



L'orientation tout au long de la vie EN NOUVELLE-AQUITAINE

Juin 2020

CESER
RÉGION
NOUVELLE-
AQUITAINE

L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN NOUVELLE-AQUITAINE

Auto-saisine du CESER Nouvelle-Aquitaine

**Ce rapport a été réalisé
avant la crise Covid-19**

**Rapport présenté par la Commission 1 :
« Education, Formation et Emploi »**

Juin 2020

TABLE DES MATIERES

SYNTHESE DES PRECONISATIONS	4
PREAMBULE	6
REFLEXIONS LIMINAIRES	8
L'ORIENTATION AVANT L'ORIENTATION	8
S'AGISSANT DE L'ORIENTATION	9
S'AGISSANT DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE	10
I- ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE - APPROCHES NATIONALE ET REGIONALE	12
I.1 APPROCHE NATIONALE DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE	12
I.1.1 HISTOIRE : COMMENT L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE S'EST-ELLE ORGANISEE ?	12
I.1.2 ROLE DU SYSTEME EDUCATIF ?	17
I.1.3 INFORMATION : UN OUTIL POUR L'ORIENTATION ?	19
I.1.4 LA QUESTION DES METIERS ET DES DIPLOMES : LA FRANCE EST-ELLE UN PAYS DE DIPLOMES ?	20
I.2 APPROCHE REGIONALE DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE	23
I.2.1 LA DECENTRALISATION : EVOLUTION DU SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION VERS UN SERVICE PUBLIC REGIONAL D'ORIENTATION	23
I.2.2 CONSTATS ET ETAT DES LIEUX DU SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION	24
I.2.3 LE COMITE DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP)	27
I.2.4 LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 « POUR LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »	29
II- CARTOGRAPHIE DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN NOUVELLE-AQUITAINE	38
II.1 PANORAMA DU TERRITOIRE EN REGION NOUVELLE-AQUITAINE	38
II.1.1 EMPLOI – FORMATION	38
II.1.2 ACTEURS – TETES DE RESEAUX	46
II.1.3 PANORAMA DES DISPOSITIFS FINANCIERS ET TECHNIQUES	58
III- LE PARCOURS D'ORIENTATION : QUAND L'INFORMATION AUX BENEFICIAIRES NE SUFFIT PAS !	71
III.1 LE PARCOURS, DES DETERMINANTS	72
III.1.1 DETERMINISMES LIES A LA PERSONNE	72
III.1.2 LES DETERMINISMES LIES AU MILIEU	89
III.2 UN PARCOURS, DES EVENEMENTS DE VIE	99
III.2.1 L'INFLUENCE DU COUPLE, LE RAPPROCHEMENT DE CONJOINTS, LA RUPTURE	99
III.2.2 LE PROJET DE MATERNITE/PATERNITE	102
III.2.3 LA MALADIE, L'ADDICTION ...	104
III.2.4 LE DECES, LE DEUIL, LES ORPHELINS	105
III.2.5 DES RENCONTRES (PROFESSEURS, PROFESSIONNELS, AMIS, ACTEURS ASSOCIATIFS, ANIMATEURS SPORTIFS/CULTURELS ...)	106

IV- CHANGER NOTRE REGARD SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE	108
IV.1 FAVORISER LA COMPREHENSION DE SOI, UNE DIMENSION ESSENTIELLE A L'ORIENTATION	108
IV.1.1 L'ORIENTATION EST UNE INTROSPECTION PERMANENTE QUI NE S'ARRETE REELLEMENT JAMAIS	108
IV.1.2 SE RACONTER POUR S'ORIENTER	109
IV.1.3 CONSTRUIRE SON ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE	111
IV.1.4 L'ORIENTATION DEPEND DE LA CONFIANCE EN SOI (NOTION D'ACQUIS, PLACE DE L'EDUCATION...)	114
IV.1.5 LA CONSTRUCTION D'UN RESEAU, VECTEUR MAJEUR D'OPPORTUNITES PROFESSIONNELLES	114
IV.2 DECROCHAGE ET ECHEC, DES ETAPES D'UN PARCOURS	116
IV.2.1 LE DECROCHAGE SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL	116
IV.2.2 L'ECHEC, UN MAL POUR UN BIEN : ETAPE D'UN PARCOURS	120
IV.3 PRENDRE EN COMPTE LA SINGULARITE DE CHACUN : PENSER AVEC L'AUTRE ET PAS POUR L'AUTRE	124
IV.3.1 REMETTRE L'INDIVIDU AU CŒUR DE SON PARCOURS : VERS UNE FIN DE LA VISION ADEQUATIONNISTE	124
IV.3.2 LES INJONCTIONS PARADOXALES : DES JEUNES QUI PORTENT DE NOUVELLES ASPIRATIONS DEMOCRATIQUES	126
IV.4 L'ORIENTATION COMME AIDE AUX TRANSITIONS	128
IV.4.1 QUELLE ORIENTATION POUR LES METIERS DE DEMAIN ?	128
IV.4.2 ORIENTATION ET QUETE DE SENS AU TRAVAIL	130
V- VERS UN SPRO DE DEMAIN ...	135
V.1 COMMENT CONSTRUIRE UNE CULTURE COMMUNE DE L'ORIENTATION POUR TOUS LES ACTEURS ?	135
V.1.1 L'EDUCATION A L'ORIENTATION	135
CONCLUSION	140
ADDENDUM	142
COMPOSITION DE LA COMMISSION 1 : EDUCATION, FORMATION ET EMPLOI	146
LISTE DES AUDITIONS	147
LISTE DES ANNEXES	148
ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE	155
TABLE DES ABREVIATIONS	161
INTERVENTIONS EN SEANCE PLENIERE	165

SYNTHESE DES PRECONISATIONS

LE PARCOURS D'ORIENTATION : QUAND L'INFORMATION AUX BENEFICIAIRES NE SUFFIT PAS ! (III)

III.1 UN PARCOURS, DES DETERMINANTS

III.1.1 Déterminismes liés à la personne

1. Contribuer à déconstruire dès le primaire, les stéréotypes de genre chez les élèves, les parents et les enseignants pour limiter leur impact sur l'orientation par de la formation et de la sensibilisation à tous les niveaux. p.76
2. Lever les obstacles dans les parcours d'orientation pour les personnes en situation de handicap quel qu'il soit. p. 80
3. Favoriser les initiatives qui contribuent à sortir d'une démarche purement institutionnelle. p. 84
4. Accompagner l'accessibilité financière des études (mobilité y compris transfrontalière et internationale- hébergement, restauration...). p. 87

III.2 UN PARCOURS, DES EVENEMENTS DE VIE

III.2.2 Le projet de maternité/paternité

5. Mettre en place une politique incitative pour accompagner la reconversion professionnelle (p. 104).
6. Soutenir financièrement les structures engagées sur la sensibilisation auprès des établissements scolaires, des entreprises, dans l'espace public aux questions d'égalité femme/homme, de discriminations... (p. 105).

CHANGER NOTRE REGARD SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE... (IV)

IV.1 FAVORISER LA COMPREHENSION DE SOI, UNE DIMENSION ESSENTIELLE A L'ORIENTATION

IV.1.3 Construire son Orientation Tout au Long de la Vie

7. ★ Développer l'éducation à l'orientation dès le plus jeune âge (p. 113).
8. Réinvestir les Parcours Avenir et mettre en place des cours obligatoires d'apprentissage de la connaissance de soi, en premier lieu dans l'éducation prioritaire, puis dans l'ensemble des établissements scolaires (p. 114).

IV.2 DECROCHAGE ET ECHEC, DES ETAPES D'UN PARCOURS

IV.2.2 L'échec, un mal pour un bien : étape d'un parcours

9. Soutenir et favoriser des passerelles pour assurer une orientation choisie après un premier choix non concluant et/ou décevant (p. 124).

IV.3 PRENDRE EN COMPTE LA SINGULARITE DE CHACUN : PENSER AVEC L'AUTRE ET PAS POUR L'AUTRE

IV.3.2 Les injonctions paradoxales : des jeunes qui portent de nouvelles aspirations démocratiques

10. Soutenir le développement de l'année de césure, en faire sa promotion et favoriser les dispositifs d'accompagnement des jeunes au cours de ces périodes. p. 128
11. Sanctuariser le droit à l'erreur en permettant d'évoluer vers un autre projet en capitalisant sur le parcours passé (p. 129).

IV.4 L'ORIENTATION COMME AIDE AUX TRANSITIONS

IV.4.1 Quelle orientation pour les métiers de demain ?

12. Organiser des rencontres sur les « futurs » du travail et de l'orientation en partenariat avec la société civile (p. 131).

IV.4.2 Orientation et quête de sens au travail

13. Accompagner l'émergence de métiers préparant à la résilience climatique (p. 135).

V.1 COMMENT CONSTRUIRE UNE CULTURE COMMUNE DE L'ORIENTATION POUR TOUS LES ACTEURS ?

V.1.1 L'éducation à l'orientation

14. Accompagner et former les acteurs de l'orientation pour construire et partager une vision commune de l'éducation à l'orientation (p. 138).
15. Mettre en place dès sa scolarité, un livret numérique de l'orientation pour chaque personne qui le suivra tout au long de sa vie (p. 138).
16. Mettre en place dès le collège un « Conseil d'orientation » (p. 139).
17. ★ Mettre en réseau l'ensemble des professionnels de l'éducation, de la formation, de l'orientation et de l'emploi à travers la création d'une carte numérique et interactive (p. 140).
18. Développer une culture de partenariat dans les territoires avec le monde de l'entreprise (p. 140).
19. ★ Création au sein des territoires d'un « Conseil Local de Coordination en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie (CLCOTLV) » (p. 141).

LEGENDE :



: Préconisations formulées par le CESER Nouvelle-Aquitaine.



: Préconisations majeures formulées par le CESER Nouvelle-Aquitaine.



« Points de vigilance »

- Points de vigilance formulés par le CESER Nouvelle-Aquitaine.

PREAMBULE

La langue française a pour caractéristique que certains vocables peuvent regrouper de nombreuses définitions. Que ce soit pour traiter des choix de filières scolaires, de métiers ou de parcours de vie professionnelle, l'orientation est au cœur des politiques de l'Education, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Elle est parfois considérée comme la solution à tous nos problèmes de chômage, mais elle est aussi vue par certains comme responsable de tous les maux du monde du travail : une « mauvaise » orientation empêchant à la fois les entreprises de recruter et les individus de s'épanouir dans leurs formations et leur vie professionnelle.

La promulgation de la loi du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a conduit la Commission 1 « Education, Formation et Emploi » à mener une réflexion sur l'Orientation Tout au Long de la Vie.

Cette loi bouleverse en profondeur l'organisation de la formation professionnelle en réformant les dispositifs, mais aussi l'accompagnement des personnes, des organisations et des modes de financements.

Elle impacte fortement le sujet de l'orientation au moins sur deux aspects :

- Le transfert des compétences de l'Etat vers les Régions concernant l'information sur les métiers et sur l'orientation.
- La question de l'accompagnement des individus dans leur vie professionnelle, formation, transition, reconversion.

Le sujet ne peut se limiter à l'orientation scolaire des jeunes donc, et nécessite d'être considéré sous toutes ses dimensions.

Les termes « orienter, s'orienter, orientation scolaire, orientation professionnelle » sont des mots utilisés couramment. Ils ont des définitions très différentes suivant les personnes, le contexte et le champ lexical utilisé.

Le verbe « orienter » signifie « disposer une chose par rapport aux points cardinaux, à une direction... », alors que « s'orienter », étymologiquement, signifie « *Trouver son Orient* ».

Au fil du temps, le terme « orienter » a vu son acception évoluer.

Son caractère aujourd'hui polysémique suscite des réactions liées à la trajectoire personnelle de chacun.

Le mot « information » est tellement large, qu'il nécessite, de tout temps, de le préciser. L'information est une des composantes des outils pour permettre à chacun de s'orienter.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales est intégrée en filigrane dans le panorama de ce rapport.

Un long processus de réflexion et de maturation a été ouvert avec la définition en mars 2000 de la stratégie dite de Lisbonne : « Construire l'Europe de la connaissance pour donner un nouveau souffle à la compétitivité de nos économies, dynamiser l'emploi et assurer la cohésion sociale... ».

En 2004, la résolution du Conseil de l'Europe souligne le renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'Orientation Tout au Long de la Vie.

Les décideurs, élus, acteurs de l'orientation sont confrontés à une évidence.

Le monde d'aujourd'hui n'est pas celui d'hier et pas non plus celui de demain.

Qui peut dire à notre époque d'accélération permanente des innovations ce que va être le monde du travail de demain ? Quels vont être les métiers de demain ?

La résolution du Conseil de l'Union Européenne en date du 21 novembre 2008 prévoit une définition qui a fait consensus au sein de la Commission : « L'orientation, en tant que processus continu, permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation, et d'emploi et de gérer leur parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière ».

Le rapport dirigé en 2011, par Jean-Robert PITTE¹, précise que l'orientation consiste à se projeter dans son avenir en recherchant le meilleur équilibre entre les goûts, capacités, désirs personnels et les réalités et opportunités du monde professionnel.

Le rapport du CESER Nouvelle-Aquitaine, fruit des travaux de la Commission 1 « Education, Formation et Emploi », doit contribuer à la définition des prochaines politiques publiques régionales en la matière et à la réflexion sur un sujet déterminant pour l'avenir de nos enfants et de chacun d'entre nous.



« Points de vigilance »

- Ce rapport a été écrit avant la crise sanitaire. Cette situation a conduit la Commission « Education, Formation et Emploi » à rédiger un « Addendum » pour en tirer les premiers enseignements. Vous le trouverez à la fin de ce rapport.

¹ J. R. PITTE, Délégué à l'Information et à l'Orientation (DIO) de 2010 à 2014 / Président de l'Université Paris Sorbonne entre 2003 et 2008.

L'ORIENTATION AVANT L'ORIENTATION

L'orientation est la résultante d'une réflexion qui s'est toujours poursuivie au cours des siècles sur l'éducation et l'organisation sociale, et des nécessités du choix d'une activité, de la répartition du travail et de la sélection.

Qui observe la Société, constate que :

- Les capacités humaines peuvent être mal reconnues.
- Des personnes occupent parfois un positionnement inadéquat.

La référence aux capacités des individus, en fonction des besoins de la Société, n'apparaît que lorsque les contraintes économiques globales commencent à se manifester.

En France, il semble bien que RICHELIEU soit l'un des premiers hommes d'Etat à avoir pensé l'orientation. Il s'adresse ainsi à Louis XIII dans son « Testament politique » :

« Aujourd'hui votre royaume est rempli d'un nombre infini de collégiens lesquels, au dommage de l'Etat, soustraient au public une infinité de gens qui abandonnent les métiers, le commerce, le labourage et la guerre, pour être à charge au public, et qui, après avoir passé leur jeunesse dans l'oisiveté des lettres, deviennent pour la plupart incapables de servir ».

Et que dire des stéréotypes ?

« Donnez à l'homme un métier qui convienne à son sexe et au jeune homme un métier qui convienne à son âge. Toute profession sédentaire et casanière, qui effémine et ramollit le corps, ne lui plaît ni ne lui convient. Jamais jeune garçon n'aspire de lui-même à être tailleur ; il faut de l'art pour porter à ce métier de femmes le sexe pour lequel il n'est pas fait »².

Cette émergence de la référence aux capacités des individus se situe dans un contexte historique, politique, scientifique, économique et social particulier :

« On s'est passé d'orientation tant que le monde et la vie ont connu une certaine stabilité, où le destin de l'homme était déterminé si l'on peut dire du dehors, par sa naissance, son origine familiale, sociale. Il naissait fils d'artisan, de paysan, de commerçant, de noble, et de ce simple fait son destin était tout tracé ; il n'avait plus qu'à suivre la volonté sociale comme une sorte de prédestination incontestable »³.

Une partie de la population ne se sent pas concernée du fait des déterminismes géographiques, sociaux et économiques.

Elle se compose d'enfants d'agriculteurs restant dans l'agriculture et d'enfants d'ouvriers pour lesquels le choix du métier est conditionné par une industrie locale dominante (textile, charbonnage, sidérurgie).

² Œuvre de Jean-Jacques ROUSSEAU – Tome VIII / Emile ou de l'Education, 1762 – Livre 3.

³ « L'orientation scolaire », par Roger GAL, 1955 – PUF, 3^{ème} Edition.

L'égalité des sexes, devant le choix professionnel, ne constitue pas un objectif. Le langage politique de l'époque va même en sens contraire. L'objectif affiché de l'éducation des jeunes filles est « de donner à la France des mères de famille ».

Au 20^{ème} siècle, plusieurs définitions de l'orientation coexistent, les unes centrées sur le choix d'une filière scolaire, les autres sur le choix d'un métier et/ou d'une formation continue pour une reconversion professionnelle.

Dans ce contexte, le CESER Nouvelle-Aquitaine a souhaité dans ce rapport rappeler au travers de plusieurs définitions, les différentes approches connues en matière d'orientation, et qui selon le sens et leur interprétation peuvent mettre en exergue une compréhension et des perspectives variées.

S'AGISSANT DE L'ORIENTATION

En 2001, le Conseil de l'Education et de la Formation a amendé en matière d'orientation, la définition adoptée par l'UNESCO en 1992. L'orientation consiste à mettre l'individu en mesure de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études et de ses activités professionnelles dans toutes les conjonctures de son existence avec le souci conjoint de servir le développement de la société et l'épanouissement de sa responsabilité⁴.

Cette définition mondiale désigne le rôle d'une fonction sociale remplie par un organisme public ou par une profession⁵.

L'année qui a suivi la résolution du Conseil de l'Union Européenne évoquée, est votée la loi du 24 novembre 2009 qui instaure un « droit individuel à l'information, au conseil et à l'accompagnement en matière d'orientation professionnelle ». Elle prévoit la mise en œuvre d'un Service Public de l'Orientation. Cette loi définit l'orientation comme le résultat d'un processus continu d'élaboration et de réalisation du projet personnel de formation et d'insertion sociale et professionnelle que tout individu mène en fonction de ses aspirations et capacités.

Il s'agit de permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle⁶.

Pour Jean-Robert PITTE, s'orienter consiste à se projeter dans son avenir en recherchant le meilleur équilibre entre les goûts, capacités, désirs personnels et les réalités et opportunités du monde professionnel. Le but recherché de l'orientation est que chacun maîtrise lui-même son parcours. Cette conception actuelle répond aux attentes des jeunes et des adultes en matière d'autonomie et de liberté de choix du métier. Elle correspond aussi à la nécessité et au souhait d'évoluer en cours de vie

⁴ Conseil de l'Education et de la Formation – 2001 amendant une définition de l'UNESCO en 1992.

⁵ Perspectives documentaires en éducation, n° 30, 1993 - 110 L'orientation des jeunes et des adultes – F. DANVERS.

⁶ Publication du Réseau Euroguidance – France, 2015.

professionnelle ou à l'obligation de changer de métier du fait des évolutions technologiques et économiques comme des fluctuations du marché du travail⁷.

S'AGISSANT DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le Conseil de l'Union Européenne, au titre de sa résolution du 21 novembre 2008, a défini l'Orientation Tout au Long de la Vie comme un « processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi, et de gérer leur parcours de vie personnelle. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière »⁸.

L'Orientation Tout au Long de la Vie doit acquérir une signification propre, qui englobe le développement et l'apprentissage de compétences professionnelles nouvelles, mais se réfère aussi à d'autres aspects du déploiement et de l'adaptation d'une vie. La notion trouve son origine dans les préoccupations relatives aux évolutions sociétales des pays développés, celles observées et celles anticipées ou non pour les infléchir ou les promouvoir. Au niveau européen, elle s'inscrit dans le processus initié par le Sommet de Lisbonne de mars 2000 ayant comme objectif stratégique de faire de l'Europe, d'ici à 2010, « l'économie de la connaissance la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale »⁹.

La notion « d'Orientation Tout au Long de la Vie » émerge dans la continuité de celle de la formation tout au long de la vie, continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences. Elle inclut les démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement vers l'emploi, de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience¹⁰.

Au regard de ces différentes approches, les objectifs attendus en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie dépendent principalement des acteurs concernés :

- **Jeunes**
- **Bénéficiaires**
- **Institutions d'éducation et de formation**
- **Employeurs**
- **Décideurs.**

L'Orientation Tout au Long de la Vie est un processus personnel et collectif conduisant des acteurs institutionnels et professionnels à répondre à des besoins.

⁷ Orientation pour tous, sous la direction de J. R. PITTE, 2011

⁸ Définition adoptée par la résolution du Conseil de l'Union Européenne en date du 21 novembre 2008

⁹ La stratégie de Lisbonne après 2010 – Propositions de la société civile organisée – Rapport de synthèse du Conseil Européen, janvier 2010

¹⁰ Ministère de l'Education Nationale – La formation tout au long de la vie / Les niveaux et les établissements scolaires – 2013.

I- ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE - APPROCHES NATIONALE ET REGIONALE

I.1 APPROCHE NATIONALE DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

I.1.1 HISTOIRE : COMMENT L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE S'EST-ELLE ORGANISEE ?

Sans remonter trop loin dans les prémices de l'organisation de l'orientation, il apparaît 4 phases distinctes¹¹ à partir des années 1960, point de départ d'une organisation du système éducatif en France, en particulier avec le passage de l'enseignement obligatoire de 14 à 16 ans. D'abord teintée de déterminisme social et genrée, l'orientation scolaire a permis, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale d'accompagner à la fois les évolutions du monde du travail et les évolutions sociétales.

Ces phases sont :

- **Spécialisation**

Les années 1960 à 1970 avec la naissance des Services Publics d'Orientation (SPO) en formation, les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) sont créés au sein de l'Education Nationale (EN) en 1971.

Les personnels de l'EN affectés à l'orientation développent au travers de leurs pratiques professionnelles, une approche psychologique et une orientation au service de l'émancipation des individus. La création de l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP) et du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) en 1970 fut justifiée par le souhait de réduire la psychologisation de l'orientation et renforcer le poids du conseil et de l'information.

Les universités se sont vues doter dès 1975, de Cellules Universitaires d'Information et d'Orientation (CUIO) qui s'inscrivent dans un contexte prioritaire.

- **Généralisation**

Dans les années 1980, les SPO et leur intégration dans les questions de traitement du chômage et de multiples structures se revendiquent de l'orientation.

- **Privatisation**

L'approche éducative en orientation se développe. Elle conçoit la tâche **d'orientation** comme faisant partie intégrante du développement d'une maturité professionnelle et de compétences visant à

¹¹ L'orientation et politiques publiques – Evolutions nationales, enjeux internationaux 2010-N°109 Formateur/Emploi, I. BORRAS & C. ROMANI.

rendre la personne autonome dans la connaissance de soi et la prise de décision. Depuis la loi d'**orientation** sur l'**éducation** du 10 juillet 1989 et du nouveau contrat pour l'école en 1996, la préparation à l'orientation devient une mission à part entière de l'EN. Mais ce développement voit l'émergence de nombreux prestataires privés ou parapublics.

Cette approche éducative s'affirme alors au sein du ministère face à la conception déterministe régnant jusqu'alors.

Paul RICAUD-DUSSARGET, Inspecteur Général de l'EN commente sa circulaire ainsi : « *On pensait pouvoir définir naguère, avec des outils qu'on croyait fiables, le « profil » de l'élève et faire un pronostic de son avenir scolaire et social. Cette vision correspondait d'ailleurs à une période relativement stable de l'histoire économique et sociale. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, l'avenir est incertain et peu prévisible. Il s'agit alors de donner à l'élève les moyens de faire, tout au long de sa vie, des choix réalistes et adaptés.* »¹².

- **Européanisation**

Dans les années 2000, une européanisation du cadre national vise à instaurer et à inclure l'OTLV dans les stratégies d'éducation et de formation.

Faut-il considérer que l'OTLV est une cinquième phase ?

L'OTLV trouve son origine dans les préoccupations relatives aux évolutions sociétales des pays, celles observées et anticipées pour les infléchir ou les promouvoir.

Cette dernière évolution, suite à celle du 28 mai 2004 se situe dans le cadre d'une mondialisation croissante et de l'allongement de la durée de vie active. Elle prend en compte la nécessité d'anticiper les transformations et de mettre ainsi en place des parcours professionnels. Elle s'inscrit dans l'élargissement de l'UE qui accroît les possibilités de mobilité dans l'éducation et la formation, ainsi que sur le marché de l'emploi. Les citoyens doivent être préparés à développer les parcours d'apprentissage et professionnel dans un cadre géographique élargi.

¹² Propos publié dans le B.O. n° 38, du 24 octobre 1996, p. 2583 / Les réformes relancent la nécessité d'une éducation à l'orientation - Blog de B. DESCLAUX.

Les principes dégagés par les résolutions européennes nécessitent la mise en œuvre de six objectifs stratégiques¹³ (voire le schéma ci-après et l'annexe n°1) :



En France, l'histoire de l'orientation est largement influencée par les évolutions des différents systèmes de travail. Le développement des Services Publics d'Orientation (SPO) permet d'identifier trois segments d'orientation cloisonnés qui coexistent et se distinguent par le statut des publics auxquels ils s'adressent :

- orientation scolaire des jeunes ;
- orientation professionnelle des demandeurs d'emplois ;
- orientation professionnelle des salariés.

Cette segmentation met en exergue et en perspective deux enjeux d'actions publiques fondamentaux :

- qualité ;
- cloisonnement des SPO.

Cette résolution est déclinée en quatre lignes directrices :

- favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter ;
- faciliter l'accès de tous les citoyens aux services d'orientation ;
- développer l'assurance qualité des services d'orientation ;
- encourager la coordination et la coopération des différents acteurs aux niveaux national, régional et local.

¹³ Résolution du Conseil des représentants des Etats membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008, citée par B. DESCLAUX lors de son audition devant la section de l'éducation, de la culture et de la communication du CESE (24 mai 2017).

En Europe, la stratégie de Lisbonne (2000 – 2010), dont les objectifs « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde » tout en développant la croissance, l'emploi et la cohésion sociale n'ont été que partiellement atteints.



Selon la Commission européenne (CE), cette stratégie doit permettre à l'UE de se rétablir complètement de la crise tout en accélérant sa conversion vers une économie verte, basée sur la connaissance.

L'Europe, dans sa stratégie « Europe 2020 »¹⁴, a décliné dans son plan d'actions décennal de 2011 à 2020, un cadre de référence à l'échelle européenne, nationale et régionale en faveur de la croissance et de l'emploi pour la décennie en cours.



Pour répondre à cette ambition, la CE a identifié quatre enjeux :

- participer à la sortie de crise actuelle ;
- créer les conditions d'une augmentation du nombre d'emploi en réduisant le chômage ;
- favoriser une meilleure qualité de vie ;
- contribuer à la mise en place d'une meilleure coordination de la conduite de l'Union Européenne.

Ces enjeux doivent répondre à cinq objectifs globaux :

- emploi ;
- Recherche et développement ;
- changement climatique et l'énergie durable.
- éducation et enseignement supérieur ;
- lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le monde actuel fait face à des défis globaux inédits, qu'aucun pays ne peut affronter seul. Les 25 et 27 septembre 2015, les chefs d'États et de gouvernements de 193 États membres se sont réunis au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies pour adopter un plan d'actions pour les populations, la planète et la prospérité « Agenda 2030 de développement durable à l'horizon 2030 ».

¹⁴ Commission Européenne / Eurostat – Indicateurs « Europe 2020 ».

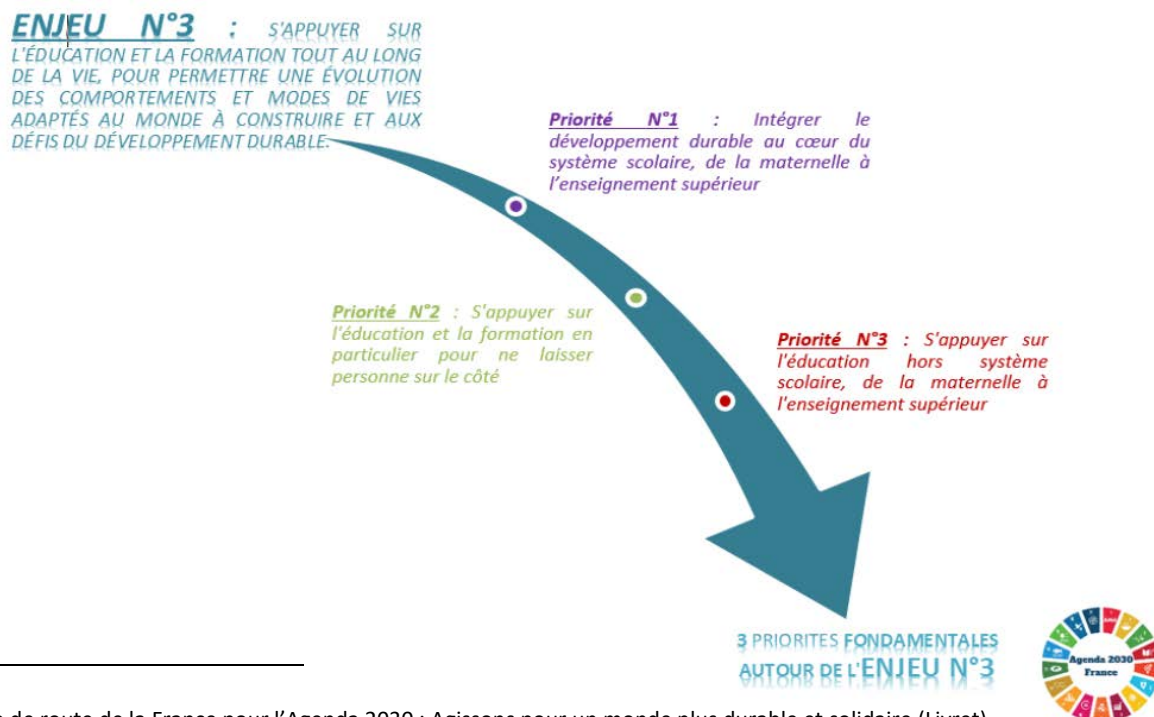
Ce plan d’actions se traduit en **17 Objectifs de Développement Durable (ODD)** accompagnés de 169 cibles et 232 indicateurs de suivi. Dans ce cadre, la France a décidé d’élaborer sa « Feuille de route de mise en œuvre des ODD¹⁵ », le 8 février 2018.

Cette feuille de route présente **six enjeux constitutifs** définis dans le schéma ci-après.

ENJEUX	6 ENJEUX CONSTITUTIFS DE L’AGENDA 2030
ENJEU N°1 :	❖ agir pour une transition juste, en luttant contre toutes les discriminations et inégalités et en garantissant les mêmes droits, opportunités et libertés à toutes et à tous ;
ENJEU N°2 :	❖ transformer les modèles de sociétés par la sobriété carbone et l’économie des ressources naturelles, pour agir en faveur du climat, de la planète et de sa biodiversité ;
ENJEU N°3 :	❖ s’appuyer sur l’éducation et la formation tout au long de la vie, pour permettre une évolution des comportements et modes de vie adaptés au monde à construire et aux défis du développement durable ;
ENJEU N°4 :	❖ agir pour la santé et le bien-être de toutes et tous, notamment via une alimentation et une agriculture saines et durables ;
ENJEU N°5 :	❖ rendre effective la participation citoyenne à l’atteinte des ODD, et concrétiser la transformation des pratiques à travers le renforcement de l’expérimentation et de l’innovation territoriale ;
ENJEU N°6 :	❖ œuvrer aux plans européen et international en faveur de la transformation durable des sociétés, de la paix et de la solidarité.

Le CESER Nouvelle-Aquitaine à travers sa Commission 1 « Education, Formation et Emploi » s’inscrit dans la démarche engagée par le Conseil régional en matière de développement durable en s’appuyant sur l’enjeu constitutif n°3.

Le schéma ci-après, précise les **priorités fondamentales** de cet enjeu n°3.



¹⁵ Feuille de route de la France pour l’Agenda 2030 : Agissons pour un monde plus durable et solidaire (Livret).

I.1.2 RÔLE DU SYSTÈME ÉDUCATIF ?

« Les petits écoliers français ont longtemps cru que c'était Charlemagne qui avait inventé l'école, mais nous pouvons nous accorder sur le fait que la création de l'école républicaine est à mettre au crédit de Jules FERRY ».

Pierre ROSANVALLON¹⁶ dans le « Sacre du citoyen, une histoire du suffrage universel » y développe la théorie que Jules FERRY a voulu, avec ses lois du 16 juin 1881, rendant l'enseignement public et gratuit, puis du 28 mars 1882 rendant l'instruction primaire (6-13 ans) obligatoire et surtout laïque, former des citoyens en capacité à voter au suffrage universel.

Le **système éducatif français** se caractérise depuis, par une école du socle commun de connaissances, de compétences et de culture qui a pour mission la réussite de toutes et tous.

Il est constitué des composantes et des acteurs interagissant dans l'enseignement et la formation^{17;18}. L'étude des systèmes éducatifs permet de comprendre le fonctionnement, les mécanismes et leurs effets, d'identifier les points forts et faibles. Les différentes composantes, en interaction et en contexte, peuvent expliquer pourquoi un simple transfert d'une disposition particulière, semble efficace, sans être une garantie de résultats. Des informations sur d'autres systèmes permettent aussi de considérer son propre système d'enseignement avec un regard neuf. Étudier les modalités utilisées dans d'autres pays pour résoudre une difficulté peuvent apporter des éléments de solution et éclairer la réflexion.

QUATRE PRINCIPES DU SYSTÈME ÉDUCATIF EN FRANCE

Le système d'enseignement français est fondé sur **des principes**, certains inspirés de la Révolution de 1789, de lois votées entre 1881 et 1889 et sous les IV^e et V^e Républiques, ainsi que de la Constitution du 4 octobre 1958 : « l'organisation de l'enseignement public obligatoire gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État »¹⁹.

Gratuité

Le principe de gratuité de l'enseignement primaire public a été posé dès la fin du XIX^e siècle par la loi du 16 juin 1881. La gratuité a été étendue à l'enseignement secondaire par la loi du 31 mai 1933. L'enseignement dispensé dans les écoles et les établissements publics est gratuit. Les manuels scolaires sont gratuits jusqu'à la classe de troisième, ainsi que les matériels et fournitures à usage collectif. Dans les lycées, les manuels sont le plus souvent à la charge des familles.

¹⁶ P. ROSANVALLON : Historien et sociologue français

¹⁷ L'évaluation des systèmes éducatifs. Mesure et évaluation en éducation, 31,3, 95-125, C. LAFONTAINE, D., & M. SIMON, 2009.

¹⁸ Education systems structures and their consequences on effectiveness and equity - 2nd Biennial Meeting of the EARLI Special Interest Group 18 : Educational Effectiveness: Models, Methods and Applications. 26 août 2010, C. LAFONTAINE, D., & A. BAYE, 2010.

¹⁹ Education Nationale - www.education.gouv.fr, 2008.

Neutralité

L'enseignement public est neutre. La neutralité religieuse et politique s'impose aux enseignants et aux élèves.

Laïcité

Le principe de laïcité en matière religieuse est au fondement du système éducatif français depuis la fin du XIX^e siècle. L'enseignement public est laïque depuis les lois du 28 mars 1882 et du 30 octobre 1886. Elles instaurent l'obligation d'instruction et la laïcité des personnels et des programmes. L'importance de la laïcité dans les valeurs scolaires républicaines a été accentuée par la loi du 9 décembre 1905 instaurant la séparation de l'église et de l'État.

Liberté de l'enseignement

En France, le service public d'enseignement coexiste avec des établissements privés, soumis au contrôle de l'État et pouvant bénéficier de son aide (en contrepartie d'un contrat signé avec l'État).

La liberté d'organiser et de dispenser un enseignement est une manifestation de la liberté d'expression : elle est définie par la « loi DEBRE » n°59-1557 du 31 décembre 1959 sur « La liberté de l'enseignement et les rapports avec l'enseignement privé ».

Cependant l'État est le seul habilité à délivrer les diplômes et grades universitaires reconnus. Ceux délivrés par les écoles privées n'ont pas de valeur officielle sauf s'ils sont validés par l'État.

VALEURS DE LA REPUBLIQUE A L'ECOLE

Sans l'éducation, la transmission des valeurs de la République ne peut être assurée. L'école y contribue et se mobilise aux côtés de ses partenaires. La transmission des valeurs et des principes républicains, laïcité, citoyenneté, culture de l'engagement et lutte contre toutes les formes de discrimination sont au centre de cette mobilisation.

La laïcité est un principe protecteur des élèves (*Cf. Annexe n° 2 : Charte de la laïcité à l'école*). Le droit de penser et de croire ou de ne pas croire pour chaque élève nécessite de prémunir les écoles, les collèges, les lycées et les universités de toute emprise politique, religieuse ou idéologique.

L'école a réussi la massification dans l'accès aux savoirs mais a, en grande partie, échoué sur la démocratisation, trop souvent l'école reproduit les inégalités sociales (voir le chapitre III). Par ailleurs, comme le souligne Bernard LAHIRE²⁰, les différences objectives se doublent de différences subjectives, car les enfants sont inégaux dans leur estime de soi, dans leur degré d'assurance.

²⁰ « Enfances de classe. De l'intégralité parmi les enfants », sous la direction de B. LAHIRE, Coll. Sciences humaines, Editions du Seuil, 1232 p. août 2019.

I.1.3 INFORMATION : UN OUTIL POUR L'ORIENTATION ?

L'information est indispensable à l'orientation, mais elle n'est pas suffisante. Elle illustre pourtant le paradoxe de l'orientation. Elle n'a jamais été aussi présente sous des formes multiples, variées et pourtant il existe un sentiment de sous information autant chez les jeunes que chez les adultes.

Ce phénomène est commercial. Les premières brochures ont été produites par l'ONISEP, mais les magazines, guides divers, livres de conseil se sont multipliés. Les salons se sont développés, diversifiés : thématiques ou généralistes, professionnels, enseignement supérieur... concurrentiels ou complémentaires. Les journées portes ouvertes des établissements de formation, des entreprises participent à cette diversification des sources d'information.

Les sites Internet, les conseils en ligne (tests, questionnaires...) connaissent un succès indéniable. Internet et les réseaux sociaux sont parmi les premières sources d'information citées par les jeunes et les adultes.

Si le manque d'information n'est pas une réalité, comment expliquer ce sentiment de sous information ?

D'une part, donner de l'information ne suffit pas, il faut également qu'elle corresponde à la demande, aux besoins de celui qui la recherche. Présente sur différents supports, véhiculée par différents canaux, arrivant en ordre dispersé, parfois incomplète, elle peut parfois déborder celui ou celle qui la demande.

Il faut apprendre à s'informer. Savoir chercher, trier, hiérarchiser, vérifier les sources, évaluer la pertinence sont autant de compétences à développer chez les jeunes et les adultes.

L'information doit aussi prendre en compte l'évolution des demandes : plus de témoignages, de temps d'échanges, d'éléments concrets (portes ouvertes, rencontres avec des apprenants, des professionnels sur leurs lieux de travail, partages d'expériences...). Donner à voir les métiers notamment sur Internet est aussi un vecteur apprécié.

L'information doit porter autant sur les filières de formation, les métiers et les débouchés professionnels que sur les sélections, les conditions de travail. Elle doit être claire complète, attractive, accessible régulièrement actualisée sans taire les contraintes et les inconvénients, en proposant des perspectives d'évolution.

« Points de vigilance »

- *Informateur doit donner l'aperçu des différentes options disponibles et reposer sur la pluralité et la vérification des sources.*
- *Informateur est indépendant de toute influence religieuse, politique, idéologique ou commerciale.*
- *Garantir l'égalité d'accès (services et centres d'information accessibles attrayants et compréhensibles par tous).*
- *Informateur doit n'avoir aucune forme de discrimination (gratuité, services, centres accessibles à tous les publics).*
- *Informateur doit développer les moyens efficaces et adaptés à tous.*

I.1.4 LA QUESTION DES METIERS ET DES DIPLOMES : LA FRANCE EST-ELLE UN PAYS DE DIPLOMES ?

La hausse des effectifs de l'enseignement supérieur pose la question de l'orientation des futurs étudiants. Les rapports annuels « Regards sur l'éducation 2017²¹ et 2018²² » de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) relatent les débats en France, ainsi que pour les pays développés et émergents.

Plus de diplômes pour un salaire plus élevé ?

En effet, les effectifs diplômés augmentent : 44 % (contre 43 % en 2016) des jeunes de 25 à 34 ans sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur dans les pays membres en 2018 (27 pays membres), au lieu de 26 % en 2000 et 35 % en 2008. Dans cette course, la France avec 47 % de diplômés en 2018²³ (contre 44 % en 2016) n'a pas fait exception. Et ce mouvement s'explique par la rentabilité de l'investissement dans les études, selon l'OCDE.

Selon l'OCDE, en France (en 2017), un avantage salarial est marqué pour les plus diplômés (master, doctorat, diplômes équivalents) gagnant a priori 105 % de plus qu'un salarié de niveau bac.

De même, la dépense moyenne par étudiant dans l'enseignement supérieur est en France, comparable à celle des autres pays membres. L'OCDE la chiffre à « 16 400 dollars [américains] en France, contre 16 100 dollars pour la moyenne des pays de l'OCDE », une comparaison cependant à prendre avec précaution en raison des effets changeants des taux. De plus, elle ne reflète pas les écarts importants de dépenses entre les filières.

Débouchés variables selon les domaines

En dépit de la ruée vers les études supérieures, le rapport souligne que « les universités ne proposent pas toujours les domaines d'études qui offrent les meilleurs débouchés professionnels, et que les individus ne choisissent pas toujours les filières les plus prometteuses ». Il évoque, dans les pays développés, un manque de diplômés en Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STIM) face aux besoins de personnels qualifiés, et les efforts de nombreux pays pour attirer vers ces filières qui en manquent.

Avec un diplômé sur quatre en STIM, la France se situe dans la moyenne, même si elle compte une part de diplômés des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) « légèrement inférieure ». Elle est impactée par la recommandation de l'OCDE de développer l'orientation vers les filières STIM.

Le taux d'emploi des diplômés de ces cursus aujourd'hui, âgés de 25 à 34 ans, atteint en effet 89 % en France, à comparer aux 77 % pour les diplômés de lettres et arts, de sciences sociales et de journalisme et d'information.

Accès aux études supérieures : un large choix pour les Français

En France, depuis la loi relative à l'Orientation et à la Réussite des Etudiants (ORE) du 8 mars 2018, les conditions d'accès à l'enseignement supérieur ont été modifiées. Les lycéens doivent formuler au

²¹ Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, 2017. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>

²² Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, 2017. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

²³ Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, 2019. <https://doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>.

maximum dix vœux sur la plateforme Parcoursup, dispositif d'affectation post-bac. Deux changements majeurs doivent être soulignés, d'une part, la mise en place de capacités d'accueil par les universités pour les filières dites en tension comme la psychologie, la biologie, le droit, la médecine ou les Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) et, d'autre part, un classement des candidatures par chaque établissement.

L'OCDE fait des comparaisons sur l'accès aux études supérieures, la France donne un large choix à ses étudiants ; ces possibilités sont limitées à trois au Canada, aux Pays-Bas et en Slovaquie... et au Japon.

Commerce, administration, droit... Des formations très demandées

L'OCDE relève aussi plusieurs particularismes propres au parcours d'études en France : des informations alimentent la réflexion en cours sur l'orientation des jeunes. Elle relève ainsi que 34 % des diplômés âgés de 25 à 34 ans ont suivi des formations supérieures liées au commerce, à l'administration et au droit, soit dix points de plus que la moyenne des pays membres. D'autre part, ajoute-t-elle, « la France se distingue par sa part importante de titulaires d'un diplôme de cycle court (15 % des 25-34 ans, soit le double de la moyenne OCDE) et celle plus faible des titulaires d'une licence (12 %, contre 22 % pour la moyenne OCDE) ».

Une filière professionnelle peu suivie mais en évolution

Cette filière n'est suivie en alternance, dans l'Hexagone, que dans un cas sur quatre. Cette proportion dépasse 85 % en Allemagne, induisant des effets importants sur le taux d'emploi des 25-34 ans (74 % en France, contre 86 % en Allemagne). Mais, depuis 2019 en France, cette filière est en progression.

LE POIDS DE L'EUROPE DANS L'HARMONISATION DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES

L'histoire de l'Europe universitaire montre l'importance donnée aux diplômes après la Seconde Guerre mondiale. A la suite de la construction de la « Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier » (CECA), l'Europe commence à s'intéresser à une politique de l'éducation. La problématique des diplômes universitaires devient un point central.

Ce processus d'harmonisation s'est centré sur la mobilité des étudiant.es et sur la mise en place, laborieuse mais effective, de la reconnaissance des diplômes.

L'harmonisation des diplômes est un processus sur 50 ans.

Tout au long de cette période, des conventions et des traités importants ont été signés : ceux de l'Elysée (1963) et de Maastricht (1993) sont les plus connus.

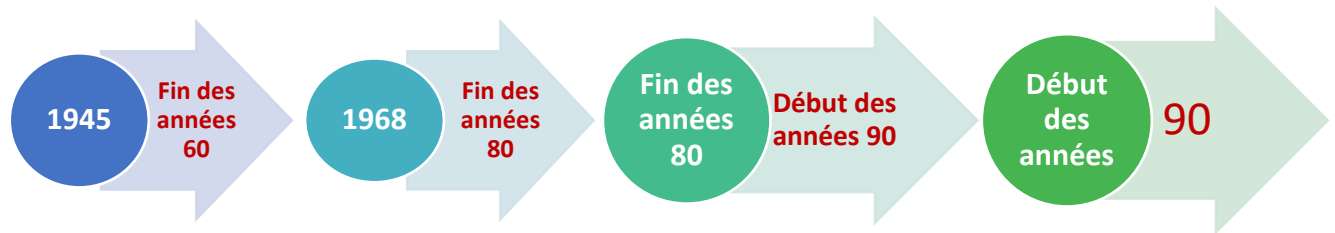
La thèse « La mise en œuvre du Processus de Bologne en France et en Allemagne »²⁴ a commencé par une étude historique de la construction de l'Europe d'aujourd'hui, puis par l'analyse de documents récents sur la réglementation et la mise en place de la Licence, Master et Doctorat (LMD 3-5-8). Cette recherche envisage une approche historique et politique de la construction européenne dans le domaine de l'enseignement supérieur. Elle nécessite l'harmonisation des diplômes universitaires.

²⁴ La mise en œuvre du Processus de Bologne en France et en Allemagne – HAL, 4 février 2009, K. SERBANESCU-LESTRADE (Doctorante – Université Paris 10, Nanterre).

Cette analyse porte plus précisément sur la mise en œuvre du LMD dans deux pays : la France et l'Allemagne.

Les définitions de ces étapes et leurs processus sont présentés en annexe n°3.

Quatre étapes sont identifiées :



- Etapes de la construction (1945 à fin des années 1960)
- Etapes pionnières (1968 à fin des années 1980)
- Etapes des grands échanges (fin des années 1980 à début des années 1990)
- Etapes de l'harmonisation (début des années 1990).

