corrélés à l'investissement du CIO qui ayant mis en lumière l'inégalité des chances s'implique dans des actions correctrices au côté des équipes des établissements concernés .

(*Suivi statistique, aide au diagnostic, accompagnement des enseignants, orientation concertée, travail en lien avec les services de la vie scolaire et médico-social*);

2) En aidant à la mise en œuvre du PDMF dans les établissements :

Il s'agit d'apporter l'expertise du CIO pour permettre une co-construction par le CIO et les établissements d'une démarche dans laquelle on fixe des objectifs, des activités, des outils, un calendrier, des modalités d'évaluation sans oublier les acteurs chargés de les réaliser.

Le travail inter-établissement piloté par le CIO permet par la mutualisation de faire évoluer les pratiques et enrichir les activités proposées aux élèves et ce quel que soit leur lieu de scolarisation.

Nous proposons ainsi à tout élève scolarisé dans les collèges et lycées publics une offre pédagogique conduite par l'établissement et/ou le CIO combinant découverte des formations, des métiers et connaissance de soi. On est passé d'une perspective d'orientation scolaire centrée sur les transitions et les décisions à prendre à une perspective d'orientation tout au long de la vie.

L'apprentissage de la démarche importe donc tout autant que la solution.

Vous trouverez sur le site web du CIO-Lyon-Vaise à la rubrique établissements les tableaux génériques sur le PDMF par type d'établissement, sachant qu'ensuite la contractualisation avec chaque établissement décline la mise en œuvre appropriée à la problématique de chacun.

En travaillant sur le processus, il s'agit d'améliorer les capacités des élèves à agir, réagir, s'adapter sans oublier que le processus institutionnel de l'orientation interfère avec le développement psychologique des adolescents qui traversent une période de remaniement identitaire

3) En Accompagnant et formant les équipes pédagogiques

Le CIO ne disposant pas des moyens humains suffisants pour porter seul cette mise en œuvre ,il s'agit donc d'engager une action systémique qui permette à tous de contribuer à sa réalisation.

Le Cio anime des réunions de professeurs et des formations (dans les établissements et dans le bassin de formation) afin de former les **équipes enseignantes** en leur transférant des outils « clés en main » pour réaliser des séances en classe ou en groupe comme des séances d'information (diaporamas pour certains accessibles sur le site

du CIO) ou des activités psycho-pédagogiques par exemple :

-En classe de cinquième, 2 séances ont été transférées sur la découverte des métiers

-En classe de seconde, 6 séances ont été transférées dans le cadre de l'accompagnement personnalisé.

On trouve des outils équivalents sur les sites du ministère de l'Education et sur celui de l'Onisep, cependant sans accompagnement et étayage par le CIO, l'appropriation est laissée au choix de chacun et reste le plus souvent virtuelle (L'évaluation de la mise en œuvre de l'Education Des Choix a montré que seuls 12% des établissements s'étaient appropriés la démarche).

Cependant la mutualisation n'est rendue possible que dans la complémentarité et non l'interchangeabilité des rôles.

Par contrecoûts, il permet aussi d'homogénéiser les pratiques des conseillers d'orientation psychologues et d'apporter une réponse de service complète.

Pourtant cette démarche ne peut porter ses fruits sans un accompagnement individualisé des jeunes et des familles qui sont plus que jamais demandeurs notamment ceux qui rencontrent des difficultés mais pas seulement ceux-là.

Il s'agit de respecter l'évolution affective et cognitive du jeune lors de cette phase d'individualisation.

Le COP par sa présence dans les entretiens est garant de cette liberté d'expression de par son statut de personnel extérieur à l'établissement, de psychologue non pris dans un conflit avec l'élève ou coincé dans un rôle d'évaluateur.

Surtout il s'agit d'éviter que la rencontre soit uniquement centrée sur ce qui se joue à l'école et ne serve qu'à conforter l'adaptation à la norme

scolaire et aux échéances de l'institution sur le plan de l'orientation et de l'affectation.

L'intervention du Conseiller d'Orientation Psychologue permet d'ouvrir le champ des possibles dans une perspective d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Certes les jeunes doivent se plier devant la réalité et s'adapter mais ils doivent aussi la plier pour la transformer et nous sommes à leur côté pour les aider.

Pour conclure, je suis très inquiète pour l'avenir de notre service public qui est attaqué actuellement sur le plan de sa survie tant par la fermeture des CIO sur le territoire national, la baisse des budgets de fonctionnement que par la diminution drastique du nombre de COP titulaires (30 % de la profession à la rentrée dernière) certes remplacés par des contractuels tous détenteurs d'un master 2 en psychologie.

Mon service comprend cette année autant de contractuels que de titulaires, cela impacte directement l'organisation du service, son ouverture, son rayonnement quelque soit la qualité de l'investissement des collègues recrutés car il nous faut mobiliser beaucoup d'énergie pour les former , les remplacer pendant qu'ils se forment .

Comment, pour ces nouveaux collègues habiter le rôle de conseiller technique auprès des acteurs du Système Educatif, conseiller sans formation ad-hoc les usagers sans formation adéquate et en étant incertain de leur propre devenir?

Le Service Public de l'Orientation se construira-t-il sur la mort programmée du service public de l'Education Nationale ?

Ce serait très grave sur le plan démocratique car les CIO ont joué et jouent un rôle majeur dans la démocratisation de l'école et dans sa nécessaire transformation aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Michèle LATTARD

CIO Olympique et CIO SUP Grenoble

Quelles sont activités pour les conseillers psychologues ?

- 55 % du temps est consacré aux entretiens dans les locaux du CIO ou dans les établissements scolaires.

- 45% du temps est consacré pour des actions collectives (concertation avec les équipes éducatives, commissions, réunions de parents,

conseils de classe, organisation de journées à thèmes, animation de formation).

C'est aussi la construction d'outils et de mise en place de formations pour les équipes éducatives.

A noter également l'aide apportée auprès des adultes pour la reprise d'études (choix et définition du parcours de formation et information sur le financement).

Soline DELINEAU, Stéphanie BERTRAND

Pôle Emploi Valence Centre

Pôle emploi a pour principales missions d'accueillir, indemniser, orienter et accompagner les demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi sont informés et orientés sur les actions de formation : le conseiller diagnostique le besoin en formation et aidera la personne à trouver la formation adéquate. Les formations proposées résultent d'un besoin d'embauche constaté auprès des entreprises.

La réponse en terme de formation n'est pas toujours adaptée à la personne et à ses qualifications d'où un fort décrochage.

L'obligation de placer les gens le plus vite possible est aussi une forte contrainte dans le conseil auprès des demandeurs d'emploi.

Le demandeur d'emploi doit devenir acteur de son projet professionnel d'où une nécessité de mieux outiller les conseillers aussi bien techniquement qu'administrativement.

