

Pour le séminaire du 7/07/2000

Trois services

- La segmentation des services.
En France, les services d'orientation sont particulièrement segmentés à la fois par rapport à leur institution de rattachement, à la formation et au recrutement des personnels ainsi qu'aux publics reçus ou traités.
Les évolutions vers la société des savoirs et de la connaissance caractérisée également par l'évolutions rapide des technologies, la mobilité professionnelle, l'allongement de la vie ont des conséquences sur ces découpages.
La segmentation de ces champs sera de moins en moins tenable. Cette segmentation reposait elle-même en grande partie sur des institutions ou des formes sociales nettement distinctes dont les frontières se dissolvent. La notion de partenariat en est un des signes. D'autre part chacun a de plus en plus de responsabilités à prendre, qui se trouvent intégrées dans une interrogation globale. La personne, dans sa totalité sociale et psychologique, est de plus en plus engagée par les "choix" auxquels elle est confrontée. C'est notamment ce dernier aspect qui suppose que le conseil dans ces domaines nécessite une formation psychologique, et pas seulement "technique" sur le domaine du conseil.
- La séquenciation des thèmes (éducation, formation, emploi) dans le temps, qui, on pourrait dire, correspondait plus ou moins aux âges de la vie, n'est plus aussi linéaire. La suite sera de plus en plus en boucle rapide, mais aussi en "parallèle". L'éducation à l'orientation est une nécessité dans la formation initiale, mais devra également être intégrée comme attitude de base dans toute aide à l'orientation au cours de la vie.
- La segmentation des personnels.
A la distinction institutionnelle de ces différents services correspond une distinction des personnels. Ceci s'avère en tout cas en France de manière forte. Les services dépendent de ministères différents, les personnels relèvent également de corps de fonctionnaires ou d'employeurs différents. Et la formation des professionnels est également différente. L'interpénétration des problèmes d'orientation qui va en s'accroissant nécessitera de la part des professionnels d'être capables de les lier dans l'approche du conseil. Pour cela, il y aurait sans doute trois directions possibles afin de faire évoluer cette segmentation :
 - Ouvrir chaque type de service à des publics différents.
 - Créer des situations communes de travail entre des professionnels d'origine différentes.
 - Organiser une formation ou une partie de formation commune.On trouve ces deux premiers points dans l'expérience des Cités des métiers, telle qu'elle est engagée à La Cité des Sciences de la Villette.

L'éducation à l'orientation en France

C'est au début des années 80 que la préparation des jeunes à faire des choix d'orientation a été formulée comme mission de l'établissement scolaire. Différents dispositifs "non contraignants" pour les acteurs ont été proposés. Dernièrement en 1995, des circulaires introduisaient l'éducation à l'orientation à partir de la cinquième de collège jusqu'à la terminale de lycée. Trois types de difficultés se font jour dans sa mise en œuvre :

- Pas d'obligation de mise en œuvre, et pas de moyens spécifiques attribués. C'est l'établissement qui doit gérer à partir de ses propres moyens.
- Pas de programme. C'est l'établissement qui doit établir le programme (organisation, contenu, objectifs, acteurs).
- Une ambiguïté du texte fait que son interprétation est très diverse. Le versant éducatif (acquisitions de compétences, représentations, attitudes, pour rendre possible des tâches d'orientation que les membres de la société future devront réaliser) et le plus souvent rabattu sur celui de la préparation à l'orientation présente qu'elle soit scolaire ou professionnelle.

A cela il faut rajouter les résistances des acteurs. Les enseignants déclarent ne pas être formés et perdre du temps pour leurs disciplines, et les conseillers d'orientation-psychologues, sur la base déontologique dénoncent le risque de persuasion ou de manipulation, et le risque de disparition de la profession, la mission étant attribuée aux enseignants.

Or ce thème de l'éducation à l'orientation est essentiel pour au moins trois raisons :

- Il est essentiel quant à la préparation de l'avenir de nos sociétés.
- Il est essentiel en France pour participer à l'évolution des formes pédagogiques (passer de l'apprentissage des "savoirs" à des formes de productions, de recherches individuelles et collectives de savoirs, par exemple).
- Il est essentiel pour assouplir l'orientation et la gestion des parcours scolaires.