Processus d'harmonisation des diplômes :

Les processus d'harmonisation sont basés sur les différents événements :

- Déclaration de la Sorbonne (1998)
- Sommet de Bologne (1999)
- Lisbonne (2000) et Stockholm (2001)
- Prague (2001)
- Berlin (2003).

Parcours balisé, identifier des niveaux :

■ Niveau européen :

A ce niveau, le cadre de travail et la procédure d'application semblent réglementés. Avec une base de calcul commune, European Credits Transfer System (ECTS) et les mêmes niveaux de diplômes dans toute l'Europe (LMD), le fondement d'un parcours balisé est construit, au moins au niveau formel. La politique européenne cohérente correspond au début d'une « nouvelle ère » pour le monde des diplômes universitaires.

■ Niveau national (France et Allemagne) :

L'analyse de deux pays voisins et fondateurs de l'Europe d'aujourd'hui, montre des disparités sur l'avancement de la réforme. En France, les universités sont liées à la politique de contractualisation (nationale), tandis qu'en Allemagne, elles sont liées à la politique des Länders.

L'Etat français ou les Länders exercent une pression sur les universités pour la mise en place de l'harmonisation des diplômes.

Les deux Etats, à la fois initiateurs de la réforme et intermédiaires, veillent à l'application des objectifs (LMD à l'horizon 2010).

■ **Niveau local des institutions universitaires (France et Allemagne) :**

Les universités doivent mettre en œuvre ce système bousculant les mentalités et les traditions. Le fait que la réforme des 3 diplômes soit une innovation, a nécessité des ajustements et/ou des changements radicaux. L'efficacité pour chaque pays et/ou chaque université donne une réponse différente aux impératifs ministériels.

L'harmonisation des diplômes est un long cheminement des volontés et des actions en faveur de la construction européenne. La réglementation du LMD montre un début d'un parcours balisé, quand il est assuré par la volonté des institutions de donner la cohérence et la qualité de ces enseignements.

A ce jour, quels sont les effets de l'harmonisation au niveau européen sur le niveau local ?

Cette réforme peut-elle encourager un parcours éparpillé pour l'étudiant (sur la seule base de cumul des ECTS²⁵) ?

Une remarque peut paraître pertinente : à l'heure actuelle la réforme est-elle de fond (structurelle) ou bien de forme (de façade) ?

I.2 APPROCHE REGIONALE DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

I.2.1 LA DECENTRALISATION : EVOLUTION DU SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION VERS UN SERVICE PUBLIC REGIONAL D'ORIENTATION

CREATION DU SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION EN 2009

En France, le système de l'orientation s'appuie sur différentes réformes. Parmi ces réformes, la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie instaure un droit à l'Orientation Tout au Long de la Vie (OTLV) et vise à améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, faciliter la sécurisation des parcours professionnels des adultes pendant leur vie active (mobilité professionnelle, reconversion, réorientation...) et aboutir à la concrétisation d'une information et d'une orientation professionnelle possible tout au long de la vie.

Ainsi, l'Etat crée en 2009, un SPO dont l'ambition est d'assurer des prestations de conseil et d'accompagnement, et d'intervenir selon deux modalités opérationnelles.

Une des premières modalités est la création d'un service dématérialisé qui garantit la possibilité d'avoir de l'information et du conseil en matière d'orientation.

Il a pu se concrétiser au travers d'un financement tripartite Etat, Régions, partenaires sociaux accompagné d'une mise à contribution possible du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

²⁵ ECTS : European Credits Transfer System.

Ce service a assuré sous l'autorité d'un Délégué à l'Information et à l'Orientation (DIO), l'accueil de tous les publics et leur orientation vers les réseaux spécifiques.

Jusqu'à l'été 2012, le DIO a eu pour principales missions de proposer les priorités nationales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle, d'établir les normes de qualité pour l'exercice de la mission de service public d'information et d'orientation, et d'évaluer les politiques nationales et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle.

Une seconde modalité a été d'assurer un service d'information et de prestations de conseil personnalisé du SPO, matérialisé par un accueil physique sur un lieu unique. Ces prestations ont été conduites par des structures et réseaux labellisés sur le fondement de normes « qualité ».

Pour obtenir ce label « Orientation pour tous – Pôle Information et Orientation sur les Formations Métiers », les organismes ont dû remplir des critères de qualité définis préalablement.

Cette labellisation, par l'Etat, est intervenue après concertation étroite avec la collectivité régionale, dans le cadre du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CCREFP).

Ce processus de labellisation a débuté début 2012 et ce jusqu'au 1^{er} juin 2013. Durant cette période, 134 territoires dans 18 régions ont reçu le label « Orientation pour tous ». Néanmoins, des disparités furent constatées selon les régions.

1.2.2 CONSTATS ET ETAT DES LIEUX DU SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION

A la suite de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 qui a permis de tracer l'agenda social du quinquennat, et dans la perspective de la prochaine réforme de décentralisation dite Acte III, le Ministre de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social ont chargé conjointement l'Inspection Générale de l'Education Nationale (IGEN), l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche (IGAENR) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) de conduire une mission d'évaluation sur la mise en œuvre du SPO.

Les conclusions de ce rapport font apparaître les **principales faiblesses du SPO** :

- multiplicité d'opérateurs de l'orientation trop cloisonnés ;
- faible valeur ajoutée du service dématérialisé « orientation pour tous », créé dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 ;
- caractère injonctif du processus de labellisation des organismes du SPO mené par l'Etat seul, qui est parfois entré en concurrence avec les démarches et dispositifs opérationnels régionaux existants ;
- absence de moyens mobilisés par l'administration centrale.

Par lettre de mission du 3 septembre 2012, les commanditaires de cette évaluation ont souhaité fin septembre 2012 redéfinir un élargissement des travaux vers l'identification des scénarios de réforme du SPO. Cette démarche s'est inscrite dans la perspective du projet de loi de décentralisation visant à doter les Régions d'un rôle de chef de file sur l'orientation.

La nécessité de mettre en œuvre un nouveau SPO est apparue comme prioritaire et a été intégrée dans la 20^{ème} mesure du « Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » présenté le 6 novembre 2012 par le Premier ministre.

Ce SPO « du secondaire au supérieur » a été fondé sur une approche « métiers-qualifications » et a répondu aux besoins d'accompagnement de chaque personne dans une visée de formation, d'insertion professionnelle, d'acquisition ou de renforcement de son autonomie et dans un objectif de développement social et économique des territoires.

Le projet de loi de décentralisation, présenté en Conseil des ministres le 10 avril 2013, a eu pour ambition et objectif, d'identifier et de répartir les compétences entre l'Etat et les Régions en matière d'orientation tout en définissant un nouveau cadre du SPO, devenant régional.

COMPETENCES DES REGIONS EN MATIERE D'ORIENTATION

Les lois de décentralisation ont donné aux Conseils régionaux, une compétence pour l'orientation des adultes et des demandeurs d'emploi.

Le rôle des Régions en matière d'orientation s'est vu conforté par la loi n°2004 – 809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. En effet, cette nouvelle étape de la décentralisation dite Acte II a permis aux collectivités locales de se doter de garanties juridiques et financières sans précédent.

Les Régions se sont vues confier l'organisation sur leurs territoires, des réseaux et de conseil sur la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE), ainsi que la mission de contribuer à assurer l'accompagnement aux candidats.

Les Régions ont la responsabilité d'élaborer en concertation avec des acteurs, le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) définissant les priorités relatives à l'information et à l'orientation.

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale achève le processus de décentralisation initié il y a une vingtaine d'années.

Cette loi permet de renforcer le rôle des Conseils régionaux, des compétences initialement du ressort de l'Etat en matière de pilotage des politiques de formation professionnelle, d'apprentissage et pour partie de l'orientation. Cette loi précise le rôle et les missions de l'Etat et de la Région à travers la création du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

L'Etat définit la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur. L'Etat a la responsabilité de la dimension éducative et pédagogique de l'orientation et de l'affectation des élèves. Il transmet à cet effet aux élèves et aux étudiants l'information relative aux différentes voies de formation, produite et certifiée par l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP).

L'expérimentation du SPRO menée en 2013 dans 8 régions volontaires (Aquitaine, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Rhône-Alpes, Auvergne et Poitou-Charentes²⁶), l'Etat et l'Association des Régions de France (ARF) a conduit à la signature le 28 novembre 2014 d'un accord cadre national pour

²⁶ Région Poitou-Charentes, seule des 8 régions qui n'a pas véritablement enclenché le processus de préfiguration préférant attendre les précisions de la loi SAPIN sur la formation professionnelle, publiée en mars 2014 (CESER de France : Le Service Public Régional d'Orientation – SPRO).

une durée de 3 ans précisant la mise en œuvre opérationnelle du SPRO et la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la Région s'ouvre sur le monde économique et professionnel, en réalisant et en organisant l'information sur les métiers et les formations auprès des élèves et de leurs familles, des apprentis et des étudiants, en lien avec les établissements. Elle coordonne les actions des autres organismes participant au Service Public Régional de l'Orientation Tout au Long de la Vie (SPROTLV), ainsi que la mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Cette coordination des compétences respectives Etat/Région est régie par une convention annuelle²⁷, dans le cadre de la mise en œuvre conjointe d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Le Comité de pilotage National associant les Régions et les ministères concernés, a préparé le cadre de cette expérimentation afin d'en assurer le suivi.

Une charte de l'expérimentation du SPRO a été élaborée conjointement par l'ARF, les ministères concernés et les partenaires sociaux.

Cette charte a permis de poser le cadre de ce service public, et de définir les valeurs et objectifs à partager puis à promouvoir à savoir :

- assurer un accueil de proximité et une information fiable actualisée et personnalisée ;
- proposer des services ou prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées²⁸.

Trois ans après cet accord, la mise en œuvre n'est pas homogène dans toutes les régions. Le pilotage État/Région est remis en cause.

La Région pilote avec les partenaires sociaux, le Service Public de l'Emploi (SPE) au sein de la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le monde du travail. Les partenaires sociaux ont été associés aux différentes étapes de cette décentralisation. Leurs organisations permettent une décentralisation au niveau régional, de façon efficiente.

La décentralisation s'est accompagnée d' :

- un approfondissement de la déconcentration des politiques de l'emploi afin de donner des marges de manœuvre au niveau régional pour adapter, de manière partenariale, les politiques aux besoins des entreprises et des territoires ;
- un transfert des moyens nécessaires au transfert de compétences ;
- un renforcement de l'autonomie fiscale des Régions et le transfert de ressources financières, notamment une part de la taxe d'apprentissage, ainsi que le transfert de la gestion des fonds européens.

²⁷ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

²⁸ Dispositif opérationnel AIO.

Schéma présentant l'Accord cadre national pour une mise en œuvre opérationnelle sur 3 ans du SPRO :



Source : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse – mai 2019.

I.2.3 LE COMITE DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CPRDFOP)

La loi sur la Formation Professionnelle du 5 décembre 2014 a confié aux Régions le soin d'élaborer un CPRDFOP.

Voté par le Conseil régional en juin 2018, il constitue un schéma structurant des politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles. Il a vocation à poser un cadre pour les 5 années : 2018-2022.

Il s'appuie sur un diagnostic partagé et doit permettre à la Région d'adapter les dispositifs régionaux d'orientation et de formation professionnelle. Il a fait l'objet d'une concertation et a été élaboré au sein du Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation Professionnelle (CREFOP), instance

quadripartite composée du Conseil régional, de l'Etat, des Organisations Patronales et des Organisations Syndicales de salariés.

Le diagnostic partagé du CPRDFOP fait apparaître des inégalités d'accès à la formation et à l'emploi en Nouvelle-Aquitaine :

- Près de la moitié des inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, B et C (avec ou sans activité déclarée dans le mois) sont aujourd'hui chômeurs de longue durée²⁹. Les moins qualifiés et en particulier les ouvriers sont les plus touchés.
- La fréquence d'accès à une action de formation pour demandeur d'emploi est deux fois moindre pour les plus de 45 ans et les chômeurs de longue durée. Par ailleurs, seulement 74 % des nouveaux bacheliers néo-aquitains poursuivent en formation supérieure contre 80 % au niveau national.
- Les réalités infra - régionales sont très contrastées sur le volet emploi travail malgré un taux de chômage légèrement plus faible qu'au niveau national (8,4 % contre 8,6 % en France métropolitaine au 4^{ème} trimestre 2017) : 25 % de l'emploi salarié concentré sur le seul bassin de Bordeaux, le taux de chômage varie de 6,7 % dans les Deux-Sèvres (11^{ème} sur 96 départements) à 9,4 % en Dordogne (71^{ème} sur 96 départements) au 4^{ème} trimestre 2017.

Ainsi, le CPRDFOP définit les objectifs suivants :

1^{er} Objectif : Partager la nécessité de : *« Déployer une offre de services d'orientation lisible et accessible »* comprenant plusieurs actions :

- **Action n°1 : Organiser des espaces d'information pour l'orientation de proximité**
« La Région organisera une offre de service de proximité dans les territoires basée sur des lieux d'accueil ouverts à tous (jeunes, familles, actifs, employeurs...). Ils rassembleront l'ensemble des acteurs compétents pour favoriser les parcours d'accès à la formation et à l'emploi ».
- **Action n°2 : Concevoir et déployer des outils adaptés de découverte et d'information sur les secteurs, les métiers, les entreprises et les formations**
« La Région s'appuiera sur son agence régionale Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour élaborer de nouveaux outils favorisant la connaissance de l'entreprise, de ses métiers et de ses besoins ».
- **Action n°3 : Définir et mettre en œuvre une stratégie événementielle en faveur de l'orientation**
« De nombreux salons, forums ou manifestations diverses sur l'orientation existent. Il s'agira pour la Région de proposer une stratégie événementielle coordonnée ».

2^{ème} Objectif : Partager intitulé *« Assurer une meilleure coordination des acteurs de l'orientation »*, le CPRDFOP se dote également de 3 actions :

- **Action n°4 : Associer les personnes au processus d'orientation**
« Les signataires du CPRDFOP veilleront à ce que les personnes soient associées à la conception et à la production de ressources, comme à l'évaluation des dispositifs, outils et actions d'orientation ».

²⁹ Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine.

- **Action n°5 : Mettre en place une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires**
« La Région impulsera une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires de manière à garantir l'efficacité des dispositifs et services d'orientation au plan territorial ».
- **Action n°6 : Impliquer les entreprises dans le processus d'orientation**
« La Région s'appuiera sur ses relations avec les partenaires sociaux pour impliquer l'entreprise dans son rôle de facilitation ».

I.2.4 LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

PRESENTATION DE LA LOI

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été publiée au Journal Officiel (JO) du 6 septembre 2018. Elle permet de réformer en profondeur l'apprentissage et la formation professionnelle. Cette loi a pour ambition d'apporter des modifications à l'assurance chômage, à l'égalité femme-homme, à l'emploi des personnes en situation de handicap, à la lutte contre la fraude au travail. Son impact est important pour les gestionnaires de paie, les responsables Ressources Humaines (RH), les responsables de formation et les dirigeants.

Les transformations majeures que connaissent les entreprises du pays et des secteurs entiers de l'économie ont des effets importants sur les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues. Elles requièrent de refonder une grande partie de notre modèle de protection sociale des actifs autour d'un triptyque conjuguant l'innovation et la performance économique, la construction de nouvelles libertés et le souci constant de l'inclusion sociale.

L'exécutif a souhaité engager une transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'une réforme substantielle de l'assurance chômage.

Les 7 points clés de la loi³⁰ :

1. Compte Personnel de Formation (CPF) en euros

« Cette nouvelle application du CPF a pour ambition de permettre à tous les actifs de choisir une formation. Avec le CPF en euros, le gouvernement espère que les publics les moins formés comme les ouvriers seront plus à même de décider leur propre avenir professionnel. Chaque actif dispose de 500 euros par an pour se former, 800 euros pour les moins qualifiés. Les salariés à temps partiel vont bénéficier des mêmes droits que les salariés à temps plein ».

³⁰ Centre Inffo, le 2/08/2018 et sur le lien hypertexte : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel/>

2. Conseil en Evolution Professionnelle gratuit (CEP)

« Cette loi va permettre à tous ceux qui le souhaitent de se faire accompagner dans l'élaboration de leur projet professionnel aidés par des conseillers spécialisés en orientation ».

3. L'alternance : jusqu'à 30 ans

« L'alternance permet une insertion plus rapide et efficace dans la vie active. Pour favoriser ce dispositif et l'étendre au plus grand nombre, le gouvernement a décidé de repousser l'âge limite passant de 26 à 30 ans. L'objectif affiché est la réduction du chômage des jeunes ».

4. Reconversion Professionnelle (RP) pour changer de métier ou d'entreprise

« Cette loi présente deux mesures ayant pour ambition d'encourager les reconversions professionnelles :

- Un dispositif de reconversion ou de Promotion par l'Alternance (Pro-A) qui va permettre aux salariés de conserver leur contrat de travail et leur rémunération tout en accédant à une formation qualifiante en alternance. Objectif : une promotion interne ou une reconversion.
- Le CPF de transition va permettre de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Un congé spécifique va être accordé pendant la formation.
Les indépendants peuvent bénéficier, pour rebondir en cas de liquidation judiciaire d'un montant de 800 euros par mois pendant six mois sans avoir à payer de cotisation supplémentaire tout en maintenant des droits au chômage ».

5. Des aides à destination des entreprises pour développer l'apprentissage

« Le gouvernement à travers cette loi prévoit une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés.

La grande nouveauté réside dans la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un Centre de Formation par Alternance (CFA). Il est possible d'entrer en apprentissage tout au long de l'année et la durée du contrat doit prendre en compte les acquis de l'apprenti. Enfin, les démarches vont être simplifiées avec la mise en place d'un collecteur unique (Urssaf) ».

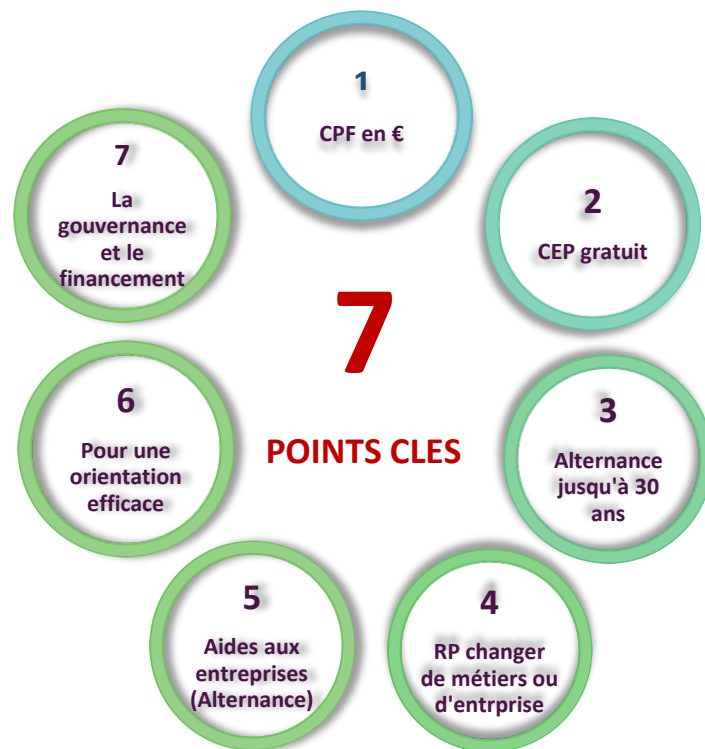
6. Pour une orientation efficace

« L'enjeu de cette nouvelle réforme réside dans une orientation aidant les jeunes et les salariés à s'y retrouver. Pour y arriver, le gouvernement doit permettre un accès facilité aux taux d'insertion dans l'emploi et de réussite des diplômés de tous les CFA et lycées professionnels.

Le rôle des Régions s'en retrouve renforcé avec l'organisation de découvertes des filières et des métiers. La création d'une classe de 3^{ème} "prépa-métiers" est ajoutée afin de préparer l'orientation des collégiens vers la voie professionnelle et l'apprentissage ».

7. La gouvernance et le financement

« La grande nouveauté de cette réforme est la gouvernance. Une nouvelle agence quadripartite sous la tutelle du Ministère du Travail, **France Compétences**, est chargée de réguler la qualité de la formation et de répartir les fonds de la formation. La collecte des fonds, anciennement opérée par les Organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) est prise en charge par l'Urssaf. Les nouveaux Opérateurs de Compétences (OPCO) doivent aider les entreprises et les branches à anticiper leurs mutations technologiques. Des commissions paritaires interprofessionnelles régionales sont chargées de gérer le CPF de transition professionnelle ».



Selon le législateur, cette loi présente un double objectif majeur :

Le premier est de **donner de nouveaux droits aux personnes** pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement.

Un système d'assurance chômage rénové vise à modifier le comportement des employeurs (recours au contrat à durée déterminée, licenciements) par l'internalisation du coût social de ces comportements, et à créer de nouvelles garanties tenant en compte de parcours moins linéaires (nouveaux droits pour les salariés démissionnaires et accès à l'assurance chômage des travailleurs indépendants sous certaines conditions).

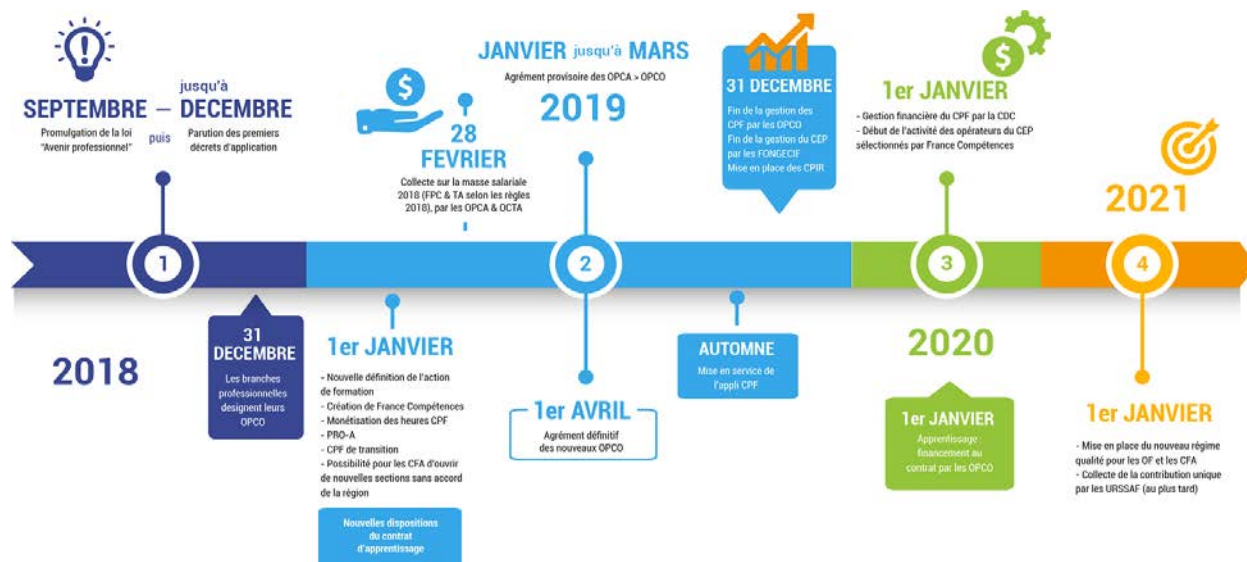
Le second est de **renforcer l'investissement des entreprises** dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique. Le cadre législatif doit simplifier et adapter les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, et les travailleurs en situation de handicap.

La démarche du gouvernement vise à anticiper les mutations économiques et sociétales. Elle reprend certaines orientations issues des accords interprofessionnels nationaux de février 2018. Structuré autour de trois titres, ce projet de loi entend poursuivre la dynamique de transformation du marché du travail, en organisant une rénovation en profondeur du système de formation professionnelle et d'apprentissage, en révisant les droits, les contributions et les devoirs en matière d'assurance chômage, en ajustant la

gouvernance de la politique de l'emploi et en adaptant et simplifiant la politique d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Ainsi, le titre 1^{er} de cette loi pose les jalons d'une **nouvelle société de compétences**, qui s'appuie d'abord sur la garantie d'accès à la formation tout au long de la vie, avec un exercice facilité et des financements collectifs.

Schéma présentant le calendrier de mise en application de la réforme de la loi 2018 « Pour choisir son avenir professionnel »³¹ :



ENGAGEMENT DE LA REGION NOUVELLE-AQUITAINE AU TRAVERS DE SA POLITIQUE REGIONALE EN MATIERE D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE³².

Dans ce contexte, la Région Nouvelle-Aquitaine a choisi d'engager une série d'actions expérimentales³³ et à repérer les obstacles à surmonter ainsi que les leviers permettant cette mise en œuvre pour le déploiement de la politique globale à échelle du territoire.

La Région a choisi de faire accompagner ces expérimentations par une mission d'évaluation *in itinere* (au fil de l'eau). La Région manifeste sa volonté d'assumer sans attendre ses nouvelles responsabilités tout en se donnant le temps et les moyens d'identifier des formes d'intervention adaptées et efficaces.

En application de la loi, le Conseil régional Nouvelle-Aquitaine s'est engagé dans la voie ouverte par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018.

³¹ Calendrier de la réforme - Loi pour choisir son avenir professionnel – OPCALIA, le 24.10.2019.

³² Rapport d'évaluation de la politique régionale d'orientation – 24 avril 2019.

³³ CESER Nouvelle-Aquitaine – Commission B : Evaluation de la politique publique régionale d'orientation (Note de cadrage), 24 avril 2019 / Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine / Cabinet Sémaphores / Education Territoires.

Les traits principaux de la stratégie retenue pour cette prise de compétences sont déclinés comme suit :

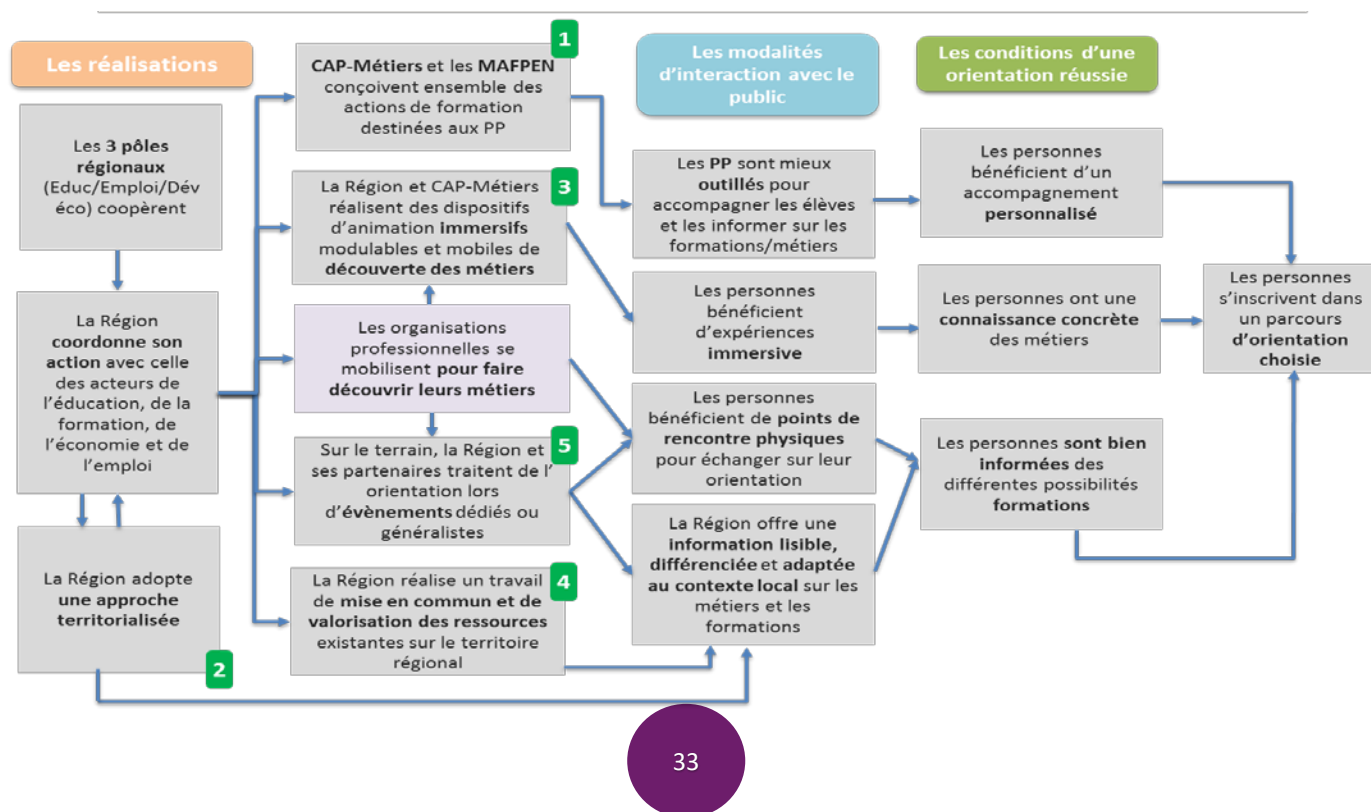
- La Région souhaite étendre l'étroite coopération existante avec les autorités académiques au champ de l'Orientation Tout au Long de la Vie.
- La Région souhaite élaborer les composantes opérationnelles de sa politique en s'appuyant sur les acteurs de terrain et un maillage territorial adapté.
- La politique régionale privilégie les interventions de proximité : aller vers le public ciblé plutôt que de l'inviter à se rendre sur des centres de ressources qui peuvent être éloignés. Elle privilégie l'approche de l'orientation par les métiers de la façon la plus pratique : par les professionnels eux-mêmes, par leurs savoirs, leurs méthodes, leurs gestes.
- La Région assume sa position de coordinateur des acteurs de l'orientation sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine.
- Une direction transversale de l'orientation est créée afin de mettre en œuvre et de piloter la politique de l'orientation en s'appuyant sur les services concernés de la Région (pôles Education et citoyenneté, Formation et emploi, Développement économique et environnemental) et sur ses opérateurs.

Le Diagramme Logique d'Impacts (DLI) présenté ci-dessous propose une représentation schématique des principes stratégiques qui semblent prévaloir dans la structuration de la politique régionale de l'orientation en Nouvelle-Aquitaine :

- **L'approche transversale** « se concrétise par la création d'une nouvelle direction de l'orientation, implique la mise en œuvre de nouvelles formes de coopération au niveau interne à la Région mais aussi avec ses partenaires devant être mobilisés différemment pour toucher efficacement l'ensemble des publics auxquels s'adressent la nouvelle politique régionale de l'orientation ».
- **L'approche territorialisée** « laisse la possibilité aux acteurs les plus proches du terrain de se saisir des opportunités qui se présentent localement pour collaborer et concevoir des actions qui pourraient dans certains cas être étendues à d'autres territoires mais qui n'ont pas nécessairement vocation à être généralisées de façon systématique ».

Ce DLI présente les cinq expérimentations (Cf. numérotation en vert dans le schéma ci-après) portées par le Conseil régional au regard de sa politique régionale en matière d'orientation en Nouvelle-Aquitaine.

Représentation du Diagramme Logique d'Impacts (DLI) :



À ce stade, les modalités d'interaction avec les publics qui sont privilégiées par les **cinq expérimentations** sont :

- *outiller les professeurs principaux, s'agissant des premiers interlocuteurs des élèves en matière d'orientation en dehors de la famille, ils sont les mieux placés pour fournir aux élèves un accompagnement personnalisé ;*
- *mettre en œuvre des dispositifs immersifs qui permettent aux personnes d'avoir une connaissance plus concrète des métiers ;*
- *déployer des points de rencontres physiques au travers de différents types d'événements ;*
- *évaluer la politique régionale d'orientation ;*
- *offrir une information lisible qui reste indispensable pour que les personnes puissent effectuer des choix éclairés. La Région doit avoir un effort de mise en commun et de valorisation des sources d'information existantes.*

Présentation détaillée des cinq expérimentations au regard de la politique régionale en matière d'orientation en Nouvelle-Aquitaine

EXPERIMENTATIONS	INTITULE	REMARQUES SUR LE CONTENU DE L'EXPERIMENTATION
1	Développer une offre de formation pour les professeurs principaux	▪ Compétence absolument nouvelle. ▪ Contexte des 54h en classe de 2nde. ▪ Apporter une réponse, concertée avec les CSAIO³⁴ et les MAFPEN³⁵ aux attentes (indéfinies) des professeurs principaux.
2	Structurer et animer un territoire géographique de l'orientation	▪ Socle méthodologique commun aux autres expérimentations. ▪ 8 territoires. ▪ Soutien et accompagnement d'initiatives du terrain.
3	Diversifier les situations et les outils immersifs et expérientiels	▪ Ecarter la dimension technologique sous-entendue par le terme « outil ». ▪ La dimension « immersive » est structurante (et constitutive de l'identité de l'action régionale déjà entreprise depuis des années dans ce champ).
4	Développer les dispositifs numériques d'orientation	▪ Proposition d'exclure le terme « numérique ». ▪ L'élément structurant est l'information et non la nature des canaux qui permettent sa diffusion. ▪ Proposition nouvel intitulé : « Développer les dispositifs d'information sur les métiers et les formations ».
5	Développer une nouvelle logique d'intervention sur les salons d'information sur la formation	▪ Foisonnement d'actions existantes. ▪ Logique d'actions de proximité.

³⁴ CSAIO : Chef du Service Académique de l'Information et de l'Orientation

³⁵ MAFPEN : Mission Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale

PLUS-VALUES, PROBLEMATIQUE ET ENJEUX POUR LES REGIONS

Les Régions doivent apporter des plus-values à la cause nationale et territoriale de l'orientation.

Cette plus-value repose tout d'abord sur la connexion des Régions avec le monde économique et social puis ensuite sur ses propres domaines de compétences à savoir : la veille territoriale sur les débouchés, l'articulation des formations aux métiers, et à l'offre d'emploi, dans le territoire.

Les Régions ont été à l'initiative et aux avant-postes de **quatre problématiques essentielles**³⁶ :

- **Actualisation permanente**

L'actualisation permanente des débouchés et des filières, fondée sur le « schéma prévisionnel des formations des collèges et des lycées », clef de voûte des compétences régionales, selon le tout premier article du Code de l'éducation consacré aux Régions (L. 214-1) doit trouver ici une nouvelle vitalité. La nouvelle compétence des Régions porte sur la connaissance de l'environnement économique, des métiers et des formations qui y conduisent.

Cette révolution touche la totalité des rénovations faites jusqu'alors : réformes du lycée (général, professionnel, technologique), du baccalauréat, de l'accès à l'enseignement supérieur. Elle ne peut que s'accompagner d'un élargissement de l'approche.

Si les Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles restent pertinents, il paraît intéressant que désormais le **Conseil régional se pose, en lien avec l'État, en ensemblier des formations, du bac -3 au bac +3.**

- **Développement des Campus des métiers et des qualifications**

Les Régions ont pris une part active au développement de ce dispositif qui crée un lien nouveau et dynamique entre orientation, formation, emploi et recherche, et qui fédère les acteurs des régions autour des enjeux liés aux secteurs économiques majeurs.

Grâce à un partenariat fort entre le Rectorat, la Région et les entreprises, le maillage des territoires par le réseau des établissements des campus (CFA, lycées, universités, écoles, VAE et entreprises), favorise une logique d'activités à chaque fois ouverte sur un secteur professionnel donné : numérique, tourisme, automobile, aéronautique..., et offre davantage d'opportunités aux jeunes dans leur choix d'orientation. La logique de la formation professionnelle des jeunes doit leur permettre de se projeter dans l'accomplissement de l'activité d'un ou plusieurs métiers. Les campus offrent l'opportunité à un adolescent d'effectuer un parcours de formation personnalisé, facilité par la circulation au sein d'un réseau pluriel des établissements.

- **La lutte contre le décrochage**

Une récente étude de la revue du Céreq³⁷ montre que le décrochage scolaire recule, en France comme en Europe. Les taux de sortants précoces sont passés de 13 % à 9 % en dix ans. Cette étude examine simultanément l'intérêt du « niveau intermédiaire » que représentent les Régions : *« En s'intéressant aux territoires, on mobilise un niveau intermédiaire entre politique publique et parcours individuels de*

³⁶ Refonder l'orientation – Un enjeu Etat-Région / Rapport de P. CHARVET, IGEN Honoraire – Juin 2019.

³⁷ Formation Emploi, n° 144 - 4/2018, intitulée : Le décrochage scolaire à l'aune des inégalités territoriales : nouvelles perspectives ?

formation et d'insertion. On peut alors identifier de nouvelles perspectives en articulant parcours individuels, actions publiques locales et politiques nationales ».

Les différents articles prennent le niveau régional comme niveau de référence de « *l'animation régionale de la prise en charge du décrochage scolaire* »³⁸, quelles que soient les tensions encore existantes dans le « *partenariat territorialisé de lutte contre le décrochage* »³⁹. Pour continuer cet effort où elles ont joué un rôle clef, les Régions en co-construction avec l'État doivent passer à une généralisation de la politique de prévention partenariale.

- **Modernisation de l'ingénierie de l'information dédiée à l'orientation**

Partenaire historique des lycées pour l'immobilier et l'équipement, la Région, dans son intervention sur le cadre de vie des équipes éducatives, a pu refaire la démonstration que toucher au support, c'est, à terme, toucher au message. L'essor de la communication numérique est venu consacrer ce rôle qui ne peut plus être lu, de nos jours, comme purement instrumental.

Penser l'architecture d'un espace numérique de travail, passer des accords avec les acteurs nationaux pour rendre interopérables les logiciels d'accès aux ressources nationales et territoriales correspondent à :

- *offrir une ressource qui soit sans lacune ni danger d'obsolescence ;*
- *favoriser l'animation de classes virtuelles pour renforcer le pilotage pédagogique d'une recherche à l'échelle d'un groupe ;*
- *favoriser l'accès de tous les élèves au monde de l'entreprise par une proposition équitable de stages, qu'ils soient d'observation ou de formation, etc.*

La mise en place du Service Public de l'Orientation Tout au Long de la Vie soulève plusieurs enjeux pour les Régions en collaboration avec l'Etat et les partenaires sociaux dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Le premier enjeu concerne la place du bénéficiaire « **au centre** » du système d'orientation.

Il faut rompre avec l'illisibilité antérieure et assurer une proximité et l'accessibilité pour tous. L'offre de service doit recouvrir une gamme de prestations qui va de la simple information – orientation à la construction de projet, à sa validation et à l'aide à sa mise en œuvre, ce qui signifie une forme d'accompagnement, tout en s'inscrivant dans les principes de gratuité et d'universalité du service public.

La coordination des réseaux existants régionalement constitue un second enjeu directement corrélé à celui de la gouvernance du dispositif.

³⁸ Formation Emploi, n°144 - 4/2018, intitulé : L'animation régionale de la prise en charge du décrochage scolaire : une action publique en tension, F. BURBAN et Y. DUTERCO.

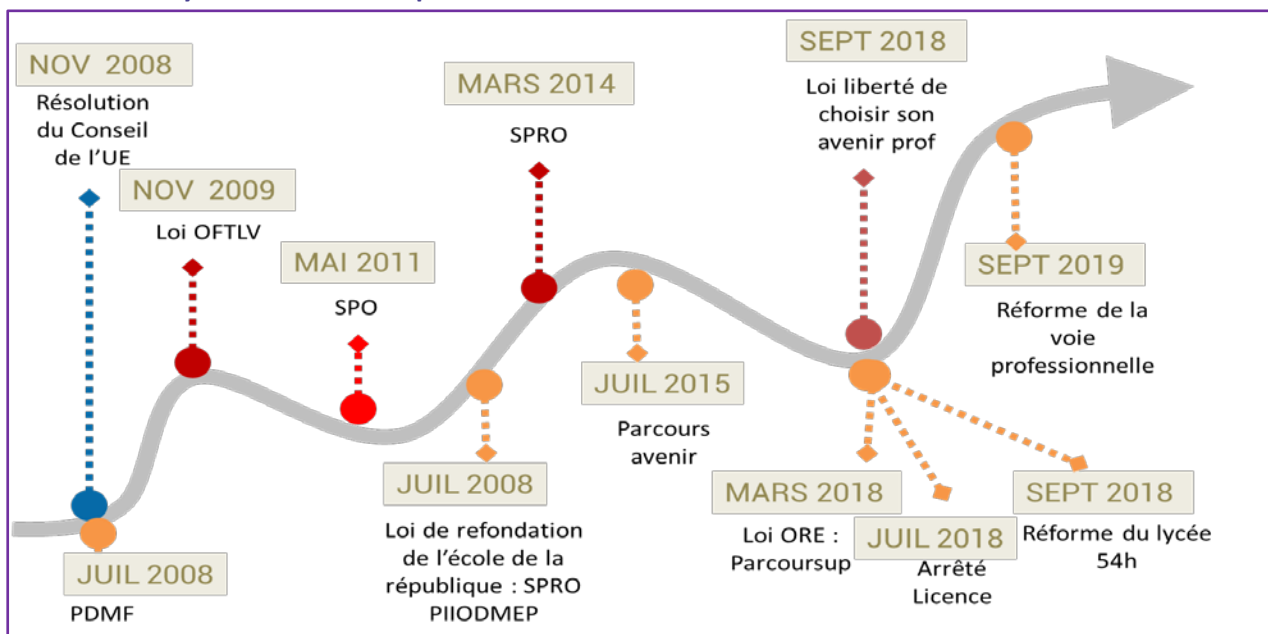
³⁹ Formation Emploi, n°144 - 4/2018, Mésalliance éducative : l'exemple d'un partenariat territorialisé de lutte contre le décrochage scolaire, L. MINASSIAN.

Dans son avis sur l'orientation des jeunes publié en avril 2018, le CESE de la République précise « qu'il s'inscrit dans cette définition mais souhaite en effet la compléter en rappelant qu'il est nécessaire de donner à tous les élèves, dès le collège, les éléments qui leur permettront de faire un choix éclairé pour la poursuite de leurs études au terme de leur scolarité obligatoire.

Il s'agit de faire de l'orientation « *un choix réfléchi et positif et non une étape où l'élève est passif, déterminé uniquement par ses résultats au collège et les stéréotypes de genre* ».

Le contexte national depuis 2008 : évolution du système éducatif et place de l'orientation

Evolution du système éducatif et place de l'orientation



Source : Corinne TOURENNE, Inspectrice de l'Education Nationale, Chargée de l'information et de l'orientation – Audition au titre du CESER Nouvelle-Aquitaine, 13/02/2019.

En parallèle des travaux conduits en mai 2015 par la mission d'évaluation des préfigurations du SPRO, l'Assemblée des CESER de France, sur la base de l'analyse (enquête) de tout ce qui s'est passé depuis 2009 dans l'ensemble des Régions, a présenté 9 préconisations au titre de la concrétisation de l'orientation comme un droit pour tous tout au long de la vie tel qu'il est affirmé dans la loi de 2009.

Tableau présentant les 9 préconisations portées par l'Assemblée des CESER de France :

LES 9 PRECONISATIONS PORTEES PAR L'ASSEMBLEE DES CESER DE FRANCE

Préconisation n°1 :	▪ Garder des marges de manœuvre à l'initiative régionale et locale, à tous les niveaux, tout en mutualisant les outils et en partageant les pratiques.
Préconisation n°2 :	▪ Ajouter la qualité en coordonnant les acteurs en fonction des spécificités territoriales.
Préconisation n°3 :	▪ Réussir l'intégration du conseil en évolution professionnelle dans les SPRO.
Préconisation n°4 :	▪ Bâtir une culture commune à l'ensemble des acteurs du SPRO.
Préconisation n°5 :	▪ Prendre mieux en compte le rôle de l'entourage familial.
Préconisation n°6 :	▪ Développer une information sur les caractéristiques de l'économie, de travail et de l'emploi plus complète, plus lisible et plus pédagogique.
Préconisation n°7 :	▪ Assurer l'équilibre et la complémentarité entre accueil physique de proximité et service dématérialisé, en particulier pour les publics les plus en difficultés.
Préconisation n°8 :	▪ Assurer un suivi de la qualité du service d'orientation.
Préconisation n°9 :	▪ Faire connaître le SPRO.

II- CARTOGRAPHIE DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN NOUVELLE-AQUITAINE

II.1 PANORAMA DU TERRITOIRE EN REGION NOUVELLE-AQUITAINE

De multiples sources illustrent l'identité du territoire tant sur l'emploi, la formation que l'orientation.

Suite à la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) de décembre 2015, ont été élaborés un Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII - voté en décembre 2016 par le Conseil Régional) et un Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET - voté en décembre 2019 par le Conseil régional). Ces deux textes structurants ont éclairé les conseillers du CESER à la fois sur un état des lieux et sur les grandes orientations de la Région Nouvelle-Aquitaine en matière économique, de lien emploi-formation, ou encore d'orientation professionnelle.

II.1.1 EMPLOI – FORMATION

Extraits du SRADDET et du SRDEII :

« Parmi les caractéristiques de notre Région, le SRADDET a pointé l'attractivité de notre territoire qui se classe 3^{ème} en la matière en France. 6 millions d'habitants vivent sur les 84 061 km² qui font de cette 4^{ème} région française, soit 1/7^{ème} du territoire national, la plus vaste des régions françaises.

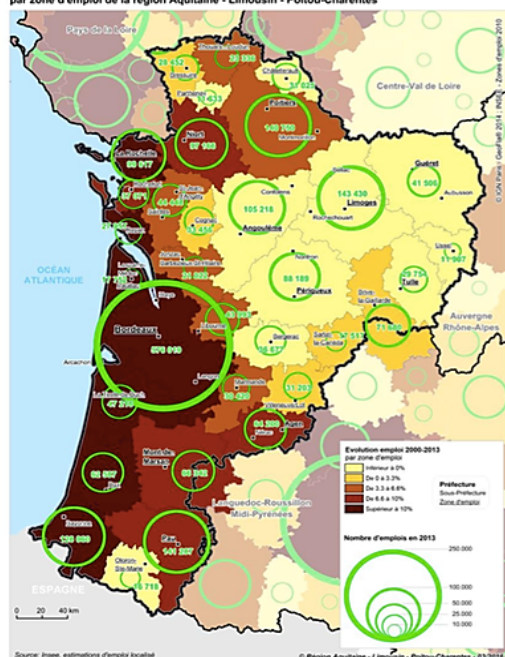
Le dynamisme démographique régional est supérieur à celui observé au niveau national.

L'INSEE prévoit l'augmentation d'un million de personnes entre 2013 et 2050 portant la population régionale à 6,9 millions d'habitants.