Ouverture des débats



Philippe COLLANGE

FONGECIF Rhône-Alpes, antenne Loire

Le FONGECIF Rhône-Alpes est un organisme qui accueille, conseille et finance des projets pour les salariés en CDI et les anciens titulaires de CDD, 15 conseillers en Rhône-Alpes, 17 000 contacts et 11 000 entretiens par an environ.

Pour illustrer ce qui pourrait être le paradoxe journée : on s'interroge ici sur comment préserver les fondamentaux du conseil centrés sur la personne en tenant compte des enjeux des institutions qui sont parfois très forts et très contraignants.

Exemple d'adaptation d'un service : comment certains acteurs de l'AIO ont pu réfléchir et mettre en place des services, des solutions pour satisfaire à la fois la commande de son institution tout en ayant le souci de préserver la qualité du service rendu ?

En 2009, le FONGECIF géré par les partenaires sociaux a lancé une campagne sur le CIF pour les salariés anciens titulaires de CDD puisque l'accès à la formation n'était pas suffisamment développée sur ces publics. Le dispositif a tellement bien marché que les demandes ont fortement augmenté. Avec 15 conseillers dans l'antenne, ils se sont demandés comment appréhender cette nouvelle demande forte et différente par rapport au public historique (qui sont surtout des salariés en CDI par rapport à

des publics en CDD qui sont plus dans l'urgence). Ils ont demandé à doubler le nombre de conseillers ce qui n'a pas été validé par l'administration. Devant le risque d'abandon de la démarche par le public, ils ont proposé d'instaurer une permanence d'accueil pour ces publics, sans rendez-vous. Une diapositive a été faite pour le public indiquant les conditions de prise en charge suivi d'un entretien de diagnostic de 15-20 minutes alors que la durée habituelle d'un entretien classique est d'une heure environ. La problématique était : comment gérer un maximum de demandes dans un délai plus court ? Après quelques semaines de pratique de ce nouveau système ils ont été suivis par un consultant externe pour formaliser cette pratique, faire un point sur les difficultés et donner une perspective de structuration méthodologique. Des questions sont apparues : comment préserver la qualité du service dans un temps aussi court ? Et suite à la peur de retour en arrière : comment conserver les fondamentaux du métier de conseiller ? Est-ce qu'il n'y a pas un changement de posture du conseiller, de nouvelles missions ? Est-ce qu'il ne se transforme pas en chargé d'information ? Ces questions sont toujours en débat chez eux...

DEBATS



Louis DUBOUCHET, animateur : Comment conserver les fondamentaux du service ? Passer de l'expertise et de la prescription à une attitude plus maillotique d'accompagnement, considérant que la personne est le sujet de sa propre histoire, mode d'organisation des structures qui évoluent ?

Marion PASSO, conseillère d'orientation psychologue au CIO de Decines :

André Chauvet que pensez vous du discours d'Alexandre Lhotellier tenu au Congrès national de l'association des conseillers d'orientation psychologues qui leur a parlé de l'orientation comme un sport de combat, un sport de haut niveau ?

André CHAUVET : c'est la question de la ténacité, on est dans des paradoxes, des antagonismes, des demandes urgentes et tenir l'équilibre s'est arriver à concilier dans un travail complexe, une éthique, des valeurs professionnelles tout en n'oubliant pas que l'utilisateur a aussi une attente de résultat très concret. Tenir le coup c'est revenir aux fondamentaux du travail, c'est de la navigation en milieu hostile et on a fabriqué avec Alexandre Lhotellier un kit de survie du conseiller en milieu hostile.

Daniel MAUQUIER, psychologue du travail à Pôle emploi : il ne faut pas que les conseillères de Pôle emploi qui ont fait un témoignage hésitent, puisqu'à Pôle emploi il y a une ressource en matière d'orientation spécialisée dès lors que cela pose une problématique un peu complexe. Depuis un an maintenant, les conseillers peuvent prescrire une prestation d'orientation spécialisée qui consiste à aider une personne à approfondir sa problématique d'orientation. Il explique que ce sont les psychologues du travail qui étaient auparavant à l'AFPA, (la loi du 24/11/09 ayant supprimé l'orientation à l'AFPA) a attribué à Pôle emploi une responsabilité en matière d'orientation. Il précise qu'ils ont un peu plus de temps pour contribuer à la démarche d'orientation qu'un conseiller.

Anne GAUTHIER, psychologue du travail à Pôle emploi : à partir de quel moment la pression institutionnelle finit-elle par changer la nature de ce qu'on fait ? Qu'est-ce que les institutions éventuellement mettent en place pour le mesurer ? A partir de quel moment faudrait-il ne pas aller plus loin ou à partir de quel moment faudrait-il complètement réinventer la façon de travailler ?

Mme ASTIER, conseillère d'orientation psychologue dans l'Académie de Grenoble : je souhaite revenir sur le nombre de contractuels dans les services, on parle des conditions de

travail, d'une certaine angoisse qui peuvent gagner les personnels au-delà des usagers. Comment peut-on travailler sereinement quand on est contractuel et soi-même dans la précarité pour renseigner des personnes elle-même dans la précarité ? Mise en abîme très difficile à gérer est-ce que ce n'est pas une première souffrance ?

Annie BAUZA-CANELLAS : à propos des COP contractuels, à un moment où l'on demande énormément d'expertise pour le COP, à la fois pour intervenir auprès des équipes et aussi des usagers qui avec le développement des sites internet, ont maintenant un tas d'information. Je rappelle qu'une grande partie de notre population est plutôt favorisée quand ces publics arrivent ils ont des informations très importantes, quelque fois plus que ce que le CIO dispose en terme de papier. Il ne s'agit plus simplement de leur répondre en terme d'information mais de leur répondre sur les stratégies, ce que rappelait André Chauvet tout à l'heure. Ceci demande une grande expertise, ceci pose un problème quand j'ai des collègues qui sont débutants (qui sortent de l'université avec un bac+5 certes) mais qui ne sont pas passés par la formation de COP. Il faut un accompagnement d'un an minimum pour pouvoir les former. C'est une grande déperdition quand on veut développer la question cruciale de l'orientation pour les individus. Les pouvoirs publics devraient se rendre compte qu'il est très dommageable de nous mettre dans une situation où on a remplacé seulement 1 fonctionnaire sur 6 qui partaient en retraite.