Vers de nouvelles formes de mise à dispositions de services aux personnes

La Cité des Métiers qui s'est développée au sein de la Cité des Sciences de la Villette est une expérience originale, dont le concept commence à essaimer dans d'autres lieux en France. Trois caractéristiques :

- Un espace ouvert libre d'accès avec une gamme d'outils d'information, de recherche, d'évaluation la plus large possible.
- L'accès à des conseils de la part de personnels issus de différentes institutions ou organismes (CIO, ANPE, CIBC, CNED...).
- Le lieu d'implantation est un environnement favorable à "l'ouverture" des esprits (essentiellement lieux d'exposition sur l'avenir), drainant un large public hétérogène quant à sa composition.

L'activité première est donc le conseil et l'accès à l'information. Mais le rassemblement en un même lieu, qu'il faut organiser et gérer en commun, procure aux personnels des occasions de confrontation, et de partage de problèmes qui peuvent favoriser les évolutions chez les professionnels de l'orientation et de l'insertion.

De nouveaux outils sociaux dans le champ de la qualification

Caractéristique générale de ces nouvelles réglementations : elles assouplissent très fortement les modalités d'accès à la qualification. Cet assouplissement sera nécessaire dans la société du LLL, mais il faut penser l'organisation de l'accès (formation, certification...) afin d'assurer une égalité sociale et des protections pour les personnes, d'une part, et un espace social réglementé et suffisamment stable pour les entreprises.

- **Le bilan de compétence**

La loi du 31 décembre 1990, le décret du 2 octobre 1992 ont précisé les conditions dans lesquelles s'exécute un *Bilan de Compétences*. Il s'agit d'une prestation au service de l'évolution des personnes, permettant au bénéficiaire volontaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel cohérent. Proposés aux adultes, mais aussi aux jeunes demandeurs d'emploi, il est pris en charge par des professionnels du conseil d'origine diverses (souvent des conseillers d'orientation-psychologues). Des centres inter-institutionnels (CIBC/Education Nationale, Ministère du Travail, etc.) ont été montés à cet effet.

Les récents accords en débat sur l'indemnisation du chômage en France proposent de systématiser l'offre de cette prestation aux demandeurs d'emploi.

- **La validation des acquis**

La loi de juillet 1992 stipule que "Toute personne qui a exercé pendant au moins cinq ans une activité professionnelle dans le champ du diplôme visé peut demander la validation de ses acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel."

Ainsi depuis cette date se sont mis en place sous la responsabilité des Recteurs d'Académie des dispositifs d'aide afin de permettre aux candidats de bénéficier de ce nouveau droit. Ceux-ci utilisent fortement les services des conseillers d'orientation-psychologues, pour la nécessaire information sur la procédure, mais aussi pour l'accompagnement des candidats dans le choix du diplôme, des épreuves, l'exposé de leur expérience professionnelle en vue de leur présentation au jury.

Une prochaine loi en préparation se propose de généraliser cette validation à l'intégralité du diplôme, à d'autres certifications, et d'abaisser à 3 ans l'exercice pris en compte, qui pourrait désormais relever aussi d'une activité bénévole.

1 exemple: <http://www.ac-versailles.fr/versailles/siteweb/formation/dafco/dava/vapweb.htm>

- **Le positionnement**

Le *positionnement* permet de réduire (ou d'allonger) la durée de la formation requise lors de l'inscription à l'examen, selon l'expérience professionnelle et la formation du candidat (Décrets 95-663 et 664 du 9/05/1995 modifiés. Ainsi la préparation à l'examen peut-elle s'affranchir d'enseignements considérés comme acquis, et le cursus s'individualiser. Toutefois développement à ce jour difficile en formation initiale compte-tenu de la rigidité des classes.

- **Le portefeuille de compétences**

C'est la notion de livret personnel de compétences suivant l'individu tout au long de la vie. Notion encore à l'étude.