Côté emploi, la région comptabilise plus de 2,3 millions d'emplois (salariés et non-salariés) soit 8,8 % des emplois de la France métropolitaine, la situant au 3^{ème} rang national en termes d'effectifs. Près de la moitié des emplois sont localisés dans les départements côtiers avec une forte polarisation dans le département de la Gironde et sur la métropole bordelaise. La Nouvelle-Aquitaine crée proportionnellement plus d'emplois qu'au niveau national et le nombre de demandeurs d'emploi y recule également plus rapidement, ce malgré la forte attractivité démographique de la région. En 2017, la part de la population active au chômage est de 8,4 % légèrement inférieure à la France métropolitaine, avec des disparités importantes selon les zones d'emploi. Certains bassins d'emploi sont confrontés à la problématique de recrutement : 49 % des projets de recrutement sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs néo-aquitains. Les territoires touchés par ces difficultés concernent aussi bien les grands bassins urbains tels que Limoges, La Rochelle ou Bordeaux, des bassins de taille intermédiaire (Brive, Périgueux Nord Est de la Dordogne) que des petits bassins ruraux (Thouars, Bressuire). Par ailleurs, le nombre important de départs à la retraite en 2020 aura des impacts variables en fonction des spécialités et nécessitera une montée en qualification dans certains métiers pour anticiper les besoins et préparer les compétences de demain. En 2050, la région devrait ainsi compter 900 000 seniors de plus avec une part à 31 % de personnes âgées de plus de 65 % contre 21 % en 2013 ».

Répartition et dynamique de l'emploi : importants contrastes

Emploi en 2013 et évolution 2000-2013
par zone d'emploi de la région Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes



2 329 000

emplois

+7,4 %

2000-2013 (France +5,6 %)

Les zones les plus dynamiques se situent sur la **façade ouest**

Une **croissance supérieure** à la moyenne nationale entre 2000 et 2013

Poids des **activités présentielle** : 67,3 % des emplois, 4^e région

Un **taux de chômage inférieur** à la moyenne nationale : 9,7 % contre 10,0 %

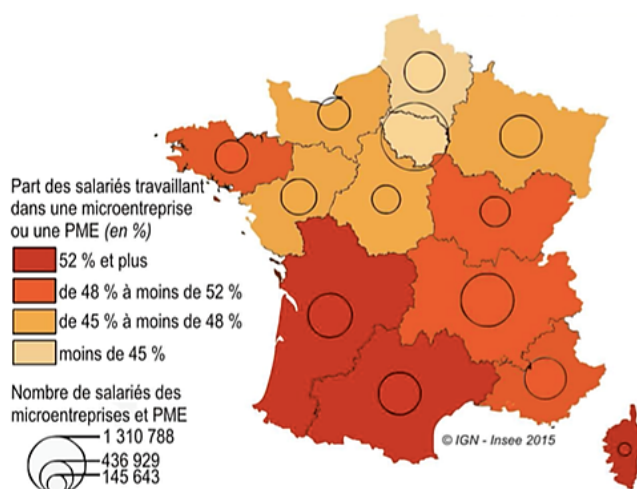
Source : INSEE, estimations d'emplois localisés, mars

« Avec un PIB de 164 milliards d'euros en 2015, la Nouvelle-Aquitaine se positionne comme la 3^{ème} puissance économique régionale. Elle s'appuie sur un tissu dynamique de TPE et de PME bien réparties sur le territoire et sur un appareil industriel diversifié, performant et innovant avec des filières d'excellence telles que l'aéronautique, le spatial, l'agro-alimentaire, le bois-papier, la chimie, les équipements électriques, la céramique, le cuir.... Des filières à forte valeur ajoutée émergent et se structurent comme le numérique, le laser, la robotique, la « Silver » économie, l'e-santé ou encore les énergies renouvelables. Le tissu économique régional est composé majoritairement de petites entreprises avec des établissements employeurs répartis sur l'ensemble du territoire. La région connaît un dynamisme de création d'entreprises avec un taux de création de + 8,1 % en 2017⁴⁰ et se place ainsi au 3^{ème} rang au niveau national. Le nombre de défaillances d'entreprises est le plus faible depuis dix ans. Cependant, le vieillissement des chefs d'entreprises (38 % ont 50 ans ou plus contre 36 % au plan national⁴¹) est une problématique de fond pour la pérennité du tissu économique régional : la transmission-reprise des TPE est un enjeu majeur de conservation des compétences et des emplois en région ».

⁴⁰ Bilan économique 2017. INSEE Conjoncture Nouvelle-Aquitaine 2018.

⁴¹ Une nouvelle dynamique pour les entreprises de la Nouvelle-Aquitaine. CCI Nouvelle-Aquitaine. 2016.

Un tissu économique composé majoritairement de petites entreprises



331 130 entreprises en 2012

Un salarié sur deux est employé dans une **micro entreprise** ou une **PME** (52 % contre 46 % au niveau national)

Un salarié sur cinq travaille dans une **ETI** (22 % contre 23 % au niveau national)

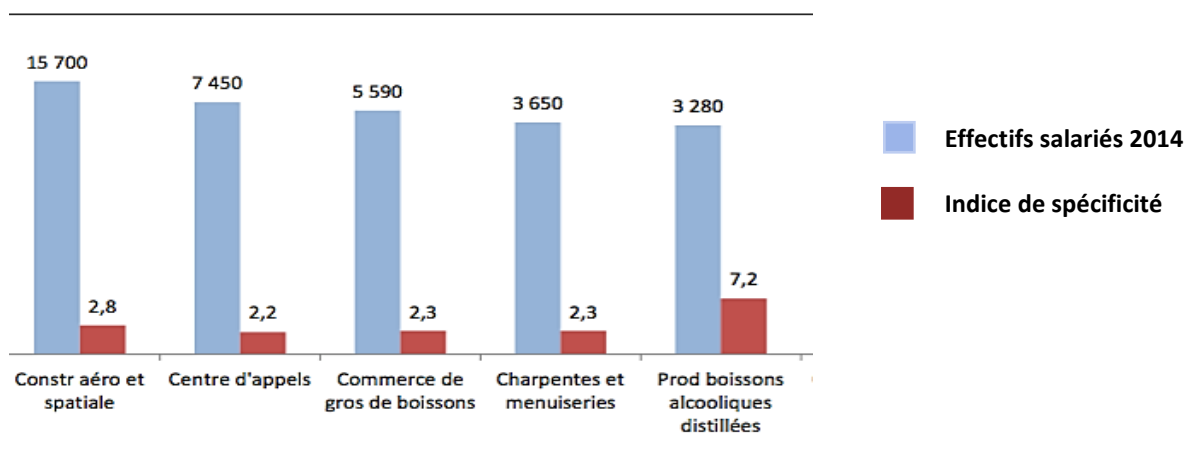
Extrait de « Un tissu de microentreprises et de PME en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes », Insee Flash Aquitaine n°16, octobre 2015

Source : INSEE, extrait de « Un tissu de microentreprises et de PME en Aquitaine – Limousin - Poitou-Charentes », Insee Flash Aquitaine n°16, octobre 2015.

« L'écosystème régional de recherche et d'innovation connaît une montée en puissance scientifique et technologique. En 2016, 11 pôles de compétitivité et 70 clusters, vecteurs d'innovation dans les entreprises, sont présents sur le territoire. Le système territorial d'innovation centré sur Bordeaux (tête de réseau) s'appuie sur les autres pôles d'enseignement supérieur (Pau, Limoges, Poitiers...). La région occupe le 4^{ème} rang des régions métropolitaines (hors Ile-de-France) en 2013 pour les dépenses de R&D. Forte d'une offre de formation de qualité présente sur l'ensemble du territoire, la région bénéficie d'une élévation du niveau de qualification de la population. Le nombre croissant d'étudiants et leur réussite aux diplômes illustrent l'attractivité et la qualité de l'enseignement supérieur dans les établissements régionaux d'enseignement supérieur. En forte progression, l'offre de formation en ingénierie doit encore être amplifiée ».

Des spécialisations fortes

Les cinq secteurs les plus spécifiques de la Région
parmi les 31 secteurs pesant le plus en emploi.



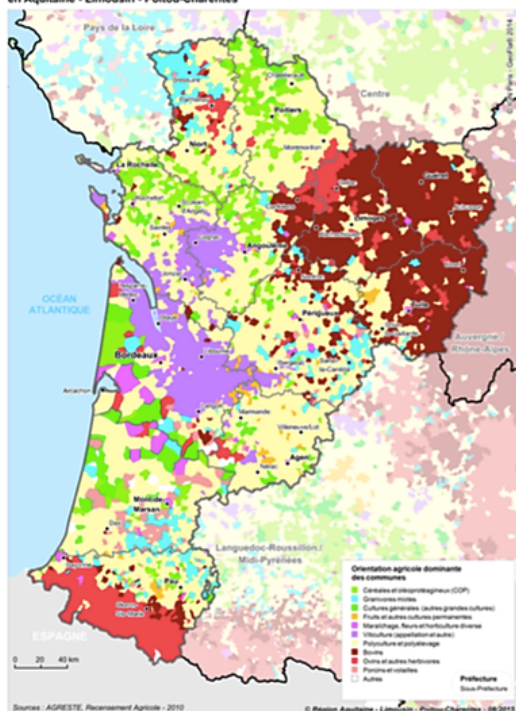
Source : Olivier BOUDA-OLGA d'après les données emploi salariés, Acoess 2014

« Des activités majeures pour le développement régional sont menacées par des dérèglements climatiques déjà sensibles et amenés à s'amplifier. L'économie régionale se caractérise par une forte spécificité agricole : elle est la 1^{ère} région agricole de France par la valeur ajoutée et par la surface avec 15 % de la Surface Agricole Utile (SAU) nationale. Sa production diversifiée tend vers le durable et la qualité. L'agriculture biologique se développe fortement depuis plusieurs années et la région⁴² dispose de tous les atouts nécessaires au développement des circuits courts, circuits de proximité et filières locales alimentaires : 17 % des exploitations agricoles commercialisent tout ou partie de leur production en circuits courts (moyenne nationale 15 %) avec des réciprocitys alimentaires ville-campagne en développement. L'agriculture régionale devra faire face dans les années à venir à la baisse du nombre des exploitations, au vieillissement de ses exploitants ainsi qu'au dérèglement climatique qui impactera en particulier les grandes cultures, les activités d'élevage : changement de modes culturels, problématique de la gestion de la ressource en eau, élévation des températures, dégradation de la qualité des sols et modification de la biodiversité associée aux écosystèmes agricoles ».

⁴² Agriculture, Alimentation et Territoires : pour une alimentation durable et locale en Nouvelle-Aquitaine 2018-2020. Feuille de route régionale. Région Nouvelle-Aquitaine.

La première région agricole d'Europe

Orientation agricole dominante des communes en 2010
en Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes



Production de 11 Mds€ en 2013, diversifiée
(30 % vins, 30 % élevage, 21 % céréales)

76 400 exploitations en 2013, dont 12 % pratiquent les **circuits courts** (14 % en moyenne nationale), en **baisse** régulière (-1/4 entre 2000 et 2010)

125 000 emplois en 2012, 1^{re} région française, 5,4 % des emplois de la région

Produits de qualité : 32 000 exploitations sous SIQO, soit 40 % (36 % en France) : 1^{re} région

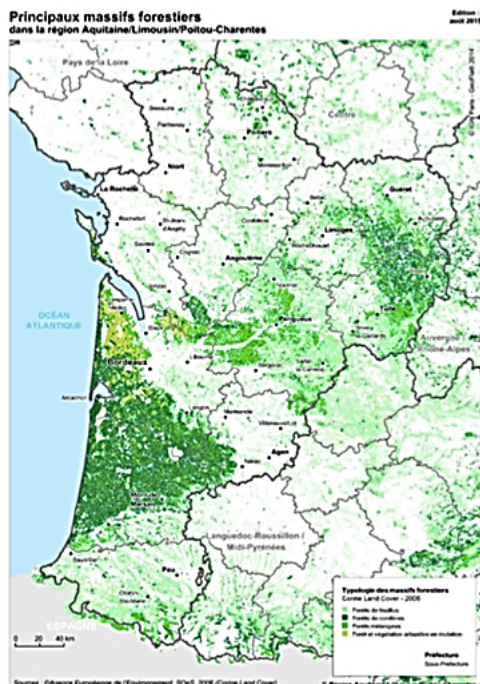
Vieillesse : âge moyen 51 ans

Freins à l'installation

Source : Agreste, recensement agricole 2010

« La filière bois joue également un rôle essentiel pour l'économie régionale et locale : elle place la région au 1^{er} rang des régions françaises pour la production et la transformation, emploie 60 000 personnes et réalise 10 milliards € de chiffre d'affaires. Impactée également par une modification du climat (sécheresse, tempêtes, incendies...), elle devra mettre en place différentes stratégies sylvicoles avec des actions d'adaptation et d'atténuation ».

Le plus vaste massif forestier de France, une filière qui compte dans les territoires



Plus de **2,8 millions d'hectares**, 1/3 du territoire

Une **grande diversité d'essences** et de peuplements, feuillus et résineux

Une **surface à 90 % privée**, très concentrée

72 % des récoltes **gérées durablement** (20 % au niveau national)

Une **filière importante** : 56 300 salariés, 20 % du CA, 10 % des exportations nationales

Source : Agence Européenne de l'Environnement, SOeS, CORINE Land Cover, 2012

« D'autre part, la région bénéficie d'une filière touristique attractive de par la richesse et la diversité de son patrimoine naturel et culturel avec des sites touristiques bien répartis sur l'ensemble du territoire, des offres d'activités diversifiées et des hébergements de qualité (la Nouvelle-Aquitaine se positionne en tête des régions avec 82 hébergements certifiés Ecolabel Européen). La fréquentation touristique croît de 2,8% en 2017⁴³ avec plus de 40 millions de nuitées représentant 12 % de la fréquentation nationale et positionne la Nouvelle-Aquitaine parmi les régions les plus attractives au 3^{ème} rang national derrière l'Île de France et l'Occitanie ».

⁴³ Bilan économique 2017. INSEE Conjoncture Nouvelle-Aquitaine 2018.

3^e région française pour la fréquentation touristique



720 km de **littoral**

Un riche **patrimoine** naturel et culturel : diversité des paysages, des terroirs, des équipements

Une bonne **accessibilité** : 11 aéroports, réseau routier, autoroutier et ferroviaire



5 PNR



17 inscriptions au Patrimoine mondial de l'UNESCO

27 millions de touristes

12,3 M€ de consommation touristique intérieure (5^e région)

Plus de **85 000 emplois** touristiques

Source : Région Aquitaine – Limousin - Poitou-Charentes – SRDEII, 2015

« Une région moins industrielle que la moyenne avec 285 000 emplois industriels, soit 12 % de l'emploi total régional (contre 14 % en France de province) avec cependant des zones d'emploi plus industrielles qu'en moyenne : Châtelleraut, Thouars-Loudun, Bressuire, Cognac, Oloron-Sainte-Marie.

A noter que les emplois industriels sont en diminution moindre en Nouvelle-Aquitaine qu'au national :
- 1,5% par an contre - 1,9% entre 2001 et 2015.

Les **quatre secteurs les plus employeurs** sont :

- Agro-alimentaire
- Bois, papier et imprimerie
- Matériels de transport
- Métallurgie et produits métalliques.

La région Nouvelle-Aquitaine compte 7 agglomérations de + de 100 000 habitants et 25 « grandes » aires urbaines regroupant plus de 70 % de la population régionale (20 % pour la seule métropole bordelaise).

La Nouvelle-Aquitaine est la 8^{ème} région de province en temps d'accès médian aux services.

L'économie de proximité représente 42 % des emplois salariés de la région avec 234 400 entreprises, soit la moitié des établissements de la région (271 000 implantations géographiques) où travaillent 778 000 salariés, soit 42 % des effectifs de la région représentant 57 % du secteur privé.

Le secteur des services domine au premier rang desquels la santé (14 %), et l'hébergement-restauration (10 %).

L'artisanat représente quant à lui 126 000 entreprises avec une densité par rapport à la population supérieure à la moyenne nationale, comptant 201 000 salariés, soit 14 % du secteur privé. Les ¾ ont une activité présentielle et représentent 36 % des créations d'entreprises de la région. Le secteur du bâtiment domine suivi de celui des services⁴⁴.

L'Economie Sociale et Solidaire (ESS) est bien implantée dans la région avec 22 150 établissements comptant 220 550 salariés soit 12 % de l'emploi salarié régional. On note une progression de + 6,6 % entre 2008 et 2014 (contre 0,9 % au total). Cette économie est dominée en Nouvelle-Aquitaine par les associations œuvrant dans l'action sociale et on compte davantage de coopératives et de mutuelles qu'au niveau national⁴⁵.

La Nouvelle-Aquitaine comptait 45 100 entreprises en 2015 dont 43 % par des micro-entrepreneurs contre 55 % en 2011 ; un ralentissement dû à la baisse de la création des micro-entreprises.

Mais *l'attractivité du territoire se traduit par un accroissement des trafics de marchandises et des déplacements quotidiens intenses et étendus autour des pôles urbains.*

Forte d'un environnement touristique attractif, la région enregistre également une augmentation des flux de déplacements en période estivale.

C'est pourquoi *la transition écologique régionale repose aussi sur un renforcement des actions en faveur de l'économie circulaire qui touche à l'aménagement, à l'écologie industrielle et territoriale, à l'énergie, aux transports et aux déchets.*

Par ailleurs, plus de 200 espaces de tiers lieux sont recensés en Nouvelle-Aquitaine.

Au chapitre I-1 du SRADDET « 1. Construire le « territoire de l'orientation et de la formation », pour que tous les habitants bénéficient de l'ascenseur social sur leur lieu de vie, de leur scolarité à leur parcours professionnel ».

Qualifier les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés est une condition essentielle non seulement à leur épanouissement personnel, à leur insertion et à leur réussite professionnelle mais aussi au développement des entreprises présentes sur le territoire régional et qui souvent peinent à trouver les compétences dont elles ont besoin. Il est par conséquent fondamental que les jeunes et les actifs puissent accéder à une orientation et à une formation de qualité et bénéficier des mêmes conditions d'étude et des mêmes chances de réussite où qu'ils se trouvent sur le territoire régional et tout au long de leur vie. Qu'il s'agisse d'éducation ou de formation continue, chacun doit pouvoir construire son propre parcours vers la compétence et vers l'emploi, et pour cela disposer de l'information sur les métiers d'aujourd'hui et de demain, connaître les opportunités d'emploi et de formation et pouvoir valoriser les bénéfices de la formation professionnelle et les compétences acquises ».

⁴⁴ Livre blanc de l'artisanat en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, 2015, réseau CMA.

⁴⁵ INSEE. Clap 2013.

De nombreux acteurs interviennent sur le champ de l'Orientation Tout au Long de la Vie (OTLV).

Le CIO est un service public de l'Education Nationale qui a pour mission l'accueil de toute personne souhaitant s'informer ou s'entretenir sur son orientation scolaire et/ou professionnelle par des psychologues de l'Education Nationale (PsyEN). Ils sont présents sur le territoire de la région Nouvelle-Aquitaine de manière à permettre aux jeunes scolarisés de trouver des lieux d'information de proximité, avec des ouvertures différentes des établissements scolaires.

- **Accueillir tout public** et en priorité les jeunes scolarisés et leurs familles.
- **Informer** sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions.
- **Conseiller** la personne à mieux se connaître, à retenir les informations utiles, à organiser les éléments de son choix.
- **Observer, analyser** les évolutions locales du système éducatif et du marché du travail.
- **Produire** des documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves.
- **Animer** des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.



LES SERVICES COMMUNS UNIVERSITAIRES D'INFORMATION ET D'ORIENTATION (SCUIO)

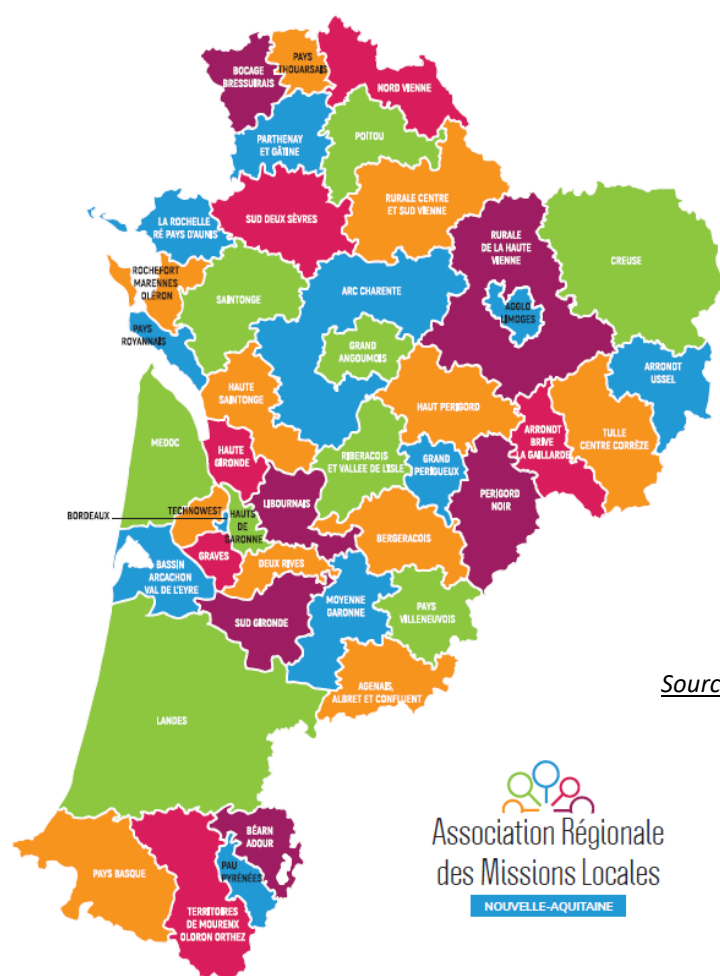
Les SCUIO, créés en 1986, sont implantés dans chaque université. Ils proposent de la documentation, de l'information et des conseils en orientation pour les étudiants, y compris en matière d'insertion professionnelle. Ces services ont remplacé les Cellules d'Accueil, d'Information et d'Orientation (CAIO) mises en place en 1973.

LES MISSIONS LOCALES (ML)

Les premières Missions Locales ont été créées en 1982 suite au rapport de Bertrand SCHWARTZ sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et trouvent une base législative avec la loi du 19 décembre 1989 « Favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle ».

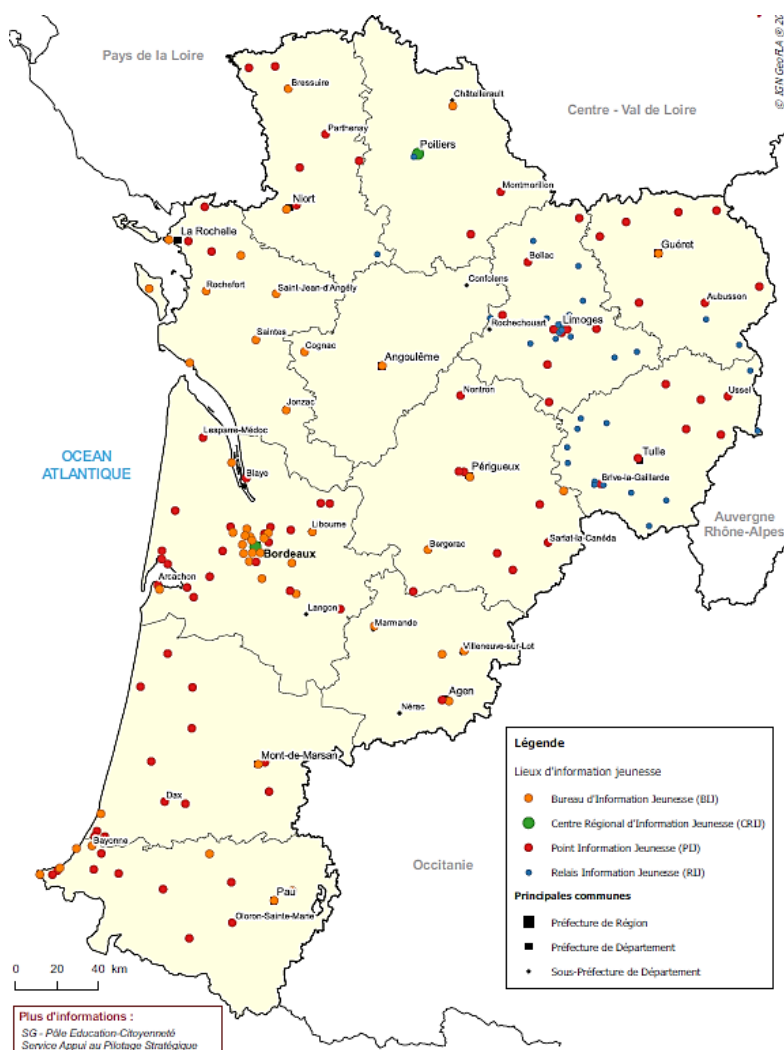
Sous statut associatif, et présidées par des élus des Collectivités locales, elles réunissent au sein de leurs instances de gouvernance des représentants des collectivités locales, des services de l'Etat, de Pôle Emploi, des partenaires économiques et sociaux et des représentants du monde associatif. Les Missions Locales ont développé un mode d'intervention global et accompagnent les jeunes de 19 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle. Elles interviennent sur l'ensemble des sujets favorisant l'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

La Nouvelle-Aquitaine en compte 43 sur l'ensemble de son territoire. Elles sont regroupées au niveau régional au sein de l'Association Régionale des Missions Locales (ARML). Les Missions Locales font partie intégrante du Service Public de l'Emploi (SPE) avec Pôle Emploi, les Cap Emploi et l'AFPA.

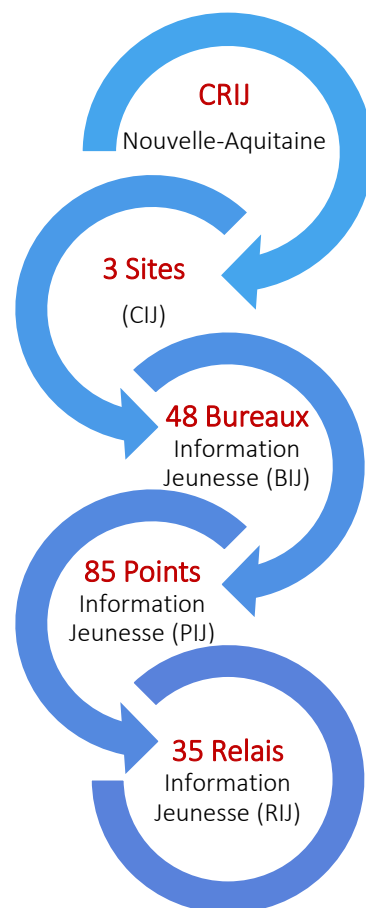


LES CENTRES « INFORMATION JEUNESSE » EN NOUVELLE-AQUITAINE

Le réseau Information Jeunesse Nouvelle-Aquitaine est animé depuis avril 2018 par le Centre Régional d'Information Jeunesse Nouvelle-Aquitaine (CRIJ). Ce réseau est en capacité de faire connaître l'ensemble des dispositifs déployés par l'Etat et les collectivités tout en valorisant les initiatives locales pour les jeunes sur les territoires au travers de l'expérimentation de dispositifs innovants (infolabs, tiers lieux, cafés linguistiques, speed-dating, serious games...).



Quelques chiffres ...



Source : Schéma régional information Jeunesse en région Nouvelle-Aquitaine, juin 2019

Une animation portée par différents acteurs

En région Nouvelle-Aquitaine, le réseau est porté par les collectivités locales (2/3) mais 30 % des structures sont sous statut associatif et 6 %, essentiellement des Points Information Jeunesse (PIJ), portés par les Missions Locales. Le portage associatif est historiquement plus fort en ex-Poitou-Charentes (69 %) contrairement à l'ex-Aquitaine où 83 % des structures sont portées par des collectivités locales. En ex-Limousin, la répartition est équilibrée.

Ce découpage administratif tire son origine de la répartition des compétences par collectivité territoriale. En effet, les communes et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) soutiennent les axes de communication et les actions de proximité afin de permettre la captation et l'information d'un plus grand nombre de jeunes.

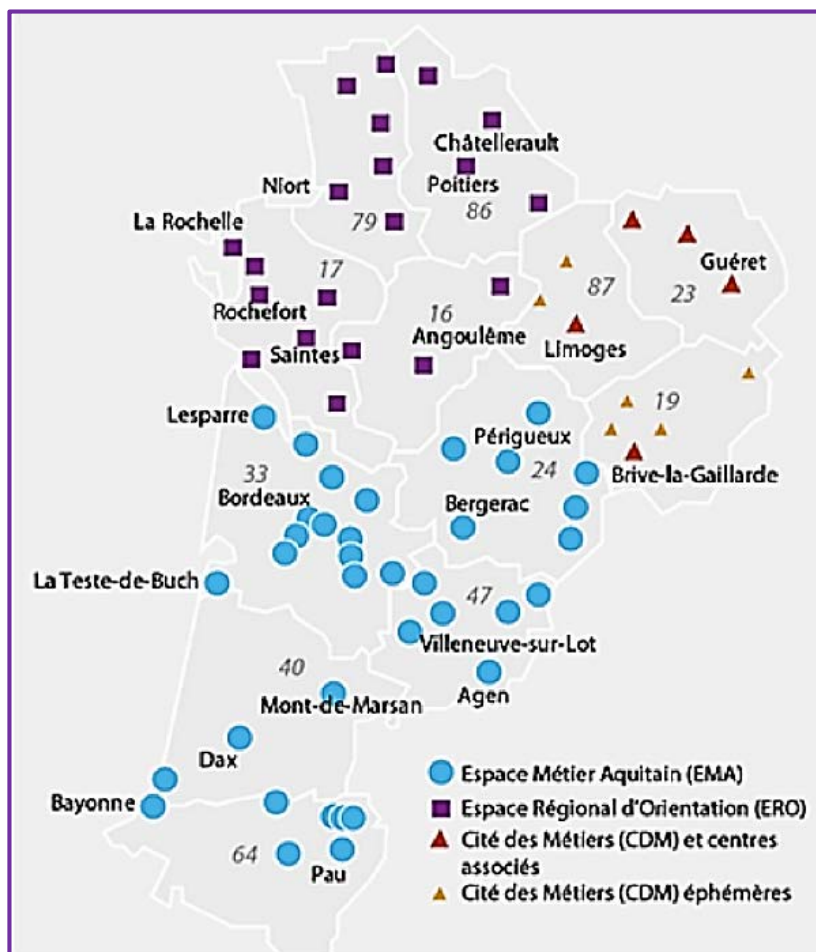
RESEAU DES LIEUX D'ACCUEIL « S'INFORMER POUR S'ORIENTER »

Avant la fusion des Régions en 2016, les trois anciennes Régions qui composent aujourd'hui la Nouvelle-Aquitaine avaient chacune mis en place un réseau de lieux d'accueil dans le cadre du SPRO avec des modalités différentes selon les territoires :

- Une quarantaine d'Espaces Métiers en Aquitaine (EMA), répartis dans les départements du territoire aquitain.
- 19 Espaces Régionaux d'Orientation (ERO), proposant une quarantaine de lieux d'accueil de proximité.
- Et les organismes tels que les Cités es Métiers, des Maisons de l'Emploi, des Missions Locales ou des Services Information Jeunes en Limousin.

En 2020, la région Nouvelle-Aquitaine doit mettre en place un réseau unifié des lieux d'accueil de proximité. Le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine a diffusé un appel à projet pour ce nouveau réseau.

Des conseillers y apportent un premier niveau d'information, et proposent un accompagnement pour le choix d'une voie professionnelle, d'une formation, d'une reconversion ou d'une création d'activité. Ils peuvent, si besoin, diriger la personne vers l'organisme le plus qualifié pour donner suite à sa demande. Une programmation opérationnelle d'actions sera proposée au sein de ces structures.



Source : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, 2019

LES AGENCES POLE EMPLOI

Pôle Emploi est issu fin 2008 de la fusion d'un Etablissement Public, l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) créée en 1967, chargée du placement des demandeurs d'emploi, et d'un réseau d'associations paritaires régionales, les ASSociations pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (ASSEDIC), créées en 1958, chargées de l'inscription et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

En 2010, Pôle Emploi a intégré au niveau national environ 900 psychologues du travail de l'AFPA.

Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine accueille quotidiennement les demandeurs d'emploi et les accompagne tant dans leur recherche d'emploi que dans la construction de leurs projets de formation. Pôle Emploi assure une mission de Conseil en Evolution Professionnelle depuis la loi du 5 décembre 2014. Par ailleurs, Pôle Emploi a signé au niveau national une convention avec l'Assemblée des Départements de France (ADF) pour proposer un accompagnement global pour des personnes éloignées de l'emploi. Pôle Emploi fait partie intégrante du Service Public de l'Emploi (SPE) avec les Missions Locales, Cap Emploi et l'AFPA.

Carte 1

CARTE DU RÉSEAU PÔLE EMPLOI
NOUVELLE-AQUITAINE
AU 1^{ER} NOVEMBRE 2019



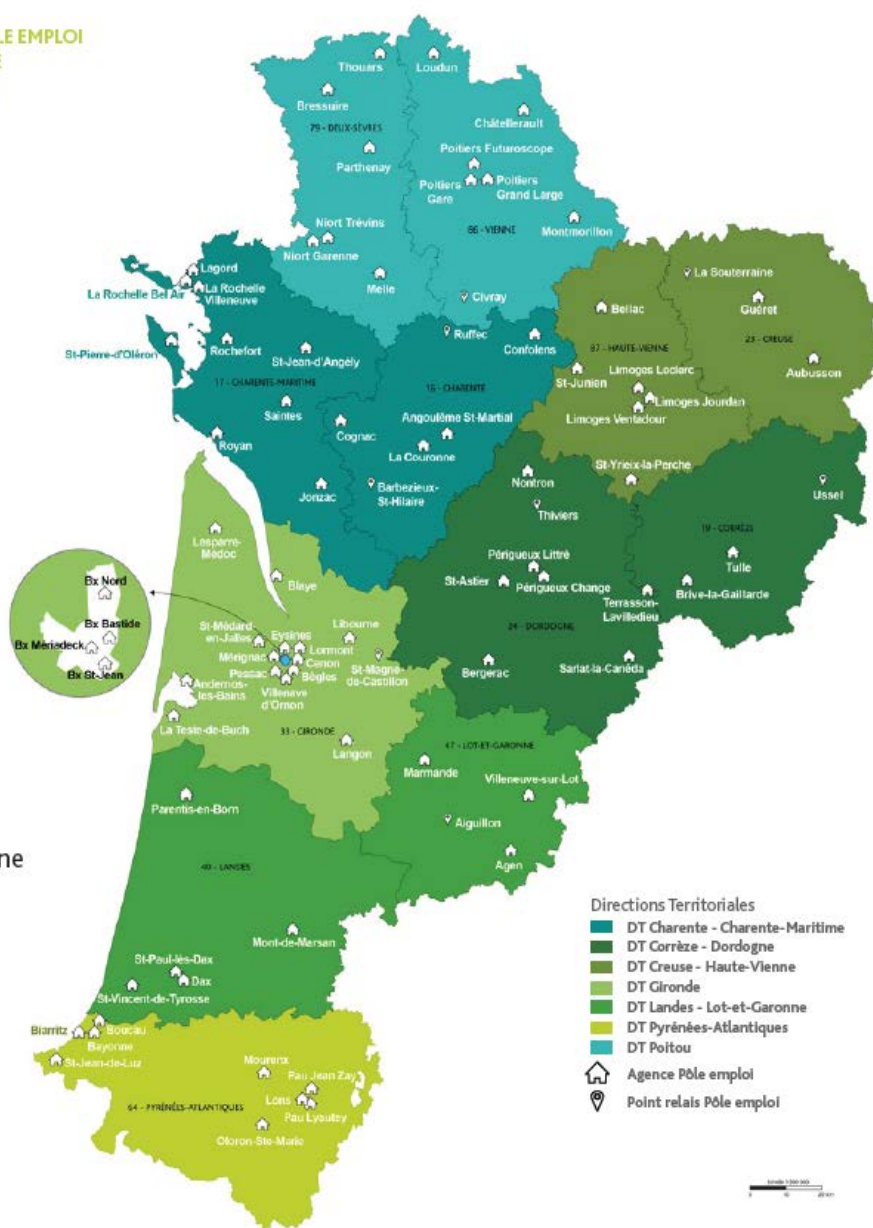
ACCUEIL

77 agences

8 points relais



4 000 agents
répartis sur l'ensemble
de la Nouvelle-Aquitaine

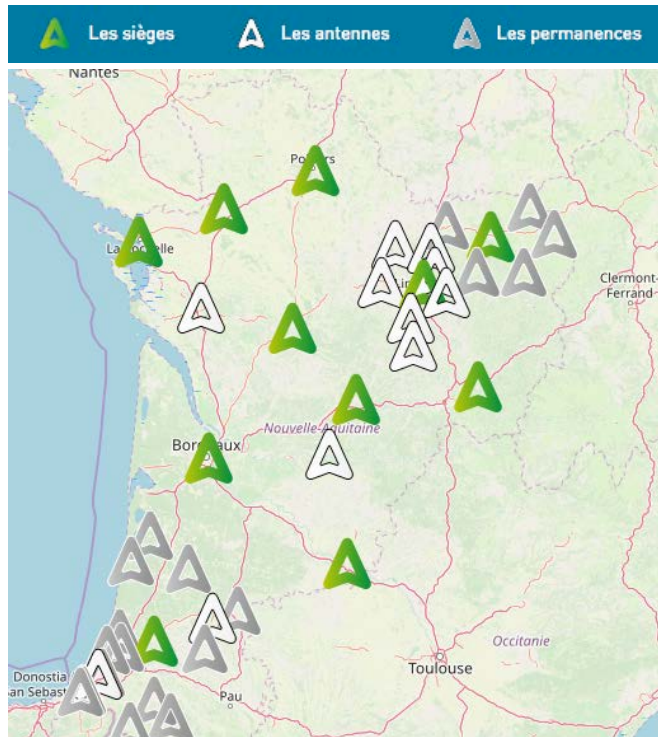


Source : Réseau Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine, 1^{er} novembre 2019

(CHESF) Neavele Aquitaine:

de perte d'emploi du fait de leur état de santé.

et l'ANFAH assurent depuis 2011 une mission de conseil en évolution professionnelle (CEP).



Source : www.cheops-nouvelleaquitaine.com/nos-cap-emploi/

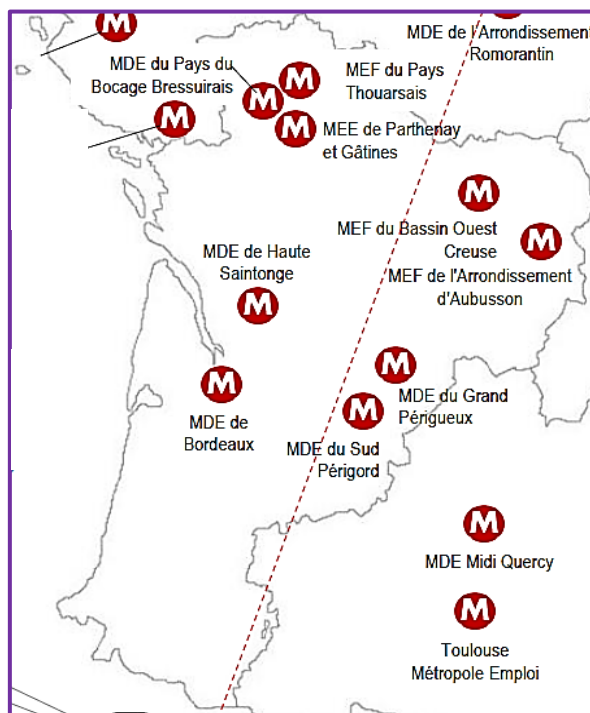
Créée en mars 1966 à l'initiative de la CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres), l'APEC est une association paritaire financée par les cotisations des cadres et des entreprises du secteur privé. Elle a pour mission le service et le conseil aux entreprises, aux cadres et aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.



Source : Nouvelle-Aquitaine / Corporate.apec.fr

LES MAISONS DE L'EMPLOI (MDE / MEF)

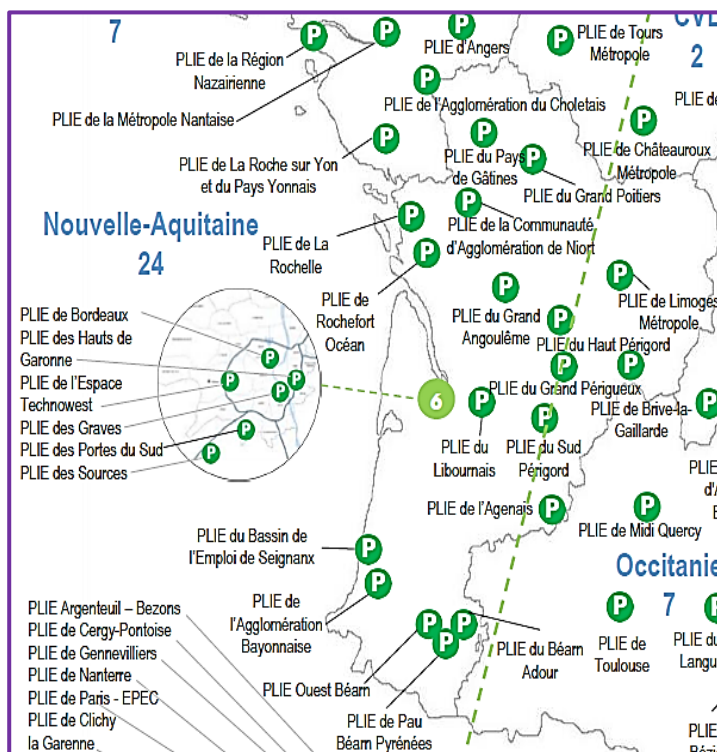
Créées par Jean-Louis BORLOO, alors Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans le cadre de son Plan de cohésion sociale en juin 2004. Leur mise en place a débuté en juin 2005 avec un objectif de 300 implantations à l'échelle nationale d'ici fin 2008. 227 Maisons De l'Emploi (MDE) ont en fait été labellisées au niveau national et elles étaient 217 fin 2008. Elles sont regroupées au niveau national au sein du réseau « Alliance Ville Emploi » et du réseau ALIENA en Nouvelle-Aquitaine (Alliance pour l'Insertion et Emploi en Nouvelle-Aquitaine).



Source : Alliance Ville Emploi

LES PLANS (PLURIANNUELS) LOCAUX POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (PLIE)

Créés en décembre 1999, les PLIE proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics dans une prise en compte globale de la personne. Cet accompagnement est assuré par des référents de parcours individualisés. Ils associent à l'échelle d'une ou de plusieurs communes l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires socio-économiques concernés. Ils sont présidés par un élu local et peuvent prendre plusieurs formes : régie au sein d'une collectivité locale, établissement public, association ou Groupement d'Intérêt Public (GIP). Ils sont regroupés au niveau national au sein du réseau Alliance Ville Emploi et au niveau régional au sein de l'association Alliance pour l'Insertion et l'Emploi en Nouvelle-Aquitaine (ALIENA).



Source : Alliance Ville Emploi

LES CENTRES INTERINSTITUTIONNELS DE BILANS DE COMPETENCES (CIBC)

Créés en 1986 à l'initiative de l'Etat, les CIBC sont officiellement reconnus en 1989. Leur gouvernance est assurée principalement par des partenaires sociaux auxquels se joignent des représentants du monde socio-économique (branches professionnelles, chambres consulaires, représentants de l'Etat, personnalités qualifiées...). Ils assurent un certain nombre de missions et prestations au premier rang desquelles le bilan de compétences, le conseil de carrière, le conseil RH, le conseil VAE et dans certaines régions le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Les CIBC assurent parfois également des prestations pour le compte de Pôle Emploi.

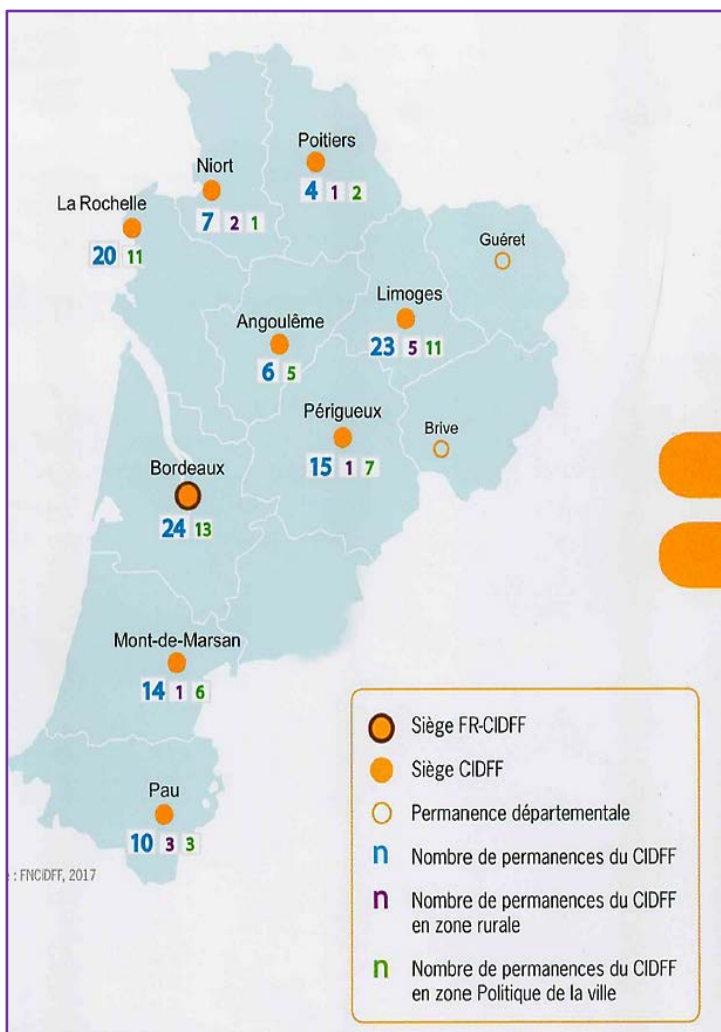
En Nouvelle-Aquitaine, les CIBC assurent une mission de Point Relais Conseil VAE pour le compte du Conseil régional. Ils sont structurés nationalement au sein de la Fédération Nationale des CIBC et au sein de la région dans une fédération régionale (une quinzaine de structures). Ils assurent depuis le 1^{er} janvier 2020 la mission de Conseil en Evolution Professionnelle auprès des actifs occupés, salariés et indépendants, en Nouvelle-Aquitaine.

LES CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF)

En 1972, est créé à Paris un premier Centre d'Information Féminin (CIF). Plusieurs se mettent en place progressivement partout en France. Aujourd'hui, 106 associations locales constituent le réseau national des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

Suite à la réforme territoriale de 2015, le Centre National d'Information sur le Droit des Femmes et de la Famille, tête de réseau, devient la Fédération Nationale des CIDFF. En Nouvelle-Aquitaine, l'Union Régionale devient la Fédération Régionale des CIDFF en septembre 2017, et regroupe les 9 CIDFF du territoire.