André CHAUVET : quand je parle de diagnostic prescription il s'agit de prescription du projet et dans l'histoire de l'orientation on a prescrit le projet. Prescrire un outil et un dispositif est de nature différente. Par contre à partir de quel moment le service est rendu à l'utilisateur ? Si la prescription est autoritaire, où la personne n'est qu'en simple adhésion on aura un niveau d'engagement faible qui se manifestera sur les taux d'abandon. A partir du moment où le système va inciter pour des raisons économiques à produire du résultat et de la conformité par rapport à des tableaux excel, on revient à une forme de prescription qui est l'individu obéissant en faisant l'hypothèse que la personne parce

qu'elle va utiliser un outil sera en mesure de prendre une décision. La limite on l'obtient aujourd'hui quand on évalue les taux d'abandon dans les stages de formation continue qui renvoient simplement au fait que les personnes étaient plutôt en adhésion avec le conseil qu'on leur a donné plutôt qu'en appropriation. On a un indicateur social qui est une évidence plus le système devient « Sisyphien » plus l'individu lui-même trouvera une marge de liberté dans l'abandon du dispositif de formation. Les coûts économiques collectifs individuels sont majeurs, si on ne se recentre pas sur les questions de l'engagement d'une façon ou d'une autre l'individu prendra sa liberté. Les québécois parlent de sujet assujéti c'est-à-dire qu'il est contraint pour obéir à une pression sociale de conformité. En fait le problème du développement de la compétence renvoie aussi à la compréhension de ces phénomènes complexes.

Bruno ETIENNE, Chef de Service Académique de l'information et de l'orientation de l'Académie de Grenoble : Je voudrais réagir sur la question des conseillers d'orientation psychologues titulaires et auxiliaires. Nous ne sommes pas dans une situation confortable liée à des contraintes budgétaires. Avec un départ en retraite d'environ 300 COP par an depuis des années le recrutement par concours se fait sur 50 postes, de fait il y a un manque cruel de titulaires. La politique qui est menée depuis des années tant dans l'académie de Grenoble que celle de Lyon a été de maintenir coûte que coûte le potentiel des professionnels dans les CIO. Si des contractuels sont recrutés c'est parce qu'ils se refusent à supprimer des postes parce qu'ils sont conscients de la nécessité des publics. Ceci rend peut-être plus difficile la pratique des gens d'expérience dans les CIO, c'est aussi la noblesse du métier, d'accompagner dans le métier des jeunes professionnels qui ont déjà une compétence importante parce qu'ils sont tous recrutés avec un master de psychologie, un niveau équivalent aux personnels en place. De par le métier le travail est bien d'accompagner ces jeunes dans un processus de socialisation professionnelle, c'est le discours qui est tenu vis-à-vis des publics et c'est le discours qu'ils tiennent en interne avec les professionnels des CIO.

Conférence, réactions et débats : partie II



Françoise AMAT

Secrétaire Générale du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie

« Le développement de la gouvernance territoriale »

Mon intervention va porter sur le développement de la gouvernance territoriale. Il s'agit de **resituer l'orientation dans le cadre de la construction régionale de la formation professionnelle**. Je répugne à parler de gouvernance car la gouvernance est difficile à définir et il est également difficile de savoir si cette gouvernance existe en région. Par contre, il y a des partenariats, des conventions, des lieux, qui peuvent participer d'une forme de gouvernance régionale.

Le Conseil National regroupe l'ensemble des partenaires de la formation professionnelle qui est une compétence extrêmement partagée entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux. Depuis les lois de décentralisation se sont construits progressivement des partenariats en région pour travailler ensemble sur cette question de l'éducation, de l'emploi et de la formation. Comment l'orientation se situe dans cette mise en perspective de la formation professionnelle et comment 2009 ouvre des perspectives à l'orientation tout au long de la vie ? Tel est le sens de mon intervention.

Il me semble qu'il y a deux périodes de construction de ces partenariats régionaux. Une première époque, qui va des premières lois de décentralisation jusque vers les années 2000, où ils se construisent progressivement autour de l'information, de l'expertise et de la régulation des voies de formation mais où la question de l'orientation est laissée de côté : même si elle existe, elle ne fait pas l'objet de partenariats institutionnels.

Puis, il y a une seconde période(2000 /2008) où l'on voit la préoccupation de l'orientation

s'affirmer. Enfin, la loi du 24 Novembre 2009 fournit les leviers d'un vrai développement de l'orientation tout au long de la vie au service de la formation professionnelle-

La première période (des lois de décentralisation de 1982-83 jusque vers 2000) se caractérise par l'organisation de l'information sur la formation qui se met en place sous la forme des CARIF à l'exemple du PRAO qui en est chargé pour la région Rhône Alpes. Il s'agit donc de la première marche de cette construction régionale autour de la formation.

L'expertise régionale se concrétise par la création **des OREF qui ont commencé à voir le jour dans les années 1989-1990. Leur fonction première était d'assembler des données statistiques pour apporter des informations notamment aux conseils régionaux, car les statistiques étaient essentiellement nationales.**

Au delà de ces instruments, **des lieux de concertation et de consultation** qui avaient été institués dès les années 1970 sous la forme de COREF (Comités Régionaux de l'Emploi et de la Formation) ont été remplacés en 2002 par les CCREFP. Ceux-ci constituent les lieux de concertation entre les services de l'Etat déconcentrés, les partenaires sociaux et les conseils régionaux. Ils vivent d'une manière différenciée selon les régions, certains ayant déjà acquis de l'expérience et d'autres qui tournent plus « au ralenti ». La loi de 2009 les redynamise dans le cadre de **la négociation des CPRDF** (Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations).

A cela s'ajoutent **des systèmes de régulation**: les contrats d'objectifs signés entre les branches et les Régions pour articuler les voies de formation des jeunes (Contrats d'Objectifs Territoriaux),

plus ou moins nombreux selon les régions et les branches, puis **les PRDF** (Programmes Régionaux de Développement de la Formation) : d'abord centrés sur les formations à destination des jeunes, ils sont étendus aux adultes à partir de 2004. Voilà ce qui s'est développé durant cette période de décentralisations successives.

Pour autant, on ne peut pas dire qu'il y ait eu une vraie gouvernance : Les conseils régionaux ne sont pas reconnus comme les chefs de file de la formation malgré leurs revendications et les comités de coordination ne sont pas, dans bien des cas, des instances suffisamment fortes pour rassembler et constituer une forme de gouvernance de l'ensemble des partenaires au niveau régional.

A cette époque, où en est l'orientation ? Un rapport du CCPR (Comité de Coordination des programmes régionaux de la formation professionnelle et de l'apprentissage), ancêtre du Conseil National, met en évidence **un éclatement complet de l'orientation par institution et par statut des personnes** (élèves, étudiants, jeunes sans emploi, demandeurs d'emploi adultes, personnes en reconversion). A chaque type de statut correspond une institution. Pendant cette période « la mayonnaise » a du mal à prendre dans le domaine de l'orientation professionnelle.

A partir des années 2000-2002, on voit poindre une forte préoccupation autour de l'Accueil Information Orientation puis de l'Orientation Tout au Long de la Vie avec la montée en puissance du concept de **sécurisation des parcours** et ce, y compris dans les textes législatifs puisque la mention des priorités de l'Accueil Information Orientation est déjà inscrite dans le cadre des PRDF par la loi de 2004 (idem pour la VAE). Il est également prévu des commissions spécialisées au sein des CCREFP.