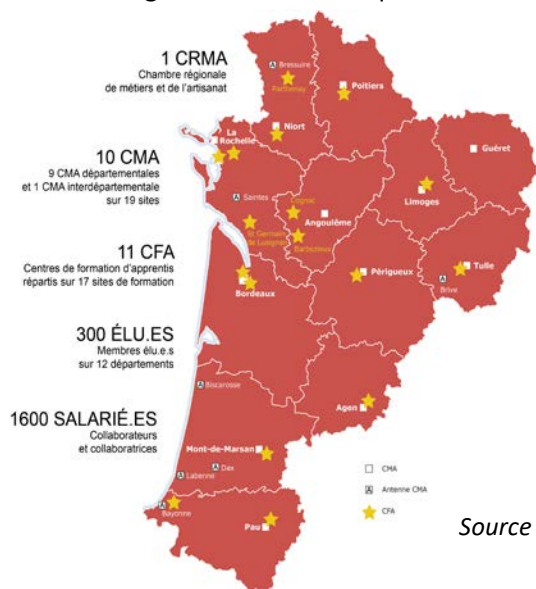
Les CIDFF proposent de l'accueil, de l'information et des conseils sur tous les sujets touchant en particulier les droits des femmes et des familles. Les thèmes abordés sont la santé, l'éducation, l'accès au droit et l'emploi ou la création d'activité. Les CIDFF de Nouvelle-Aquitaine assurent depuis le 1^{er} janvier 2020 la mission de Conseil en Evolution Professionnelle des actifs occupés, au sein du groupement porté par le CIBC.



LES CHAMBRES CONSULAIRES

Il s'agit d'établissements publics d'Etat dont la mission est de représenter les acteurs économiques privés. Il existe actuellement trois réseaux consulaires :

- Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), dont l'origine date du XVI^{ème} siècle. Elles sont rétablies en France en 1898 après leur abolition en 1791.
- Les 14 CCI Territoriales sont rattachées à la CCI Régionale Nouvelle-Aquitaine.



- Les Chambres de Métiers et d'Artisanat (CMA) : instituées par la loi du 26 juillet 1925 sous le nom de Chambres de Métiers, elles portent le nom actuel de Chambres de Métiers et de l'Artisanat depuis 2004. Les CMA départementales sont regroupées au sein de la CRMA Nouvelle-Aquitaine.

Source : Contribution de la CRMA Nouvelle-Aquitaine au SRADDET

- Les Chambres d'Agriculture : fondées en France par la loi du 3 janvier 1924, elles sont chargées de représenter les différents acteurs économiques de l'agriculture : exploitants, propriétaires, salariés et organisations agricoles (coopératives, mutualités, etc.), et d'accompagner les exploitants agricoles dans leur développement.

Source : Données cartographiques 2020 – GeoBasis – DE/BKG – Google. Inst. Geogr. National.

- Les Chambres Consulaires ont pour objectif d'aider leurs ressortissants à créer et développer leur activité. Elles intègrent les services de formalités des entreprises où sont réalisées l'ensemble des formalités d'inscription liées à une création, une reprise ou tout au long de la vie d'une entreprise. Elles assurent de l'accueil, de l'information et de la formation à la création d'entreprise. Elles ont, historiquement, été impliquées dans l'apprentissage, en gérant de nombreux Centres de Formation des Apprentis (CFA).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en Nouvelle-Aquitaine, les trois réseaux régionaux consulaires font partie du groupement porté par le CIBC Gironde afin de proposer du Conseil en Evolution Professionnelle auprès des actifs occupés.

Source : www.google.com/maps/search/CCI



LES PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux, interprofessionnels ou de branche, sont des acteurs qui interviennent aux côtés de l'Etat et de la Région en matière de politiques de l'emploi, de formation professionnelle et donc d'orientation. Ils siègent avec le Conseil régional et l'Etat au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). La Vice-présidence du CREFOP est portée par ces partenaires sociaux. Les structures paritaires sont l'APEC, les OPCO, l'Association Transitions Pro et l'Association Paritaire pour l'Evolution Professionnelle (APEP) en Nouvelle-Aquitaine.

LES OPERATEURS DE COMPETENCES (OPCO)

La loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle a profondément réformé les circuits de financement et l'organisation de l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) perdent tout d'abord la collecte des cotisations pour la formation professionnelle, transférée à l'Urssaf. Ils deviennent OPérateurs de Compétences (OPCO) et leur périmètre de compétences est modifié.

Bien qu'ils n'aient pas vocation à recevoir du public, leur mission principale est d'accompagner les entreprises. Ils restent des acteurs majeurs en matière d'identification des besoins des entreprises.

Les 11 opérateurs de compétences préconisés

Agriculture et transformation alimentaire (agriculture, maritime et alimentaire)	Culture et médias (presse, audiovisuel)
Industrie	Cohésion sociale (social, insertion, sport)
Construction (bâtiment, travaux publics)	Santé
Mobilité (services à l'automobile...)	Services de proximité et artisanat (tourisme, restauration...)
Commerce (détail et grande distribution)	Travail temporaire, propreté et sécurité
Services financiers et conseil (banques, assurances...)	

« LES ÉCHOS » / SOURCE : RAPPORT MARX-BAGORSKI

Source : Les Echos / Rapport Marx BAGORSKY



Source : www.trouver-mon-opco.fr

Source : Fabio FERRARA – Conseil & Formation RH

LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La branche professionnelle est un cadre de référence du dialogue social au sein d'un secteur d'activité. Il s'agit donc non pas d'une structure mais d'un « périmètre ». Les négociations de branche permettent de déboucher sur un ou des accords de branche, au premier rang desquels les conventions collectives s'y trouvent. Depuis une quinzaine d'années, est engagé un mouvement de réduction des branches, confirmé par la loi EL KHOMRI⁴⁶ d'août 2016 fixant un objectif à 200 à l'été 2019. Les différents rapports parlementaires sur le sujet ne donnent pas tous les mêmes chiffres. Ainsi en 2015, le rapport QUINQUETON⁴⁷ en dénombre 700, alors que le rapport POISSON 900 en 2009.

Une évaluation de la DARES en 2016 a estimé à 914 alors que la Direction Générale du Travail (DGT) a annoncé en février 2020 comptabiliser 220 conventions collectives, laissant donc une incertitude sur leur nombre exact. La situation est loin des préconisations du rapport de VIRVILLE⁴⁸ en 2004 préconisant le passage à moins de 100 branches. Cet objectif doit a priori, de nouveau apparaître dans le rapport non encore remis de Pierre RAMAIN au gouvernement.

S'agissant d'un espace de négociation et de dialogue social, la branche est donc d'abord paritaire, composée à part égale de représentants patronaux et syndicaux. Les conventions collectives nationales prévoient systématiquement la création de Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Professionnelle (CPNE ou CPNEF ou CPNEFP) parfois déclinées régionalement. En Nouvelle-Aquitaine, ces commissions existent au sein des secteurs de la métallurgie ou du BTP.

Ces commissions nationales ou régionales ont pour mission de développer l'emploi et la formation au sein des secteurs d'activités qu'elles représentent. Elles animent des observatoires de branche et elles fixent des priorités à leurs outils que sont les OPCO. Elles définissent par exemple les règles de financement de l'apprentissage. Enfin, les branches ont la possibilité de créer leurs propres diplômes : les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). En l'absence de branches paritaires régionales (CPRE), les représentants patronaux (appelés branches professionnelles des organisations patronales) ou les représentants des organisations syndicales de salariés représentent au niveau régional les politiques de l'emploi et de la formation des branches au sein desquelles ils siègent au niveau national. Il n'existe en Nouvelle-Aquitaine pas plus d'une dizaine de commissions paritaires Emploi Formation de branche alors qu'il y a actuellement près de 300 conventions collectives.

TRANSITIONS PRO

La réforme de 2018 remplace le Congés Individuel de Formation (CIF), porté jusqu'alors par le FONGECIF au niveau interprofessionnel et par des OPACIF au sein de certaines branches, par le Compte Personnel de Formation (CPF) de Transition (CPFT) Professionnelle. La loi confie la gestion de ce CPFT à une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) dans la loi de 2018 et dans le code du travail, qui a pris le nom d'Association Transitions Pro.

⁴⁶ Loi n°2016-1088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation, M. EL KHOMRI, août 2016.

⁴⁷ Rapport : Vers une nouvelle structure des branches professionnelles, P. QUINQUETON, 15 décembre 2015.

⁴⁸ Rapport : « Pour un droit du travail plus efficace », M. VIRVILLE, 15 janvier 2004.

La mission d'OPACIF de branche, portée par certains OPCA disparaît de fait avec le remplacement du CIF par le CPFT.

Par ailleurs le FONGECIF et les OPACIF perdent leur activité de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Il est supporté par un groupement régional désigné par le nouvel Etablissement Public National France Compétences.

Depuis la réforme de l'Assurance Chômage de 2019, les salariés démissionnaires porteurs d'un projet de reconversion professionnelle, sous conditions d'ancienneté, peuvent déposer un dossier de demande de prise en charge du CPFT après avoir obligatoirement bénéficié d'un CEP.

L'ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE (APEP)

Les partenaires sociaux en Nouvelle-Aquitaine, à l'initiative de la CFDT et de la CPME, ont créé une Association Paritaire afin de répondre à l'appel d'offre de France Compétences sur le CEP et d'intégrer les salariés du FONGECIF et des OPACIF assurant jusqu'alors cette mission de service public.

L'APEP Nouvelle-Aquitaine fait partie du groupement régional porté par le CIBC Gironde désigné par France Compétences.

LES COLLECTIVITES LOCALES

Les Communes, Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI), Conseils départementaux et le Conseil régional sont également des « lieux ressource » en matière d'orientation. Au-delà du soutien financier et de leur participation en matière de gouvernance à certaines structures (Missions Locales, Maisons de l'Emploi, Services Information Jeunesse...), ils peuvent avoir mis en place des espaces d'accueil, voire d'accompagnement en matière d'emploi, de formation professionnelle ou d'orientation.

LES CLUBS D'ENTREPRISE

De nombreux clubs d'entreprises se sont développés au sein des communes. Ces réseaux permettent à des chefs d'entreprises ou des cadres dirigeants de se rencontrer et d'échanger sur leur activité. Ils peuvent jouer un rôle dans le développement d'une activité et peuvent en particulier contribuer au démarrage d'une création d'entreprise, par l'apport de conseils, d'entraide et de mise en réseau. Implantés localement, ils donnent des indications sur le tissu économique local.

LES ASSOCIATIONS

De nombreuses associations interviennent dans le champ de l'orientation, parfois spécialisées auprès de certains publics, jeunes, cadres, personnes en situation de handicap ou chômeurs de longue durée.

Certaines font partie de réseaux nationaux ou régionaux. Leurs coordonnées se trouvent au sein des structures citées plus haut ou au sein des mairies.

LES STRUCTURES PRIVEES

De nombreuses structures et d'intervenants indépendants dans le milieu de l'orientation existent.

Des cabinets de reclassement ou d'entreprises prestataires d'un service public mais aussi des consultants, coach, formateurs indépendants proposent des prestations d'aide ou d'accompagnement aux choix. Certaines prestations s'adressent aux parents pour les aider dans l'accompagnement de leurs enfants.

II.1.3 PANORAMA DES DISPOSITIFS FINANCIERS ET TECHNIQUES

EN AMONT D'UN PROJET

Conseil en Evolution Professionnelle

Créé par la loi du 5 décembre 2014 sur la formation professionnelle, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) a fait l'objet d'une refonte lors de la réforme de 2018 concrétisée par la loi du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

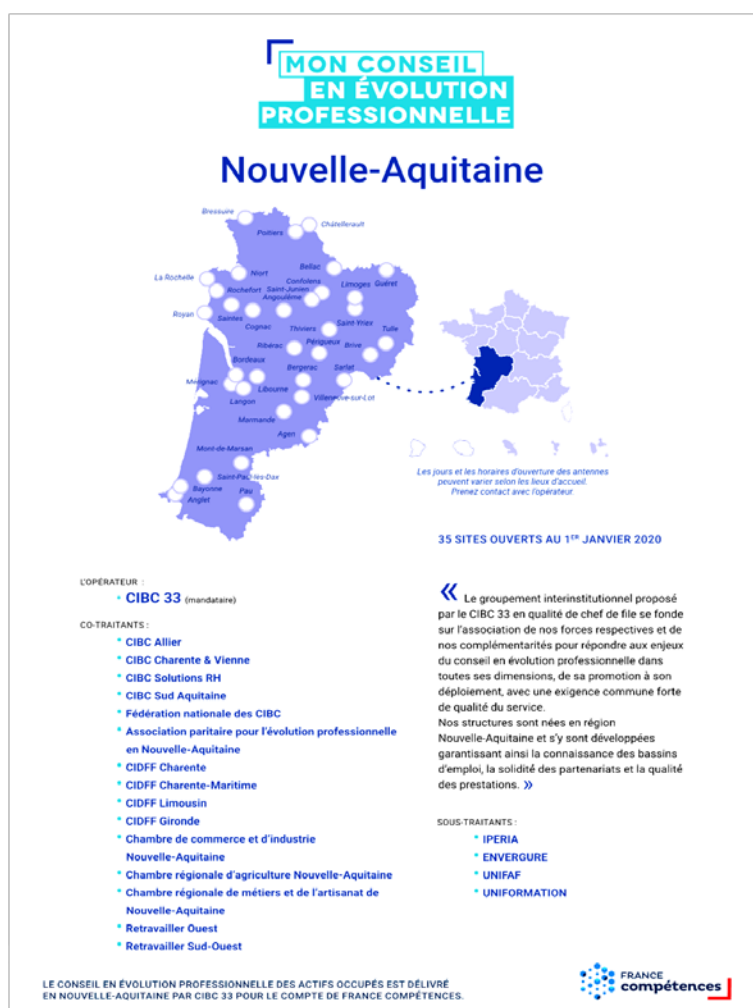
Ce conseil gratuit et personnalisé propose à toute personne qui le souhaite de faire le point sur sa situation et ses projets professionnels. Il est accessible aux personnes en recherche d'emploi, aux salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs.

Il permet, si besoin, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'entreprise). Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son Entretien Professionnel (EP).

La loi de 2018 confirme la mission de CEP des demandeurs d'emploi pour **4 réseaux** :

- Pôle Emploi.
- Cap Emploi (personnes en situation de Handicap).
- APEC (cadres).
- Missions Locales (jeunes de moins de 26 ans).

35 sites ouverts au 1^{ER} janvier 2020



Source : France Compétences

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est inscrit dans le Code du Travail et est considéré comme une action de formation, permettant de bénéficier de financements. Il est éligible au Compte Personnel de Formation et il peut faire partie d'un Plan de Développement de Compétences (ancien Plan de Formation de l'Entreprise) ou d'un congé de reclassement.

Il permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle ou d'une formation. Sa durée est variable en fonction des besoins mais ne peut pas dépasser 24 heures réparties sur plusieurs semaines.

Il est composé de 3 phases :

- **Préliminaire** : analyser la demande et le besoin, déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, définir conjointement des modalités de déroulement du bilan.
- **Investigation** : permettre au bénéficiaire soit de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- **Conclusion** : par la voie d'entretiens personnalisés, permettre au bénéficiaire de :
 - s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan⁴⁹.

Le bilan de compétences peut être réalisé par de nombreux organismes habilités.

Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

La PMSMP s'adresse à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé. Il peut s'agir de demandeurs d'emploi, inscrits ou non à Pôle Emploi ou de salariés dans certaines situations. Les prescripteurs sont Pôle Emploi, les Missions Locales, les Cap Emploi et les structures d'Insertion par l'Activité Economique (IAE) ainsi que des organismes mandatés à cet effet.

L'objectif est de :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- confirmer un projet professionnel ;
- initier une démarche de recrutement.

La PMSMP permet de se confronter à la réalité d'un emploi ou d'un secteur avant de s'engager dans une reconversion ou une formation.

⁴⁹ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>.

LES OUTILS DE FORMATION ET DE FINANCEMENT

Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) a remplacé le DIF le 1^{er} janvier 2015 suite à la loi sur la formation professionnelle du 5 décembre 2014 et suite à l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Pour la première fois, le droit est attaché à la personne et non au contrat.

Après une période 2015-2019 où les partenaires sociaux ont eu pour mission d'établir des listes de certifications éligibles permettant sa mobilisation, la loi du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ouvre l'éligibilité du CPF à l'ensemble des certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), au Répertoire Spécifique, intitulé auparavant « Inventaire », aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de branches, au CléA⁵⁰, au Bilan de Compétences et à différents permis de conduire.



VOUS ÊTES PRO ? FAITES-LE SAVOIR !

Avec CléA, faites certifier vos compétences et connaissances

Vous voulez évoluer dans votre entreprise, trouver un emploi, apprendre une autre métier, vous former... avec le certificat CléA, donnez plus de force à vos projets, multipliez vos chances de réussite.

- CléA certifie que vous possédez une solide base de connaissances et de compétences dans 7 domaines
- Si des compétences vous manquent, CléA vous propose des formations
- Le certificat CléA est un document officiel ; il est reconnu par les employeurs, dans tous les secteurs, dans toutes les régions.

» Pour les salariés et demandeurs d'emploi
» Avec ou sans l'accord de votre employeur
» Entretien confidentiel et gratuit

www.certificat-clea.fr

Copanef
Le tout d'un seul coup d'œil

Source : www.certificat-clea.fr

Projet de Transition Professionnel (PTP) ou Congé Personnel de Formation (CPF) de Transition

Le PTP ou CPF de Transition remplace le Congé Individuel de Formation (CIF). Il permet à un salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation dans le but de se qualifier, d'évoluer professionnellement ou de se reconverter. Le salarié doit demander l'autorisation d'absence à son employeur et ensuite monter un dossier auprès de Transitions Pro (ex FONGECIF). Si le dossier est accepté, après passage par une commission paritaire interne à Transitions Pro, la formation va être prise en charge et le salarié continu d'être rémunéré pendant toute la durée de la formation.

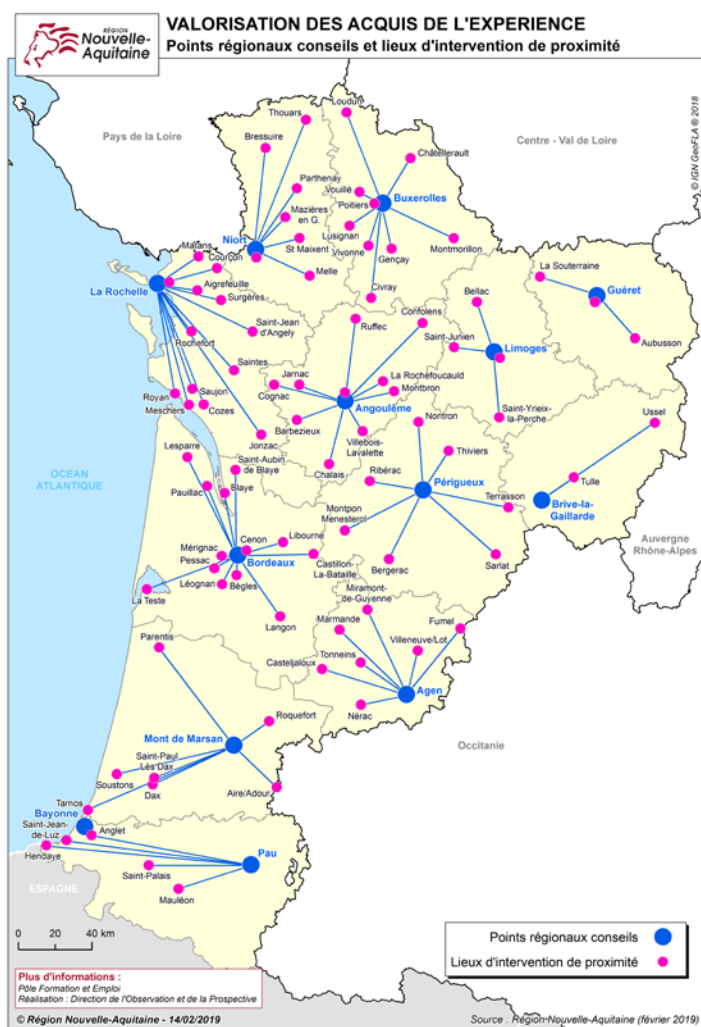
La réforme de l'assurance chômage de novembre 2019 ouvre la possibilité de percevoir des allocations chômage pour les salariés de droit privé qui, sous condition d'ancienneté, ont un projet de reconversion. Les salariés doivent déposer un dossier auprès de Transitions Pro après avoir obligatoirement été accompagnés dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle.

⁵⁰ CléA : première certification interprofessionnelle composés de sept items présentés en p. 62 du rapport

LES OUTILS DE VALIDATION DE COMPETENCES

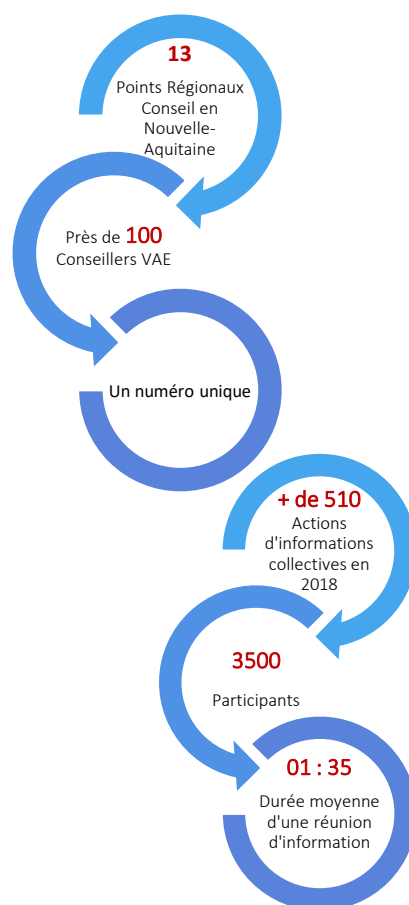
Validation des Acquis et de l'Expériences (VAE) au regard de la répartition des 13 Points Régionaux Conseil en Nouvelle-Aquitaine

« Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience (contre 3 ans auparavant) en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE »⁵¹. Depuis janvier 2017, la région Nouvelle-Aquitaine finance et organise sur le territoire, le réseau des Points Régionaux Conseil (PRC) sur la VAE⁵². Ils sont chargés d'accueillir, d'informer et de conseiller toute personne sur la VAE. Il s'agit d'aider les candidats à repérer la ou les certifications adaptées à leur expérience, les conseiller sur la mise en œuvre de la procédure, et leur présenter les possibilités d'accompagnement et de financement.



Source : Région Nouvelle-Aquitaine, 14 février 2019.

Quelques chiffres ...



⁵¹ Source : portail gouvernemental de la VAE : <http://www.vae.gouv.fr/>

⁵² <https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/economie-et-emploi/vae-accompagnement-de-la-validation-des-acquis-de-l'experience>.

La mission d'information et de conseil des PRC est également destinée à promouvoir le dispositif auprès des entreprises.

Un observatoire régional des parcours de VAE, confié à Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, a été créé. Les objectifs sont d'outiller les pouvoirs publics et les partenaires dans leurs actions pour le développement de la VAE. La constitution, la maintenance et le suivi d'un système d'information statistique dédié à la VAE ont été élaborés.

Ces éléments ont été comparés, autant que faire se peut, aux données régionales disponibles (recensement de la population, données du marché du travail...).

Depuis 2014, près de 40 000 personnes ont été reçues dans les PRC Nouvelle-Aquitaine, dont 7 500 personnes reçues en entretiens en 2018⁵³ :



En France, le nombre des validations totales accordées par les jurys VAE ont augmenté de 8 % entre 2017 et 2018.

CléA

Le décret du 13 février 2015 définit le socle de connaissances et de compétences comme suit : il est « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle ».

Les partenaires sociaux ont ainsi créé le certificat CléA, première certification interprofessionnelle composée de 7 items :

- Communiquer en français ;
- Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- Utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- Apprendre à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- Apprendre à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- Apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- Maîtriser des gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

CléA fait l'objet d'une évaluation pouvant entraîner une prescription de formations complémentaires en cas de non validation d'un ou plusieurs items. Ce dispositif est efficace dans la détection des situations d'illettrisme et peut s'avérer utile en amont d'un projet de formation pour des personnes peu qualifiées,

⁵³ Observatoire des parcours VAE en Nouvelle-Aquitaine, mars 2018

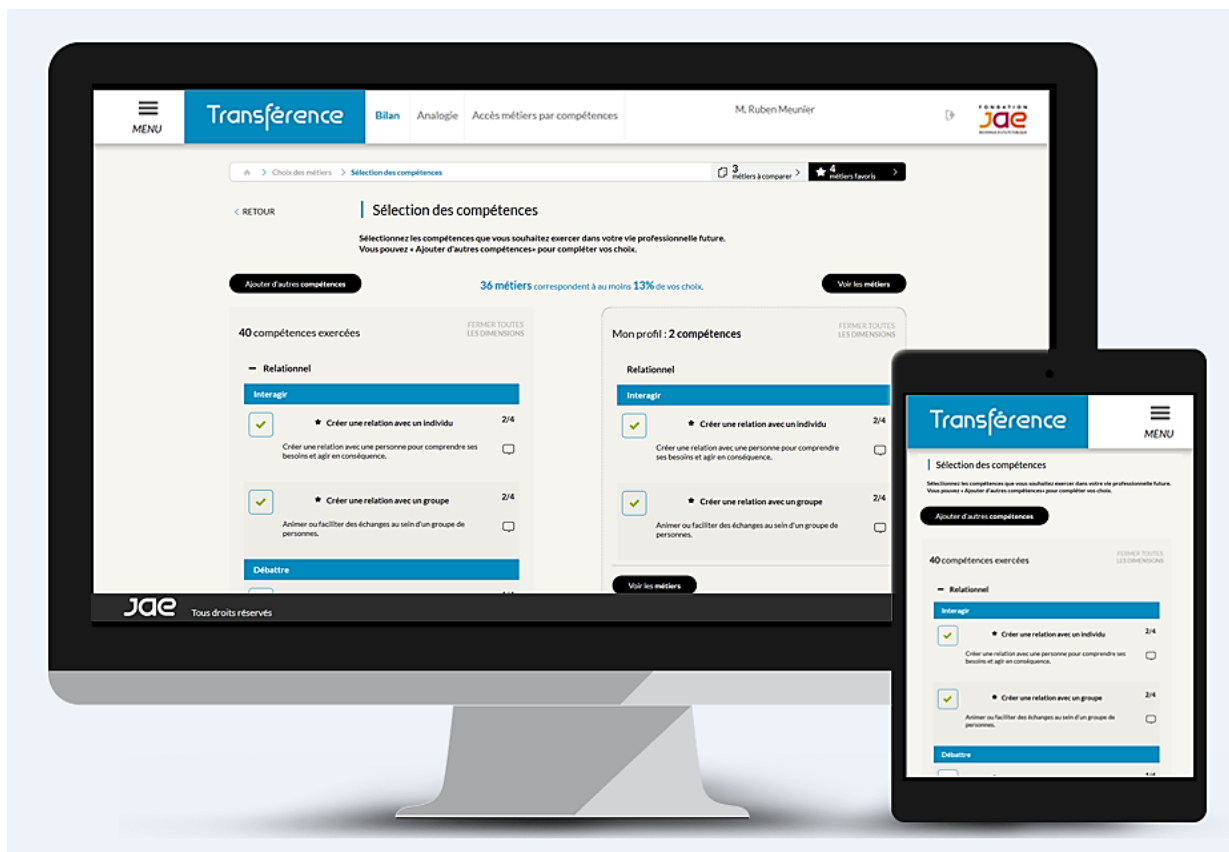
ayant peu confiance en elles ou tout simplement n'ayant pas suivi de formation depuis longtemps. L'association Certif Pro au niveau national gère CléA et a délégué des missions régionales aux Associations Transitions Pro.

LES OUTILS D'AIDE A L'ORIENTATION ET INITIATIVES LOCALES

Transférance

Créé au Canada en collaboration avec le centre de recherche de l'Université de Laval, Transférance est un logiciel d'analyse et de transfert de compétences. Il est constitué d'un référentiel métiers-compétences et d'une grille de 74 compétences transférables. Il est destiné aux professionnels de l'insertion et de l'accompagnement au projet comme par exemple les conseillers en insertion professionnelle.

Transférance identifie les compétences individuelles et les projette en métiers.



Source : <https://www.fondation-jae.org/transference-insertion/>

Fleur des Possibles

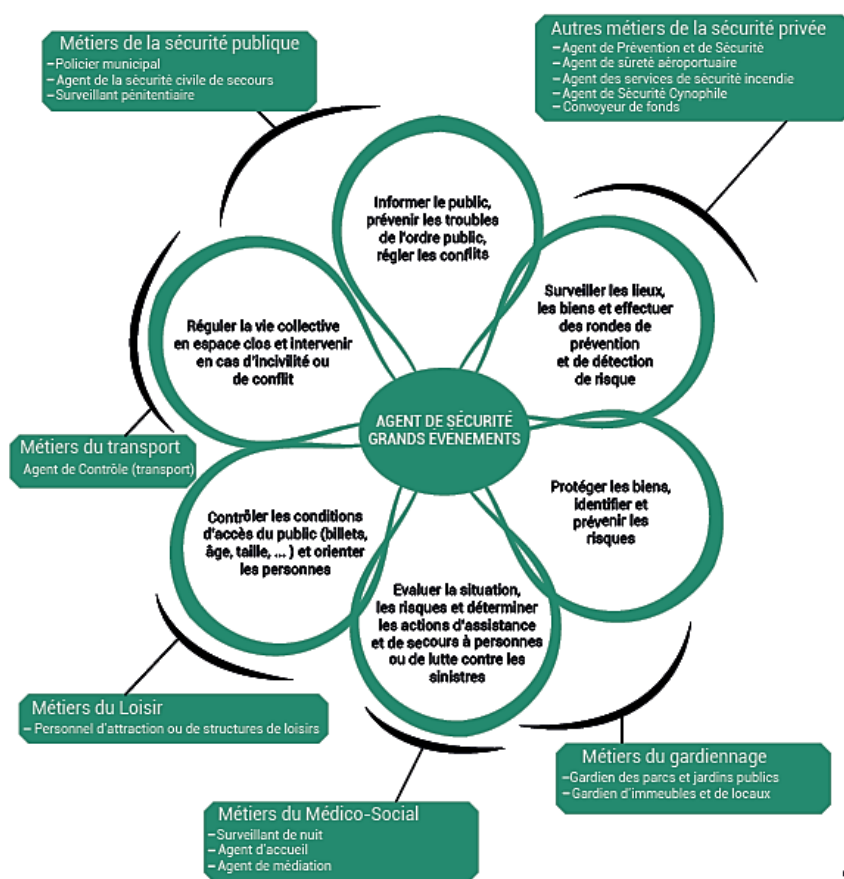
Créées par les partenaires sociaux régionaux au sein du Comité Paritaire Régional de l'Emploi et de la Formation (COPAREF) en 2016, la « Fleur des Possibles » est un outil d'aide à l'orientation pour les conseillers en évolution professionnelle.

Le dispositif a été créé lors de l'Euro 2016 de football qui a nécessité le recrutement sur des délais très courts de nombreux agents de sécurité. Le COPAREF a élaboré cet outil constitué d'un métier-source, en l'occurrence « agent de sécurité grands événements » et a identifié avec l'aide de plusieurs OPCA-OPACIF impliqués dans le projet (OPCALIA, AFDAS, FAF-TT, FONGECIF) des métiers-cibles correspondant à des métiers pouvant être intéressés par les compétences et aptitudes développées durant l'expérience de ces agents.

La Fleur des Possibles a depuis été développée pour d'autres métiers-sources notamment dans le cas de l'accompagnement de salariés en contrats aidés (Parcours Emploi Compétences – PEC).

L'Association Paritaire pour l'Evolution Professionnelle (APEP) développe ce dispositif.

► AGENT DE SÉCURITÉ GRANDS ÉVÉNEMENTS : LA FLEUR DES POSSIBLES PRINCIPAUX MÉTIERS ACCESSIBLES



Fiches métiers accessibles disponibles sur demande à votre
Conseiller en Évolution Professionnelle

Digital Tool « My Better Job »

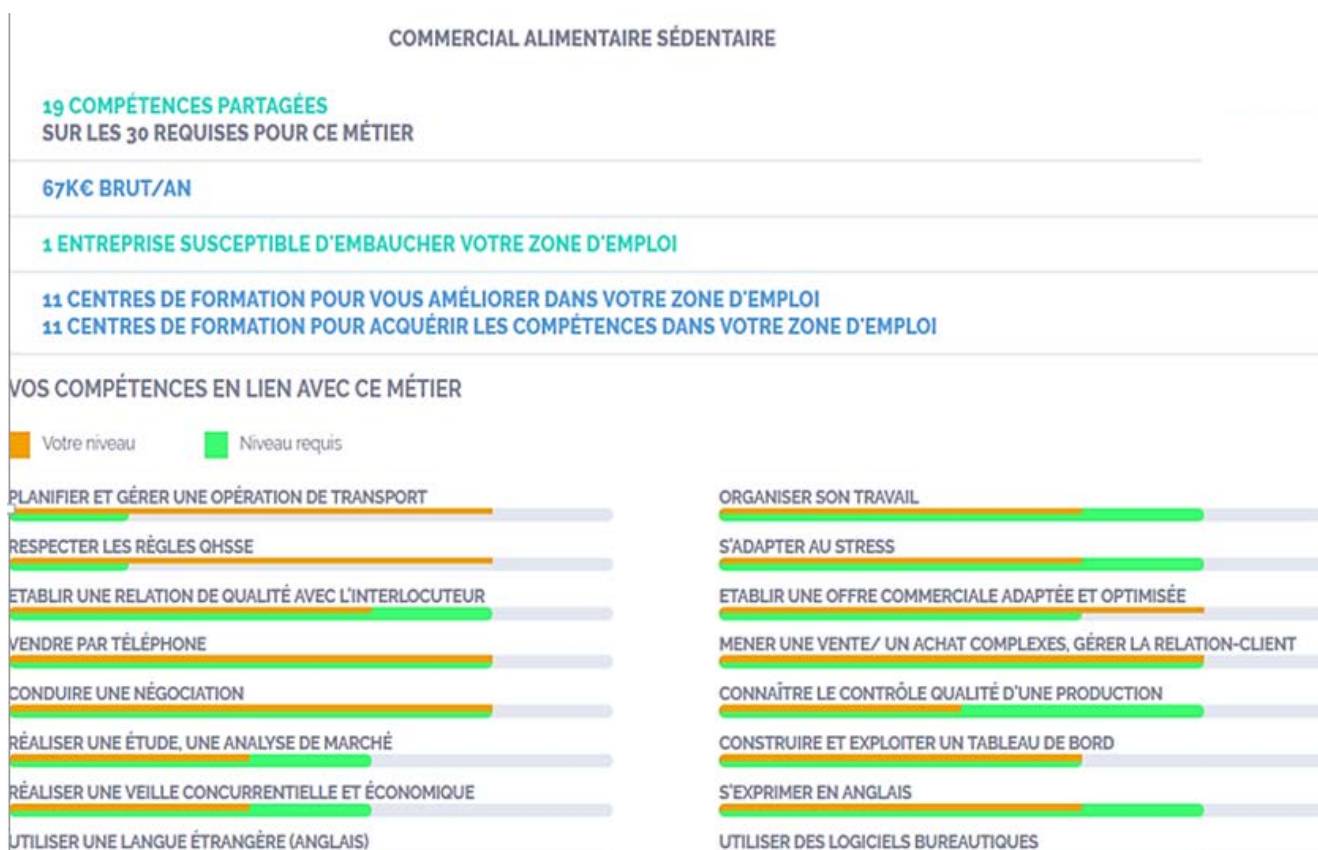
L'application numérique « My Better Job » est un outil digital créé par la société MJB Conseil. Cet outil dédié à la gestion dynamique et prospective des compétences a été développé à l'attention des individus, des entreprises, des conseillers et des organismes de formation.

Son objectif principal est de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs, de permettre la progression des professionnels et de réduire les difficultés de recrutement et, plus largement, d'aller vers une véritable gestion intelligente des compétences de chacun au sein de l'entreprise et en dehors.

Il s'appuie sur des méthodologies de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT) développées depuis plus de 15 ans par cette société spécialisée dans les ressources humaines en valorisant les résultats de ses travaux en termes de prospective-métiers.

Après un démarrage dans le Nord de la France, MJB Conseil travaille aujourd'hui sur plusieurs bassins d'emploi de Nouvelle-Aquitaine.

Exemple d'une fiche descriptive - profil de « Commercial alimentaire sédentaire » :



Source : Cabinet conseil MJB - Dispositif « My Better » Job

« My Better Job » propose les fonctionnalités suivantes au regard de cinq cibles distinctes :

CIBLES	FONCTIONNALITES
Particuliers (bénéficiaires)	❖ Décrire son CV avec la possibilité de construire de manière automatique son portefeuille de compétences ajustable. ❖ Mettre en évidence des compétences fortes du bénéficiaire. ❖ Présenter des métiers « proches » du profil de compétences décrit par le bénéficiaire. ❖ Informer sur les mobilités possibles au regard des compétences déjà maîtrisées et celles à acquérir par le bénéficiaire. ❖ Informer sur les principales zones d'emploi où vit le bénéficiaire.
Entreprises	❖ Présenter l'entreprise. ❖ Créer des offres d'emploi structurées par les compétences. ❖ Aider à l'adaptation de l'offre d'emploi et de sa fiche de poste (évaluation de la rareté des compétences, et niveaux de maîtrise sur le territoire, proposition de recours à de la formation continue...). ❖ Créer un référentiel « métier » propre à l'entreprise, au regard duquel elle peut proposer des offres d'emploi adaptées à son organisation. ❖ Evaluer les compétences des collaborateurs par rapport aux référentiels de l'entreprise. ❖ Avoir accès à un CV Thèque, mettant en évidence les profils proches (référentiels de compétences) avec les offres de l'entreprise et ses métiers.
Conseillers Emploi-Insertion-Formation	❖ Créer un portefeuille de bénéficiaires suivis. ❖ Suivre des accompagnements de parcours (prise de renseignements sur des formations, candidatures, recherche d'information sur le site...). ❖ Créer des « comptes-entreprises ». ❖ Créer des offres d'emploi pour le compte des entreprises suivies.
Organismes de Formation	❖ Créer un lien entre les formations et le référentiel de compétences afin de permettre un référencement efficace des formations par les entreprises, les bénéficiaires et les conseillers. ❖ Repérer les entreprises et les bénéficiaires susceptibles d'être intéressés par les propositions de formation dispensée par les organismes de formation.
Module « Orientation »	❖ Présenter des grands domaines de compétences que le bénéficiaire retient ou rejette. ❖ Présenter des compétences précises qui déclinent ces domaines de compétences. ❖ Mettre en évidence des métiers et familles de métiers en y associant les compétences sélectionnées. ❖ Présenter en détail des métiers sélectionnés par le bénéficiaire.

Projet « Femmes : Futur.es Numérique.s »

Porté par la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles en Nouvelle-Aquitaine, il s'agit de contribuer à la féminisation des formations et des métiers du numérique en Nouvelle-Aquitaine.

Ce dispositif s'appuie sur la création et la diffusion d'un kit pédagogique à destination d'environ 500 lycéennes de la Région, afin de faire connaître les formations et métiers pour certaines, et de valider des projets pour d'autres.

Le projet, en partenariat avec Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine prévoit la mise en place d'un conseil scientifique composé de professionnels de l'orientation, de l'éducation ou du numérique, et d'un comité de lycéennes et d'étudiantes qui doit permettre de faire évoluer le dispositif en association avec les principales bénéficiaires.

Le site *adozen.fr* donne un exemple d'atelier en classe pour aider les élèves à découvrir leurs talents. Tout le monde possède des talents. L'estime de soi est une compétence à développer chez l'élève afin de lui permettre de prendre confiance en lui, le mobiliser et de se construire. *“Je ne sais rien faire”, “je n’arrive à rien”, “je m’ennuie”...* ces phrases peuvent révéler un besoin d'encouragement pour renforcer la confiance en soi d'un ou une élève qui doute. Pour l'aider à s'aider lui-même, il est possible de lui rappeler ses talents⁵⁴.

L'expérience de l'association chemins d'avenir, « pour révéler le potentiel des jeunes de la France périphérique »

L'association Chemins d'Avenir informe, accompagne et promeut les collégiens, lycéens et étudiants de la France périphérique. Elle agit à travers un système de parrainage et la création d'un écosystème de réussite autour de ses filleuls.

Chemins d'Avenir est la première structure à mentorer des jeunes des zones rurales et des villes moyennes indépendamment de résultats scolaires ou de critères sociaux. La motivation et le potentiel d'un jeune doivent faire la différence dans son parcours et ses projets d'avenir.

Constat

La France périphérique regroupe les zones rurales, les villes petites et moyennes et certaines franges du périurbain. Elle concerne 60% de la population française.

Approche

Agir en faveur de la diversité correspond à la prise en compte la jeunesse de la France périphérique.

L'expérience

Pour informer, motiver et promouvoir, Chemins d'Avenir met à disposition des jeunes participants de l'association une série d'outils innovants.

Les parrains sont des actifs de tout âge et des étudiants en fin de parcours. Ils sont issus de tous les cursus et horizons professionnels et de tous les territoires, en France ou à l'étranger.

Bienveillants, attentifs, les parrains s'engagent à accorder 2 heures par mois à leur filleul et à l'accompagner pendant au moins 18 mois dans un parcours de réflexion dynamique sur son avenir.

Engagés et réactifs, les parrains Chemins d'Avenir sont désireux d'épauler un collégien ou lycéen de la France périphérique, et de lui permettre d'aborder l'avenir de façon plus sereine.

Message de l'association Chemins d'Avenir destiné aux jeunes

« L'important, c'est de t'engager à être motivé et rigoureux tout au long du programme. C'est important, car en étant un des filleuls de Chemins d'Avenir, tu prends la place de quelqu'un d'autre qui aurait pu avoir

⁵⁴ Académie de Dijon - <http://cpe.ac-dijon.fr/spip.php?article1005>.

besoin et envie de rejoindre l'association lui aussi. Nous croyons en toi et en ta motivation. Montre-nous que nous avons eu raison de la faire ! ».

Les obstacles, jalonnant le parcours des enfants de la France périphérique, ont longtemps été ignorés. Pourtant, plus de 60% des jeunes vivent dans ces territoires, hameaux en pleine campagne, villages, petites communes, villes moyennes, zones pavillonnaires.

Éloignés des grandes métropoles et des circuits de la mondialisation, ces jeunes sont pénalisés face à leur avenir. Ils ont accès à moins d'informations, moins de moyens de transport, moins d'opportunités, moins de réseaux. Un sentiment d'abandon et de puissants mécanismes d'autocensure limitent souvent leurs aspirations.

Faute de conscience de leur potentiel, ces jeunes intériorisent une forme d'incapacité à construire un parcours à leur mesure. Ceux ayant un projet professionnel ont souvent peu de modèles dans leur entourage pour s'inspirer et entendre les retours d'expérience en adéquation avec leurs projets. Pour leur formation, leur métier, leur vie : le champ des possibles est, très tôt, limité.

L'approche partenariale de l'association Chemins d'Avenir

Fédérer les énergies, au plus près du terrain, pour transformer en profondeur la prise en compte des jeunes des territoires et faciliter un travail collectif : telle est la ligne d'action de Chemins d'Avenir. Convaincue que chaque acteur, aux échelles locale, régionale, nationale, détient un levier d'action ou une information à même d'aider un jeune dans la construction de son parcours, l'association travaille à tisser des liens, entre l'Education Nationale, les familles, la société civile, les entreprises au profit des personnes. L'association agit ainsi comme un catalyseur, pour créer progressivement un écosystème de réussite autour de chaque jeune, au sein de son territoire.

INSPIRATION VENUE DU QUEBEC, CANADA

En Ontario, Canada

Un portfolio « All about me » est proposé aux enfants à partir de la maternelle pour évaluer eux-mêmes leurs savoirs et leurs aspirations pour le futur. Cet outil permet dialogue avec les parents d'élèves. Il favorise un développement identitaire en permettant à l'élève de percevoir ses intérêts et aptitudes

Le cours « exploration de carrière » est obligatoire dès la 10^e année (équivalent de la classe de 2^{nde}). Des enseignements optionnels peuvent être suivis entre la 9^e et la 12^e année (dernières avant l'enseignement supérieur). Les cours développent, en plus de la connaissance de soi et de compétences liées à l'orientation (prise de décision, ...), les habiletés d'apprentissage, les savoir-faire en matière de relations interpersonnelles, et interrogent le rapport au changement.⁵⁵

⁵⁵ Education à l'orientation, Cnesco - <https://www.cnesco.fr/fr/education-a-lorientation/comparaisons-internationales/>

Profil des champs d'intérêt

Pour chacune des catégories, coche la case qui correspond à tes champs d'intérêt.

	N'aime pas	Aime un peu	Aime beaucoup
Gens qui agissent (ACTION)			
Tu aimes travailler avec tes mains pour fabriquer ou réparer des choses.	☐	☐	☐
Tu aimes les activités extérieures, les sports et autres activités physiques.	☐	☐	☐
Tu préfères travailler de façon autonome et tu aimes faire des choses utiles et sensées.	☐	☐	☐
Gens qui pensent (RÉFLEXION)			
Tu aimes découvrir le monde autour de toi.	☐	☐	☐
Tu aimes les problèmes difficiles.	☐	☐	☐
Tu possèdes une curiosité naturelle et tu préfères former ta propre opinion.	☐	☐	☐
Gens qui créent (CRÉATION)			
Tu aimes donner des spectacles.	☐	☐	☐
Tu aimes les arts, comme le dessin, la peinture, l'écriture et la photographie.	☐	☐	☐
Tu peux regarder un diagramme et visualiser le produit final.	☐	☐	☐
Gens qui aident (AIDE)			
Tu aimes travailler avec des gens ou en groupes.	☐	☐	☐
Tu comprends pourquoi les gens se conduisent comme ils le font.	☐	☐	☐
Tu es sensible aux besoins et aux sentiments des autres.	☐	☐	☐
Gens qui persuadent (PERSUASION)			
Tu aimes gérer ta propre entreprise.	☐	☐	☐
Tu aimes convaincre les autres de s'associer à toi.	☐	☐	☐
Tu as confiance en toi et tu aimes parler en public.	☐	☐	☐
Gens qui organisent (ORGANISATION)			
Tu aimes travailler avec des chiffres ou de l'information.	☐	☐	☐
Tu aimes l'organisation.	☐	☐	☐
Tu aimes bien tenir des dossiers et gérer le temps ou l'argent.	☐	☐	☐

D'après tes résultats, encercle les deux catégories qui te représentent le mieux.

ACTION

RÉFLEXION

CRÉATION

AIDE

PERSUASION

ORGANISATION

Source : 10 pistes pour soutenir la motivation / Le savoir-faire – A l'écoute de chaque élève grâce à la différenciation pédagogique



Écusson personnel

1. Avant de fabriquer ton écusson, réunis certains renseignements de base à ton sujet. Réponds au questionnaire ci-dessous pour t'aider à trouver des idées.

Quelle est ta couleur préférée? _____

Quel est ton chiffre porte-bonheur? _____

Quelles sont tes origines culturelles? _____

Quel animal traduit le mieux ta personnalité? _____

Quel objet traduit le mieux ta personnalité? _____

Énumère trois choses qui sont importantes dans ta vie. _____

Quelle habileté ou quel talent possèdes-tu? _____

Quelle est ta plus grande force? _____

Cite trois choses qui te plaisent, par ordre d'importance. _____

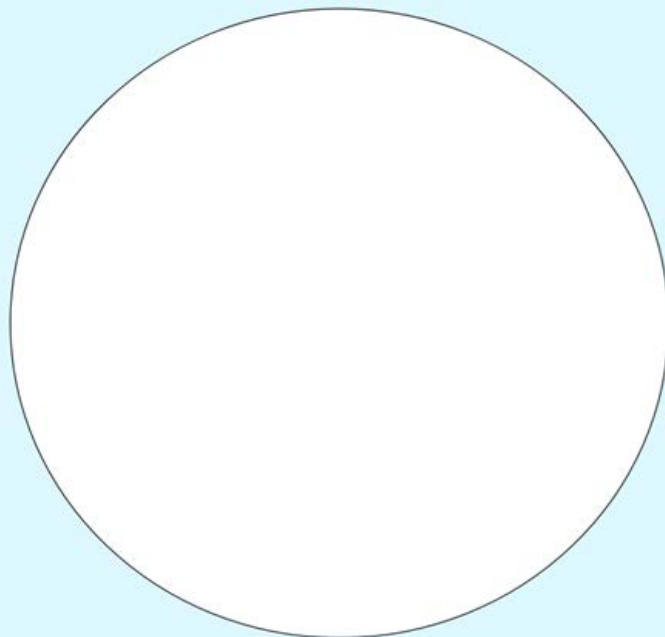
Choisis quatre mots positifs qui te décrivent bien. _____

*Source : 10 pistes pour soutenir la motivation /
Le savoir-faire – A l'écoute de chaque
élève grâce à la différenciation
pédagogique*

2. Sers-toi du questionnaire comme référence et suis les étapes ci-dessous pour fabriquer ton écusson.

- À l'aide d'un crayon, divise le cercle en quatre parties égales en traçant des lignes légères.
- Écris ta devise (les quatre mots qui te décrivent) sur les lignes que tu as tracées.
- Dans les quatre parties du cercle, dessine une image ou un symbole qui représente :
 - un animal ou un objet qui traduit bien ta personnalité;
 - quelque chose qui est très important à tes yeux;
 - une compétence, un talent ou un champ d'intérêt particulier;
 - quelque chose qui te plaît.
- Complète l'écusson en utilisant tes couleurs préférées.
- Découpe soigneusement l'écusson et colle-le sur une feuille de couleur ou un carton.

Gabarit de l'écusson



*Source : 10 pistes pour soutenir la
motivation / Le savoir-faire – A
l'écoute de chaque élève grâce à
la différenciation pédagogique*

III- LE PARCOURS D'ORIENTATION : QUAND L'INFORMATION AUX BENEFICIAIRES NE SUFFIT PAS !

L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

« *S'orienter et construire sa vie : un paradigme pour l'orientation au 21^{ème} siècle* ».

*Crise des modèles et méthodes de l'orientation tout au long de la vie*⁵⁶.

« Les concepts centraux des théories et techniques de l'orientation scolaire et professionnelle du 20^{ème} siècle doivent être reformulés afin de les adapter à l'économie postmoderne. Les approches actuelles sont insuffisantes ».

Il n'est alors guère surprenant de trouver des relations significatives, entre des caractéristiques individuelles mesurées à l'adolescence et des conduites d'orientation ultérieures, dans un tel contexte sociétal stable favorisant des trajectoires linéaires. En outre, plutôt que de considérer les parcours professionnels dans la perspective d'un méta-récit décrivant des étapes, il semble que les théories du 21^{ème} siècle doivent les envisager comme des scénarios individuels. Les étapes des parcours professionnels, telles que les conceptualisent les théories existantes (SUPER, 1957) sont en grande partie façonnées par les besoins d'une société donnée. Un marché du travail stable et peu actif comprend l'idée d'un parcours professionnel marqué par des étapes. Cette notion n'est en revanche plus pertinente avec un marché du travail tendu et changeant.

Les théories et techniques actuelles de l'orientation sont en crise car leur postulat central de prévisibilité – se fondant sur les notions de stabilité et d'étapes des parcours professionnels – paraît non seulement discutable, mais surtout comme ayant perdu de sa pertinence. En effet, les conduites humaines ne sont pas seulement fonction de la personne, mais aussi de l'environnement. Alors quel que soit le degré de stabilité des caractéristiques individuelles, l'environnement change rapidement. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin de modèles théoriques mettant l'accent sur la flexibilité humaine, l'adaptabilité et la formation tout au long de la vie. Par ailleurs, de nouvelles méthodes d'accompagnement en orientation devraient adopter une approche dynamique en stimulant chez les personnes la pensée créatrice et l'exploration de « soi » possibles⁵⁷.

De tels modèles et méthodes doivent permettre aux individus de s'engager dans un processus continu d'intégration dans leurs divers contextes.

Une des conséquences majeures des interrelations entre les différents domaines de la vie est que nous ne pouvons plus parler avec assurance d'orientation professionnelle ou de conseil en orientation scolaire ou professionnelle. Il nous faut plutôt envisager des « parcours de vie » au cours desquels les individus projettent et construisent progressivement leur vie en y incluant leur parcours professionnel.

Ce ne sont plus seulement les adolescents qui sont confrontés à la question majeure : « Que vais-je faire de ma vie ? ». Celle-ci se pose désormais à toute personne devant faire face à une série de transitions majeures dans son existence, qu'il s'agisse de changements en matière de santé, d'emploi ou dans les relations intimes ».

« Répondre à la question de la construction de sa vie conduit à des considérations éthiques sur les principes fournissant des repères pour s'orienter dans l'existence et pour identifier ce qui rend une vie digne d'être vécue⁵⁸ ».

⁵⁶ O.S.P. : L'Orientation Scolaire et Professionnelle – Traduction française d'un article publié dans le *Journal of Vocational Behavior*, 75.

⁵⁷ OYSERMAN, D., BYBEE, D. & TERRY, C., 2006.

⁵⁸ TAYLOR, 1989.

Stéréotypes

Ils constituent des obstacles à la réalisation des choix individuels, tant des hommes que des femmes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels (Commission Européenne, 2008).

III.1 LE PARCOURS, DES DETERMINANTS

III.1.1 DETERMINISMES LIES A LA PERSONNE

LE GENRE

Le **GENRE** exprime les rapports sociaux basés sur le sexe, la construction sociale des caractéristiques, valeurs, rôles et normes attachés au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les institutions...

Les rapports sociaux entre les femmes et les hommes se transforment et évoluent en permanence selon les époques et les contextes, et sont marqués par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes.

L'analyse de genre implique d'étudier les incidences des rapports sociaux de genres, tant sur les femmes que sur les hommes, de tout programme, mesure, politique ou phénomène qui est en apparence neutre. Les rapports de genre se traduisent fréquemment par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes appuyées par des STEREOTYPES. Ces derniers sont des représentations simplifiées, déformées, des idées préconçues, des croyances partagées associées à un groupe de personnes, par exemple : « les femmes sont plus intuitives que les hommes », « les hommes sont plus rationnels que les femmes ». Ils constituent la base sur laquelle peuvent prendre appui des comportements discriminatoires. Souvent inconscients, ils sont difficiles à supprimer et peuvent dicter nos choix. Un stéréotype sexiste correspond à l'attribution de caractéristiques à une personne en fonction de son sexe biologique. Il contribue à enfermer une personne dans des schémas limités, voire dégradants.

Dans le domaine de l'orientation, il est fondamental de prendre en compte l'impact du genre dans la construction de l'identité personnelle. En effet, chaque fille et chaque garçon subissent des pressions liées à la construction sociale du genre, aux rôles assignés et aux comportements attendus.

La loi d'orientation et de programmation pour la Refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013⁵⁹ identifie la lutte contre les discriminations, l'homophobie, le racisme et la promotion de l'égalité fille/garçon comme des engagements prioritaires pour l'Education Nationale.

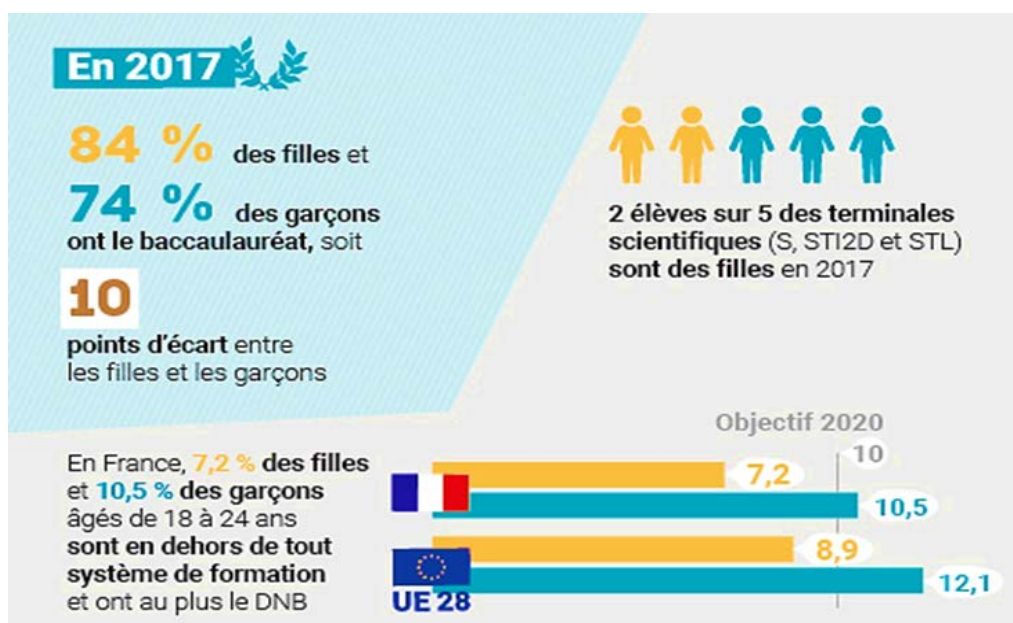
Une convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons (2013-2018) a établi trois axes prioritaires :

- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes.
- Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.
- S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude.

Les parcours scolaires des filles et des garçons

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Elles redoublent moins, leur taux de réussite au diplôme national du brevet et au baccalauréat est plus élevé. Les filles sortent plus diplômées du système éducatif, mais cela ne se traduit pas sur le plan professionnel.

Elles se distinguent par une meilleure maîtrise de la langue, de moindres difficultés en lecture et des scores plus élevés en compréhension de l'écrit. Elles ont des résultats équivalents à ceux des garçons en sciences, mais semblent avoir moins confiance dans leur capacité scientifique. Les garçons restent cantonnés dans certaines filières scientifiques et technologiques.



Source : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, édition 2019 – DEEP – Ministère de l'Education Nationale.

⁵⁹ La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 ne définit pas l'orientation. En revanche, le rapport définissant la programmation des moyens et les orientations de la refondation de l'école de la République, annexé à la loi (article 1er) évoque l'orientation.

Le constat est sans appel : **dès les premiers paliers d'orientation, filles et garçons ont tendance à faire des choix différents**. En lycée professionnel par exemple, les filières de production sont essentiellement constituées de garçons, à l'inverse les filières tertiaires concentrent une majorité de filles, notamment les spécialités de service (petite enfance, service à la personne...). Le constat est le même en lycée général où les garçons investissent beaucoup la filière scientifique et délaissent très largement la filière littéraire.

Filles et garçons continuent à se conformer à ce qui est présenté comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels fortement stéréotypés.

Cette persistance des choix sexués est autant le fait des garçons que des filles. Par exemple : quand ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique ; quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, six filles sur dix vont en filière scientifique.

L'autocensure est un frein puissant à une orientation plus égalitaire. Les femmes représentent en France environ 22 % des ingénieurs de moins de 65 ans⁶⁰. Une proportion certes en progression continue, mais qui demeure malgré tout bien faible. Dans les universités françaises, 53 % des chercheurs en littérature sont des femmes, contre à peine 15 % en mathématiques.

Les **stéréotypes** de sexe ne sont pas négatifs que pour les filles. Ainsi, « les jeunes hommes sont plus susceptibles que les jeunes femmes d'avoir de mauvais résultats scolaires, et d'être **décrocheurs** », indique Francesco AVVISATI. « *Contrairement aux filles qui retirent plus de satisfaction de leur réussite scolaire, les garçons manifestent une défiance vis-à-vis de l'école, car pour eux, il n'est pas socialement acceptable de montrer leur intérêt pour le travail* »⁶¹.

Les normes sexuées peuvent desservir les garçons qui sont généralement socialisés en fonction de normes de virilité selon lesquelles bien réussir à l'école est trop « féminin ». Ces normes les poussent à s'identifier au « p'tit frimeur » plutôt qu'au « chouchou du prof » ! Il existe moins d'écarts de réussite entre des garçons et filles issus du même contexte social qu'entre garçons et filles tout court.... L'approche de **«genre»** ne peut donc faire l'économie d'un croisement avec le contexte nommé la catégorie sociale.

« Dans le domaine de l'éducation, tant dans l'enseignement primaire que dans l'enseignement secondaire, les stéréotypes liés au sexe jouent un rôle trop rarement perçu dans l'orientation des élèves. En transmettant des savoirs, les manuels scolaires proposent des représentations de la société et peuvent également véhiculer des représentations stéréotypées. De nombreux élèves semblent avoir intégré les attitudes attendues pour un garçon ou pour une fille, avec pour conséquence de ne pas s'orienter vers les mêmes filières, en dépit des résultats et aptitudes qui le leur permettraient ».

⁶⁰ Les notes de l'IPP N°15, décembre 2014, BREDAT. et SON THIERRY Ly - Institut des Politiques Publiques.

⁶¹ <http://www.vousnousils.fr/2015/03/18/egalite-filles-garcons-les-solutions-pour-en-finir-avec-les-stereotypes-de-genre-565370>.

S'interroger sur les pratiques éducatives

Les parents, les enseignants et les élèves eux-mêmes ont intégré des stéréotypes de sexe qui « *légitiment les aptitudes, les compétences, les intérêts que l'on attribue aux filles et aux garçons* ».

Parents et professeurs ont des « **attentes différentes** » selon le **sexe** de l'élève. Par exemple, « *l'on attendra d'un garçon qu'il excelle en mathématiques en raison de sa 'bosse des maths', et d'une fille qu'elle se débrouille mieux en français* »⁶², explique Françoise VOUILLOT⁶³.

Toujours selon F. VOUILLOT, cette division sexuée de l'orientation appelle à interroger les mécanismes à l'œuvre : « *Tout commence au sein de la famille par une éducation qui, bien souvent, assigne aux filles et aux garçons des manières d'« être » et de « faire » différenciées, comme une sorte de « panoplie » de la masculinité et de la féminité, en vigueur dans leur milieu. Aussi, il n'y a rien d'étonnant qu'à l'adolescence les garçons et les filles instrumentalisent leur choix d'orientation afin de prouver qu'ils sont bien de « vraies » filles féminines et de « vrais » garçons masculins selon les normes et les stéréotypes qui leur ont été transmis.*

*Cela suppose de s'interroger, par exemple, sur les jeux et les sollicitations adressés aux enfants : ne pas dissuader, par exemple, les garçons de jouer à la poupée et/ou solliciter davantage les filles pour des jeux techniques, de construction ou d'invention (mécano, lego...). De même pour les pratiques sportives : une fille attirée par le rugby ou un garçon par la danse, sont parfois encore mal acceptés »*⁶⁴.

Mais les parents, bien sûr, ne sont pas les seuls concernés : toutes les structures de socialisation ont du chemin à faire. A l'école, le grand combat à mener est d'instaurer une formation obligatoire à l'égalité fille-garçon (en formation initiale et continue) faute de quoi, l'évolution attendue ne peut pas avoir lieu. Informer, sensibiliser de manière à faire bouger les lignes. La question est cruciale. Les conduites d'orientation des filles et des garçons les exposent plus tard à des destins professionnels non seulement différents mais inégalitaires, à savoir des métiers moins prestigieux et moins rémunérateurs pour les femmes.

Les stéréotypes de genre se construisent dans la durée. Seules des actions déployées dès le primaire, impliquant les élèves des deux sexes, les parents et les enseignants présentent selon le Cnesco des résultats positifs⁶⁵.

⁶² Egalité filles-garçons : le poids des stéréotypes de sexe - VOUSNOUSILS : L'e-mag de l'éducation – Publié par F. SOYEZ, Mars 2015.

⁶³ F. VOUILLOT, Maitresse de conférence en psychologie et directrice-adjointe de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle et responsable du groupe de recherche OriGenre, Laboratoire CRTD.

⁶⁴ Comment lutter contre les stéréotypes de sexe ? Association FCPE.

⁶⁵ Pour aider les élèves à construire leur parcours d'orientation, Cnesco – Préconisations, novembre 2018.

A partir de maintenant, vous allez retrouver toutes les préconisations du CESER Nouvelle-Aquitaine. Ces préconisations s'inscrivent dans la démarche des 17 Objectifs du Développement Durable (Cf. P. 15 : 17 ODD, Agenda 2030).

LEGENDE :



: Préconisations formulées par le CESER Nouvelle-Aquitaine.



: Préconisations majeures formulées par le CESER Nouvelle-Aquitaine.

1



Contribuer à déconstruire dès le primaire, les stéréotypes de genre chez les élèves, les parents et les enseignants pour limiter leur impact sur l'orientation par de la formation et de la sensibilisation à tous les niveaux.

Que faire concrètement ?

- Déconstruire dès le primaire, les stéréotypes de genre sur les métiers et les formations : utiliser des histoires qui prennent les stéréotypes à contrepied, présenter des témoignages de professionnelles et d'étudiants qui vont à l'encontre de ces stéréotypes.
- Connaître et reconnaître ces phénomènes afin de mieux les appréhender.
- Former les personnels (formation initiale et continue) sur la question des stéréotypes en y intégrant la question des stéréotypes à la formation des enseignants sur l'orientation.
- Mobiliser les équipes éducatives par une sensibilisation à ces questions autour d'actions collectives (impliquant tous les acteurs de l'orientation, tous les partenaires de l'école).
- Organiser la cour de récréation afin que l'espace soit occupé de manière égalitaire.
- Mobiliser les enfants et les jeunes en les faisant réagir sur les représentations des femmes et des hommes dans leurs lectures ou dans les médias pour les déconstruire.
- Construire des actions dans la durée.
- Veiller à ne pas cibler les actions uniquement vers les jeunes filles mais insister plutôt sur la mixité des métiers : tous les métiers sont accessibles aux garçons et aux filles.
- Prendre en compte les discriminations multifactorielles. En France, peu d'études relatives à l'école prennent simultanément en compte les variables sexe, origine ethno-raciale et classe sociale par exemple.
- Porter attention au fait de ne pas associer les noms de métiers à un genre (par exemple : « le médecin » et « l'infirmière » ou encore « le directeur » et « la secrétaire »).

« En France, dans l'académie d'Aix-Marseille, un travail sur la déconstruction des stéréotypes de genre a été mené auprès d'une classe de 5^{ème} et une classe de 4^{ème} par la conseillère d'orientation (PsyEN) et le professeur documentaliste. Les deux classes ont eu à faire des recherches personnelles sur la place des femmes, de l'Antiquité à aujourd'hui. Elles ont également rédigé un dossier sur la citoyenneté et assisté à des interventions de professionnels sur les métiers. À partir de ces éléments, tous les élèves du collège ont organisé une exposition de sensibilisation qui s'adressait également aux adultes.

Pour la classe de 4^{ème}, un travail spécifique d'études de cas et notamment de situations problématiques sur la mixité dans les métiers a été mené. Au préalable, un échange sur les stéréotypes a été rendu possible par l'utilisation d'un « photo langage » (engager une discussion à partir de l'image) ».

« En Autriche, Bulgarie, Allemagne, Italie, Lituanie et Slovénie, le projet « Boys in Care » financé par la Commission européenne a pour objectif d'inciter les jeunes hommes à s'orienter vers des formations menant à des professions à dominante féminine (soins de santé, soins gériatriques, éducation de la petite enfance, enseignement primaire...). Enseignants et conseillers d'orientation sont alors mobilisés, suite à une formation, et reçoivent des malles à outils (des stratégies, des connaissances, des mécanismes, des outils pédagogiques...), qui leur permettent de soutenir des jeunes hommes quant à leurs choix atypiques de vocation. Cela permet d'élargir les choix de ces élèves, d'accroître leurs possibilités de réussite et de lutter contre les stéréotypes de genre ».

Dans le domaine de l'orientation, **la lutte contre les discriminations doit être globale** : en effet, la discrimination de genre peut croiser les discriminations liées à l'origine, et les différences sociales.

LES REPRESENTATIONS DE L'ORIGINE

Selon Marie DURUT-BELLAT⁶⁶, dès les années 1970, il est avéré qu'en France, la persistance des inégalités sociales dans le parcours scolaire se comprend mieux en dissociant d'une part, les inégalités des réussites académiques et de l'autre, celles s'expliquant par l'orientation. Dans les années 1980, « *les inégalités sociales d'accès à une classe de seconde s'expliquaient, pour un peu plus du tiers, par des inégalités tenant à l'orientation ; autrement dit, ce n'était pas uniquement du fait des inégalités sociales de réussite accumulées au cours de la scolarité primaire, et plus encore au collège, que les taux d'entrée au lycée s'avéraient socialement inégaux* »⁶⁷.

Plus récemment, l'état des lieux dressé par le rapport de l'Observatoire des inégalités en France⁶⁸ (édition 2019), citant le Ministère de l'Education Nationale, souligne que le taux d'accès en 2^{nde} générale ou technologique est deux fois plus élevé pour les élèves d'origine favorisée que pour les élèves d'origine sociale défavorisée (84,8 % contre 42,4 %) et que selon l'INSEE (2017), le chômage affecte d'avantage les immigrés avec un taux de fois plus important (16,3 %) que celui des personnes nées en France (8,6 %).

Concernant les inégalités liées à l'origine, des chercheurs ont démontré qu'aujourd'hui ce type de discrimination se combine avec la ségrégation sociale pour engendrer « une désillusion collective face à l'école et de nouvelles frustrations »⁶⁹.

Ainsi des jeunes des banlieues et souvent issus de l'immigration se voient relégués dans des filières dévalorisées du lycée et du premier cycle universitaire.

⁶⁶ Education et Société N°5 - Les inégalités d'éducation : un classique revisité. Analyse des inégalités de carrières scolaires : pertinence et résistance des paradigmes des années soixante-dix » - M. DURUT-BELLAT - Université de Bourgogne / IREDU-CNRS.

⁶⁷ Education et Société N°5 - Les inégalités d'éducation : un classique revisité. Analyse des inégalités de carrières scolaires : pertinence et résistance des paradigmes des années soixante-dix » - M. DURUT-BELLAT - Université de Bourgogne / IREDU-CNRS.

⁶⁸ L'essentiel sur les inégalités d'éducation, Observatoire des Zones Prioritaires OZP, le Quotidien des ZEP, juin 2019 - <https://www.ozp.fr/spip.php?article23799>.

⁶⁹ Ségrégation ethnique : une réalité de l'école d'aujourd'hui ? B. MABILON-BONFILS, septembre 2018.

Ce constat se trouve tout au long du parcours jusqu'à l'emploi : « En 2016, **un test commandé par le gouvernement auprès de 40 entreprises dresse un résultat « accablant » : les candidats aux prénoms maghrébins subissent encore la discrimination à l'embauche. A compétences égales, les entreprises privilégient encore aujourd'hui les candidats ayant un nom français. Le cabinet a répondu à 1 500 offres d'emploi avec deux Curriculum Vitae (CV). Et dans un tiers des cas, le candidat fictif « Jamel » recevait une réponse négative, quand « Antoine », présentant pourtant les mêmes compétences, avait un avis favorable. Le résultat est d'autant plus gênant que ce sont des grandes entreprises, de plus de 1 000 salariés, qui ont été testées. Et de telles sociétés disposent souvent de moyens de mener des politiques contre la discrimination. A l'issue de cette étude, le gouvernement a reçu dans la confiance des représentants des entreprises testées. Selon le ministère, aucune d'entre elles n'a contesté les faits, et certaines les ont même reconnus. Et si, à l'heure actuelle, les entreprises les plus sélectives ne sont pas connues, le ministère a menacé de dévoiler leurs noms si elles ne faisaient rien pour améliorer la situation ».** Un test plus récent effectué en 2019 confirme ces résultats mais celui-ci est très fortement contesté du point de vue méthodologique.

Malgré le poids de ce constat en Nouvelle-Aquitaine, il existe très peu d'études sur la discrimination d'origine dans l'orientation d'un parcours.

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La situation de handicap peut avoir un impact majeur, autant dans les choix de formations accessibles, que des métiers. Dans ses aspects les plus négatifs, on peut noter que certaines professions se ferment ainsi à certaines formes de handicap, parfois dès la formation initiale. En effet, l'accessibilité étant requise à tous les niveaux, si un élément est déficient la formation devient impossible.

Car la formation doit non seulement être accessible dans un lieu adapté en termes architectural mais également en termes de contenu adapté aux handicaps (ex. matériel pour déficient visuel), et aussi en termes de rythme adéquat aux limitations du handicap.

Lorsque le handicap survient au cours de la vie adulte, la reprise de l'emploi et/ou de la profession antérieure est peut-être incompatible avec cette nouvelle situation.

La réorientation et le panel de profession accessible se restreignent et nécessitent un accompagnement spécifique et individualisé pour une réorientation du projet professionnel possible (maintien dans l'emploi très difficile).

Des progrès, dans la prise en compte de ces situations depuis la loi du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » sont à noter. Affirmant le principe de non-discrimination des personnes en situation de handicap dans l'emploi, la création dans tous les départements d'une Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap (MDPH) a permis à celle-ci de confier des missions d'information, de conseil, de médiation et de conciliation. Ces structures peuvent jouer un rôle majeur dans la formalisation des projets d'orientation des élèves en situation de handicap tout au long de leur scolarité.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Région a la responsabilité de définir et mettre en œuvre dans une approche concertée avec l'Etat, le service public de l'emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, les organismes de protection sociale ainsi que les organisations

syndicales et associations représentatives des personnes en situation de handicap, un Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH).

De plus, la mise en place obligatoire de personnes référentes handicap au sein des CFA et des entreprises de plus de 250 salariés, introduite par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » constitue un progrès notable même si elle ne concerne pas les petites structures et ne s'accompagne pas d'une formation obligatoire.

Le changement de la procédure d'affectation introduit par la loi Orientation et Réussite des Etudiants permet un accompagnement spécifique pour les élèves en situation de handicap. L'élève peut, s'il ou elle le souhaite, saisir sur la plateforme toutes les informations qu'il ou elle juge nécessaire sur sa situation et ses besoins, ainsi que des accompagnements spécifiques dont il ou elle a bénéficié dans le secondaire. Afin de ne pas influencer ses chances d'accès, ces informations sont transmises à la personne référente handicap de l'établissement après la procédure d'affectation. En cas d'affectation incompatible, il ou elle a la possibilité de saisir la rectrice ou le recteur d'académie pour obtenir un réexamen de sa situation et de nouvelles propositions d'inscriptions adaptées à ses besoins. Il est souhaitable que l'ensemble des établissements se mettent en conformité avec les directives de la loi du 11 février 2005.



Lever les obstacles dans les parcours d'orientation pour les personnes en situation de handicap quel qu'il soit.

Que faire concrètement ?

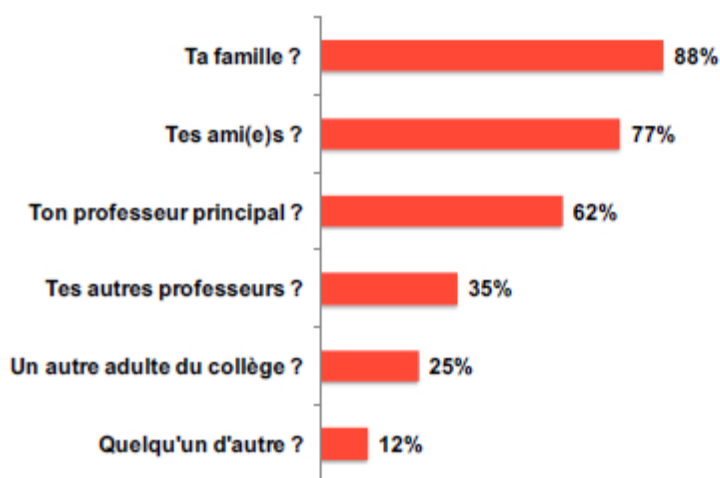
- Faire connaître à l'échelle des territoires par les acteurs, le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) afin d'optimiser la mise en œuvre de ses objectifs.
- Développer le nombre d'établissements adaptés aux personnes en situation de handicap en soutenant, notamment financièrement, la recherche, le développement et la mise en place des outils et technologies permettant de répondre techniquement aux difficultés rencontrées par les personnes salariées, élèves ou en étude en situation de handicap, et en facilitant l'information sur ces outils à destination des personnes référentes handicap des écoles/universités/CFA/entreprises afin de favoriser leurs diffusions.
- Organiser des événements en Nouvelle-Aquitaine valorisant les bonnes pratiques en matière d'accueil des personnes en situation de handicap.
- Former et outiller tous les Conseillers VAE sur les particularités liées au handicap dans le processus d'accompagnement des personnes.
- Etablir une cartographie régionale des acteurs de l'accompagnement de personnes en situation de handicap dans leur parcours d'orientation.
- Promouvoir et renforcer la présence et la formation des personnes référentes handicap (mise en place de créneaux dédiés pour la formation).
- Proposer aux étudiants qui ont surmonté les obstacles de devenir des « tuteurs » et/ou des « Ambassadeurs » auprès des lycéens.

LE MILIEU SOCIO-ECONOMIQUE

De nombreux acteurs s'organisent pour répondre aux attentes des jeunes en matière d'orientation, il reste que la famille, par son importante proximité, son rôle dans l'éducation des enfants, et sa place de responsable légal des jeunes mineurs, est un acteur au rôle incontournable dans les décisions qui peuvent impacter l'orientation des élèves. Alors que les questions d'orientation apparaissent principalement en 4^{ème} et en 3^{ème}, une enquête a été conçue par Trajectoire puis diffusée auprès de 718 élèves de ces classes scolarisés dans les collèges de l'éducation prioritaire partenaires de l'AFEV, qui révèle ainsi que la famille est le principal interlocuteur de ces jeunes pour les questions d'orientation.

A ce moment, les membres de la famille sont les premières personnes vers lesquelles les jeunes s'appuient pour « parler orientation » (88 % des jeunes le font) et la famille est la plus influente (« la plus écoutée ») sur les choix (70 %) ⁷⁰.

"Est-ce que tu parles d'orientation avec ..."



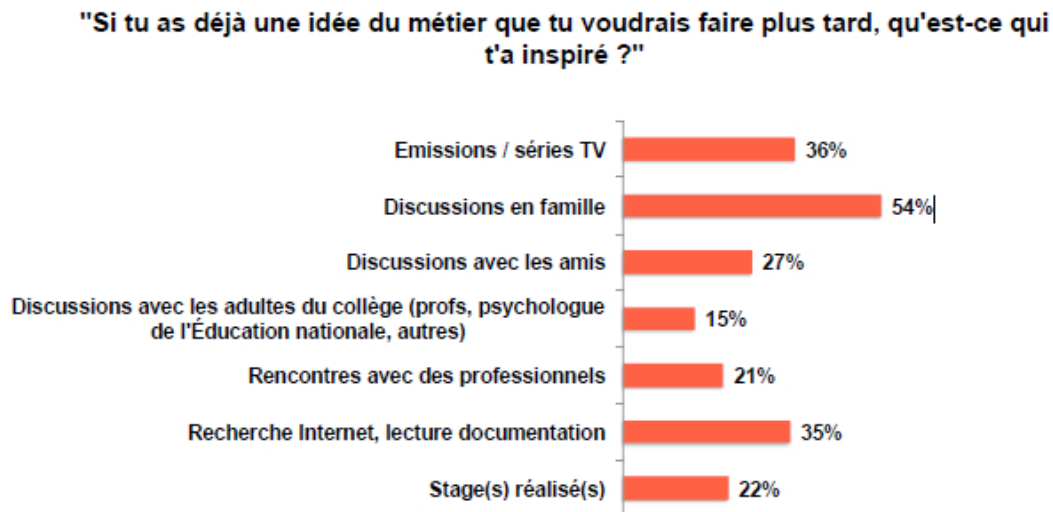
Question à choix multiples – Résultats sur la base des répondants

"Parmi eux, qui écoutes-tu le plus ?"



⁷⁰ « Journée du refus de l'échec scolaire » - l'orientation – UNAF/AFEV/Trajectoires enquête mai/juin 2018.

Dans cette même dynamique, les « discussions en famille » (54 %) restent majoritaires pour réfléchir au « métier de demain » face aux séries et TV / recherches Internet et documentaires à 35% chacune.



Question à choix multiples – Résultats sur la base des répondants

Or, cette implication des familles n'est pas neutre dans le processus d'orientation des jeunes, car il est le reflet de stratégies dépendantes du contexte connu par les parents qui ont pu évoluer ces dernières décennies.

Années 1960

Le facteur social est le plus grand facteur contextuel influençant la réussite scolaire et l'orientation, et plus particulièrement le processus de reproduction sociale. La position sociale des parents constitue un héritage pour les enfants.

Années 1970

Les différentes stratégies « coût/avantage » des parents pour construire le parcours du jeune en fonction de leur situation sociale, leur connaissance des filières, s'appuient sur des choix rationnels.

Années 1980

L'orientation est influencée par les politiques scolaires et le contexte d'expansion économique et d'élévation du niveau de vie. La notion de diplôme, en particulier le baccalauréat, est devenue l'ambition minimum de toutes les familles, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Années 1990

Dans un contexte de chômage et d'absence de perspectives d'avenir professionnel à « l'usine » dans les années 1990, les rêves d'ascension sociale des parents « de niveau modeste » notamment « ouvriers » se sont accrus mais « ces rêves » s'inscrivent dans un état antérieur de la structure sociale.

Aujourd'hui

Cette idée est nuancée dans la mesure où l'accès aux études longues s'est démocratisé et s'est renforcé par un accès des voies professionnelles (BAC PRO). Les stratégies ne sont plus illusoires mais bien réalistes

en fonction du territoire. Le diplôme reste d'autant plus protecteur face au chômage qu'il est plus élevé, même si les parcours scolaires demeurent très inégalitaires en fonction de l'origine sociale.

Les stratégies sont portées par l'expérience biographique des parents (leur vécu scolaire, le fait d'avoir redoublé ou non) qui regrettent l'arrêt précoce des études de leur enfant puisqu'eux-mêmes ont le sentiment d'avoir interrompu trop tôt les leurs.

Mais leur engagement est variable et surtout complexe.

Cet engagement peut être défini à partir de deux dimensions :

- *« Engagement parental à domicile couvre d'un côté l'intérêt que les parents manifestent à l'égard de la vie scolaire de leur enfant : communication parents-enfant à propos de questions scolaires, des activités à l'école, des camarades) et, de l'autre côté, l'investissement des parents en termes d'encadrement du travail scolaire à domicile (supervision des devoirs à domicile, aide, recherche documentaire...) ».*
- *« Engagement parental à l'école se subdivise également en deux types d'investissement : le degré de communication entre les parents et l'école par rapport au suivi scolaire de leur enfant (dans le cadre de contacts formels ou informels, de réunions collectives ou individualisées organisées par l'école ou sollicitées par les parents) ; la participation des parents à la vie de l'école par du volontariat aux activités organisées à l'école (activités extrascolaires, bénévolat), comme partenaires (parents d'élèves, et parfois les représentants élus) et en tant qu'acteurs économiques ».*

Les parents décident de s'investir dans la vie scolaire de leur enfant et à l'école, s'ils pensent posséder les compétences requises, et avoir eu les informations nécessaires, sur les procédures du monde éducatif et sur l'évolution des métiers, leur pérennité, le contexte territorial. Ils sont nombreux à s'investir tant à l'école élémentaire que dans le secondaire, et cette implication peut varier en fonction de l'expérience de leur propre scolarité.

Les parents témoignent d'une confiance raisonnable en leur compétence à encadrer la vie de leur enfant (suivi scolaire). Cette confiance influence à son tour le degré d'implication parentale. Les parents décident de s'investir dans le suivi scolaire de leur enfant pour trois raisons :

- *Penser qu'ils doivent s'y investir (compréhension du rôle parental).*
- *Croire que leur engagement va avoir un impact réel sur les résultats scolaires et l'avenir professionnel de leur enfant.*
- *Percevoir que leur investissement est attendu et souhaité par l'enfant et/ou par l'école.*

Or, la même étude de l'AFEV note que les familles issues des quartiers dits « politique de la ville » n'ont pas les ressources nécessaires, afin d'éclairer pleinement les choix d'orientation de leurs enfants : moindre connaissance des filières d'orientation, des métiers, des réseaux professionnels restreints...

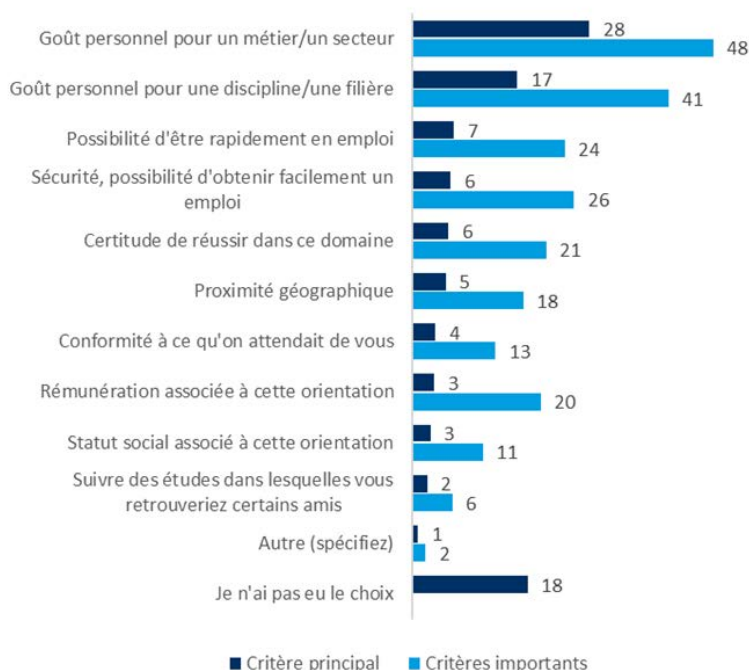
Une autre donnée de l'étude montre que si à mesure de l'âge, les ressources institutionnelles sont de plus en plus utilisées, 32 % des jeunes de classe de 3^{ème} de ces quartiers disent n'avoir jamais rencontré de psychologue de l'Education Nationale, 40 % ne sollicitent pas les outils de l'ONISEP, et 40 % s'estiment informés sur leurs choix d'orientation.

Du reste, la confiance des parents dans leur capacité à s'impliquer dans l'orientation de leurs enfants a été entamée par la succession de réformes qui, du lycée à Parcoursup, ont accentué la perception d'une irréversibilité des choix engageants pour l'orientation et ce de manière de plus en plus précoce.

Même après la majorité, et dans la population générale, l'influence des parents reste malgré tout importante comme le révèle une enquête du CREDOC pour le Cnesco portant sur les 18-25 ans désignant les parents ou tuteurs comme principaux interlocuteurs sur la question de l'orientation.

Leur schéma de synthèse montre une cohérence entre l'étude du CNESO 2018 ⁷¹ et celle de l'AFEV (« Journée du refus de l'échec scolaire » - l'orientation – UNAF/AFEV/Trajectoires enquête mai/juin 2018).

**Quel a été le critère le plus important dans le choix de votre orientation ?
Quels ont été les autres critères importants ? (en %) ?**



Source : CREDOC pour le CNECSCO, enquête auprès des 18-25 ans septembre 2018.

Il apparaît indispensable de prendre en compte la place de la famille dans toute politique d'orientation. Une stratégie inclusive visant à endiguer la reproduction sociale ne peut pas faire l'impasse d'une formation à minima à destination des parents, principaux supports dans la conception des parcours des jeunes.

3 Favoriser les initiatives qui contribuent à sortir d'une démarche purement institutionnelle.

⁷¹ « Comment l'école française aide-t-elle les élèves à construire leur orientation » - conférence 8 - 9 Nov. 2018 – Paris – doc synthèse du CNECSCO.

Que faire concrètement ?

- Encourager la mise en place de permanences hors milieu scolaire (centres sociaux, associations culturelles et sportives...).
- Favoriser la mise en œuvre des horaires décalés.
- Valoriser la pratique sportive et/ou socio-culturelle des jeunes comme autant d'éléments constitutifs d'un parcours.
- Identifier et intégrer les professionnels de ces secteurs dans les processus d'orientation : échanges entre les associations sportives ou socio-culturelles et le cadre scolaire, création de « référents » orientation tout au long de la vie, etc.
- Valoriser la pratique sportive et/ou socio-culturelle des jeunes comme autant d'éléments constitutifs d'un parcours.
- Identifier et intégrer les professionnels de ces secteurs dans les processus d'orientation : échanges entre les associations sportives ou socio-culturelles et le cadre scolaire, création de « référents » orientation tout au long de la vie, etc.
- Investir la thématique de l'orientation y compris dans le périscolaire, notamment dans le cadre de l'éducation à la citoyenneté. Chaque personne étant un citoyen en devenir s'imbriquant dans une société dans laquelle il jouera un rôle par ses interactions professionnelles ou non, l'interrogation de la place de l'individu au sein du collectif est une thématique importante dans la connaissance de ses aspirations.

« Point de vigilance »

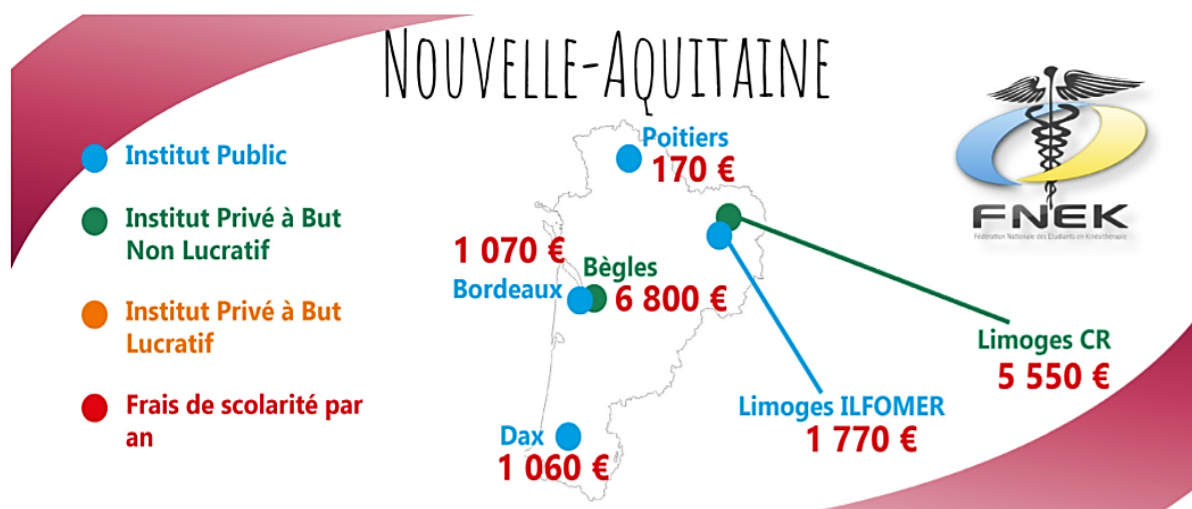
- *Le CESER considère que les compétences et expériences transversales (non sanctionnés par un diplôme) sont des facteurs de réussite importants et identitaires dans un parcours d'Orientation Tout au Long de la Vie.*

Au-delà du milieu socio-éducatif, le facteur financier reste un déterminant important dans l'orientation des jeunes. Il est dit abusivement que « les études sont gratuites en France » pour évoquer les modiques frais d'inscription à l'université. Cette expression traduit surtout une vision parcellaire et urbaine de ce que signifie étudier en France.

Ainsi, de multiples établissements, y compris parfois publics ou à but non lucratifs, sont obligés de demander des frais d'inscriptions plus élevés pour compenser le désengagement des Régions dans leur fonctionnement (pratique rencontrée, par exemple, dans certains Instituts de Formation paramédicaux : masseurs-kinésithérapeutes).

En fonction de son classement à l'issue du concours commun de la PACES, un ou une jeune étudiante peut avoir le choix entre une formation à Bordeaux pour 1 070 € ou à Bègles pour 6 800 €. S'il ou elle habite à Poitiers, ses frais d'inscription ne vont être que de 170 €. A l'issue de la formation, il ou elle dispose du même diplôme et va exercer le même métier.

Frais de scolarité en Masso-kinésithérapie : situation en Nouvelle-Aquitaine



Dossier de Presse de la FNEK sur les frais d'inscription, 2019

<http://www.fnek.fr/wp-content/uploads/2019/06/DDP-fond-blanc.pdf>

Par ailleurs, même lorsque les frais d'inscription restent indexés sur ceux régulièrement pratiqués à l'université, le coût de la vie reste à la charge des familles pour la durée des études et représente un coût non-négligeable, pour celles et ceux ne pouvant se loger dans leur famille durant l'année universitaire.

Coût de la rentrée de la FAGE, 2019

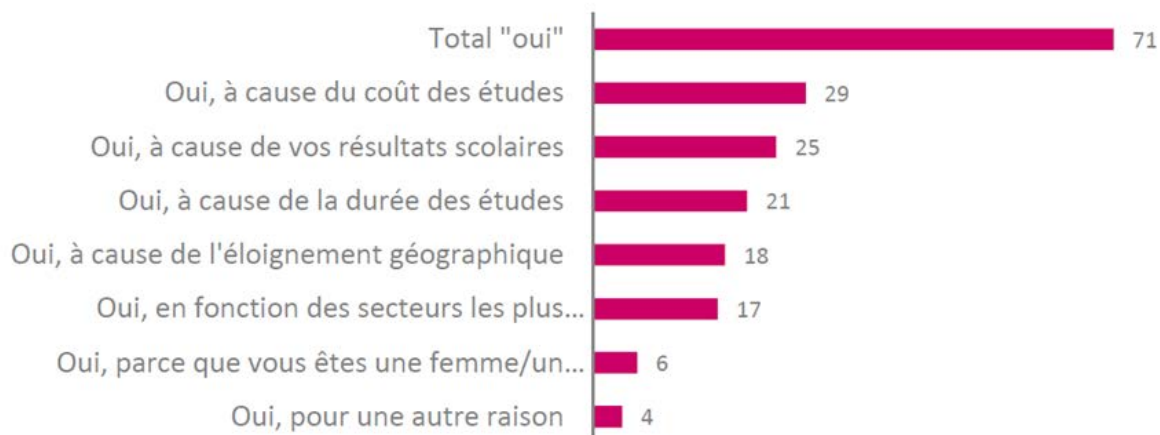
<https://www.fage.org/ressources/documents/3/5815-DP-CDR-2019-VF.pdf>

Ainsi, l'adage affirmant que « les études sont gratuites en France » fait l'impasse sur de nombreux facteurs, et se retrouve infirmé par le fait que près d'un jeune sur trois a renoncé à une orientation à cause du coût des études.