Mais la loi de 2004 ne va pas jusqu'au bout (il était alors question dans les discussions relatives à cette loi que l'organisation de l'Accueil Information et Orientation soit confiée aux Conseils Régionaux). Avec les problèmes soulevés par les CIO et les Missions Locales, l'article initialement prévu sur l'organisation régionale de l'AIO a disparu du projet de loi : l'AIO n'a pas été confiée aux conseils régionaux-

Ceci dit, dans le même temps, on voit apparaître expérimentations et initiatives où l'offre d'AIO commence à être organisée autour de la mutualisation de l'information, de la

constitution de plateformes téléphoniques, de sites internet, ainsi que la mise en réseau des organismes (la région Rhône-Alpes avec le PRAO a été un des précurseurs de cette démarche) ou encore la mise en place de « cités des métiers ». Ces dernières, qui existaient déjà en faible nombre, ont commencé à se développer en France et à l'étranger. Elles étaient précurseurs sur deux points : elles constituent un lieu visible pour le public et elles accueillent les individus en fonction des questions qu'ils se posent et non de leur statut.

Dans cette montée en puissance de l'organisation de l'AIO, il y a eu le précédent de la Validation des Acquis de l'Expérience qui a été organisée sous forme de **Points Relais Conseil par la labellisation au niveau régional** de services existants, à l'image du type d'organisation qu'on peut envisager de mettre en place aujourd'hui pour l'orientation tout au long de la vie. Quand on lit les PRDF de 2004-2005, on voit que la préoccupation des régions en matière d'AIO est déjà très présente, de même que dans les Contrats d'Objectifs Territoriaux.

A cette deuxième période qui voit la montée de cette préoccupation de l'AIO, succède **dans le cadre de la loi du 24 Novembre 2009, l'affirmation du droit à l'orientation pour tous** qui se traduit par **la création du Service Public de l'Orientation** placé sous la houlette d'un Délégué à l'Information et à l'Orientation.

Pour le développement de la politique ambitieuse de l'OTLV voulue par la loi, il dispose, me semble-t-il, de différents leviers :

- le premier, c'est un immense besoin d'orientation et d'accompagnement des individus **en raison des mutations économiques, des problèmes d'insertion des jeunes et de la multiplication des mobilités. Il y énormément d'informations et dans le même temps le besoin de trier cette information.**

- deuxième levier : l'existence d'une, ou plutôt de volontés politiques : **celle de l'Etat (pas seulement le pouvoir exécutif). Le droit à l'orientation a été introduit par les parlementaires. (Voir sur ce point le rapport GUEGOT relatif aux préconisations de mise en œuvre de cette Orientation Tout au Long de la Vie). Il y aussi les conseils régionaux qui veulent inscrire l'orientation comme une des priorités majeures des CPRDF. Un groupe de travail du CNFPTLV suit l'élaboration des CPRDF : dans tous les documents qui commencent à émerger,**

l'orientation fait vraiment partie de l'amont de la formation. Les partenaires sociaux **se préoccupent également de l'Information et de l'orientation tout au long de la vie, et même de manière très concrète.** Ainsi le **FONGECIF d'Ile de France a mis à disposition une plateforme ouverte à tous publics et pas uniquement aux salariés, ce qui est une initiative très intéressante.** Des outils participent aussi au **développement de l'orientation tout au long de la vie : le passeport formation ou le livret de compétences.**

- un troisième levier est **la re-dynamisation des CCREFP**, notamment dans **le cadre de l'élaboration des CPRDFP**. Ils deviennent le creuset dans lequel peuvent se définir les orientations et les priorités de l'orientation tout au long de la vie et doivent désormais donner un avis préalable à la labellisation des « lieux uniques ».

- **un quatrième levier réside dans la mise en place du Service Public de l'Orientation** constitué par un service dématérialisé et une mise en réseau organisée des organismes par un système de labellisation des lieux uniques. Il s'efforce de concilier un service lisible généraliste avec un « back office » constitué de services spécialisés.

Enfin un autre point est fondamental : **la montée en puissance de l'expertise :**

Il existe désormais le **RNCP** (Répertoire National des certifications professionnelles) qui rassemble tous les diplômes et les titres qui constituent autant de points de repères collectifs dont la connaissance peut être utilisée par tous les professionnels pour l'orientation des individus, de même qu'ils ont à leur disposition la connaissance des emplois et des métiers en

provenance des observatoires des métiers et des qualifications des branches professionnelles.

Enfin, les OREF sont montés en compétence sur la période 1989-2009 et notamment sur les questions d'emploi, de métiers, de relation formation/emploi sur les territoires. Ils sont souvent en appui à l'élaboration des CPRDF et peut-être au-delà puisque, dans certaines régions, ils vont accompagner leur mise en oeuvre. Il y a aussi les travaux du CEREQ ...

Il existe donc une bonne « fermentation » pour que la pâte lève mais il me semble que trois conditions supplémentaires doivent être réunies :

- la première porte sur **l'articulation entre l'initiative de l'Etat** de construire un service public de l'orientation **et des initiatives régionales** déjà à l'œuvre qui ont tout leur sens, avec pour perspective d'aboutir à un bon maillage du territoire. L'important est que tous les partenaires soient consultés dans le cadre du CCREFP.

- La seconde est **la professionnalisation des acteurs des différents réseaux** et le croisement des regards des expériences d'acteurs déjà professionnalisés dans leurs secteurs. Une relation plus forte entre les CIO et Pôle emploi pourrait être un point intéressant à faire avancer.

- La troisième condition est celle **des moyens** et on voit l'inquiétude que vous avez par rapport à ces derniers qui pourraient être davantage à la hauteur des ambitions.

Table ronde avec les réseaux Accueil Information Orientation



Introduction :

L'orientation ne se met pas en place uniquement dans le cadre d'une relation duale conseiller/usager mais dans le cadre de territoires et nécessitent des partenariats qui sont en partie endogènes et aussi développés grâce à des impulsions institutionnelles pour le mettre en place.

Marie-Pierre BUELLET, MIFE de l'Ain :

Partenariat MIFE/CIDFF/CIBC Ain

Le département de l'Ain est un département semi rural, avec des structures de dimensions restreintes, ce qui explique sûrement en partie les habitudes de partenariat.

Constat : le conseil ne peut se construire seul, il est nécessaire de s'appuyer sur des ressources extérieures d'où la nécessité de connaître les partenaires, leur expertise, leurs contraintes également.

Emmanuel MAQUET, CIDFF Ain :

Historique du partenariat.

L'Ain est un territoire étendu. Il y a une nécessité de travailler ensemble. Un contrat d'objectif a été signé en 2002 entre MIFE CIDFF et la Région, puis rejoint en 2006 par les CIBC.

Le partenariat est mis en place pour l'information conseil VAE qui avait déjà permis un rapprochement. En 2007, la convention de partenariat signée entre les structures était basée sur la définition de valeurs communes.

- la promotion de la mixité homme, femme,
- la lutte contre les discriminations,
- le respect de règles communes d'éthique et de déontologie dans l'accompagnement des publics, le respect des spécificités de chaque structure.

La stabilité des équipes de direction a favorisé également la continuité du partenariat.

Se rencontrer une fois par trimestre pour échanger, faire un travail de veille.

Le projet AQOR a permis d'élargir le partenariat aux BIJ et aux CIO.

Le partenariat est une force dans le contexte actuel des appels d'offres, il y a une recherche de modalités communes de réponse aux appels d'offre dans la mesure où une petite structure seule ne peut répondre.

Les outils du partenariat sont :

- L'utilisation d'une Newsletter (3 à 4000 exemplaires)

- Des journées annuelles de professionnalisation : réunion de l'ensemble des équipes autour d'une thématique (qualité, genre, ...)

- Depuis 2 ans, l'intégration des nouveaux salariés se fait avec une journée d'immersion au sein de chaque structure partenaires pour découvrir son fonctionnement et rencontrer les professionnels qui seront les interlocuteurs.

- Une approche partagée du tissu économique avec des visites d'entreprises du territoire ou organismes de formations ou acteurs économiques locauxK.

Choix de l'ouverture pour éviter le repli sur soi qui est une tendance caractéristique en période de crise.

Chaque structure garde son autonomie, son identité, il n'y a pas d'obligation de coopérer sur l'ensemble des projets.

LE retour sur investissement de cette ingénierie de partenariat est le développement des structures (ex : le CIDFF est passé de 4 à 12 salariés, grâce au développement de projets).

Robert GERBELOT, CIBC de l'Ain :

Pourquoi le partenariat ?

Evolution des pratiques notamment celle du bilan de compétences. Auparavant, le bilan était basé sur la singularité de la personne, comme une sorte de voyage intérieur. Le travail portait plus sur l'élaboration d'un projet de vie que sur un projet professionnel. Les financeurs

se sont interrogés sur une pratique jugée trop psychologique, l'évolution souhaitée était d'aller vers l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable. Aujourd'hui, le travail de validation, de vérification du projet sur le terrain est beaucoup plus important. C'est ici un voyage extérieur. Les pratiques se sont complexifiées et le partenariat a notamment permis de développer la confrontation du projet à la réalité. Nécessité de développer un réseau qui va permettre de travailler sur la validation, qui va permettre d'avoir un autre regard sur le projet (un bon conseiller est celui qui a un bon carnet d'adresses)

Partenariat : Se sont des échanges, des outils communs, des partages de pratiques. Création d'une banque de données ressource sur les métiers, les partenaires.

Travail de veille partagé actuellement

Pourquoi le partenariat fonctionne : il est plus judicieux de partager les projets ce qui permet de mieux gérer les périodes de creux et d'hyper activité. Il y a des enjeux économiques communs. Il existe des règles dans le partenariat. Par exemple une clause de non concurrence sur le recrutement des conseillers. Une meilleure connaissance des expertises permet de mieux les solliciter.

Clefs de la réussite :

- **Un territoire commun**
- **Des valeurs communes**
- **Des enjeux économiques communs**
- **Des partenaires et des ressources**
- **Bonne lecture des compétences de l'autre**

Claudine PUTZ, AGEFOS PME Lyon :

Idée de créer un partenariat entre deux réseaux qui ne se connaissaient pas. Les Passerelles jeunes PME, est un projet financé par la Région sur Lyon et Villefranche. Se sont des territoires différents au niveau du tissu économique et des caractéristiques de structures

Objectifs :

- Accès des jeunes à l'emploi
- Favoriser le rapprochement entre les PME/TPE et les Missions Locales
- Formaliser la méthodologie dans le projet
- Faire découvrir les métiers et fonctionnement des PME aux jeunes ;

Aspects opérationnels :

Les conseillers formation AGEFOS étaient chargés de faire connaître le projet et repérer les offres auprès des PME et faisaient le lien avec les Missions Locales qui identifiaient les candidats.

La Mission Locale mettait en place un tutorat externe du jeune suite à son recrutement

Résultats : sur un an et demi, 350 jeunes sur les deux territoires ont accès à des offres d'emploi, des stages d'immersion, des contrats de professionnalisation, des contrats unique d'insertion...

Ce projet qui a été adapté au fur et à mesure, il a permis de tirer des enseignements sur l'insertion des jeunes, ce projet est aujourd'hui terminé.

Franck NALLET, Mission Locale, Lyon :

C'est une collaboration de 18 mois. Les missions locales ne sont pas forcément connues des entreprises et quand elles l'étaient, elles faisaient l'objet de représentation quelquefois négatives. Leurs missions sont :

- Aider les entreprises à rédiger leurs offres
- Négocier avec l'entreprise un niveau de qualification
- Qualifier les fichiers
- Travailler sur les métiers en tension
- Travailler sur le transfert de compétences.

Bernadette DUPUIS Chambre de métiers et de l'artisanat de la Loire : (service Jeunes et entreprises) :

L'expérience est mise en place depuis moins d'un an sur Roanne, c'est l'expérimentation Hirsch qui a permis la mutualisation du partenariat entre les URML, la CClet la CMA. L'expérimentation a lieu sur sept territoires au niveau national et deux territoires rhônalpins

Objectif : préparation à l'apprentissage.

Développement de la sécurisation des parcours des apprentis. Les accompagner depuis le premier accueil jusqu'à l'insertion dans la vie professionnelle.

Comment mettre en œuvre avec les partenariats ?

C'est une volonté exprimée des partenaires de s'impliquer. Dans l'historique du partenariat, l'expérimentation a permis de formaliser le partenariat et de construire et réaliser des actions ensemble. Le premier entretien était mené conjointement par la Mission Locale et la CMA dans les espaces dédiés à l'expérimentation.

Interventions



Annick TATON

Directrice du travail, Chef du département Mutations de l'Emploi et Compétences à la DIRECCTE

La DIRECCTE est la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi né du regroupement :

- des Directions Régionales et Départementales de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle (DDTEFP et DRTEFP),
- de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE),
- de la mission concurrence des Directions Régionales de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DRCCRF),
- des Délégations Régionales du Tourisme (DRT),
- des Directions Régionales du Commerce et Artisanat (DRCA),
- des Directions Régionales du Commerce Extérieur (DRCE).

Ces services ont des unités territoriales que les réseaux ont comme partenaires voire comme financeurs.

La DIRECCTE œuvre depuis l'aspect pôle de compétitivité/innovation jusqu'à la partie au service de l'emploi avec une part de développement et d'appui à l'évolution des compétences et à l'insertion professionnelle.

Je suis là au titre de fondateur, d'appui technique et financeur du PRAO qui est à la fois un OREF et un CARIF.

J'ai été très intéressée par les échanges et j'ai noté le caractère administratif contraignant de la prescription mais c'est un élément de la boîte à outils de notre ministère. **La prescription** est importante. Elle permet de trouver des solutions

pour des personnes demandeurs d'emploi, des jeunes en difficultés d'insertion, des seniors et ce tout au long de la vie de travail.