>>> Frais de la vie courante	Région Île-de-France			Régions		
	Montant 2018	Montant 2019		Montant 2018	Montant 2019	
Loyer et charges	640,75 €	646,62 €	▲ 0,917%	468,04 €	483,95 €	▲ 3,400%
Repas au RU	65 €	66,00 €	▲ 1,538%	65 €	66 €	▲ 1,538%
Téléphone et internet	49,32 €	50,33 €	▲ 2,041%	49,32 €	50,33 €	▲ 2,041%
Transports	104,52 €	104,52 €	► 0%	100,55 €	100,17 €	▼ 0,375%
Loisirs	75,35 €	78,66 €	▲ 4,392%	70,00 €	73,00 €	▲ 4,286%
Alimentation, vêtements, produits d'hygiène et d'entretien	327,40 €	340,42 €	▲ 3,977%	296,88 €	308,42 €	▲ 3,971%
TOTAL	1 262,34 €	1 286,55 €	▲ 1,918%	1 049,79 €	1 082,12 €	▲ 3,080%

>>> Frais spécifiques de la rentrée	Région Île-de-France			Régions		
	Montant 2018	Montant 2019		Montant 2018	Montant 2019	
Droits d'inscription	170 €	170 €	► 0%	170 €	170 €	► 0%
CVE-C	90 €	91 €	▲ 1,111%	90 €	91 €	▲ 1,111%
Complémentaire santé	314,10 €	321,60 €	▲ 2,388%	304,95 €	313,31 €	▲ 2,742%
Frais d'agence	300 €	300 €	► 0%	243 €	243 €	► 0%
Assurance logement	64 €	64 €	► 0%	73,68 €	65,25 €	▼ 11,44%
Matériel pédagogique	239,22 €	250,82 €	▲ 4,847%	239,22 €	250,82 €	▲ 4,847%
TOTAL	1 177,32 €	1 197,42 €	▲ 1,707%	1 120,85 €	1 133,38 €	▼ 1,118%

Près d'un jeune sur trois a renoncé à une orientation à cause du coût des études. Avez-vous envisagé des orientations que vous avez finalement écartées de vous-même (vous n'avez pas postulé dans ces filières) ? (en %).



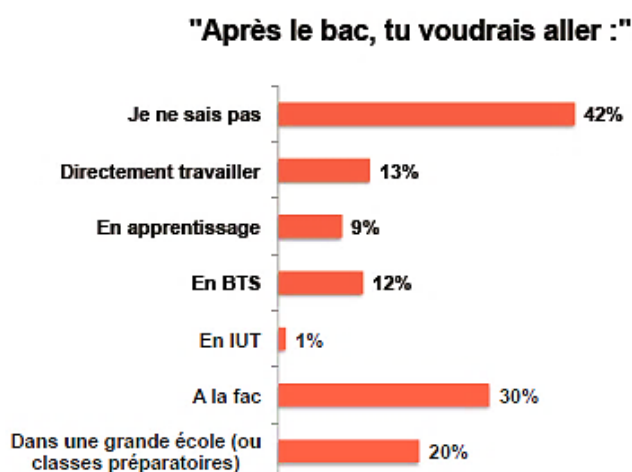
Source : CRÉDOC pour le Cnesco, enquête auprès des 18-25 ans, septembre 2018.

Si le salariat étudiant peut être une des pistes pour contribuer au financement des études, il ne peut qu'avoir un impact limité puisqu'au-delà de 8h hebdomadaires (soit quelque 270 €/mois au smic horaire en 2020), cela impacte négativement les chances de réussites (<http://www.cue-aquitaine.fr/docs/poleetudes/Reussite-dans-enseignement-superieur-2.pdf>).



Accompagner l'accessibilité financière des études (mobilité y compris transfrontalière et internationale, hébergement, restauration...).

Les perspectives « post - bac » restent assez floues pour la majorité des jeunes



Question à choix multiples - Résultats sur la base des répondants

Les questions d'orientation et de jeunesse

L'orientation initiale est une question posée « à la jeunesse » dans un espace particulier : le second degré (collège puis lycée) et dans une dimension souvent oubliée ou considérée non importante, l'adolescence.

Comment donc entendre, accompagner, écouter un individu en pleine construction et qui parfois n'est pas en mesure de prendre conscience des enjeux que les adultes, les institutions posent en termes d'orientation ? Selon une étude publiée par le Cnesco en 2017 sur un panel de 1 200 jeunes interrogés, un jeune sur cinq, entre 18 et 25 ans, estime ne pas avoir eu le choix de son orientation scolaire et la moitié juge que l'accompagnement au lycée n'est pas suffisant. Ce sentiment est davantage partagé parmi les jeunes issus de milieux défavorisés et les jeunes femmes.

Pour Nathalie MONS, Présidente du Cnesco, il ressort de cette enquête que l'école peut mieux faire : *"Ils nous disent qu'il y a un vrai apport de l'institution scolaire en termes de connaissance des filières, en termes de connaissance des métiers, même si ça pourrait être plus innovant avec davantage de rencontres avec des professionnels, davantage de rencontres avec des étudiants. Ce qu'ils pointent vraiment comme manque aujourd'hui de l'école, c'est la capacité à savoir comprendre quelles sont ses compétences, quelles sont ses goûts, ses appétences pour définir finalement quelles vont être les métiers qui sont idéaux pour chacun des élèves."*

L'adolescence, est une période particulière et peut parfois, voire souvent dépasser l'âge légal de la majorité.

Les réponses aux questions posées à un jeune en période d'adolescence avec la prudence de(s) mode(s) de relation(s) qu'il/elle conduit avec les adultes (parents, amis, enseignants...) doivent être abordées :

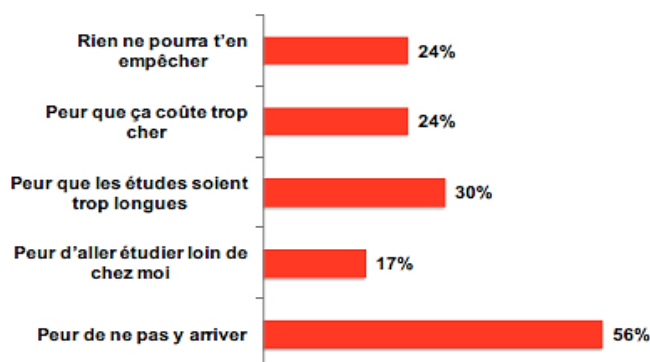
- La réponse est-elle en opposition avec les adultes ?
- La réponse est-elle en apport avec une norme issue de l'histoire de la famille et d'un « devoir » de répondre positivement ?
- La réponse est-elle liée à un désir de rupture avec le « monde scolaire » parfois considéré comme ne répondant pas aux aspirations d'un jeune ? Dans ce cas, la recherche peut être une sortie « rapide », parfois professionnalisant, parfois en rupture.
- La réponse est-elle dictée par une norme sociale, choisie ou imposée par un statut que le jeune se donne, ou a été donnée ?
- La réponse est-elle « pour faire plaisir », « pour ne pas avoir d'ennuis », « parce qu'on m'a dit que », « parce qu'on m'impose de » ?

Une réponse donnée, à un instant, est explicite mais peut aussi signifier autre chose dans le parcours de vie d'un jeune en pleine adolescence ! La réponse peut ne pas être la bonne, alors qu'il n'y a pas de bonne réponse !

Sur la place des pairs, les « effets de pairs »

Des études sur les « effets de pairs⁷² » existent. Ceci résulte des interactions entre les élèves d'une même classe, voire d'un même établissement. Les études montrent quelques difficultés méthodologiques et donc la nécessité d'être prudents dans les préconisations qui peuvent être mises en œuvre face à ces effets. Des élèves, les moins dotés, ont tendance à être plus sensibles à ces effets et une ségrégation au sein d'un établissement scolaire peut aggraver les inégalités scolaires.

"Par rapport à ce que tu voudrais faire comme formation dans l'idéal, qu'est-ce qui pourrait t'en empêcher ?"



Question à choix multiples - Résultats sur la base des répondants

21

En terminale, les effets de pairs permettent aux jeunes en difficulté, en relation avec d'autres qui réussissent mieux, de progresser plus favorablement alors que certains considérés comme bons peuvent aussi régresser. Cette étude s'est appuyée sur les résultats au Bac de plusieurs classes.

La confiance en soi

Une étude récente travaille sur la corrélation entre croyances et résultats scolaires. Les difficultés apparaissent en partie lors des changements d'établissements (CM2, 6^{ème}, 3^{ème} et 2^{nde}). L'impact est plus important dans le passage 3^{ème}/2^{nde}. La « motivation » centrée sur les résultats (notes, examen) interroge sur la construction de relations entre élèves et met en avant une forme de conditionnement à la compétition entre élèves qui s'appuie sur les savoirs au détriment en partie des savoir-faire et des savoir-être.

Cette « compétition » d'enfants interroge car elle n'est pas corrélée aux choix d'orientation que les jeunes vont faire plus tard (en pouvant entendre qu'il soit possible d'être en compétition dans certaines filières de formation, école d'ingénieur par exemple, permettant d'accéder à des postes plus « intéressants » ou « mieux cotés »).

Plusieurs expériences effectuées en classe CM2 et 6^{ème} montrent l'impact du « capital culturel »⁷³ dans la reproduction scolaire des inégalités sociales. Les croyances culturelles sur la réussite et l'échec sont corrélées aux résultats scolaires et donc en partie la confiance en soi.

⁷² « La réussite des élèves : contextes familiaux, sociaux et territoriaux » – revue « Education et formation – N° 100, Ministère de l'Education Nationale, Direction de l'Evaluation de la Prospective et de la Performance - Déc. 2019.

⁷³ Approche expérimentale de la reproduction culturelle et de la comparaison sociale dans l'amplification des inégalités sociales, S. GOUDEAU - Thèse de psychologie sociale, 2016 – Université de Poitiers.

Dans le cadre de l'étude sur les collégiens, il est intéressant de remarquer les éléments influençant les jeunes sur leurs capacités à s'engager dans une formation désirée.

Une auto-censure du jeune et un manque d'autonomie

L'influence de l'origine sociale sur les aspirations de la plupart des jeunes s'accroît à l'adolescence, à un moment où l'expression des aspirations d'études et de profession se détache d'une logique idéaliste pour progressivement prendre en compte des données plus pragmatiques.

Il semble qu'avec l'entrée dans l'adolescence, une évolution vers une réflexion non constructive relève plus d'anticipation subjective des probabilités d'accès à certaines études et professions :

« Ces jeunes ont le sentiment que les facteurs sociaux et familiaux influencent leurs chances de réussite future à niveau scolaire égal. Ils vont alors prendre en compte cette anticipation, de façon juste ou non, ce qui explique une partie des écarts de préférence d'orientation chez les élèves⁷⁴.

La mobilité permet davantage l'orientation choisie. Pourtant, pour certains jeunes (et/ou leurs familles), elle est inenvisageable et le déterminisme géographique est d'autant plus fort que les offres locales de formations initiale et professionnelle sont réduites dans un bassin d'emploi restreint.

III.1.2 LES DETERMINISMES LIES AU MILIEU

LE TERRITOIRE

L'influence des contextes familiaux, sociaux et éducatifs sur les parcours scolaires et professionnels est mise en évidence par de nombreuses ressources documentaires. Une étude publiée par la Fondation Jean JAURES (novembre 2009) montre que les origines géographiques et sociales influencent sur la projection des jeunes vers l'avenir, sur leur degré d'ambition et sur l'autocensure qu'ils développent, de manière plus ou moins consciente⁷⁵.

Cette étude montre que les territoires sont porteurs de déterminismes supplémentaires et agissent sur l'orientation et le choix professionnel des personnes, comme dit pour les études de kinésithérapie (Cf. sous-partie : *Milieu socio-économique et culturel*, p.85).

⁷⁴ Rapport sur le « Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire », décembre 2014 – Sciences Po. / LIEPP, N. GUYON et E. HUILLERY.

⁷⁵ Jeunes des villes, jeunes des champs : la lutte des classes n'est pas finie – Salomé BERLIOUX, Jérôme FOURQUET, Jérémie PELTIER – Chemins d'avenirs, Fondation Jean JAURES / IFOP - Penser pour agir, Economie / Social 20 novembre 2019.

Chiffres-clefs de l'étude précitée

Thèmes	Chiffres clés	Zones géographiques	Chiffres clés
Sources d'information			
La famille/réseau social	35 %		
Internet	21 %		
Professeurs de lycée	15 %		
Conseiller d'orientation	11 %		
Information sur l'orientation			
Considérée insuffisante par les jeunes	41 %	En zone rurale Agglomération parisienne	42 % 32 %
Poursuite d'études supérieures			
Projets ou poursuite d'études supérieures « ambitieuses »	58 %	Jeunes des villes de moins de 20 000 habitants Jeunes en agglomération parisienne	48 % 67 %
Motivation du choix de formation/carrière			
Modèles inspirant le choix de formation ou de carrière	36 %	Jeunes des villes-centres Jeunes des villes isolées Jeunes des territoires ruraux	42 % 27 % 28 %
Éléments déterminant de l'avenir professionnel			
- Expérience acquise en stage	49 %		
- Le réseau	22 %		
- Etudes longues	10 %		
Activités extra-scolaire			
		Jeunes en zones rurales Jeunes en agglomération parisienne	32 % 20 %
Etudes à l'étranger			
Jeunes encouragés par la famille	33 %	Jeunes en territoires ruraux Jeunes en agglomération parisienne	27 % 41 %
Soutien scolaire			
Soutien scolaire en langues financés par les parents	27 %	Jeunes en zone rurale Jeunes en agglomération parisienne	21 % 42 %
Emploi à l'étranger			
Envisagent de travailler à l'étranger	50 %	Jeunes en zone rurale jeunes en agglomération parisienne	34 % 52 %

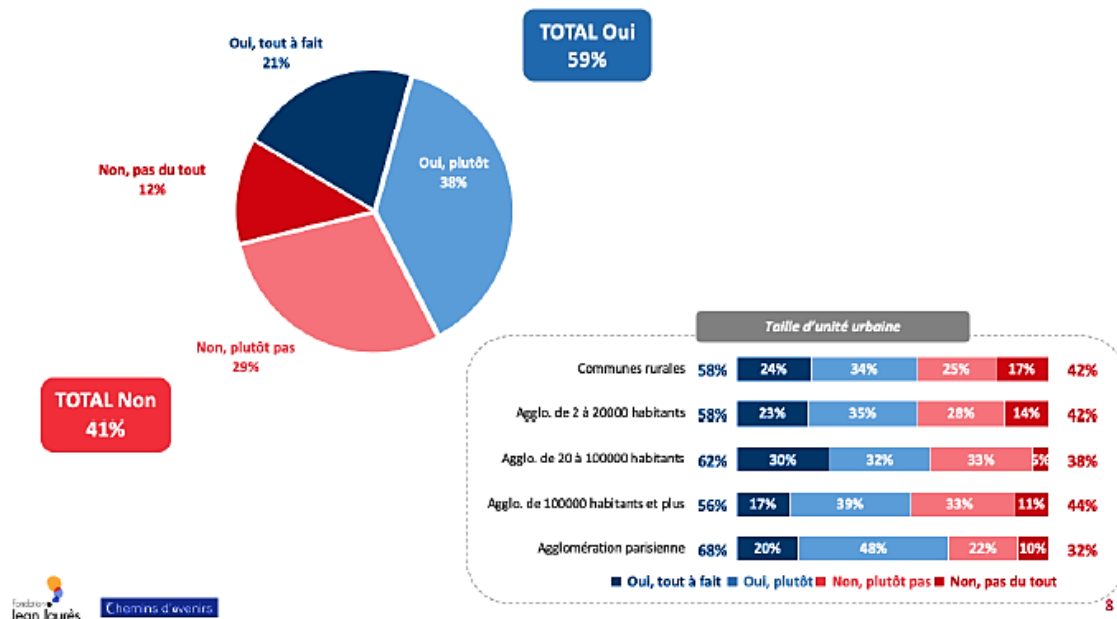
Concernant les jeunes, cette étude montre que les choix et la perception des jeunes quant à leur orientation professionnelle varient selon qu'ils soient « des villes ou des champs ».

Elle met en évidence que l'orientation scolaire à davantage de difficultés dans les communes rurales (-de 2 000 habitants) et les petites agglomérations (- de 20 000 habitants) :

Dans l'accès à l'information

Six jeunes sur dix ont le sentiment d'avoir eu « toutes les informations nécessaires pour bien s'orienter après un diplôme ». Ils ne sont que 58 % dans les communes rurales et les petites agglomérations contre 68 % à Paris.

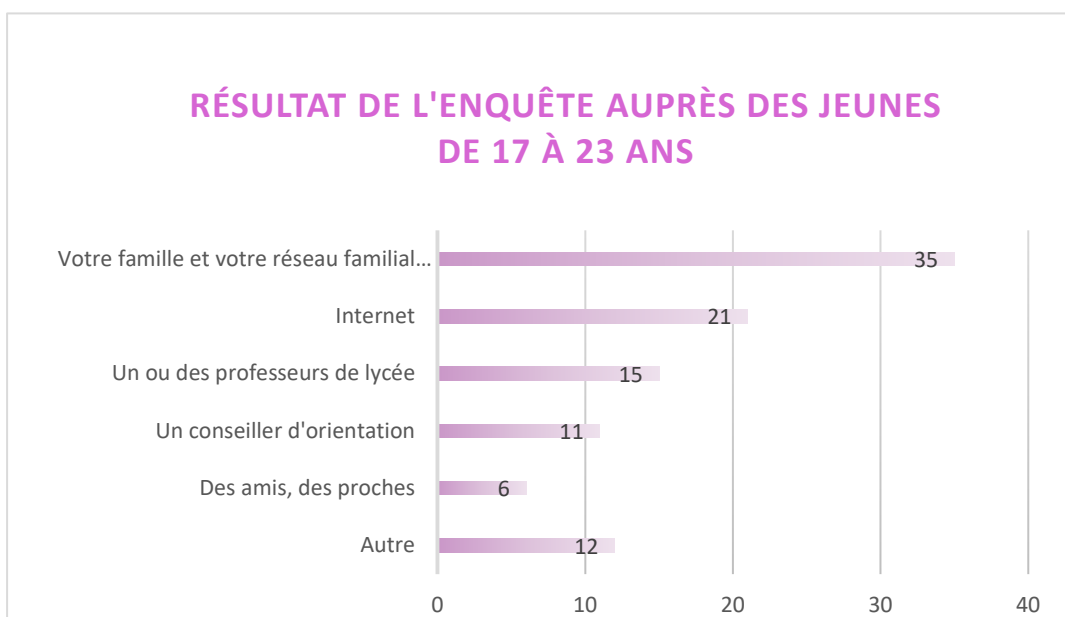
QUESTION : Pensez-vous avoir / avoir eu toutes les informations nécessaires pour bien vous orienter (après votre brevet, après votre bac, après votre licence...) ?



Source : <https://jean-jaures.org/nos-productions/jeunes-des-villes-jeunes-des-champs-la-lutte-des-classes-n-est-pas-finie>

Premières sources d'information pour préparer son orientation après le bac

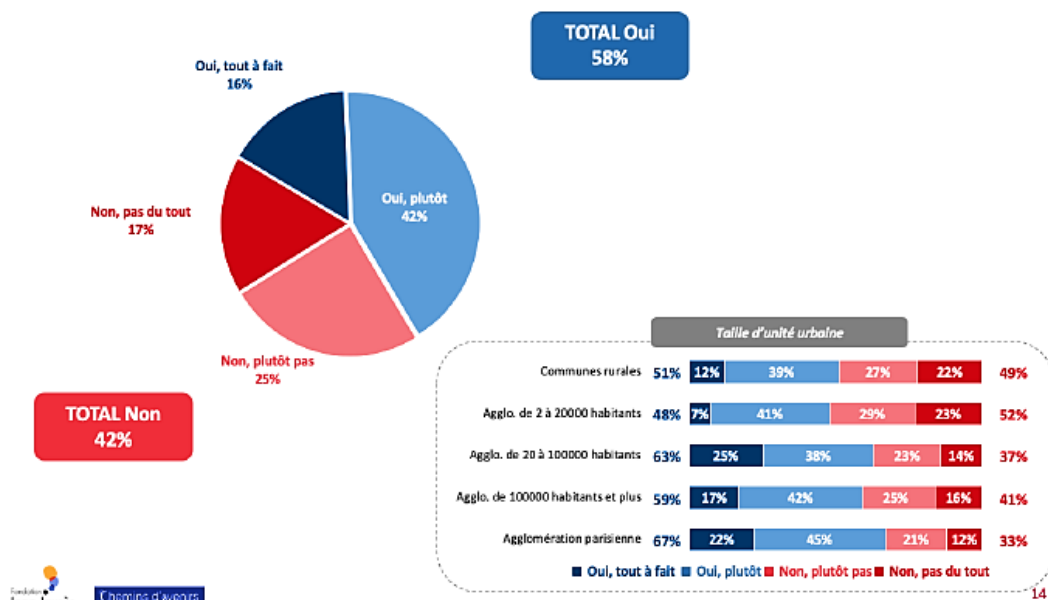
Pour les jeunes de 17–23 ans interrogés dans cette étude, les résultats de l'enquête montrent que la première source d'information pour préparer leurs orientations post-bac est issue pour 35 % (banlieue niveau de vie supérieur : 48 %) de la famille et de son réseau social, devant Internet (21 %), un ou des professeurs de lycée (15 %) ou bien encore le conseiller en orientation (11 %).



Dans les ambitions scolaires

La différence d'aspiration entre les jeunes ruraux et les citadins est marquante. A niveau scolaire égal, plus de 60 % des jeunes des agglomérations de plus de 20 000 habitants « ont fait ou vont faire des études supérieures qualifiées d'ambitieuses » contre 50 % dans les communes rurales et les petites agglomérations.

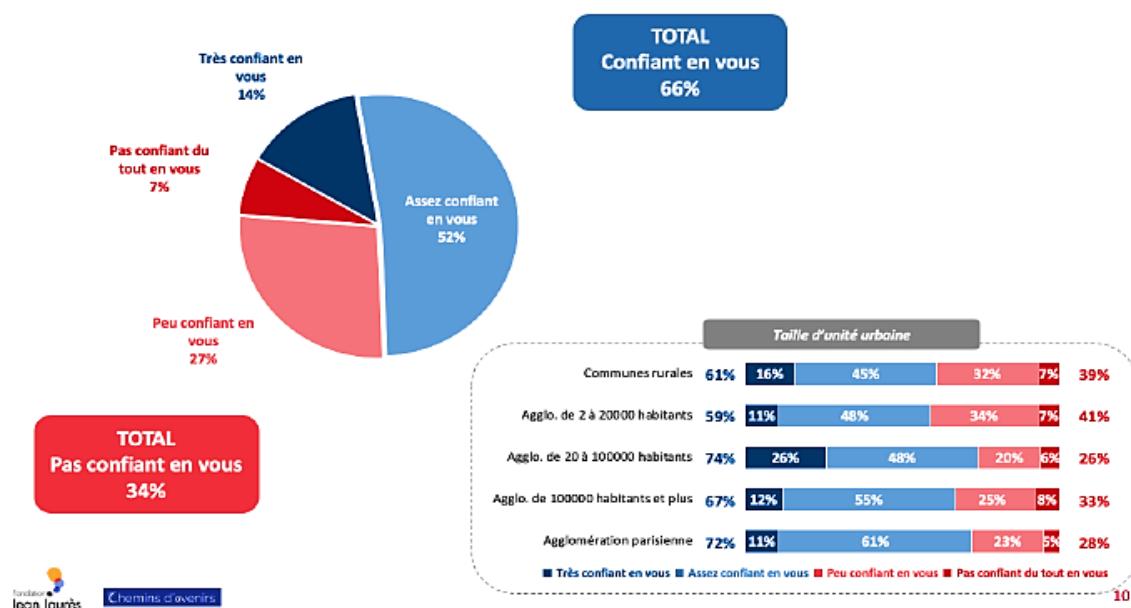
QUESTION : Avez-vous fait ou allez-vous faire le choix d'études supérieures que vous qualifieriez d'ambitieuse ?



Dans la confiance en soi pour l'avenir

La confiance en eux-mêmes, des jeunes de communes rurales et de petites agglomérations, est inférieure de la moyenne nationale. Ils ne sont respectivement que 61 % et 59 % à estimer avoir confiance en eux, en pensant aux années futures (études supérieures, entrée sur le marché du travail). Ils sont 74 % par exemple pour des jeunes des agglomérations de 20 à 100 000 habitants.

QUESTION : Quand vous pensez à vos prochaines années (études supérieures, entrée sur le marché du travail), diriez-vous que vous êtes...



On voit bien que ce manque de confiance en soi peut limiter les choix d'orientation, indépendamment des résultats scolaires.

Dans l'absence de modèle

Quand il est demandé aux 17-23 ans, s'ils ont dans leur entourage un exemple inspirant leurs choix d'orientation ou de carrière, la différence est très nette entre les jeunes ruraux et ceux des villes-centres. Ainsi 42 % des jeunes interrogés dans les villes-centres estiment avoir une telle source d'inspiration contre 27 % seulement dans les villes isolées et 28 % dans les territoires ruraux.

Cet écart est source d'inégalités futures dans la mesure où d'une part, la famille et l'entourage constituent la principale source d'information (35 %) pour s'orienter et où d'autre part, l'aspiration mimétique est un puissant ressort chez des jeunes qui cherchent leur voie.

Un effet cumulatif

En additionnant le manque de confiance en soi, le manque de confiance à l'avenir, l'absence de modèles et les aspirations restreintes des jeunes des communes rurales et des petites agglomérations et en y ajoutant l'éloignement des opportunités académiques puis professionnelles, mais aussi culturelles et sportives ainsi que la fracture numérique et les fragilités économiques et sociales, l'addition commence à être élevée.

Les jeunes de ces territoires ruraux ont de nombreux défis à relever au cours de leurs parcours. Ces défis nécessitent, en réponse, la mise en place de dispositifs à hauteur de l'enjeu.

Depuis octobre 2019, une note d'information de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) propose un indice d'éloignement des collèges prenant en compte trois types de variables :

- le profil des élèves (le fait qu'ils résident dans une commune rurale éloignée, la distance parcourue pour se rendre au collège) ;
- l'offre de formation proposée autour du collège ;
- l'éloignement vis-à-vis des équipements sportifs et culturels.

Les collèges les plus « éloignés » sont implantés dans des communes rurales. L'orientation en fin de 3^{ème} est en partie corrélée avec l'éloignement : « plus le collège est éloigné, moins le passage en 2^{nde} générale et technologique est fréquent » note la DEPP : « 57,2 % des élèves de troisième passant en seconde générale et technologique dans les 10 % des collèges publics les plus éloignés, contre près de 70 % pour les collèges du premier (premier décile) ».

Par contre, les collèges les plus éloignés se caractérisent par une orientation plus fréquente dans les lycées agricoles et en apprentissage (9,2 points et 4,7 points de plus que les établissements du premier décile. Le constat est des « travers » d'orientation liés à l'ancrage géographique et à l'environnement familial. Il est plus à prendre en considération qu'en milieu rural, le maillage des établissements secondaires (lycées) ne favorise pas le passage en seconde.

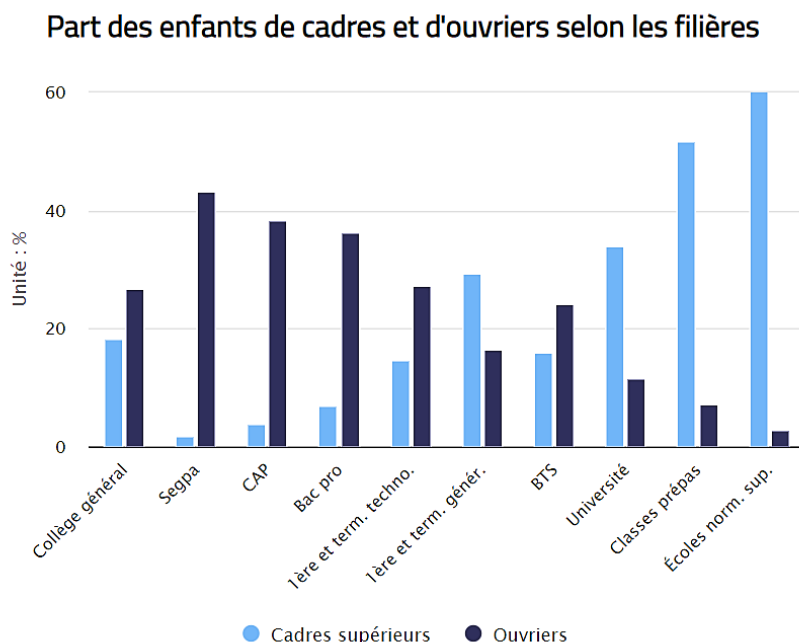
Les caractéristiques qui ressortent de l'étude, vont avoir un impact sur l'adulte de plus de 23 ans. Des typologies similaires se retrouvent au niveau de l'accès à l'information, à la formation professionnelle, ainsi qu'aux conditions d'insertion qui en découlent. Il est constaté que sur les territoires, les structures d'Accueil, d'Information et d'Orientation (AIO) ne sont pas réparties de manière homogène/équitable, ce qui engendre des inégalités dans l'accompagnement de ces publics.

LES DETERMINANTS INSTITUTIONNELS

Dans un monde idéal, le parcours d'un jeune au sein du système éducatif ne peut être que le résultat de ses choix personnels. Pour autant, la nécessaire gestion des flux dans une relation d'offre et de demande limitée entre les moyens logistiques et financiers, mis à disposition des candidats, a conduit le décideur politique ou éducatif à mettre en place différents outils.

Après des siècles d'élitisme de naissance, des privilèges de la noblesse, puis d'un élitisme de l'argent privilégiant la bourgeoisie, l'idéologie française a évolué vers un élitisme républicain, censé récompenser le mérite individuel et incarner une égalité des chances de tous les citoyens dans leurs possibilités d'accès aux formations et aux carrières.

Pourtant, cette méritocratie est pointée du doigt. Le déterminisme social intervient davantage en France dans la réussite et l'échec des élèves que dans des pays de niveau économique comparable. Les données du ministère sont équivoques sur l'influence du milieu dans la répartition des élèves entre les différentes filières.



Source : ministère de l'Éducation nationale, données 2017-2018 – © Observatoire des inégalités

GRAPHIQUE

DONNÉES

Si égalité n'est pas équité, il est aisé de se le représenter avec l'exemple spécifique des études médicales en France, qui démontrent bien qu'un système de recrutement, a priori égalitaire, même cours et même concours pour tous, se traduit finalement par des disparités dans le recrutement de ses candidats.

Le taux de réussite des étudiants, en fonction de leur origine sociale, peut être calculé, avec les chiffres de la DREES⁷⁶.

Pourcentage d'intégration d'une formation médicale des inscrits en PACES pour la première fois en 2010 en fonction de l'origine sociale :

- *Agriculteurs*⁷⁷ : 47,80 %
- *Artisans, commerçants et chefs d'entreprise* : 33,70 %
- *Cadres et professions intellectuelles* : 44,40 %
- *Professions intermédiaires* : 35,90 %
- *Ouvriers* : 23,60 %
- *Employés* : 27,10 %.

Ces résultats sont-ils le reflet d'inégalités scolaires antérieures ?

Une comparaison avec les chiffres du taux de passage en L1 à L2 dans l'enseignement supérieur en général pour la même cohorte d'inscrits en 2010-2011, est-elle à faire ?

[https://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/2013/17/1/Taux_de_Passage_de_L1_a_L2 - 2011-2012 - Note d information 248171.xls](https://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/2013/17/1/Taux_de_Passage_de_L1_a_L2_-_2011-2012_-_Note_d_information_248171.xls)

Des résultats suivants :

- *Très favorisé* ⁽⁵²⁾ : 50,7 %
- *Favorisé* ⁽⁵²⁾ : 46,4 %
- *Assez défavorisé* ⁽⁵²⁾ : 42,4 %
- *Défavorisé* ⁽⁵²⁾ : 34,6 %
- *Non réponse* ⁽⁵²⁾ : 32,3%.

Une corrélation avec l'origine sociale est observée et peut être le reflet d'un parcours scolaire antérieur. La disparité entre les plus défavorisés et les plus favorisés est d'un rapport de quasi 1 pour 2 (1 pour 1,88 entre Cadres/professions intellectuelles et Ouvriers sans les agriculteurs en raison de la faiblesse statistique) dans l'admission dans les études médicales contre seulement 1 pour 1,47 pour l'admission en L2.

Devant une égalité supposée face à un même concours, les moyens mis à disposition divergent et dans un concours très sélectif, le moindre avantage peut avoir un impact majeur.

Si les cours sont les mêmes pour tous, la forte attractivité de ces formations a conduit tout un marché privé et onéreux à se développer de soutien pour la réussite au concours. Appelé « prépas privées », la connaissance de leur existence et de leur performance respective devient un premier facteur de différenciation culturelle. Du reste, même avec un égal accès à l'information, leur coût peut être prohibitif pour des familles aux revenus modestes et peut constituer une première rupture de l'égalité des chances.

⁷⁶ Profil et parcours des étudiants en première année commune aux études de santé – Etudes et résultats – DREES N° 0927, juillet 2015 - <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er927.pdf>

⁷⁷ Annexe n° 4 : Les catégories socioprofessionnelles sont regroupées en cinq classes.

Ces dernières années ont vu le développement de tutorat organisé par les étudiants des années supérieures souvent en lien étroit avec l'université qui, beaucoup plus accessibles, viennent pondérer l'impact de ces « prépas ».

D'autres facteurs peuvent compter dans la réussite à un concours où le volume de travail est important. Le stress et la quantité de travail efficace, fournis sur une journée, ne sont pas les mêmes entre un étudiant dont les parents payent un appartement à quelques minutes à pied de l'université, et celui passant de longues heures dans les transports en commun, chaque jour.

Si la quantité de travail demandée dépasse les horaires d'ouvertures classiques des bibliothèques universitaires, posséder un appartement calme est propice au travail personnel le soir et constitue un avantage compétitif en comparaison de l'étudiant partageant sa chambre avec plusieurs frères et sœurs.

Ces exemples illustrent le côté très hypothétique de l'égalité des chances face au concours.

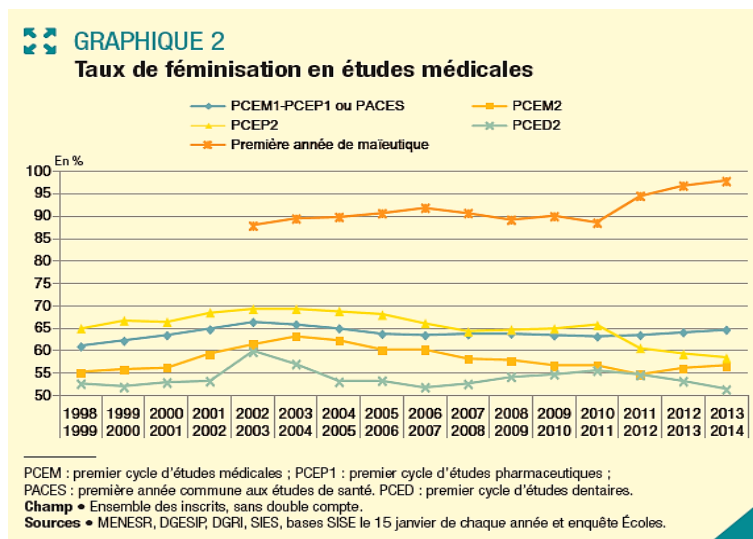
Par ailleurs, au-delà de la sélection sociale accentuée par ce concours, des effets inattendus peuvent s'observer par une simple modification des modalités de choix.

Si dans le système de la PCEM1, antérieur au PACES, la procédure de choix a été assez simple : un classement commun pour tous les étudiants, puis un choix sur la règle du 1^{er} classé 1^{er} servi sur l'ensemble des filières accessibles (Médecine, Odontologie, Sage-femme). Cette procédure a été complexifiée par l'introduction de la PACES. Outre l'addition de la pharmacie dans les filières de choix, l'étudiant doit opérer à une pré-sélection des filières à présenter, et doit assister à une modeste part de cours spécifique. Chacun de ces choix fait l'objet d'un examen séparé.

Or, la simple adjonction de la pharmacie et de ce « pré-choix » dans la procédure d'affectation d'un concours, somme toute relativement semblable, a pourtant conduit à accentuer la féminisation de la filière sage-femme, au détriment des études de pharmacie et d'odontologie. La modification de la notion d'opportunité représente un choix de maïeutique parmi les derniers choisis avant 2010 et devient maintenant un choix réfléchi a priori. Typiquement, un étudiant masculin avec une représentation négative de la filière maïeutique comme réservée aux femmes, se retrouve parfois dans la situation d'avoir le choix uniquement entre un poste en maïeutique ou un redoublement (voire une réorientation).

Cette situation est désormais plus rare car il faut avoir fait le choix a priori de présenter les Unités d'Enseignement spécifique à la maïeutique, et qu'une nouvelle filière occupe la place des moins prisées : la pharmacie.

Taux de féminisation en études médicales



***Champ** : Ensemble des inscrits, sans double compte.*

***Source** : MENESR, DGSIP, DGRI, SIES, bases SISE le 15 janvier de chaque année et enquête écoles.*

Ainsi, une procédure d'affectation en apparence égalitaire n'est pourtant pas neutre dans le processus d'orientation.

L'affectation au collège, lycée, et enseignement supérieur

En France, environ 50 % des élèves défavorisés sont scolarisés dans des écoles au profil socio-économique également défavorisé selon l'OCDE, ce qui est supérieur à la moyenne des pays membres. Or, l'évaluation PISA 2015 montre que les élèves défavorisés fréquentant un établissement favorisé ont des performances moyennes supérieures de 134 points à leurs homologues en écoles défavorisées. Toujours selon l'OCDE, cet écart est supérieur en France à la moyenne des Etats membres qui s'établit à 78 points. Dans les pays où la performance moyenne au score PISA est supérieure à la moyenne de l'OCDE, cet écart selon le type d'établissement n'est pas observable.

De multiples facteurs peuvent expliquer ces différences : le taux de professeurs certifiés ou agrégés peut être différent entre un établissement réputé et un établissement défavorisé, respectivement 94 % contre 26 % pour les professeurs de sciences au lycée selon une autre étude de l'OCDE. En 2015, 12 % des élèves de quinze ans des lycées favorisés ont eu des enseignants pas assez bien préparés pour faire cours, selon les déclarations des chefs d'établissement et 32 %, soit près de trois fois plus dans les lycées défavorisés selon cette même étude. Au-delà des questions de mixité impactant la réussite et les ambitions des élèves, des données objectives sur les inégalités de moyens disponibles pour les établissements existent.

Les parents doivent être attentifs au choix d'établissement de scolarisation pour leurs enfants. Or, si la carte scolaire est censée limiter ces possibilités de choix, elle est contournée par une partie de la population disposant des ressources nécessaires. En effet, pour le choix du collège, les possibilités de contournement s'appuient sur l'adresse postale et nécessitent soit d'avoir un capital financier ou des moyens permettant de financer un bien immobilier dans la zone de secteur du collège visé, soit d'avoir un réseau permettant d'obtenir de faux justificatifs de domiciles. Plus généralement, les familles au capital socio-culturel modeste ne disposant généralement pas de ces ressources ne sont souvent même pas au fait des possibilités de contournement et font confiance au service public de l'enseignement, constituant le drame de l'illusion d'équité républicaine de notre pays. Ceux qui ne veulent entrer dans l'illégalité des fausses déclarations, peuvent tenter d'inscrire leurs enfants à des cours d'arts pour tenter une dérogation pour les collèges proposant des horaires aménagés (musique par exemple), ou plus simplement inscrire leurs enfants dans le privé, non soumis à la carte scolaire. Tous ces phénomènes ne font qu'accentuer la non-mixité observée, et montrent que l'éducation en tant qu'institution peine à offrir une équité des chances à l'ensemble de ses élèves, donc une équité d'opportunités d'orientation sachant que les résultats scolaires sont pris en compte dans les affectations aux différents parcours, et en particulier dans les études supérieures (concours, Parcoursup...).

Liens hypertextes :

<http://www.oecd.org/pisa/equite-dans-leducation-eliminer-les-barrieres-France.pdf>

<https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PISA-Teacher-Policies-country%20note-France-FR.pdf>

<https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2017-4-page-125.htm>

L'EVOLUTION DES METIERS, DES PROFESSIONS ET PERTES DE QUALIFICATION

Evolution des métiers au regard des territoires

Beaucoup s'accordent à dire qu'une très grande proportion des métiers qui seront pratiqués dans une dizaine d'années n'existent pas aujourd'hui ! Une récente étude prospective de DELL et de l'Institut du futur l'a estimé même à 85 %⁷⁸.

Ne confondant pas prospectives et prévisions, les avancées technologiques et scientifiques et la nécessité de prendre en compte l'impact environnemental des activités humaines entraînent déjà et vont entraîner peut-être encore plus demain, de très grandes transformations des métiers.

Ce mouvement s'accéléralant, l'ensemble des acteurs professionnels de l'emploi doivent prendre la question de la prospective et de l'anticipation au sein de leurs secteurs d'activités.

Les acteurs des branches professionnelles, tant sur les métiers que la formation, doivent être associés par les acteurs de l'orientation au niveau régional, afin de permettre à ces derniers, de produire les outils d'informations collectifs et individuels adaptés.

A cette condition, les outils et les dispositifs de l'Orientation Tout au Long de la Vie peuvent rester efficaces.

Ces profondes mutations peuvent entraîner l'émergence de nouveaux métiers et la création d'entreprises « nouvelles » mais elles risquent d'en générer d'autres comme la fermeture d'entreprises et/ou à la déqualification de salariés.

Ces situations ont un impact sur l'aménagement du territoire. Leur anticipation par les pouvoirs publics, les collectivités locales et territoriales sur ces événements est nécessaire, car les enjeux d'accessibilité, de mobilité ainsi que l'attractivité au sein des territoires jouent un rôle pour le recrutement, la reclassification et la réorientation des salariés concernés.

Une mobilisation de tous les acteurs locaux est nécessaire pour permettre de répondre au mieux aux besoins des entreprises, en termes de compétences et pour les individus, en termes de vie professionnelle et personnelle, dans une démarche de proximité respectueuse des enjeux environnementaux.

A l'occasion de situations de crises (exemple : fermeture de l'usine Ford à Blanquefort), les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation en Nord-Gironde se sont mobilisés, pour permettre aux salariés originaires de ces territoires de retrouver un emploi de proximité.

Par une approche et un accompagnement très individualisés, il peut alors être donné l'occasion à la personne de se réorienter dans une dimension positive de « requalification ».

L'intérêt est donné à la déclinaison territoriale de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la « filière emploi-compétence-orientation-formation ». On voit là tout l'intérêt de la déclinaison territoriale de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la « filière » emploi-compétence-orientation-formation.

⁷⁸ Futur du travail : quel sera ton métier de demain ? Etude réalisée par DELL et « l'Institut du Futur », mars 2017.

III.2.1 L'INFLUENCE DU COUPLE, LE RAPPROCHEMENT DE CONJOINTS, LA RUPTURE

L'INFLUENCE DU COUPLE DANS LA REORIENTATION PROFESSIONNELLE

Le couple, le travail, la famille, espace d'épanouissement personnel et donc professionnel ?

La réorientation, contrairement à l'orientation initiale qui se pense souvent avant une construction de couple, demeure un savant équilibre entre « penser à soi et à son bien-être personnel » et « tenir compte de l'autre » tant dans son rapport affectif, que relationnel et économique.

La mobilité professionnelle consécutive à une nouvelle orientation professionnelle se complexifie en étant en couple, et avec des enfants. En effet le conjoint ou la conjointe doit envisager un rapprochement familial qui déstabilise la situation de l'autre.

Le couple est-il source de dynamique lors d'un choix d'orientation ou de réorientation professionnelle choisie ou subie ? Ou au contraire est-il le frein, de par son schéma socio-culturel ou des politiques publiques non adaptées, à un mouvement individuel favorisant l'épanouissement ? Est-il une valeur refuge, économiquement ou affectivement ? Ou une valeur conservatrice empreint d'immobilisme ?

Le couple peut se révéler être un frein, ou tout au contraire être une fondation, une sécurisation dans laquelle le « saut dans le vide » va être possible. Une rupture de couple peut générer un déclic, se retrouvant enfin en situation de ne considérer que son propre équilibre et trouver une énergie. Que faire : sombrer dans un immobilisme qui contraint la personne à ne pas envisager de prise de risque financier, devant assurer sa survie économique ?

Lors d'une mobilité professionnelle géographique, la question du couple est prégnante. Le rapprochement de la conjointe ou du conjoint, obligeant à quitter sa propre situation d'emploi, peut se révéler être un frein à tout changement, dans un contexte économique tendu où retrouver un emploi est complexe. Ce temps de changement peut être une opportunité pour la (ou le) conjoint(e) concerné(e). Les dispositifs actuels n'aident que sur des critères très contraints et ne s'adaptent pas aux spécificités de certains territoires. Et les aides ne concernent que « le couple administrativement reconnu ».

Les éléments mis en avant ci-dessus, sont imprégnés de la question du genre. La réorientation ne se pense pas de la même manière pour une femme ou un homme.

Culturellement le couple apprend à trouver dans l'autre un équilibre, une complémentarité. Dans ce souci, depuis des décennies, l'homme se consacre aux tâches et relations extérieures, d'une part.

D'autre part, dans son rôle de protecteur, l'homme doit assurer et doit dans de nombreux foyers, quelle que soit la catégorie sociale, financer les besoins du couple et de la famille.

En règle générale, l'homme gagne plus que la femme au sein d'un couple. La femme contribue à l'apport d'un « salaire secondaire », ou encore demeure à la maison, assurant un travail non rémunéré dédié aux tâches domestiques. Ce schéma est encore « classique ».

Selon l'INSEE, le salaire mensuel net moyen des hommes, en Equivalent Temps Plein (ETP) est de 2 438 euros en 2015, celui des femmes de 1 986 euros, soit un écart de 452 euros. Les femmes perçoivent donc,

en moyenne, 81,5 % du salaire des hommes, ou ont un salaire inférieur de 18,5 %. Ou dit autrement, les hommes perçoivent en moyenne un salaire supérieur de 22,8 % à celui des femmes (voir notre encadré méthodologique sur la façon de mesurer l'écart).