De plus, j'ai bien vu **la complémentarité des réseaux et leur spécificité qui est importante.**

J'ai été particulièrement admirative des solutions et de l'intelligence collective de services de l'expérimentation présentée par Pôle emploi ce matin (réorganisation dans les activités placement, information, information sur la formation et de l'indemnisation). Les réseaux travaillent entre eux avec les services publics de l'emploi sur les 27 territoires : Zones Territoriales Emploi Formation.

S'agissant de la loi du 24 novembre 2009 et du volet concernant le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, la DIRECCTE travaille avec le Conseil Régional et les partenaires sociaux pour passer d'un plan dont l'élaboration était confiée au Conseil Régional (dans le cadre d'un partenariat) à un contrat. Pour les services de l'Emploi et ceux de l'Education Nationale, nous travaillons à un document d'orientation avec 3 axes stratégiques :

- la formation initiale dans toutes ses composantes qu'elle soit sous statut scolaire ou par apprentissage (examen de l'ensemble de manière transversale dépassant une approche en termes de voies et d'outils),
- l'insertion des publics jeunes qui est un objectif avec de nombreux réseaux, notamment les Missions Locales, chambre des métiers et des OPCA.
- la sécurisation des parcours tout au long de la vie et d'accompagnement des mobilités professionnelles.

Le ministère de l'Emploi veille à ce que la vision des mesures ne soit pas « adéquationniste » en

dépôt des outils (contrats aidés). Il renforce **un travail avec les branches** afin de savoir pourquoi les publics refusent de s'orienter vers leurs métiers et de travailler à des améliorations en termes d'organisation du travail pour y remédier. Cela se traduit par des Contrats d'Objectifs Emploi Formation passés avec des branches (par exemple les centres d'appels où le turn-over est important) et qui permettent d'approfondir les causes des difficultés de recrutements et de lever certains freins. En Rhône-Alpes, le ministère de l'Emploi est attentif au fait de mailler l'insertion professionnelle avec les problématiques de conditions de travail et d'organisation du travail.

Sur les sujets sur lesquels nous travaillons ou allons travailler avec le Conseil Régional et les partenaires sociaux, il y a :

- l'accueil, l'information et l'orientation de tous les publics avec **le Service Public de l'Orientation** (SPO) mais également son articulation avec **le Service Public Régional de Formation** (SPRF) mis en place par le Conseil Régional,

- la certification égale au moins au niveau 5 pour chacun car le public de niveau 5 est important dans nos territoires,
- le suivi des jeunes en difficulté d'insertion et les problématiques de raccrochage en formation,
- le développement de l'alternance avec notamment la mise en route de Contrats d'Objectifs et de Moyens d'apprentissage et un programme d'investissement d'avenir pour appuyer l'alternance (qu'elle soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation),
- l'évolution des métiers et compétences liés au développement durable,
- le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience,
- l'utilisation optimale de l'ensemble des dispositifs de formation.

Notre objectif est proche car la signature du CPRDF est prévue par la loi en fin du premier semestre. Je tenais à vous informer de l'état de ces travaux et de notre intérêt pour le sujet qui vous préoccupe : l'Accueil et l'Orientation Tout au Long de la Vie.



Jean-Robert PITTE

Délégué à l'Information et à l'Orientation

J'ai été heureux de passer cette journée avec vous et de rentrer dans les problématiques de la région Rhône-Alpes.

J'essaie, depuis ma prise de fonction il y a une dizaine de mois maintenant, d'aller le plus souvent possible en région car chaque espace de vie français a des problèmes différents qui doivent se résoudre différemment. Les situations sont en effet, très différentes selon le territoire dans lequel on se trouve (régional ou local) et les caractéristiques du lieu (villes de petites ou fortes importances, zones rurales, sites difficiles).

La loi de 24 novembre 2009 est une loi qui implique une coordination des différents organismes prescripteurs ou recommandant des solutions en matière d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle.

L'un des vrais problèmes de l'orientation est celui des sigles et de leur multiplicité, notamment interrégionale. Derrière cette question, il y a la difficulté de l'utilisateur. L'utilisateur initié n'a pas trop de problème à se retrouver dans ce « maquis ». A l'inverse, le jeune issu de l'immigration, décrocheur, dans une famille décomposée dans un quartier sensible peut-il s'y retrouver ? De même, que fait l'étudiant « décrocheur », (et il y en a beaucoup) qui se trouve par hasard dans une université parce qu'il n'a pas bénéficié d'un vrai service d'orientation avant son inscription ? Parfois, on le « raccroche » notamment s'il vient consulter, et qu'il est aidé. Mais beaucoup disparaissent complètement ce qui est dramatique. C'est la même chose pour le demandeur d'emploi de longue durée qui, par hasard, est tombé dans un centre de Pôle emploi débordé, avec des interlocuteurs chaque fois différents du fait de la réorganisation, de la crise, de l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi.

Il ne s'agit pas de critiquer les services d'orientation mais on ne peut que constater la complexité d'un système français, qui, dans le

domaine de l'orientation comme dans d'autres domaines ne répond pas aux problèmes posés. Quand il y a un problème, on crée un organisme pour y répondre et on accumule, on fait du « millefeuille ». Evidemment, parfois c'est redondant, parfois au contraire, il y a de grands vides ... : des cas ne peuvent pas être traités parce que personne ne sait les traiter...

En matière d'orientation, il y a en France 8500 lieux d'Accueil, Information, Orientation. Cela fait une moyenne de 70-80 organismes par département, moins dans les zones rurales, plus dans les régions urbanisées. C'est invraisemblable et on ne peut pas s'y retrouver !

Le législateur, dans sa grande sagesse, s'en est ému. Par la loi du 24 novembre 2009 qui prévoit une meilleure coordination de l'Accueil, Information, Orientation dans notre pays. Cela s'impose même si le chantier est compliqué. Dans la région Rhône-Alpes, vous avez commencé à vous y attaquer depuis bien des années : le PRAO est là pour cela, pour coordonner les efforts des différents organismes. Il y a encore une marge de progrès, nous en sommes tous conscients et le dire n'est pas un reproche pour le PRAO... Vous avez une feuille de route que vous avez acceptée mutuellement et que la Région porte. Mais comme l'a dit Philippe Meirieu, la Région ne peut rien faire sans l'Etat et les partenaires sociaux.

Il est normal que l'Etat le dise aussi. L'Etat en région (Rectorat, DIRECCTE, etc.), ne peut rien faire sans la Région, sans les autres collectivités territoriales (et Dieu sait si elles sont importantes, départements, communautés urbaines d'agglomération, villes), sans les partenaires sociaux qui représentent un « monde » difficile à coordonner.