Salaires nets mensuels selon le sexe et la catégorie sociale

Unité : euros

	Hommes	Femmes	Ensemble	Écart femmes/hommes (en %)
Cadres supérieurs	4 377	3 477	4 060	- 21
Professions intermédiaires	2 396	2 055	2 241	- 14
Employés	1 681	1 549	1 590	- 8
Ouvriers	1 731	1 441	1 681	- 17
Ensemble	2 431	1 968	2 238	- 19
Écart ouvriers/cadres (en euros)	2 646	2 036	2 379	
Écart ouvriers/cadres (en %)	- 60	- 59	- 59	

Salaires nets en équivalent temps plein. Lecture : les femmes cadres gagnent en moyenne 21 % de moins que les hommes cadres en équivalent temps plein⁷⁹.

Dans la mesure où la société actuelle base la valeur des choses sur l'aspect financier, culturellement le rôle économique des femmes n'en est pas moindre, mais les soumet à un manque d'autonomie se révélant dévastateur et à une emprise inconsciente lors de prise de décision quant aux parcours de vie professionnelle. L'homme reste prioritaire face à un choix. Les hommes, assurant le salaire principal se retrouvent contraints de penser leur parcours ou nouvelle orientation avec ce poids à porter pour 2 ou pour la famille.

Avec l'augmentation des divorces et des séparations, les couples se formant plus tardivement, le changement des modes de vie... en vingt ans, la part des Français vivant en couple a diminué de 78 % en 1996 à 69 % en 2015. Deux familles sur dix sont désormais monoparentales – avec une femme à leur tête dans trois quarts des cas.

« Autre changement notable : moins d'inégalités de revenus au sein des couples. Et ce pour une raison simple : les femmes travaillent plus. Leur taux d'activité a augmenté de l'ordre de 10 points entre 1996 et 2015, divisant par deux la part des couples dont un seul des conjoints travaille. Et si trois femmes sur quatre gagnent toujours moins que leur conjoint, l'écart de salaire se resserre un peu.

Cette évolution se traduit par un rééquilibrage des contributions des conjoints aux revenus du ménage, celle des femmes passant en moyenne de 30 % à 39 % sur la même période.

Dernier facteur (moins connu) : le renforcement de l'homogamie de revenus. « Les couples ne se forment pas au hasard sur l'échelle des revenus d'activité », explique Pauline Grégoire-Marchand. Or cette

⁷⁹ INSEE – Données 2016 – © Observatoire des inégalités.

tendance s'est visiblement accentuée. En 1996, un couple sur cinq a été constitué de conjoints appartenant au même groupe de revenu. En 2015, ce rapport est un couple sur quatre. Une augmentation tendant à « polariser » leurs revenus, à accroître les inégalités entre couples et la proportion de ménages modestes – leur part a doublé entre 1996 et 2015 ».

Les femmes, enfermées dans une sphère d'auto dépréciation, doivent redoubler d'énergie pour remettre en mouvement leur épanouissement professionnel en changeant d'orientation (changement de paradigme dans le couple ou la famille) et en pensant prioritairement à elles. La réorientation se révèle devoir être pensée, organisée et assumée à 2, sans quoi elle peut être soit vouée à un échec, soit source de remise en question d'équilibre culturel et relationnel au sein du couple. Dans ce cas de figure du rapprochement de la conjointe, évoqué précédemment, les femmes s'adaptent davantage et suivent leur compagnon, se mettant ainsi en situation d'insécurité professionnelle.

Ce constat d'inégalité face à une prise de décision s'accroît dans des catégories socio-professionnelles aux faibles salaires, la marche de manœuvre étant encore plus limitée lorsque la contrainte économique est très prégnante pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois, des prémisses d'une volonté contemporaine sur l'égalité femmes/hommes dans les pays dits occidentaux, obligent à trouver de nouvelles formes d'équilibre au sein du couple, indépendamment de politiques publiques⁸⁰.

Pour rappel, [...] la France qui a ratifié la Convention OIT n° 156 et dont le code du travail interdit toute discrimination fondée sur la situation de famille : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. » (Article 1132-1 du Code du travail français). Toutefois, il propose de garder le terme « responsabilités familiales », plus clair que « situation familiale ».

Ainsi, certains couples favorisent leur parcours professionnel à tour de rôle, considérant alternativement des périodes consacrées au foyer, pour les foyers avec responsabilités familiales et des périodes consacrées à son métier et à son évolution de sa carrière.

D'autres choisissent le partage équilibré des tâches et des contraintes familiales, permettant ainsi à chacun, simultanément de vivre un épanouissement personnel/professionnel, personnel/familial et de pouvoir envisager en dialogue la carrière de l'autre (*Rappel : aujourd'hui encore 82 % des tâches familiales*

⁸⁰ Organisation Internationale du Travail (OIT) 1981 + loi du travail en France

sont exécutées par les femmes, sans parler de la question du concept de la charge mentale qui pèse sur elles).

Ces tendances ne doivent pas pour autant masquer la réalité encore actuelle d'inégalités de genre, d'inégalités socio-économiques face au choix de réorienter si la question se pose au sein du couple.

Enfin, après des années de vie commune, une rupture dans un couple peut être à l'origine d'un nouveau départ. Qu'elle soit vécue de manière positive ou négative, elle peut être l'occasion de se réinterroger sur son projet de vie, ses aspirations, et être une opportunité de rebondir à travers un projet personnel mais aussi professionnel. La rupture, à l'instar des autres événements de vie, est un moment clé d'un parcours où un accompagnement vers l'orientation peut être pertinent et adapté.

III.2.2 LE PROJET DE MATERNITE/PATERNITE

LE PROJET DE MATERNITE/PATERNITE

Le projet familial accentue les éléments d'analyses énoncés. Un phénomène identique se dessine : le projet de maternité ou de paternité est un facteur déterminant dans les choix ou pas d'une réorientation/reconversion. Il s'accroît d'autant plus selon en étant une femme ou en homme.

Le choix du métier se détermine à partir de plusieurs facteurs, évoqués dans la 1^{ère} partie. La réorientation ou reconversion, selon l'âge mais surtout selon le contexte familial, ne s'organise et ne se décline pas de la même façon. L'implication nécessaire à une reconversion professionnelle touche de plein fouet l'organisation familiale du couple, mais aussi les enfants selon la période de vie. D'une part les enfants nécessitent une sécurité financière sur laquelle le foyer peut compter. D'autre part, l'éducation des enfants est chronophage.

L'investissement humain et financier, projeté dans un projet familial, est peu propice à une modification de paradigme professionnel. Ainsi, des reconversions choisies s'effectuent une fois les enfants partis de la maison ou n'étant plus à charge quotidienne et financière des parents.

De même, le type de métier choisi, ou la structure dans laquelle il va être exercé, peut être déterminé en fonction du projet familial.

La question, posée par l'orientation et la réorientation dans le cadre d'une vie familiale avec enfants (plus pour une famille monoparentale), est celle du rapport au temps et de son organisation quotidienne et au final du projet de société dans lequel la personne se projette.

Dans un schéma classique, les 24 heures hebdomadaires doivent faire entrer les événements hebdomadaires suivants : le lever, la préparation pour la journée, le dispatching, transport (aller et retour) et autre sujet pour rejoindre les lieux d'activités, l'activité, le retour au foyer, option « enfants » : les devoirs et l'attention à leur accorder, les courses, la préparation du repas, les tâches administratives, le fameux repas du soir, le temps du soir dit de détente, le coucher, l'intimité de la nuit !

Où introduire le temps de la réorientation, quand ce temps est un moment venant « remodeler » ce rythme quotidien rôdé afin que tout puisse se faire ? Et ne pas omettre une dose de volonté de bien ou très bien faire : partager, écouter, échanger, valoriser, respecter l'autre et l'environnement, penser et

réfléchir (oups un manque de temps !), s'informer pour être ou demeurer « intelligent », éveillé... et le burn out est proche !

Jusqu'à ce jour, 2 solutions sont possibles :

- La répartition des tâches : chaque personne a son domaine de prédilection dans lequel une forme de compétences est acquise et reporte sur l'autre le domaine qui n'est pas le sien.
- L'équité dans la division des tâches, afin de ne pas enfermer chaque personne est de générer une notion de dépendance à l'autre dès lors qu'une nouveauté est introduite.

Le travail des femmes a bouleversé la répartition traditionnelle des tâches au sein du couple et permet peu à peu de rééquilibrer l'organisation de la famille. Toutefois culturellement les tâches familiales demeurent pensées et pour la plupart exécutées par les femmes. L'énergie nécessaire à une réorientation est autocensurée. Elle l'est d'autant plus que le poids de la culpabilité des femmes se fait toujours ressentir s'agissant du présentiel auprès des enfants, présentiel direct (temps passé à s'occuper d'eux) et indirect (l'organisation inhérente à leur confort et bien-être). La fameuse « charge mentale » se fait au détriment de quoi ?

Par ailleurs, les rythmes imposés aux hommes, comme aux femmes, permettent-ils réellement de penser sa réorientation ? Ceci vient questionner notre rapport au travail, le rythme de nos journées professionnelles et le sentiment « de n'avoir jamais le temps ». Or une reconversion demande une préparation, une organisation, des moyens financiers, le besoin d'être soutenu familialement et dans son cadre professionnel.

SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES VIVANT EN COUPLE AU TERME DE LEUR SEPTIEME ANNEE DE VIE ACTIVE

UNITE : %

	Femmes			Hommes		
Enfants	Sans enfant	Un enfant	Plusieurs enfants	Sans enfant	Un enfant	Plusieurs enfants
Emploi à plein temps	79	68	39	94	93	92
Emploi à temps partiel	10	19	31	1	1	5
Chômage	8	9	10	3	4	2
Inactivité	3	4	20	1	2	1

Source : Céreq - 2005, enquête « Génération 98 » (jeunes sortis du système éducatif en 1998).

Afin d'apporter un éclairage sur cette problématique, le CESER préconise des pistes de réflexion et/ou de préconisations se déclinant comme suit :

« Point de vigilance »

- Questionner le cadre réglementaire national afin d'intégrer les nouvelles notions de « couple » dans l'accès aux aides liées à la mobilité professionnelle.



Que faire concrètement ?

- Favoriser l'information auprès des entreprises et des salariés sur les possibilités d'aides financières et d'accompagnement à la reconversion professionnelle.
- Inciter les territoires à introduire des mesures facilitant l'accueil des nouveaux et nouvelles salariés en facilitant l'installation de la famille (mode de garde, inscription administrative dont scolaire...) et en s'appuyant sur des expériences existantes.
- Expérimenter en Région une mesure compensatoire limitant la perte de niveau de vie lors d'une reconversion professionnelle chez les « Seniors » et chez les salariés sous conditions d'ancienneté et de ressources.
- Encourager l'organisation des rythmes et des temps de travail.
- Favoriser l'introduction d'une sorte de « compte épargne temps » dédié à la charge familiale (enfants, personnes handicapées, personnes âgées).
- Encourager l'organisation de modes de garde collectifs et individuels avec une amplitude horaire large.



III.2.3 LA MALADIE, L'ADDICTION ...

LA MALADIE

L'orientation au cours de la vie peut faire l'objet de modifications consécutives d'événements imprévus. La maladie peut en être à l'origine. Une pathologie lourde peut être vectrice d'absentéisme pouvant être à l'origine de difficultés. Elle peut constituer une barrière à l'accès à certaines professions ou se mettre en travers d'une progression de carrière entraînant par la suite, des changements de projets professionnels.

La maladie, en particulier grave, peut conduire le malade à se réinterroger sur sa vie et ses projets et être à l'origine de prises de conscience pouvant venir modifier un projet d'orientation dans une vie professionnelle.

L'ADDICTION

Enfin, l'utilisation récréative de substance psychoactive, peut un jour faire passer une personne dans le registre de l'addiction, dont les conséquences peuvent avoir un retentissement important sur l'orientation.

Ainsi, « l'usage répété de drogues favorise en outre les troubles psychiques et cognitifs (difficultés de concentration, d'expression ou de mémorisation par exemple) et peut peser sur les résultats scolaires ou professionnels, voire progressivement entraîner une déscolarisation et une marginalisation. A terme, une addiction sévère, non soignée, aboutit souvent à l'isolement, la désocialisation et la paupérisation. » (Inserm – dossier d'information sur les addictions).

Même prise en charge, une personne sortie d'une situation d'addiction est à risque de rechute, celle-ci pouvant faire partie du mécanisme de sortie de l'addiction (Cercle de PROCHASKA et Di CLEMENTE). Ces situations peuvent entraîner des instabilités dans la vie scolaire et professionnelle, venant fermer des projets d'orientation préétablis.

III.2.4 LE DECES, LE DEUIL, LES ORPHELINS

Des évènements de la vie impactent durablement les trajectoires : les orphelins par exemple (ayant perdu un de leur parent, ou les deux).

Dans leur grande majorité, les enfants orphelins vivent avec le parent survivant, la mère généralement, beaucoup plus rarement au sein d'une famille recomposée. Il est très rare d'être orphelin de père et de mère.

Contrairement à l'opinion commune, les orphelins sont une infime minorité à entrer dans les dispositifs de l'adoption, comme dit l'ouvrage de Sandrine DEKENS et Yves DENECHERE.

L'importance de cette population a été occultée par le fait que les familles constituées du parent survivant et de ses enfants orphelins ont été regroupées, dans les statistiques, au sein de la catégorie familles monoparentales.

Elles ont donc été mélangées avec des familles constituées autour d'un seul parent à l'issue d'un divorce ou d'une séparation, expliquent Alain MONNIER et Sophie PENNEC.

Les politiques familiales ont assimilé les orphelins à des enfants de familles monoparentales « comme les autres », poursuivent-ils. Or, les familles, devenues monoparentales après un décès présentent des particularités. Selon Nathalie BLANPAIN⁸¹, poursuivant l'enquête, « Devenir orphelin avant l'âge de 20 ans » peut rendre plus difficile l'accès à un diplôme [...], des études plus courtes incitent à entrer dans la conjugalité et à fonder une famille plus précocement. Enfin, les personnes ayant perdu un parent pendant l'enfance déclarent un peu plus souvent que les autres un mauvais état de santé physique.

Par ailleurs, perdre un parent pendant l'enfance concerne davantage les enfants d'origine sociale modeste (7 % d'orphelins de père parmi les enfants d'ouvriers contre 3 % parmi les enfants de cadres) et issus d'une famille nombreuse.

⁸¹ Perdre un parent pendant l'enfance : quels effets sur le parcours scolaire, professionnel, familial et sur la santé à l'âge adulte Etudes et Résultats, n° 668, DREES, octobre 2008, N. BLANPAIN.

Ce risque social peut modifier la destinée d'un individu.

Comme évoqué par Alain MONNIER et Sophie PENNEC, les familles devenues monoparentales à la suite du décès d'un parent ont à faire face à d'autres difficultés que celles consécutives à un divorce ou une séparation : un père divorcé reste a priori plus présent auprès de ses enfants, d'un point de vue financier, éducatif, affectif, tandis que nombre de veuves cumulent des difficultés financières, un isolement social et affectif rejaillissant sur la vie quotidienne de leurs enfants. Sans compter que la place qu'occupe un défunt dans la vie de son enfant n'a rien à voir avec celle d'un parent divorcé.

III.2.5 DES RENCONTRES (PROFESSEURS, PROFESSIONNELS, AMIS, ACTEURS ASSOCIATIFS, ANIMATEURS SPORTIFS/CULTURELS ...)

L'orientation est un processus qui tout au long de la vie permet à chacun d'associer capacités, compétences et intérêts. L'orientation initiale repose sur la liaison scolarité et formation professionnelle généralement sanctionnée par un diplôme.

Longtemps les conseillers d'orientation ont été les seuls à assurer cette mission, y intégrant souvent les familles.

Ce modèle « expert » s'organise entre deux intervenants que sont les conseillers psychologues et les professeurs principaux.

Les domaines de compétences s'en trouvent changés.

Aux premiers, il revient d'établir un climat de confiance, d'écouter afin de déterminer une orientation au plus près des goûts et des aspirations des élèves en tenant compte de leur psychologie.

Aux seconds, il revient de conserver leur rôle d'évaluateurs et d'indiquer au gré des résultats le choix de filière qui semble le plus approprié.

Il n'est pas certain que cette double mission mette à l'aise tous les élèves et que tous les enseignants puissent souligner les potentiels de leurs élèves.

« Adrien, élève de terminale l'exprime très bien. Son professeur principal lui enseigne les mathématiques, discipline dans laquelle il n'est, cette année, pas très fort. L'entretien qu'il a eu avec cet enseignant concernant son avenir n'a pas du tout répondu à ses attentes. Adrien connaît ses points faibles mais attendait davantage d'encouragements voire de soutien ».

Ce fut un rendez-vous raté.

Par contre, l'entretien qu'il a pu obtenir, avec le conseiller de son établissement, a été des plus intéressants. La prise en compte de l'ensemble de son profil a été mise en avant. Le discours a été éclairant et rassurant. L'ensemble de ses compétences et de ses aspirations ont été intégrés.

Outre l'orientation en milieu scolaire, chacun peut au gré des rencontres, des expériences, de son vécu trouver la voie lui permettant de se projeter vers un avenir professionnel.

Bernard PROT, Maître de conférences en psychologie, le définit très bien. Il estime que l'orientation est une tentative d'établir des liens entre des expériences vécues dans un domaine et une expérience à vivre dans un autre.

Pierre-Yves GOMEZ, Economiste et enseignant va plus loin. Pour lui au-delà des résultats scolaires, de l'excellence, il faut miser sur ses talents. La vraie question est : « qu'est-ce que j'aime bien faire ? Qu'est-ce que j'aimerais savoir bien faire ? »

Il raconte qu'un étudiant, qu'il a connu, se confie un jour à lui en avouant que ses études de commerce ne lui correspondent pas du tout.

Cet étudiant aime jouer de la guitare avec ses copains. Evidemment, de là à devenir un guitariste professionnel peut-être pas. Mais l'essentiel n'est pas là !

L'essentiel est de mettre en avant une capacité à travailler avec les autres, se coordonner avec eux, régler les éventuels conflits.

Bien plus qu'un goût pour la guitare, l'envie de faire quelque chose, de s'améliorer, d'être utile, sont clés. Mais au-delà des compétences annexes transférables qu'une pratique culturelle en amateur peut permettre de développer, la pratique d'un instrument de musique, comme la pratique d'un sport, peut permettre de se raccrocher à quelque chose.

Ainsi, dans l'exemple présent, la pratique de la guitare peut constituer un pilier à partir duquel de nombreuses pistes professionnelles peuvent s'ouvrir : lutherie, vente, enseignement, presse spécialisée, métiers du spectacle....

Une pratique sportive, au-delà du rêve provoquant l'espoir de devenir sportif de haut niveau ou professionnel, peut bien entendu prendre la forme de l'enseignement ou de l'entraînement. De nombreuses formations existent : filières STAPS, diplômes du Ministère Jeunesse et Sports (BPJEPS, DEJEPS...) ou CQP de branche.

Mais de nombreux métiers existent autour de la pratique elle-même comme les emplois liés aux infrastructures sportives, aux équipements ou à l'évènementiel....

Par ailleurs, le lien particulier établi entre un adolescent et son entraîneur, son animateur ou son professeur, se caractérise par une relation de confiance bien différente de celle dans le cadre scolaire car elle s'inscrit dans le partage d'une activité commune. Celle-ci peut faciliter l'expression de la parole, une qualité d'échange et tout en répondant à des codes parfois très hiérarchisés, une forme de complicité favorable à la prise en considération de conseils.

Autre notion que Pierre-Yves GOMEZ met en avant, est l'équilibre devant exister entre vie professionnelle et personnelle. Il lui semble très difficile sur le long terme de ne pas se réaliser sur son lieu de travail et d'être heureux dans sa vie personnelle.

Ces réflexions et exemples illustrent bien que l'Orientation Tout au Long de la Vie se nourrit de multiples éléments personnels, de rencontres et de bien se connaître soi-même pour faire au mieux avec les autres, c'est faire société. Les pouvoirs publics peuvent prendre davantage en considération ces pratiques socio-culturelles ou sportives et s'appuyer sur les nombreux animateurs, éducateurs et autres professionnels qui sont autant de liens essentiels à la construction de parcours professionnels ou d'étude.

IV- CHANGER NOTRE REGARD SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

L'Orientation scolaire et professionnelle est une question importante car elle détermine les chances d'une insertion professionnelle réussie sur le marché du travail devenu de plus en plus difficile. Les familles l'ont compris puisqu'elles s'intéressent, souvent avec inquiétude, à l'orientation de leurs enfants. Aujourd'hui, la situation semble à cet égard préoccupant, puisque le système de l'orientation, contesté sur la place publique, révèle un nombre d'inégalités et de dysfonctionnements. En réponse à ces défaillances, un marché privé de l'orientation scolaire et professionnelle se développe, creusant les inégalités et augmentant le discrédit du Service Public de l'Éducation. Tous s'accordent sur la nécessité d'une réforme de fond pour moderniser, optimiser et rendre plus juste le système actuel mais là encore, les postures envisagées divergent (selon Valérie PUGIN).

IV.1 FAVORISER LA COMPREHENSION DE SOI, UNE DIMENSION ESSENTIELLE A L'ORIENTATION

IV.1.1 L'ORIENTATION EST UNE INTROSPECTION PERMANENTE QUI NE S'ARRETE REELLEMENT JAMAIS

Le CESER Nouvelle-Aquitaine, travaillant sur le sujet, a souhaité lors d'une de ses réunions de travail, réfléchir aux questions d'orientation en s'appuyant sur les propres parcours des membres de la commission 1 : « Education, Formation et Emploi ».

Il apparaît évident que nos témoignages ne peuvent pas être « l'alpha et l'oméga » des réponses aux questions mais une illustration de l'auto-saisine de la commission 1.

Les membres de la commission ont été étonnés, surpris, d'entendre les parcours des uns et des autres. Entre le vécu de la formation initiale et le métier d'aujourd'hui, des mondes se sont ouverts à tous.

Rares sont les personnes ayant eu une formation initiale en lien direct avec leur métier d'aujourd'hui. Nombreuses sont celles ayant eu des « opportunités », leur permettant d'évoluer dans les métiers avec des écarts significatifs dans les domaines professionnels.

Chacun, avec ses diplômes, ses savoir-faire, ses savoir-être et ses expériences professionnelles et de vie, est en mesure de trouver les ressources pour construire du lien entre son parcours de formation et son orientation professionnelle actuelle. Ce travail d'introspection, de regard sur soi, mais aussi de conscientisation de sa « valeur » est un élément clé d'inscription personnelle dans le monde du travail.

Les membres de la commission pensent avoir une image relativement positive de notre histoire avec l'orientation (la moyenne d'âge du CESER Nouvelle-Aquitaine est de 54 ans). Cette capacité d'introspection, liée à l'âge, à nos parcours, à notre présence aussi dans l'institution CESER, semble nécessaire.

IV.1.2 SE RACONTER POUR S'ORIENTER

Les politiques d'orientation ont aidé à trouver à court terme une formation professionnelle, leurs évolutions vers la notion d'Orientation Tout au Long de la Vie. Elles visent à apprendre à s'orienter dans le système de formation initiale, puis tout au long de la vie, pour ajuster au mieux ses compétences professionnelles. Une dimension de ce nouveau modèle met en lumière la nécessité pour le professionnel de l'orientation et l'aide à la connaissance de soi, de son identité, de sa stratégie d'apprentissage, de sa capacité à prendre des décisions...⁸².

Pour Francis DANVERS, auteur de "S'orienter dans la vie", le récit de soi, car adressé à autrui, structure les relations de soi aux autres et à l'environnement.

Pour cet auteur, l'orientation peut s'entendre dans un triple sens : sensibilité, direction, finalité et *"doit sans cesse considérer l'imbrication de son aspect symbolique, imaginaire, voire fantasmatique avec la réalité."*

Le récit de soi permet de faire des liens entre les événements de la vie dans le but de rechercher un fil rouge. Le sujet doit revisiter le passé au temps présent pour mieux envisager le futur et redevenir acteur de sa propre histoire.

Quels sont les facteurs déterminants dans un parcours ? L'emploi territorial disponible ou les bifurcations choisies ou subies de la vie personnelle ? Telles sont les questions posées aux acteurs de l'orientation.

Dans cette perspective, l'orientation consiste à rendre accessibles des emplois mouvants et à cette fin l'information joue un rôle capital. La plus-value de l'accompagnement est l'accès à une meilleure connaissance de son environnement et des opportunités offertes. Dans ce cadre, la posture professionnelle n'est plus celle de l'expert (prescription/validation de projet), mais celle de l'accompagnateur amenant la personne à se poser les "bonnes" questions sur son expérience passée et à rechercher les informations pertinentes et utiles pour son avenir.

"S'orienter, c'est à la fois regarder l'avenir à travers le pare-brise et le passé dans le rétroviseur". Ce jeu de regards, temps passé, temps présent et temps à venir sont inséparables.

Là se joue la dimension essentielle de l'orientation : **le retour sur soi et la compréhension de soi.**

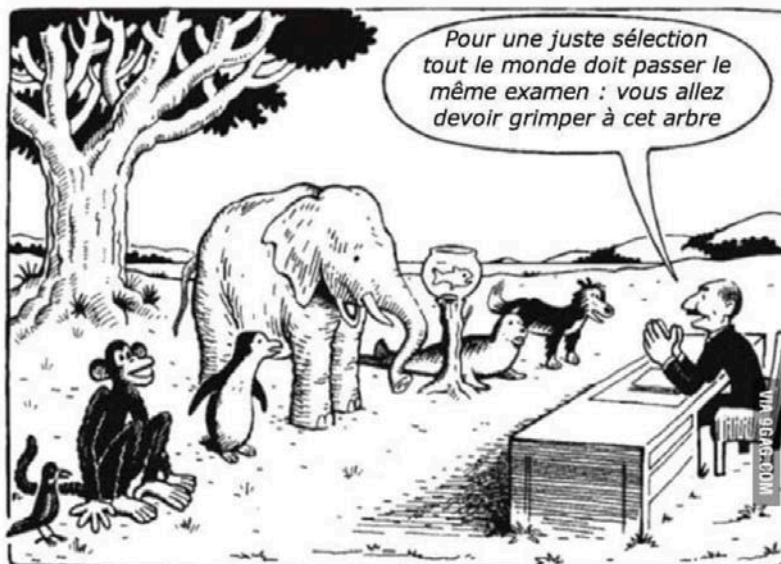
⁸² http://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2018/12/181211_Cnesco_Orientation_Dossier_synthese.pdf

Là se tisse le fil entre **expériences vécues** et **capacités acquises**, entre vécu et **récit de soi**⁸³.

Accompagner les jeunes, pour qu'ils apprennent à mieux se connaître et qu'ils deviennent acteurs de leur orientation, est un enjeu crucial. Cet accompagnement doit être organisé dans le cadre du service public. Si ce dernier ne dispose pas des moyens lui permettant d'assurer cette mission, un risque réel est la prise en main par des entreprises privées (coaching payant), renforçant l'inégalité entre les jeunes.

Pour Yves DUTERCQ, Professeur en Sciences de l'Education à Nantes

« Il ne s'agit plus d'aider les jeunes ponctuellement au moment des paliers d'orientation en les abreuvant d'information sur les filières. Il s'agit de leur apprendre de nouvelles compétences : identifier ses goûts, ses compétences, savoir prendre des décisions face aux mutations de marché, pour leur permettre de gérer sur le long terme ».



Notre système éducatif

"Tout le monde est un génie. Mais si vous jugez un poisson par sa capacité à grimper aux arbres, il passera sa vie entière persuadé qu'il est totalement stupide."

- Albert Einstein

⁸³ L'autobiographie raisonnée, outil des analyses de pratiques en formation, orientation scolaire et professionnelle / L'orientation tout au long de la vie en question : Faut-il se raconter pour s'orienter ? F. DANVERS, Université de Lille 3, 2014, Dictionnaire de concepts de la professionnalisation, C. de BOECK.MIAS, 2016 - <https://epale.ec.europa.eu/en/node/42592>.

Dans son rapport sur l'orientation des jeunes de 2018⁸⁴, le CESE insiste sur la nécessité de former les jeunes et tous les acteurs du système éducatif à la question des déterminismes sociaux, y compris du genre, à l'œuvre dans le processus d'orientation afin qu'ils puissent les identifier et neutraliser leurs effets en particulier lors du Conseil de classe.

Ce travail est préalable en classe de l'identification des talents pour apprendre à mieux se connaître dans un contexte bienveillant et constructif.

Le CESER considère que les compétences dites transversales (savoir-être, pratiques amateurs...), les expériences transversales (engagements associatifs) et les talents des personnes non diplômées, sont des facteurs de réussite importants et identitaires dans un parcours d'Orientation Tout au Long de la Vie.

IV.1.3 CONSTRUIRE SON ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Au-delà de différents déterminants liés à la personne, à son milieu, à des rencontres et à son parcours de vie, un projet d'orientation se construit tout au long de la vie scolaire et professionnelle.

LE RÔLE PREMIER DE L'ÉCOLE

Dès l'école primaire, doit démarrer l'éducation à l'orientation. L'orientation ne peut se limiter au conseil et à l'information. Il faut « *nourrir le plaisir d'apprendre pour que les enfants aiment se rendre à l'école* » et leur permettre de découvrir et de valoriser leurs talents et leurs compétences et non pas de leur donner seulement le savoir académique.

L'école doit avoir une approche se traduisant par la volonté d'aider les élèves à mieux se connaître, à être davantage motivés sur le plan scolaire et à établir des liens entre leur vécu à l'école et leurs projets de carrière, à avoir une meilleure connaissance d'eux-mêmes, de leurs envies, de leurs besoins, leurs attentes et leurs rêves. Cette approche contribue au développement de la personnalité et de l'autonomie des élèves.

Cette éducation à l'orientation a été introduite dans les programmes en 1995. L'objectif est d'aller d'une conception de l'orientation à court terme à un modèle où chaque jeune doit acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour prendre les décisions d'orientation, de réorientation et de choix de formation auxquelles il va être confronté tout au long de son parcours scolaire puis tout au long de sa carrière professionnelle.

L'objectif est d'apprendre à l'élève à s'orienter plutôt que d'être orienté en mettant en place des parcours individualisés.

⁸⁴ L'Orientation des jeunes, Avis du CESE – 2018.

LA NOTION DE PARCOURS

Le Parcours Avenir, invitant à un continuum d'activités consacrées à l'orientation, depuis le début du collège, a été créé en 2015.

Le parcours se définit bien au-delà des seules expériences d'apprentissage formel. Il prend en compte un ensemble d'expériences vécues par les élèves qui ne se limite pas à l'école.

Il s'inscrit dans un projet éducatif ayant pour but de valoriser les compétences douces et de prendre en compte les activités extrascolaires dans l'évaluation des acquis. Il s'agit de passer d'une logique d'affectation à une logique d'aide au choix, d'accompagner les jeunes en leur laissant choisir leur parcours.

Il permet à l'ensemble des jeunes de tous les milieux d'acquérir de nouvelles compétences (identifier ses goûts, ses appétences, ses compétences, savoir prendre des décisions face aux mutations de marché, trouver des formations adaptées à des reconversions...) pour gérer sur le long terme leur carrière professionnelle, et de développer l'employabilité dans la durée et aussi l'émancipation de chacun face aux aléas économiques et sociaux.

Être capable de découvrir par soi-même, de choisir, de créer, d'agir et d'oser sont des qualités essentielles pour s'intégrer et s'épanouir dans le monde d'aujourd'hui et pour construire son parcours de vie.

TRAVAILLER SUR LA CONNAISSANCE DE SOI ET LA CONFIANCE EN SOI

Pour doter les élèves des compétences et connaissances nécessaires à prendre des décisions d'orientation réfléchies, plusieurs domaines sont à travailler. La connaissance de soi permet de se situer en termes d'appétences et de compétences, mais également d'observer ses évolutions. La connaissance des métiers et domaines professionnels peut alors être mise en relation avec cette connaissance de soi pour apprécier l'attrait représenté par un métier, afin d'élaborer au fil du parcours d'orientation un projet professionnel⁸⁵.

Il est là aussi important de démarrer dès l'école primaire les actions de connaissance de soi (avant que les stéréotypes ne soient installés) et de sécuriser un parcours progressif en conservant trace des réflexions (outils de portfolio qui accompagneront l'élève tout au long de sa scolarité).



7



Développer l'éducation à l'orientation dès le plus jeune âge.

⁸⁵ Préconisations pour aider les élèves à construire leurs parcours d'orientation, Cnesco, Novembre 2018.

Que faire concrètement ?

- Développer dès le plus jeune âge, des activités favorisant l'estime de soi et l'expression, l'esprit critique et la relation aux autres.
- Développer des ateliers de connaissance de soi dans les établissements scolaires avec les psychologues de l'Education Nationale (PsyEN).
- Développer des activités récréatives afin de permettre aux enfants de prendre conscience de leurs aspirations et de leurs compétences.

Mais faute de formation des professionnels dans les établissements, les activités dédiées à la connaissance de soi, en tête des besoins exprimés par les jeunes, restent ponctuelles (37 % des jeunes disent ne pas avoir été accompagnés dans la compréhension de leurs propres envies). Lorsqu'elles existent, ces activités sont développées par les conseillers d'orientation (désormais PsyEN), aujourd'hui peu nombreux (1 pour 1 200 élèves scolarisés dans le public) dont les effectifs ont diminué sur les 10 dernières années alors qu'ils constituent la seule expertise sur le champ de l'orientation au sein de l'institution scolaire.

8



Réinvestir les Parcours Avenir et mettre en place des cours obligatoires d'apprentissage de la connaissance de soi, en premier lieu dans l'éducation prioritaire, puis dans l'ensemble des établissements scolaires. Il s'agit pour les élèves d'apprendre à connaître leurs forces, notamment les compétences qu'ils développent également en dehors des cours, s'appuyer sur les activités périscolaires pour valoriser d'autres éléments que le bulletin scolaire.

Au lycée de la Mer - Gujan Mestras (33) : « dans l'académie de Bordeaux, un atelier théâtre a été mis en place pour la connaissance de soi et la confiance en soi, impliquant 90 élèves sur trois classes durant les heures d'accompagnement personnalisé (1h/semaine, pour les élèves de 2nde) ou sur les heures de cours (pour les élèves de 1^{re} et de terminale, en préparation à l'oral). A travers ces exercices théâtraux, les élèves sont amenés à faire le point sur leurs aspirations et compétences, qu'ils connaissent trop peu, et à réfléchir sur leurs principales qualités. Le jeu théâtral leur permet d'expérimenter la façon dont ils peuvent exprimer ces qualités et l'image qu'ils renvoient en parlant (confrontation de son intention au ressenti devant un groupe) ».

REUSSIR SON ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'orientation peut être vécue comme une source d'anxiété pour de nombreux étudiants comme pour les actifs. L'abondance des formations, la transformation des métiers ou l'obsolescence des compétences sont des facteurs pouvant remettre en cause des choix de carrière.

Savoir s'orienter est une compétence qui s'acquiert dès l'école et qui est indispensable pour accéder à un marché du travail en constante mutation.

Un nouvel enjeu se dessine : ajouter aux savoirs, savoir-faire et savoir-être, un « savoir-évoluer » doit permettre aux individus de capitaliser des compétences nécessaires à une orientation efficace tout au long de leur vie.

La compétence orientation devient déterminante et son acquisition et/ou son renforcement requièrent un accompagnement renforcé des individus de la part des acteurs de l'orientation (Rectorat, Etat, Région, mission locale, entreprise) autour d'une culture commune d'éducation à l'orientation.

IV.1.4 L'ORIENTATION DEPEND DE LA CONFIANCE EN SOI (NOTION D'ACQUIS, PLACE DE L'EDUCATION...)

La place de la confiance en soi des premiers moments d'orientation (entre le collège et le premier métier) est un paramètre clé. En avançant dans l'âge, qu'en est-il ?

L'inscription dans la société au travers de l'emploi peut permettre que la « confiance en soi » augmente. Il faut lier ceci aux autres événements de la vie : installation, couple, enfants, engagements... en fait le passage dans le monde dit « adulte ».

La confiance en soi est un élément se construisant avec d'autres. Le travail dans la société est « central ».

Si la personne n'a pas confiance, elle doit travailler ce point à l'aide d'outils particuliers : regards sur son parcours, ses compétences acquises..., dans la relation aux savoirs, savoir-faire et savoir-être. Les bilans de compétences peuvent être une réponse à la valorisation et la contribution à la confiance en soi.

Cette confiance en soi, non acquise dans les derniers temps de l'adolescence, est complexe à intégrer dans le temps. Un travail sur soi, accompagné par d'autres, doit être mis en place. La confiance en soi n'est pas une évidence. Elle s'acquiert, elle se dilue, elle se construit de l'enfance jusqu'à la fin de sa vie.

IV.1.5 LA CONSTRUCTION D'UN RESEAU, VECTEUR MAJEUR D'OPPORTUNITES PROFESSIONNELLES

RESEAU

Le parcours professionnel se nourrit de rencontres et d'opportunités.

Tout un chacun a ses réseaux. Ils sont familiaux, de voisinage, étudiants ou liés à des expériences professionnelles. Ces réseaux sont devenus indispensables.

Les classiques lettres de motivation et curriculum vitae ont-ils fait leur temps ? L'ère numérique permet d'agréger plusieurs paramètres rapidement et de façon pérenne.

Créer son propre profil, sur des sites Internet tel que LINKEDIN, VIADEO, DoYouBuzz, permet d'indiquer les connaissances, les acquis et les souhaits.

Se faire connaître, interpellé par une communauté (partenaires, collaborateurs, anciens camarades de classe) sur un projet professionnel, s'informer de l'évolution d'une filière et anticiper, permet de s'adapter aux changements.

Les individus, exerçant la même profession ou travaillant dans le même secteur d'activité, échangent sur leurs expériences, répondent à des questions posées par d'autres, pratiquent l'entraide afin que chacun atteigne ses objectifs.

Le CESER souligne que ces réseaux n'ont pas que des points positifs.

Une récente étude, initiée par LINKEDIN⁸⁶, montrent qu'ils sont utilisés par des cadres ou des personnes de catégories socio-professionnelles supérieures (CSP+).

Le manque de maîtrise de l'informatique, la méconnaissance des sites, la difficulté de rédaction, la peine à relayer une information ou à répondre à une offre, sont autant d'éléments pouvant être des freins.

Un accompagnement semble nécessaire. Pôle Emploi propose cette aide, ainsi qu'Emploi Store au travers 250 sites dédiés à la recherche d'emploi.

Daniel PENNAC dit « on ne force pas la curiosité, on l'éveille », mais pour certaines personnes, l'exercice reste difficile.

Il n'est pas simple de déterminer sa propre valeur, de créer un environnement favorable à la réussite, de se convaincre. La chance n'a rien à voir avec le hasard mais est la résultante de connaissances, de capacités d'observations et d'opportunités saisies. La chance devient une compétence.

POUR MIEUX SE CONNAITRE ET AVOIR UNE PLUS GRANDE CONFIANCE EN SOI

Le « **Massive Open Online Course** » (MOOC) « Devenir Entrepreneur du changement » identifie des pistes de questionnement pour « se raconter » :

- Si vous deviez raconter l'histoire de votre vie, par où commenceriez-vous ? Par quelles étapes clés passeriez-vous ?
- Quels sont les événements clés, les tournants de votre vie ? A quelles dates précises correspondent-ils ?
- Quels sont vos meilleurs souvenirs, les périodes les plus heureuses sur le plan personnel, les plus épanouissantes sur le plan professionnel ? A quels moments se situent-ils dans votre vie ? Quels aspects de votre personnalité ont-ils nourri ?
- Quelles sont les périodes les plus difficiles pour vous, sur le plan personnel ? Sur le plan professionnel ? Qu'est-ce que cela vous a apporté, a fait grandir en vous, quels enseignements en tirez-vous ?
- Quelles ont été pour vous vos premières expériences du monde professionnel : études, stages, premiers emplois ?
- Quand avez-vous changé d'environnement professionnel ? Tentez de répondre en expliquant les raisons de ces changements ?
- Quand se situent vos périodes de cessation d'activités, formations ou chômage ? Qu'est-ce que ces périodes vous ont apporté ?

⁸⁶ Chronique du JDN « LinkedIn : une véritable alternative aux sites d'information traditionnelles », avril 2017, C. JAUSSEAUD.

- Quelles personnes avez-vous rencontrées qui ont exercé une forte influence sur vos choix ?
- Quels sont les enseignements clés que vous avez reçus de ces personnes ?
- Quels engagements associatifs ou bénévoles avez-vous eu et sur quelles périodes ?
- En relisant ces différents événements marquants, et en faisant le parallèle entre vie personnelle et vie professionnelle, qu'en retirez-vous pour vous-même ?

IV.2 DECROCHAGE ET ECHEC, DES ETAPES D'UN PARCOURS

IV.2.1 LE DECROCHAGE SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL

« Les causes du décrochage sont multiples et propres à chaque jeune. Le décrochage est souvent l'aboutissement d'un même processus : une intériorisation précoce de l'échec, parfois dès l'école élémentaire, une souffrance scolaire s'aggravant au collège, le problème d'une orientation subie.... Puis l'intervention d'un élément déclencheur, et c'est le décrochage, vécu parfois, malheureusement, par de nombreux jeunes comme un soulagement »⁸⁷.

Le décrochage scolaire est un « phénomène multidimensionnel et multifactoriel complexe résultant d'une combinaison de facteurs interagissant les uns avec les autres » et l'aboutissement d'un processus long où chacune des parties (enseignants, parents, élèves, société) ont une part de responsabilité.

Le terme de décrochage scolaire commence à se développer dans les années 1990 dans la région du Québec au Canada et se propage plus tard. Ce concept a retenu l'attention, au fur et à mesure des années, de l'opinion publique et les ministères d'éducation.

Au-delà du cadre légal défini par le code de l'EN, voire au niveau de l'UE, des comparaisons internationales sont effectuées.

La définition (ou notion de décrochage) reste propre à "chaque organisme" l'étudiant.

Historiquement, l'utilisation du mot décrochage est essentiellement employée dans l'aéronautique.

Le décrochage d'un avion est une soudaine perte d'altitude pouvant être fatale à faible hauteur.

En utilisant une métaphore, le décrochage scolaire peut ressembler à un ralentissement de la vitesse de croisière dans la scolarité d'un enfant ou d'un jeune. La chute est d'autant plus dangereuse que la vitesse

⁸⁷ « Le décrochage scolaire : un phénomène de masse qui ébranle notre système éducatif », N. MONS, Huffingtonpost.fr, octobre 12. - <http://www.huffingtonpost.fr/vikash-dhorasoo/le-decrochage-scolaire-un-phenomene-de-masse-qui-ebbranle-notre/>.

de croisière de la scolarité a été de plus en plus lente donc plus proche d'un décrochage scolaire mais aussi social.

Le Ministère de l'Education Nationale définit le décrochage scolaire comme étant « un processus qui conduit chaque année, un grand nombre de jeunes à quitter le système de formation initiale sans avoir obtenu une qualification équivalente au baccalauréat ou un diplôme à finalité professionnelle, de type Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ».

Il constitue « **un enjeu humain, un défi social et un coût économique majeur** » pour la France. Pour de nombreux jeunes, l'école et la formation sont vécues comme une source de mal-être. Le décrochage a un impact négatif sur l'estime de soi des élèves. Les jeunes en situation de décrochage présentent des risques importants de ne pas réussir leur insertion sociale et professionnelle. Et du point de vue économique, le décrochage génère des coûts pour la société, supérieurs à ceux correspondant à l'action des politiques publiques dans ce domaine. Les coûts associés au décrochage d'un jeune, cumulés sur la durée, ont été évalués pour la France à 230 000 euros pour chaque élève ayant décroché, soit près de 30 milliards de dette contractée chaque année⁸⁸.

La définition du décrochage reste complexe et des facteurs peuvent être multiples.

→ **Aucun facteur ne permet de justifier à lui seul une situation de décrochage**, mais quelques catégories se dessinent.

1. Facteurs individuels : une inadaptation au système scolaire traditionnel.

Le décrochage scolaire peut être influencé par des facteurs individuels comme le sexe (2/3 des garçons y sont plus sujets et 1/3 des filles). Les risques augmentent avec une combinaison d'éléments tels que les troubles du comportement, une propension à la violence, un état dépressif, un manque de motivation, d'intérêt, de discipline ou encore des difficultés d'apprentissage, une précocité.... Il existe une forte corrélation entre délinquance, absentéisme et décrochage scolaire ; la relation de causalité entre ces éléments reste difficile à démontrer⁸⁹.

2. Facteurs socio-familiaux : l'environnement familial.

La famille fait partie d'un des éléments essentiels de la réussite scolaire. L'organisation, les relations et la structure de celle-ci peuvent influencer le phénomène de décrochage scolaire. Manque de soutien, relations conflictuelles avec les parents impactent la réussite scolaire de l'enfant. Les enfants issus de familles où les parents ont un faible niveau d'éducation présentent plus de risques de décrocher. L'origine socio-économique familiale peut avoir une incidence sur les situations de décrochage scolaire, en termes de « difficultés d'adaptation aux normes scolaires ». L'analyse, faite par C. MONSEUR et A. BAYE⁹⁰ sur les données PISA 2015 montre qu'à même origine sociale, motivation, résultats, parcours et établissements scolaires, un élève né de deux parents étrangers présente un risque d'absentéisme environ 1,7 fois plus

⁸⁸ Eduscol Education - <https://eduscol.education.fr/cid48490/enjeux-et-objectifs-de-la-lutte-contre-le-decrochage.html>.

⁸⁹ Décrochages scolaires, C. BLAYA - L'école en difficulté, De Boeck, 2010.

⁹⁰ Rapport sur l'absentéisme publié par le Cnesco par C. MONSEUR et A. BAYE, 2017.

élevé qu'un élève natif français. Or, ce facteur n'a pas d'effet significatif dans 2/3 des pays étudiés et constitue donc une problématique française en particulier.

3. Facteurs scolaires

Les facteurs institutionnels ou scolaires sont prépondérants dans les situations de décrochage scolaire, le fonctionnement général du système scolaire est parfois problématique. L'engagement scolaire au niveau de l'élève mais aussi du professeur, le climat scolaire, le soutien des professeurs dans l'apprentissage, la clarté des règles de l'école ou de la classe, l'étiquetage, l'orientation, les programmes scolaires sont autant de variables à prendre en considération. Parmi ceux-ci, pour Catherine BLAYA *et al.*, le climat scolaire et le phénomène d'étiquetage sont centraux. Le décrochage diminue dans les établissements mettant l'accent sur les disciplines scolaires. Il est moins important dans les petits d'établissements⁹¹.

Ainsi, le maintien chez l'élève d'un sentiment d'auto-efficacité et autodiscipline, moteurs de motivation, dépend des facteurs évoqués plus haut.

Il entraîne moins de participation en classe, aux activités, ainsi qu'un décrochage social.

Elle est multifonctionnelle.