A partir du moment où les gens commencent à travailler ensemble, il y a une vraie solidarité et on a entendu aujourd'hui des expériences passionnantes de professionnels qui ont montré

que beaucoup de choses peuvent se faire... Cependant, c'est très compliqué parce que nous avons notre culture tribale... Chaque organisme a sa culture, son histoire, parfois ses statuts, ses spécificités historiques que les professionnels ne sont pas prêts à modifier ou à abandonner. Pourtant, bien souvent, cela mériterait d'être remis en cause, regardé de près et qu'on accepte d'aller vers le changement et donc vers une meilleure coordination.

Cette loi du 24 novembre 2009 prévoit la nomination d'un Délégué à l'Information et à l'Orientation rattaché au premier ministre. J'ai été nommé 8 mois après le vote de la loi ce qui montre bien la difficulté qu'il peut y avoir à faire s'entendre cinq ministères chargés de la jeunesse, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'emploi (en ce moment, deux ministres ont un charge l'emploi et la formation professionnelle). Du fait de ces difficultés, mon premier rapport aura du retard. Nous sommes en train de le rédiger avec la petite équipe des chargés de mission de la DIO. Il s'intitulera « orientation pour tous ». Sans doute, vous professionnels, vous n'y apprendrez pas grand-chose. Mais ce rapport va être destiné au plus large public possible. Il fera l'objet d'une publication chez un grand éditeur et d'une publicité de façon à ce que parents, jeunes et moins jeunes aient l'idée de le lire, les droits d'auteur allant aux compagnons du tour de France.

C'est une sorte de « mode d'emploi » dans ce maquis de l'information et de l'orientation. Il y aura aussi un certain nombre de recommandations destinées aux différents ministères. Il a en effet semblé important d'avoir un document qui aujourd'hui n'existe pas sur le marché sous quelque mode que ce soit (imprimé ou électronique).

La lettre de mission que j'ai reçue dans le courant de l'été dernier -plusieurs semaines après ma nomination- prévoit que je puisse coordonner la politique d'information et d'orientation en mettant en œuvre en particulier, ce que la loi a appelé, disons le, assez malheureusement, « lieu unique ». Cette expression veut dire, dans un français simple, « tout le monde sous le même toit ». L'idée est donc de se rassembler et de se mettre sous le même toit, dans un lieu géographique unique. Or avec les différents ministères, les parlementaires ayant porté la loi, les présidents de Région et les partenaires sociaux, nous nous sommes aperçus assez vite que si nous prenions

cette expression dans son acception la plus étroite, il n'y aurait qu'une vingtaine de labellisations en France (soit 16-17 cités des métiers et quelques maisons de l'emploi un peu « rassembleuses ») ce qui n'était pas l'objectif de la loi. Donc, après maintes discussions avec les intéressés, nous nous sommes mis d'accord sur le fait que « le lieu unique » devait se définir comme « un espace de vie ». Un lieu géographique peut avoir pour nous, géographes, le sens d'un point donné repérable par GPS mais aussi d'une superficie, d'une surface. C'est cette interprétation qui a été acceptée par l'ensemble des ministères. Le nom retenu est « Orientation pour tous Pôle information et orientation sur les formations et les métiers ».

Le pôle regroupe en réseau différents organismes proches les uns des autres, accessibles par tous, par les transports en commun, facilement repérables. Il implique une convention entre des organismes ayant des vocations variées, (tels que ceux que vous représentez ici et peut-être quelques autres), à l'échelle d'un bassin de vie, passant une convention entre eux et acceptant de travailler ensemble et d'assurer individuellement le premier accueil.

Pour prendre un exemple absurde, un décrocheur collégien peut entrer dans un centre Pôle emploi. On lui donnera (et peut être cela se fait déjà) un minimum d'informations pour qu'il puisse se retrouver dans le paysage de l'orientation; on écouterait sa question, son problème et on l'enverrait au bon endroit en l'aidant. En effet, ce que nous voulons, c'est que les personnes les plus défavorisées, les plus perdues dans le système, soient accompagnées personnellement pour aller dans le lieu de second niveau où elles bénéficieraient d'un accompagnement personnalisé, d'une écoute plus approfondie, de manière à ce que nul ne soit perdu. C'est un système à deux niveaux.

Le décret d'application de la loi dont la première version date de mars 2010 a été signé et paraîtra d'un jour à l'autre au journal officiel. De même un arrêté très important prévoit les conditions de la labellisation.

J'aurais préféré, et le gouvernement aussi, que la parution ait lieu dès l'automne mais c'est toujours difficile quand il y a de multiples relectures, des changements souhaités par le Conseil d'Etat et les différents ministères. Aujourd'hui, il est définitif, signé et il paraîtra au journal officiel. Il sera envoyé à tous les préfets et les recteurs avec une circulaire précisant les modalités d'application.

Les projets de conventions entre les différents organismes à l'échelle d'un bassin de vie, vont être proposés à l'Etat c'est-à-dire au préfet qui les fera analyser par ses services (DIRECCTE, par exemple) ou ceux du Rectorat. Tout le monde sera mobilisé et ce, en fonction du nombre de dossiers. Ensuite, les projets feront l'objet d'une évaluation par le CCREFP, ce qui est très important. Ce comité se réunit en Rhône-Alpes mais il est en cours de réorganisation avec « une commission Accueil Information Orientation » qui va se créer en son sein pour examiner les dossiers de demandes. Ce comité est co-présidé par le Président de la Région et le Préfet de Région. C'est donc vraiment une collaboration étroite Etat / Région, qui correspond à l'esprit du discours du Président Philippe Meirieu.

Ce comité transmettra ensuite le dossier au préfet avec un avis et le préfet validera dès lors que l'avis sera favorable. C'est une labellisation d'Etat qui a été prévue par la loi après discussions (les Régions auraient préféré co-labelliser). Mais le CCREFP donnant son avis, cela revient pratiquement à une co-labellisation. J'ai déjà eu l'occasion de le dire, je n'imagine pas qu'un préfet labellise contre l'avis du CCREFP si l'avis est négatif ou qu'un préfet ne labellise pas un dossier sur lequel le CCREFP aurait donné un avis positif. Ces dossiers doivent être portés fortement par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. C'est absolument essentiel pour la réussite de cette politique.

Il existe déjà actuellement des Cités des Métiers, qui fonctionnent très bien. Elles ont été créées, il y a presque 20 ans maintenant. La première a été installée à la Villette dans la Cité des sciences. Elle est la tête d'un réseau désormais international.

Dans ces cités des métiers, on répond aux questions des usagers. Il n'y a pas le nom des organismes mais la formulation de demandes : création d'entreprise, reconversion, formation initiale. On va au guichet qui correspond aux questions. Derrière les guichets, il y a des accueillants qui viennent des différents organismes, qui ne perdent pas leur identité car ils viennent là quelques demi journées par semaine. Mais, l'utilisateur ne sait pas d'où viennent ces personnes qui accueillent. Les usagers s'y retrouvent.

En plus, il y a un équipement conséquent (en micro informatique, documentation...) ainsi que des accompagnateurs pour donner des indications. Ce modèle fonctionne très bien. Je le considère comme remarquable. Il est évident que

ce modèle ne pourra pas être répandu d'un seul coup en France mais il est formidable car il permet d'accueillir tout le monde: c'est anonyme, gratuit et il y a un accompagnement personnalisé. Comme ce n'est pas possible de ne garder que ce modèle, ce seront des coordinations à l'échelle des bassins de vie, (comme Bourg-en-Bresse). Il suffit d'avoir un ensemble le plus complet possible d'organismes permettant de répondre à toutes les questions, qui travaillent entre eux et qui mettent sur leur porte leur nom ainsi que le logo « orientation pour tous ». Quelqu'un a dit ce matin que dans son CIO, il accueillait plus de 10% d'adultes, certains en ont plus (jusqu'à 30%) ; les CIO doivent accueillir tous les publics pour un premier niveau d'information. Il est évident que les CIO ne vont pas trouver un emploi à quelqu'un. Il y a d'autres organismes pour cela. Idem pour ce qui concerne les demandes de congés individuels de formation. Le CIO les enverra vers le FONGECIF.

La seconde partie de ma mission consiste à coordonner et homogénéiser le système dématérialisé qui est aujourd'hui extraordinairement complexe puisqu'il existe de nombreux de sites internet.

Pour la formation initiale, un énorme effort a été fait; aujourd'hui, il existe de la documentation écrite à l'ONISEP mais aussi surtout un site internet exceptionnel, clair ou tout le monde s'y retrouve, extrêmement lumineux, convivial avec une ergonomie parfaite. C'est un effort énorme qui a été fait. Mais l'ONISEP ne concerne que la formation initiale.

Quid de la formation tout au long de la vie ? C'est beaucoup plus compliqué. Il y a certes le site CENTRE INFFO. Il y a beaucoup de données sur le site CENTRE INFFO puisque tous les CARIF ou presque envoient leur documentation mais c'est un peu foisonnant et pour s'y retrouver, il faut être un peu initié. Ce site n'est pas aussi ergonomique que le site ONISEP. Il y a quand même des manques, par exemple pour ce qui vient du réseau jeunesse, du CIDJ, des BIJ, des CRIJ, des PIJ ou des branches professionnelles. Or, ce que nous voulons, c'est être le plus complet possible et le plus lisible et accessible possible pour tous publics. C'est ce que nous avons commencé à faire et le dossier avance. J'espère que nous aurons une version améliorée du site orientation / formation dans le courant de l'automne et une version définitive qui satisfera tout le monde à la rentrée 2012.

Du côté du « dématérialisé personnalisé » (téléphone, chat, courriel), nous sommes également en train de travailler avec l'aide de la DGEME (direction générale de la modernisation de l'Etat) qui réfléchit beaucoup à tout ce qu'il est possible de faire pour simplifier la vie des administrations françaises et pour les rendre plus efficaces et en même temps moins chères. Nous sommes aussi aidés par un service qui est la DILA et qui dispose d'un numéro unique que vous connaissez et qui est le 39 39 (numéro des services publics). Jusqu'à ce jour, le 39 39 ne donne pas d'information sur l'orientation et la formation professionnelle. Nous allons ajouter cette possibilité avec un numéro spécifique à l'orientation où une plateforme assurera un premier niveau d'information personnalisé avant de renvoyer les usagers vers un accompagnement personnalisé (par exemple la plate-forme ONISEP, la plateforme FONGECIF lorsqu'il y a une). L'idée est d'aller, de guider, d'accompagner par la main, par le téléphone ou par le chat l'utilisateur jusqu'à la bonne personne et éventuellement jusqu'à la prise de rendez-vous. Sur le plan budgétaire, le coût de mise en place de ce service dématérialisé sera financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ce qui nous permet d'avoir des opérateurs de téléphone. Même chose pour le site internet.

Pour ce qui est du regroupement ou du moins de la coordination à l'échelle des lieux physiques, bassins de vie c'est-à-dire de 300 à 400 lieux en France, la question est différente. Si je prends l'exemple de la Cité des Métiers ou des Maisons de l'Emploi qui sont des lieux aboutis, elles ont coûté un certain prix, généralement, à une collectivité territoriale. A Marseille, c'est la communauté d'agglomération de Marseille, à Limoges, c'est la Région qui a payé le bâtiment dans lequel il y a Pôle emploi, 2 CIO, une mission locale, et tous les organismes sont là. Outre l'accueil général du rez de chaussée, à l'étage sont logés tous les organismes.

Comme les collectivités locales sont assez sensibles à l'intérêt de ce genre d'organismes et parfois disposent de locaux vacants, la mise en place de ce type de lieux

collectifs devient possible surtout lorsqu'il existe une volonté de travailler en commun de la part de différents partenaires. Cela permet aussi d'envisager différemment tous des problèmes d'effectifs, d'argent...Le fait de travailler ensemble permet une perspective « tout au long de la vie ». Cela aide, va permettre à l'ensemble des professionnels (et vous êtes très nombreux en France) d'être mieux en phase avec les besoins de ce pays. Il faut sortir d'une trop grande complexité, d'une trop grande opacité de nos systèmes d'orientation. Il n'y a pas un pays au monde où le système est aussi compliqué parce que nous avons accumulé des institutions qui sont malheureusement souvent redondantes et qui ne se coordonnent pas.

Ce que je veux dire en terminant c'est que le travail qui est fait au PRAO est un travail formidable. Nous comptons bien, avec l'accord de Philippe Meirieu, repérer toutes les bonnes pratiques qui sont les vôtres pour essayer de les faire connaître et de les diffuser dans toute la France. Il y a d'autres régions pilotes. Chacune a son style. Il y en a qui sont plus en avance que d'autres. Nous allons essayer d'aider l'ensemble des partenaires de l'orientation à faire que dans ce pays puisse se doter d'une orientation lisible pour les usagers. On a beaucoup parlé aujourd'hui de « besoin » d'orientation, mais un mot n'a pas été prononcé, c'est celui de « désir » d'orientation. Parce que l'orientation n'est pas une punition, c'est au contraire une belle opportunité.

Je vous remercie de votre attention.

Glossaire

AIO : Accueil, Information, Orientation

CARIF : Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation

CCREFP : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

CEREQ : Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications

CESER : Conseil Economique Social et Environnemental Régional

COREF : COmités REgionaux de la Formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi

CPRDF : Contrat de Plan Régional Des formations Professionnelles

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

OREF : Observatoire Régional Emploi Formation

PDMF : Parcours de Découverte des Métiers et des Formations

PRAO : Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation

PRDF : Plan Régional de Développement des Formations

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

SPO : Service Public de l'Orientation

SPRF : Service Public Régional des Formations

VAE : Validations des Acquis de l'Expérience

Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation

1, Esplanade François Mitterrand

– CS 20033 –

69269 LYON CEDEX 02



www.prao.org