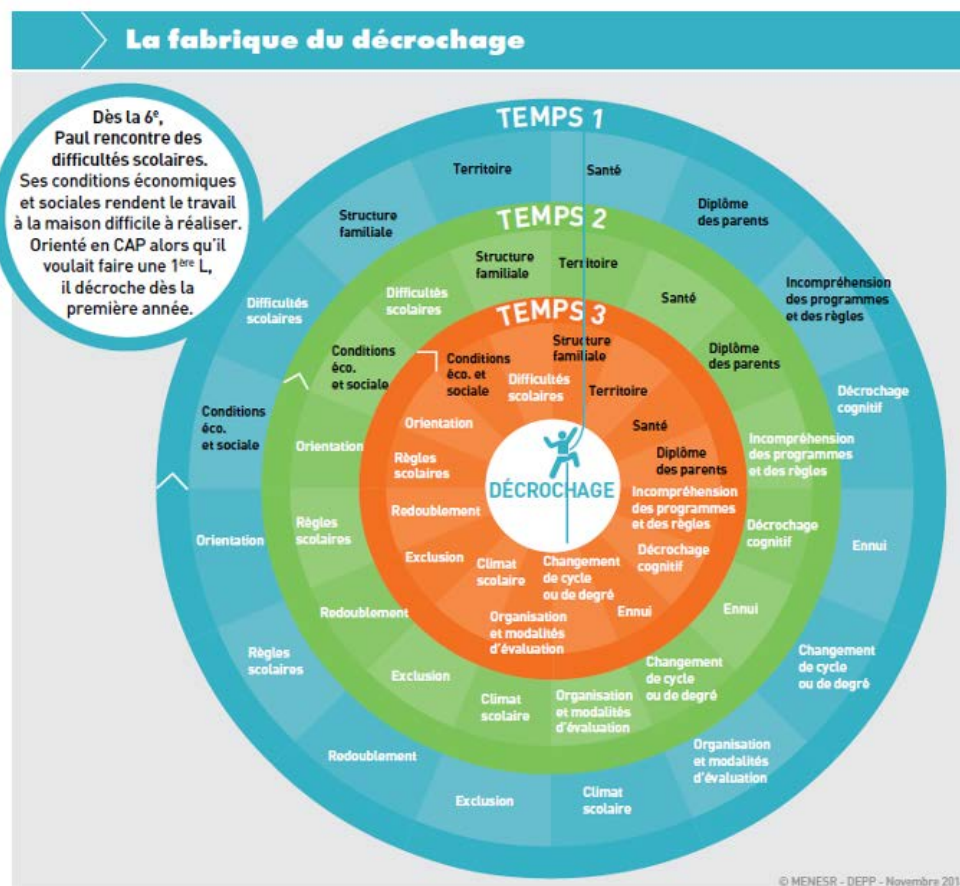
La notion de décrochage résulte de :

- Une déscolarisation
 - Une rupture scolaire
 - Une sortie précoce
- } Sortie sans diplôme et sans ou sous-qualifiée.

Le décrochage scolaire compense en général au niveau secondaire (collège) résultant des premiers apprentissages (milieu) et acquis scolaire (école).

Le décrochage scolaire est un enjeu individuel (estime de soi). Un cadre assoupli, l'enjeu économique (chômage) entraînent une marginalisation.

⁹¹ Le décrochage scolaire, P. Y. BERNARD - PUF, QSJ.



Ce schéma permet d'illustrer la complexité et la multiplicité des facteurs pouvant mener des jeunes à décrocher du système scolaire.

La distinction entre temps 1, 2 et 3 correspond à l'apparition successive dans le temps d'une multiplicité de facteurs (externes au système scolaire - en noir dans le schéma - ou internes au système scolaire - en blanc dans le schéma). Le choix de trois temps est arbitraire peut-être envisager un, deux ou plus de trois.

La rotation des cercles les uns par rapport aux autres permet de visualiser une multiplicité de combinaisons et d'interactions entre ces facteurs.

Lien et articulation

Un décrochage, à partir du secondaire, a plusieurs répercussions dans le milieu éducatif ou économique. En effet un décrocheur court plus de risques au niveau de son confort de vie : une dépendance des aides de l'Etat, une situation professionnelle moins valorisante, et un développement de plusieurs problèmes personnels comme la dépendance aux substances ou problèmes de santé, dû en général aux emplois précaires.

⁹² Tous mobilisés pour vaincre le décrochage scolaire, novembre 2014 – Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Un continuum du décrochage⁹³ peut s'exprimer autant dans la vie scolaire que professionnelle, reproduisant tout au long de la vie de l'individu une situation d'instabilité source d'insécurité sociale.

En 2015, 51 % des non-diplômés sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, sont au chômage (moyenne de 20 % pour tout diplômé quel que soit le niveau) (Source=DEPP, 1016).

Pourtant, un des motifs du décrochage le plus retrouvé vise à une insertion professionnelle rapide⁹⁴.

Par conséquence l'économie du pays est affectée dans son entier.

IV.2.2 L'ECHEC, UN MAL POUR UN BIEN : ETAPE D'UN PARCOURS

Il faut sortir d'une vision de l'échec, ancrant l'enfant ou le jeune dans une identité basée sur un enfermement qui, au fur et à mesure de sa trajectoire scolaire, le piège, l'isole et le décourage dans une confrontation sans issue à ses propres limites, une confrontation avec lui-même source d'isolement et de stigmatisation.

Il n'existe pas « un échec scolaire » mais des successions d'échecs dans la vie scolaire conduisant, petit à petit, ces enfants et ces jeunes à adopter et intégrer une conduite permanente d'échec dont la solution devient un décrochage de la scolarité et une manière de mettre en danger leur avenir. « L'échec » est une situation ressentie par les jeunes concernés.

Le système pédagogique scolaire est basé sur une éducation de la compétition s'exprimant à travers une course permanente au classement et à une hiérarchie de la bonne réussite, de la réussite moyenne ou de la non-réussite plus ou moins chronique. La comparaison aux autres est une des composantes de la compétitivité scolaire qui peut parfois mener à l'échec.

Tous les enfants connaissent au cours de leur scolarité des moments où l'échec est présent mais aussi d'autres moments où le sentiment de pouvoir réussir est important. Le système pédagogique doit pouvoir prévenir les échecs par des méthodes de valorisation des jeunes insistant sur des dimensions de réussite. Une part de réussite est dans un échec. Un enfant ou un adolescent n'est pas un « tout échec » comme il n'est pas un « tout réussite ». Sa trajectoire scolaire est un va-et-vient permanent entre ces deux situations extrêmes. Être en échec n'est pas se fermer les portes de son devenir mais, au contraire, savoir utiliser l'échec comme un plus vers la réussite.

Dans le système scolaire, l'échec est connoté à une mauvaise scolarité hypothéquant une non-réussite dans la vie des futurs femmes et hommes tant sur le plan social que professionnel. Cette idéologie

⁹³ Ville Ecole Intégration – Enjeux n°122, septembre 2000, Le décrochage scolaire : une question sociale et institutionnelle, D. GLASMAN,

⁹⁴ Pourquoi les filles décrochent-elles ? L'effet du genre sur l'expérience du décrochage scolaire, P. Y. BERNARD & C. MICHAUT, 2016.

dominée dans les représentations des équipes pédagogiques, des parents, de la société, relève d'une méconnaissance inquiétante des potentialités de chaque élève et adolescent.

L'orientation, posée au moment du parcours du jeune, est marquée par cette expérience négative vécue dans la vie scolaire, conduisant l'élève vers des impasses en matière de choix professionnels ou autres. Le décrochage scolaire est le sommet de la répétition d'échecs venant confirmer aux yeux de tous l'inadaptation sociale de l'élève et sa moindre ouverture à la culture dominante. Il est imposé par le système scolaire à travers ses codes, son langage, ses modes de pensée et ses jugements. La fabrique de l'échec questionne autant l'école qui souvent le produit que l'élève qui toujours le subit.

Un jeune en échec l'est devenu à travers un itinéraire reproduisant les inégalités de classe et sociales.

L'orientation est conditionnée par toutes ces réalités constituant la vie scolaire du jeune et faisant peser sur lui, la responsabilité de sa situation scolaire appréhendée que sous l'angle de sa démotivation, de sa démobilisation. Il est nommé le décrocheur scolaire. Ce décrochage scolaire renvoie à un blocage du jeune face au système scolaire paraissant très inadapté à ses yeux.

Inverser ces logiques d'exclusion scolaire pour engager des démarches constructives doit permettre au jeune en échec d'être un jeune en formation, un adulte en devenir.

Des méthodes pédagogiques basées sur une démarche de résilience, pour des jeunes en échec, sont à développer vis-à-vis de chaque élève confronté à ces situations. Elles ont tendance à se développer si des coupe-circuits de l'échec ne sont pas mis en place et ne sont pas au rendez-vous.

La résilience est une capacité à surmonter les épreuves de l'échec pour un jeune. La résilience, synonyme d'apprentissage, doit permettre de rebondir en changeant de perspective, voire même à se délivrer d'un passé ou d'un présent empoisonnant, pour en sortir grandi. La résilience est un vecteur d'espoir.

Beaucoup de chemin reste à parcourir.

L'orientation est pertinente et utile, si elle permet au jeune de se projeter de manière constructive et non de rester enfermé dans son expérience de l'échec.

Ne pas parvenir à réaliser ou obtenir les souhaits du jeune est un échec.

L'échec a une connotation négative au regard des normes fixées par la société. La société ne reconnaît pas le droit à l'erreur.

L'échec peut permettre à l'individu, après un temps de questionnement de repartir vers une réorientation de parcours sur un plan personnel et professionnel.

Le CESER Nouvelle-Aquitaine constate :

Constat n°1

La famille, l'école et les médias n'apprennent pas aux personnes à assumer leurs défaites et à digérer leurs échecs sans dramatiser. Le fait d'échouer peut mettre en cause la capacité de réaction et perturber le bien-être personnel.

Dans la société actuelle, l'incitation permanente à la compétition, l'échec sont perçus comme un stigmate. Les gagnants sont couverts de louanges et idolâtrés et les perdants sont mal vus et surtout obligés de payer du fait d'avoir échoué : la « double peine ».

Constat n°2

L'orientation de la personne est basée sur des critères de réussite scolaire.

Constat n°3

En France, la part prépondérante du diplôme par rapport aux expériences, aux compétences et aux talents est une réalité.

Constat n°4

Une réflexion sur le parcours professionnel n'est pas forcément un parcours choisi au départ.

Constat n°5

Un défaut d'accompagnement mène à des situations d'échecs, voire des ruptures du parcours personnel.

Au regard de ces cinq constats, une nouvelle approche plus centrée sur la personne s'impose.

« Point de vigilance »

- Le CESER réaffirme la nécessité, de **placer l'individu en qualité d'acteur** et plus particulièrement **au centre de son propre parcours**. Dans cette perspective, l'objectif doit être que l'individu puisse **prendre ses propres décisions** tout en prenant en compte les influences par des choix extérieurs (politique, familiale, territoire, économique...).

« Point de vigilance »

- Face à l'importance que l'on porte en France sur la culture de la réussite scolaire, le CESER réaffirme la nécessité de **relativiser sur le poids des résultats scolaires et des diplômes** au regard d'autres critères qui permettraient une **réelle prise en compte des capacités de chacune et de chacun**. En effet, aujourd'hui ce n'est pas le cas, il serait nécessaire de **revoir in fine le système de notation scolaire**. Sur ce constat, il est donc essentiel de faire la **distinction entre l'affectation subie et l'orientation choisie** d'une personne.

Comment sortir du poids de l'affectation subie ?

« Point de vigilance »

- Le CESER réaffirme la nécessité de **repenser l'approche et les critères d'évaluation**, ainsi que les **modes, les dispositifs et les outils d'accompagnement personnalisés**.

« Point de vigilance »

- Le CESER recommande de **revoir les critères d'affectation d'entrée** dans la suite des parcours au regard du poids de la filière dite « professionnelle » (quota ? Chiffres ?).



Le CESER Nouvelle-Aquitaine recommande de sortir de l'utopie du parcours linéaire.

Comment passer du sentiment d'échec au droit à l'erreur ?

Le CESER Nouvelle-Aquitaine insiste et fait la différence entre les notions de rupture et d'échec d'un parcours d'orientation.

Repenser et faire évoluer la notion d'erreur dans le système éducatif français sont impératifs.

Quelques citations ...

« Que vos choix reflètent vos espoirs et non vos peurs » (Nelson MANDELA).

« Il est difficile d'expliquer à quelqu'un qui a les idées étroites qu'être éduqué ne signifie pas seulement savoir lire et écrire et avoir une licence, mais qu'un illettré peut être un électeur bien plus éduqué que quelqu'un qui possède des diplômes » (Nelson MANDELA).

« L'éducation reste l'arme la plus puissante pour changer le monde » (Nelson MANDELA).

« Il faut toujours viser la lune car même en cas d'échec on atterrit dans les étoiles » (Oscar WILDE).

Dans cette perspective, le CESER rappelle quelques **principes** et **concepts** fondateurs de l'éducation active (Gisèle de FAILLY⁹⁵) :

- **GLOBALE** et de **TOUS LES INSTANTS !**
- **AFFAIRE DE TOUS !**
- Tout **ETRE HUMAIN** peut se développer et même se transformer au cours de sa vie. Il en a le désir et les possibilités.
- Il n'y a qu'une **EDUCATION**. Elle s'adresse à tous.
- Notre **ACTION** est menée en contact étroit avec la réalité.
- Tout **ETRE HUMAIN**, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, de convictions, de culture, de situation sociale a droit à notre respect et à nos égards.
- Le **MILIEU DE VIE** joue un rôle capital dans le développement de l'individu.
- L'**EDUCATION** doit se fonder sur l'activité, essentielle dans la formation personnelle et dans l'acquisition de la culture.
- L'**EXPERIENCE PERSONNELLE** est un facteur indispensable du développement de la personnalité.
- La **LAÏCITE**, est l'ouverture à la compréhension de l'autre dans l'acceptation des différences et dans le respect du pluralisme et le combat pour la liberté d'expression de chacun et contre toute forme d'obscurantisme, de discrimination, d'exclusion et d'injustice. » (Extraits des principes).

⁹⁵ Gisèle de FAILLY, Pédagogue française et fondatrice des Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Éducation Active.

IV.3 PRENDRE EN COMPTE LA SINGULARITE DE CHACUN : PENSER AVEC L'AUTRE ET PAS POUR L'AUTRE

IV.3.1 REMETTRE L'INDIVIDU AU CŒUR DE SON PARCOURS : VERS UNE FIN DE LA VISION ADEQUATIONNISTE

A l'heure où le chômage en France reste élevé alors que les entreprises peinent à trouver la main d'œuvre qualifiée pour embaucher, il est tentant de vouloir indexer les capacités de formations aux besoins des entreprises. Cette vision simpliste représente un exercice difficile d'un point de vue opérationnel car il ne prend pas en compte les difficultés le rendant inadapté à la réalité.

La première est l'évolution des métiers et la nécessaire latence entre la définition des capacités de formation et l'arrivée sur le marché du travail des néo-diplômés. Si cette latence peut être assez courte pour une formation en apprentissage, elle devient difficile à manipuler pour des cadres à formation de master ou d'ingénieur nécessitant une anticipation à 5 ou 6 ans difficile à mettre en œuvre, aussi bien pour les pouvoirs publics que pour les entreprises elles-mêmes. En 2017, « Institute for the futur » a estimé que 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore, remettant en cause le modèle basé sur une stricte adéquation entre emploi et qualification professionnelle.

La promesse d'une insertion professionnelle optimale, au détriment d'une liberté de choix de formation, paraît illusoire dans un monde mouvant, caractérisé par ses innovations de rupture entraînant des restructurations. L'adéquationnisme n'est pas un contrat acceptable.

Une indexation, stricte des formations sur le marché de l'emploi va de pair avec une hyper-professionnalisation, utile pour une insertion professionnelle immédiate et ne tient pas compte de l'émergence des carrières non linéaires et de l'évolution des compétences des salariés.

Cette approche prend le parti que forcer la main d'une personne vers un emploi est une solution satisfaisante, mais celle-ci ne prend pas en compte les enjeux d'épanouissement au travail pour les salariés et pour les structures employeurs impactées par la modulation de la productivité et des absences pour raison de santé (risques psychosociaux).

Personne ne ressort gagnant d'une stratégie visant une adéquation stricte entre emploi et formation.

Pour cette raison de nombreux pays, anglo-saxons, nordiques et asiatiques, ont fait évoluer le paradigme des politiques d'orientation.

L'idée générale consiste ainsi à privilégier l'individu par rapport au système, lui permettant de faire ses propres choix, basé sur une information complète et honnête. Il est indispensable d'évoluer d'une politique d'orientation vers une éducation à l'orientation. Une connaissance de soi doit commencer par des activités dès l'école primaire.

Ces activités à poursuivre tout le long de la scolarité, du parcours avenir aux temps d'orientation dédiés dans les lycées, doivent permettre de lever les déterminismes sociaux et de genre. Elles doivent permettre aux élèves de se projeter dans l'ensemble de leurs souhaits professionnels ou de formation. Elles doivent leur permettre d'identifier les leviers de la reproduction sociale ou genrée, afin ne pas s'y laisser enfermer. Ces cours, obligatoires, doivent permettre la meilleure connaissance de soi, des stratégies d'apprentissage et de la prise de décision. Ils doivent permettre d'élaborer un dossier de type livret numérique. Le jeune

doit en disposer tout le long de sa scolarité afin de transmettre aux équipes pédagogiques une meilleure connaissance, un meilleur suivi et un conseil personnalisé.

En Australie, « une recherche sur les aspirations de carrière des étudiants de divers contextes socio-économiques montre l'importance de travailler sur les aspirations dès le primaire et pas seulement sur les dernières années du secondaire (Gore et al., 2017). Les dispositifs de « cordées de réussite⁹⁶ » visant à soutenir les élèves défavorisés par un travail de soutien scolaire se sont montrés peu efficaces : les politiques visent actuellement à développer les aspirations dès le début de la scolarité dans le cadre d'une éducation inclusive, en complément du soutien académique ».

Dans ce processus, parler « métiers » très tôt apparaît comme une aberration. Du temps doit être réservé pour cette démarche d'éveil dans le monde éducatif. La formation des enseignants doit comporter des modules spécifiques leur permettant de changer de point de vue dans l'exercice de sa profession. Elle ne réside pas uniquement dans la transmission d'un savoir, mais celle de la réflexion de l'enfant par lui-même sur lui-même. La poursuite, d'un tel objectif de développement de la créativité de chacun, pose la question du nombre d'élèves par classe ainsi que du nombre d'encadrants pour ces ateliers.

Le périscolaire doit être pris en compte, car la vie d'un élève ne se résume pas à l'école. La ville de Chauray (79) met en place un projet éducatif global : « La ville de Chauray considère que chaque enfant selon ses spécificités, doit devenir citoyen à part entière, engagé, acteur critique de son développement et du monde dans lequel il évolue. A Chauray, la prise de conscience de l'importance de l'éducation n'est pas nouvelle.

Pour l'ensemble des acteurs, elle constitue la base de l'intégration sociale des enfants et des jeunes. Les accueils collectifs organisés [...] sont des lieux et des temps de loisirs éducatifs. Ils favorisent la créativité, la prise de responsabilité, la pratique d'activités de qualité et l'autonomie de l'enfant dans un contexte ludique. Le respect de l'environnement et la santé publique sont également des éléments qui sont pris en considération dans les projets d'animation. »

Au-delà de la connaissance de soi, une orientation autonome nécessite une connaissance détaillée du monde de la formation. Les déterminants (socio-culturels...) sont prégnants dans les stratégies individuelles d'orientation. Au-delà d'autocensure, une méconnaissance du système éducatif existe, empêchant les parents de conseiller leurs enfants sur une voie de formation fondamentalement différente de leur parcours. Le temps de formation obligatoire au fonctionnement du système éducatif français, incluant les parents, premiers conseillers des jeunes, doit disposer des clés pour construire, et pour rebondir dans leur projet de vie.

Enfin, une orientation centrée sur l'individu ne peut faire l'impasse sur l'évolution continue dans le monde professionnel. Cette évolution nécessite de sortir d'un schéma de la simple qualification à une approche par compétence permettant à chaque individu de connaître ses forces, et à chaque employeur de recruter en connaissance de cause.

Selon François DUBET⁹⁷, la solution pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes ne se résume pas dans un allongement généralisé des études. Une attitude plus constructive est de réfléchir à la valeur des qualifications. Le principe d'une adéquation entre le nombre de jeunes bacheliers et le nombre de cadres moyens et supérieurs dans les années 1960 est brisé. L'inscription massive des étudiants dans des filières dévalorisées dans le monde du travail représente un coût, tant pour les jeunes et leurs familles que pour la société. « (...) Quand on dit que plus les gens ont des diplômes plus ils sont protégés du

⁹⁶ Comment l'école française aide-t-elle les élèves à construire leur orientation ? Dossier de synthèse, Cnesco, novembre 2018.

⁹⁷ F. DUBET, né le 23 mai 1946 à Périgueux, est un Sociologue français, ex-directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales. Il était professeur à l'université Bordeaux-II jusqu'à sa retraite en 2013. Il est l'auteur d'études consacrées à la marginalité juvénile, à l'école et aux institutions.

chômage – ce qui est une observation juste – et que l’on en déduit que tout le monde devrait avoir des diplômes... On se contente de faire une publicité, je ne dis pas mensongère, mais biaisée, car il y aura toujours de fait le même stock de chômage (...). Il ne faut pas nécessairement un allongement de la durée des études, il faut des études plus adaptées à l’offre (...). Quand un étudiant fait de l’histoire ancienne, c’est très bien, et je suis même favorable à ce que la collectivité paie ce droit. Mais il faudrait également être capable de lui dire que la société n’a pas nécessairement la possibilité de lui fournir un poste d’histoire ancienne correspondant à ses désirs sans qu’il passe par les goulots d’étranglement du Certificat d’Aptitude au Professorat de l’Enseignement du Second degré (CAPES) ou de l’agrégation ».

Privilégier les compétences et non les qualifications passe par une refondation des cursus se concentrant sur une culture générale abstraite, au détriment de qualités valorisées dans le monde du travail.

Un exemple est à trouver dans les études de Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) dont les équipes pédagogiques développent l’approche par compétence permettant un élargissement des possibilités d’insertion professionnelle, au-delà de l’activité physique.

Pour de jeunes diplômés, l’approche sportive n’est qu’une thématique de formation. Les compétences de management, d’encadrement, de gestion de projet sont valorisées pour une insertion en entreprise avec ou sans lien avec le sport. Ce type d’approche redonne de la polyvalence aux diplômes permettant de concilier les aspirations de formation des jeunes avec les possibilités d’insertion professionnelle. Il permet une grande flexibilité dans le cadre de projets de réorientation professionnelle.

« Point de vigilance »

- *Permettre à chacun de s’orienter progressivement et de se réorienter interroge la caducité de la qualification. Une approche par compétence est une solution apportant la polyvalence nécessaire à l’orientation progressive et la réorientation d’un projet de formation ou projet professionnel. Il s’agit de permettre à l’étudiant de faire ce qui lui plaît, d’encourager sa curiosité avec des formations de plus en plus à la carte et la création de passerelles, tout en construisant son profil professionnel. Cela permet ainsi de valoriser professionnellement autant des activités périscolaires que des diplômes traditionnellement considérés comme peu adaptés dans le monde du travail et décroïsonne de fait les parcours.*

IV.3.2 LES INJONCTIONS PARADOXALES : DES JEUNES QUI PORTENT DE NOUVELLES ASPIRATIONS DEMOCRATIQUES

« **Les jeunes** veulent maîtriser leurs parcours de vie, être acteurs, participer, co-construire les décisions les concernant. Ils s’inscrivent dans l’essor de nouvelles pratiques et démarches plus horizontales, plus collaboratives et entrant en résonance avec les initiatives visant à donner davantage de pouvoir et d’agir aux individus. Cette liberté revendiquée dans la construction des engagements, entre en contradiction, parfois violente, avec le système d’orientation imposant des choix précoces, déterminant pour une partie de leur vie et irréversible, ne laissant que peu de place à un nouveau choix. Cécile VAN de VELDE souligne un système offrant un double discours : on dit aux jeunes : vas-y, choisis ta voie, sois toi-même, et en même temps : « tout est bouché, sois stratégique et dépêche-toi ! ». Ce discours paradoxal est porté par les parents. Il crée un vertige du choix, alors même qu’il y a peu de perspectives⁹⁸ ».

⁹⁸ L’orientation des jeunes – Les avis du CESE par L. DELAIR & A. RITZENTHALER, avril 2018.

A ce jour, des élèves connaissent leur choix de métier et cherchent une insertion professionnelle immédiate. Les générations des années 1990 et 2000, en quête de sens dans un monde construit sur ces bases, semblent sans cesse se réinterroger sur le modèle social et écologique.

Dans un contexte de contestation des élites, la part belle à l'horizontalité des prises de décision aussi bien dans le monde de l'entreprise que dans le monde syndical ou politique est faite.

Le modèle d'orientation, construit sur une approche prescriptive des conseils de classe et équipes pédagogiques, semble en inadéquation avec la volonté de maîtrise de la décision et l'absence de confiance dans le prescripteur. Dans ce monde, les experts n'ont ni la formation, ni la capacité de tenir compte de la réalité du monde du travail actuel et à venir. A l'heure où des jeunes sont pionniers dans le développement de nouveaux métiers, la fermeture des parcours et l'approche prescriptive de l'orientation sont des freins au développement du pouvoir d'agir et d'innover de cette jeunesse.

Cette nécessité d'innover passe par la prise de risque, l'expérimentation et le droit à l'erreur, non compatibles avec les injonctions faites à une orientation rapide et réussie au premier essai. L'âge médian des étudiants français, 21 ans et demi, est le plus jeune d'Europe (Info n° 26 de l'observatoire de la vie étudiante (OVE) – Eurostudent IV : une comparaison européenne des conditions de vie des étudiants, novembre 2011). La mise en œuvre récente de l'année de césure est un élément pour permettre la maturation d'un projet de vie, mais nécessite de se démocratiser dans les faits, culturellement et socialement alors que sa réussite à l'internationale peut être différenciée en fonction des ressources accessibles aux jeunes pendant ces périodes.

10



Soutenir le développement de l'année de césure, en faire sa promotion et favoriser les dispositifs d'accompagnement des jeunes au cours de ces périodes.

Cela nécessite de pouvoir expérimenter des cursus, se tromper, réajuster sa trajectoire, y compris au cours de la vie professionnelle où les allers-retours avec le monde de la formation doivent être simplifiés et fluidifiés, et ainsi devenir la norme.

11



Sanctuariser le droit à l'erreur en permettant d'évoluer vers un autre projet en capitalisant sur le parcours passé.

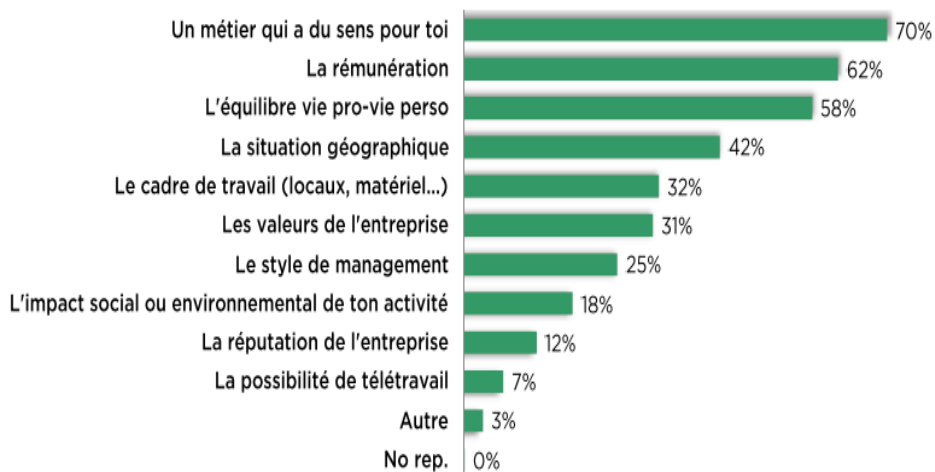
Permettre à chacun d'expérimenter c'est affirmer qu'une situation désignée comme un échec est aussi une expérience positive qui a pu apporter des compétences et des connaissances pour permettre de rebondir. Décloisonner les parcours passe par tous les dispositifs qui permettent de capitaliser sur la partie positive de chaque expérience pour aller de l'avant.

Une aspiration prégnante de la jeunesse est d'associer passion et réussite professionnelle. La quête de sens dans le travail professionnel est le reflet d'une place dans la société dont la réponse ne peut être trouvée par une simple information sur les métiers en tension.

L'enquête [#moijeune](#), réalisée par 20 minutes et OpinionWay pour l'Union Des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire (UDES) montre que le « sens » du métier exercé est le critère le plus retrouvé dans le choix professionnel chez les 18-30 ans.

(<https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/4. resultats sondage udes 20 minutes opinion w ay.pdf>).

Q6. "Si tu as le choix entre 2 emplois, quels seraient les 4 critères principaux pour prendre ta décision ?"
Quatre réponses possibles, liste en affichage aléatoire



Plus que jamais, les 18-30 sont en quête d'une activité professionnelle qui a du sens pour eux (70%).
Le travail, oui, à condition de s'y épanouir et d'avoir une vie en dehors.

IV.4 L'ORIENTATION COMME AIDE AUX TRANSITIONS

IV.4.1 QUELLE ORIENTATION POUR LES METIERS DE DEMAIN ?

En 2017, « l'Institute for the future et Dell » a estimé à travers une étude⁹⁹ que 85% des métiers du futur ne vont plus exister. Comment, dans ce contexte, se positionner sur les emplois d'aujourd'hui et de demain ? Le modèle où une qualification professionnelle assure un métier, est de moins en moins valable. Il apparaît qu'aux savoirs, savoir-faire et savoir être, doit s'ajouter le « savoir évoluer » dans le monde professionnel notamment (LOUFRANI-FREDIDA et SAINT GERMES)¹⁰⁰.

⁹⁹ https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf

¹⁰⁰ <https://www.cnesco.fr/fr/education-a-lorientation/comparaisons-internationales/>

L’Orientation Tout au Long de la Vie est de savoir acquérir des compétences permettant de s’adapter aux évolutions économiques. Les évolutions économiques et technologiques rendent obsolètes les analyses prospectives censées prédire les besoins du marché du travail.

Afin d’approfondir le sujet, le journal Le Monde, initiateur de la démarche « O21, s’orienter au XXI^{ème} siècle » a lancé en 2019 un appel à témoignages à propos des « métiers n’existant pas il y a dix ans »¹⁰¹. Le numérique est partout dans les témoignages recueillis.

L’un est « entraîneur de machines ». Il entraîne des modèles d’intelligence artificielle pour réaliser et automatiser des tâches complexes.

Une autre se donne comme mission de déterminer des cas concrets d’application de la « blockchain » (technologie de stockage et de transmission d’informations à infrastructures décentralisées, sans organe de contrôle) avec comme intention « *d’un monde où, par la décentralisation de l’information, les agents économiques pourraient vivre en harmonie et exercer pleinement leur libre arbitre* »¹⁰².

Une autre personne exerce le métier d’« ingénieur BIM » pour Building Information Modelling (modélisation des informations du bâtiment), nouveau processus de conception et de réalisation de maquettes numériques 3D.

Le « juriste RGPD » est spécialisé dans la protection des données entre en vigueur dans le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), où la donnée est une des préoccupations majeures des entreprises.

Pour Bertrand DASSONVILLE, formateur et auteur de « *Climat, comprendre le réchauffement climatique pour agir* », les nouvelles générations se fabriquent leur chemin en marchant. Elles ne se demandent pas la faisabilité. Créer, innover, partager sont les points clés. « *Ainsi si la formation dont ils ont besoin n’existe pas, ils vont se la donner eux-mêmes, aller la chercher* ».

Source de motivation pour certains, il s’agit d’une source de stress supplémentaire pour d’autres. En effet ces jeunes sont des victimes potentielles d’une obsolescence programmée avec l’arrivée des prochaines générations : les nouveaux diplômés peuvent profiter d’une plus-value plus forte par rapport aux précédents.

Pour Bertrand DASSONVILLE, « *l’anticipation doit être anticipée* » : il n’est pas souhaitable de dire aux jeunes générations « votre métier n’existera plus dans dix ans mais plutôt, votre métier va changer sans cesse, c’est à vous d’anticiper cela »¹⁰³.

Tous les métiers sont impactés par cette vague de changement excessif. Historiquement, chaque changement de support d’écriture a engendré des modifications profondes. Passer au numérique signifie le début d’une nouvelle ère.

¹⁰¹ https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/01/24/ils-exercent-un-metier-qui-n-existait-pas-il-y-a-dix-ans-et-n-existera-peut-etre-plus-dans-quelques-annees_5413598_4401467.html

¹⁰² Ils exercent un métier qui n’existait pas il y a dix ans, et n’existera peut-être plus dans quelques années – Article publié dans Le Monde par P. GALINIER, le 24 janvier 2019.

¹⁰³ Ils exercent un métier qui n’existait pas il y a dix ans, et n’existera peut-être plus dans quelques années – Article publié dans Le Monde par P. GALINIER, le 24 janvier 2019.

Les collectifs citoyens et des institutions puissent se réapproprier la maîtrise de l'outil numérique pour être capable de le mettre en œuvre, de le faire fonctionner en dehors du système numérique mondialisé. Un numérique « Low-tech », local, maîtrisé doit émerger¹⁰⁴.

12



Organiser des rencontres sur les « futurs » du travail et de l'orientation en partenariat avec la société civile.

Que faire concrètement ?

- Anticiper les métiers de demain mais aussi et surtout développer nos capacités d'adaptation, d'apprentissage pour évoluer collectivement vers de nouveaux métiers.
- Accompagner les professionnels de l'orientation à assurer une veille régulière sur les métiers en constante évolution.
- Prendre en compte les dimensions transfrontalière et internationale.

Quelques exemples d'outils numériques :

- *Le blog « Careershifters » regorge d'articles passionnants pour trouver sa voie.*
- *Les « talks du Wagon Chaque semaine », un entrepreneur raconte son parcours, l'histoire de sa start-up et partage ses ambitions. Rien n'est caché, échecs et coups de génie sont aux rendez-vous afin de découvrir l'envers du décor.*
- *Nouvelle école : le podcast en français pour sortir des sentiers battus. Chaque lundi, Antonin ARCHER rencontre les Français les plus inspirants. Entrepreneurs et artistes, ils racontent leur histoire et ce qui les pousse à tracer, chaque jour, leur propre chemin.*
- *« Welcome to the Jungle », le média de référence dédié à l'emploi qui a pour mission d'accompagner chaque personne dans son développement professionnel.*

IV.4.2 ORIENTATION ET QUETE DE SENS AU TRAVAIL

LA QUETE DE SENS, REVELATRICE D'UN MODELE A BOUT DE SOUFFLE ?

Une consultation IPSOS, réalisée en 2017 auprès des élèves de grandes écoles a révélé que 72 % des futurs diplômés considèrent primordial de trouver un emploi en accord avec leurs valeurs.

Le cabinet Deloitte et Viadeo ont identifié à travers une étude en 2017 que 87 % des travailleurs accordent de l'importance au sens au travail. Ils sont 54 % à considérer que cette quête de sens a guidé leur choix de métier. 56 % des sondés estiment que le sens du travail s'est dégradé.

S'agit-il d'une interrogation sur l'utilité sociale du travail (voire sa nuisibilité) ? Cette quête de sens est-elle comme le sommet de la pyramide de Maslow transposée aux besoins professionnels ? En effet, une fois les besoins élémentaires couverts, peut apparaître une recherche de finalité de l'emploi exercé.

¹⁰⁴ www.leforem.be/metiers-d-avenir-transitions

L'étude ne détermine pas la définition du sens au travail. Elle éclaire sur les conditions permettant de trouver comment apprendre des choses nouvelles, transmettre, relever un défi, résoudre des conflits, être reconnu et remercier pour sa contribution à l'entreprise. L'étude accuse la frénésie emparée où chaque instant doit être rendu productif, au détriment des respirations permettant à la pensée de se déployer pour donner du sens, collectivement et individuellement.

Pour le sociologue des organisations, François DUPUY, « *la mondialisation (qui) a eu pour effet de désincarner le propriétaire de l'entreprise. Quand celle-ci est détenue par un fonds de pension américain ou japonais, sait-on encore vraiment pour qui et pourquoi on travaille ?* ».

En complexifiant les processus de production de biens et de services, le travailleur est de plus en plus éloigné des centres de décision, avec une autonomie restreinte où chacun dispose d'une vision parcellaire du sens au travail. Il n'est plus accessible comme peut l'être un artisan.

Deux succès de librairie témoignent de la dégradation du sens au travail comme le livre de l'anthropologue David GRAEBER « *Bullshit Jobs* » (2018) ou encore la « *Comédie (in)humaine* » de l'économiste Nicolas BOUZOU et la philosophe Julia de FUNES. Ces deux livres pointent l'invasion des processus et le bureaucratisation des entreprises avec tout le travail absurde qui en découle.

LA QUETE DE SENS, UNE AMBITION DE « PRIVILEGES »

Le livre « *La révolte des premiers de la classe* » (AKHE, 2017) du journaliste Jean-Laurent CASSELY met en lumière des reconversions de cadres et professions intellectuelles supérieures convaincus d'être inutiles et sous-employés. Ils ont démissionné pour se reconvertir professionnellement vers des métiers de restaurateurs, fromagers, brasseurs, boulangers, pâtisseries, maraîchers.... Si le phénomène est marginal d'un point de vue statistique, il a été médiatisé et demeure l'apanage de classes privilégiées. Il est en effet plus facile de sauter dans l'inconnu en disposant d'un capital financier, d'une formation et d'un réseau solide.

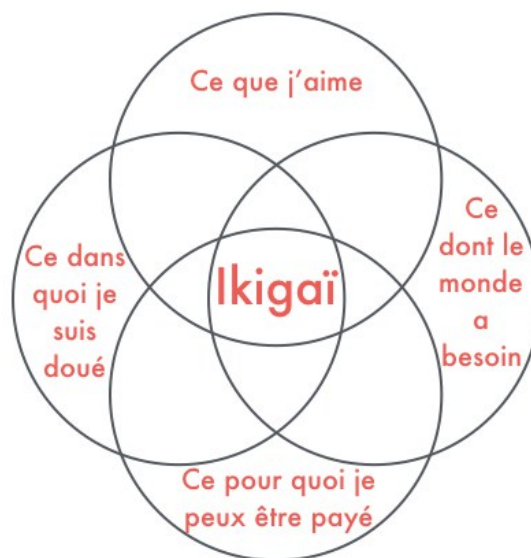
Cette démarche introspective est proposée par des entreprises, comme la Start up « Switch Collective » accompagnant des bilans de compétences « nouvelle génération ». Ce programme, sur trois semaines, intitulé « Fais le bilan, calmement », permet d'enclencher ce « switch », à savoir inventer son propre parcours pour redonner du sens à son travail.

La piste de l'IKIGAÏ¹⁰⁵ :

Littéralement " *ce pour quoi la vie mérite d'être vécue* ", l'ikigaï représente le sens de la vie, le moteur de l'existence, la boussole qui guide les choix. D'après les Japonais, chaque personne a un ikigaï, sans en avoir conscience, et il évolue à chaque étape de notre vie. En France, la composante salaire est importante. Or, l'ikigaï est une question d'équilibre. Si une composante est privilégiée par rapport aux autres, alors il n'y a pas d'équilibre, et donc il n'y a pas d'ikigaï. L'ikigaï est donc un concept intéressant pour qui recherche un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et davantage de sens dans son travail, mais aussi une ouverture altruiste envers la vie sur Terre.

¹⁰⁵ <https://fr.wikipedia.org/> ou sur la référence à l'article du Monde daté du 20 janvier 2019 : https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/01/20/seize-biais-qui-empachent-de-se-connaître-et-de-faire-les-bons-choix_5411906_4401467.html

Représentation schématique du « IKIGAÏ » :



François DUPUY¹⁰⁶ de son côté, ne pense pas qu'une vague massive de reconversion peut avoir lieu, car il ne cesse de constater que les jeunes générations, toutes classes socio-professionnelles concernées, semblent avoir intégré l'incapacité des entreprises à donner du sens au travail : « On a encouragé les baby-boomers à se réaliser dans le travail, ce qu'ils ont, globalement, réussi à faire. Aujourd'hui, les nouveaux entrants ont une pratique beaucoup plus instrumentale du travail : ils viennent y chercher les ressources, financières notamment, pour vivre la vie qu'ils désirent en dehors du travail, au sein de communautés qu'ils se choisissent ».

Ainsi, les jeunes générations recherchent deux choses en arrivant sur le marché du travail : « D'abord, une entreprise connue qui permet de parfaire sa formation initiale et d'en multiplier la valeur. Ensuite, une organisation qui les laisse libres d'exprimer leurs talents. Ceci explique le fantasme de la start-up, qui incarne ce type d'organisation où la bureaucratie est inexistante ».

Sauf que les start-up ne peuvent pas embaucher tout le monde. Un regain d'intérêt est constaté pour les petites entreprises où la question du sens ne se pose pas. Un paradoxe que relève François GUEUZE, consultant expert des RH et Directeur Scientifique du HRFiabLab Europe : « *La recherche de sens au travail est largement partagée au niveau individuel, qu'elle soit exprimée ou non. Ceci dit, la question, dans sa dimension collective, est réservée aux entreprises riches et bien portantes. Elle n'occupe pas l'esprit d'un patron de PME !* »¹⁰⁷.

¹⁰⁶ F. DUPUY, Sociologue français. Auteur de nombreux ouvrages, dont : « *Lost in management* » (2011) et « *La faillite de la pensée managériale* » (2015).

¹⁰⁷ Quête de sens au travail : une préoccupation élitiste ? Les nouvelles générations vivent la vie qu'ils désirent en dehors du travail - Par H. BONNAFFE, Usbek & Rica, le 20 novembre 2018.

Pour venir à bout de cette crise de sens, François DUPUY est persuadé qu'il faut sortir du mode managérial dominant qui est encore essentiellement fondé sur le contrôle et la non-confiance : « il faut restaurer l'autonomie des travailleurs, réinstaurer la confiance, accorder des marges de manœuvre, pour que les travailleurs puissent se réapproprier le sens de leur travail ».

LA SOLASTALGIE OU ECO-ANXIETE, UNE PREOCCUPATION GRANDISSANTE

La solastalgie est un néologisme venant du terme anglais « solace », qui signifie « réconfort » et d'« algie » qui signifie « douleur ». Il s'agit d'un concept développé en 2007 par Glenn ALBRECHT, philosophe australien de l'environnement dans un article « Solastalgie : la détresse causée par le changement de l'environnement »¹⁰⁸.

Ce phénomène est naissant. Une première étude a été menée en 2018 par Harris POLL et montre que 92 % des américains se disent préoccupés par le futur de la planète. Mais, 72 % des « millenials » (personnes nées entre 1981 et 1996) déclarent souffrir de symptômes caractéristiques de l'éco-anxiété. « Près des trois quarts des millenials affirment que regarder, entendre ou lire des actualités négatives au sujet de l'environnement de temps en temps a un impact sur leur bien-être émotionnel (par exemple, l'anxiété, des pensées récurrentes, des problèmes de sommeil ou un sentiment de mal-être) »¹⁰⁹.

L'éco-anxiété est une anxiété incontrôlable, celle de voir les humains détruire la planète sous nos yeux.

Pour Alice DESBIOLLES, médecin de santé publique spécialisée en santé environnementale, « *la solastalgie traduit la perte de l'espoir d'un monde meilleur. Pour autant, la solastalgie n'est pas qu'une nostalgie du passé. C'est également une angoisse existentielle face à la détérioration et à la destruction irréversible de notre environnement immédiat et des êtres vivants qui l'habitent.*

La solastalgie est également l'expression d'un double décalage, qui met en souffrance les individus concernés : d'abord, le décalage de l'individu par rapport à « l'ordre du monde », à la société de consommation et à la majorité de ses concitoyens, qui continuent d'agir, de polluer et de consommer comme si de rien n'était. Cette prise de conscience engendre souvent un sentiment de solitude, d'incompréhension, voire de colère chez les personnes concernées.

Le second décalage implique les individus pris dans un quotidien urbain, un environnement pollué, avec potentiellement un emploi dépourvu de sens. Ils ont conscience que ce mode de vie n'est plus soutenable, or ils continuent à vivre à l'opposé de leur aspiration à une vie plus simple et plus résiliente. Pour de nombreuses raisons, il leur est difficile de franchir le pas et de rompre avec leur environnement familial. Ils continuent, un peu malgré eux, à vivre comme si de rien n'était, avec, peut-être au fond, l'espoir que les choses resteront telles qu'elles sont. Mais ce déchirement qui s'opère entre leur conscience et leur quotidien les met en souffrance »¹¹⁰.

¹⁰⁸ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18027145>

¹⁰⁹ <https://www.prnewswire.com/news-releases/nearly-three-in-four-millennials-experience-ecoanxiety-300630657.html>

¹¹⁰ <https://mrmondialisation.org/solastalgie-quand-la-peur-de-leffondrement-rend-malade/>

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire », Henri BERGSON¹¹¹

La dernière décennie de pétrole abondant et sur une planète limitée avec une population croissante, les personnes doivent apprendre à être moins dépendantes, des énergies fossiles. Actuellement, presque la totalité des secteurs d'activités ne peut pas fonctionner sans pétrole. Une fois que celui-ci devient plus rare, tous les métiers vont nécessiter de se réinventer. L'effondrement de la biodiversité, les problèmes de pollution, l'explosion des inégalités sociales amènent une série de chercheurs à encourager un véritable changement de société et la concrétisation d'une véritable économie écologique¹¹².

Dans cette transition, les professionnels de l'orientation ont un rôle à jouer dans la réinvention des métiers vers plus de résilience. En effet, dans un contexte critique de changement climatique et de pression sur les ressources, la résilience est devenue centrale pour de nombreux acteurs. Pour surmonter les risques climatiques, accueillir des flux migratoires ou revisiter nos modèles énergétiques, des nouveaux métiers doivent être inventés au service de la résilience des territoires.

13



Accompagner l'émergence de métiers préparant à la résilience climatique.

Que faire concrètement ?

- Former les professionnels de l'orientation à la notion de résilience des métiers.
- Lancer un concours de créativité « imaginer les métiers résilients de demain qui pourront faire vivre dans le temps, la feuille de route régionale dédiée à la transition énergétique et écologique, Néo Terra.
- Développer ensuite des filières professionnelles de formation pour que ces métiers voient le jour.

Quelques exemples de métiers de la ville résiliente¹¹³ :

- *Planeur migratoire : selon l'ONU, les changements climatiques peuvent déplacer un milliard de personnes d'ici 2050. Pour éviter le chaos, les villes vont devoir anticiper et planifier des flux rapides et inédits.*
- *Passive designer : en 2017, Rennes a été la première ville de France à inscrire la construction passive dans son plan local de l'habitat. La capitale bretonne a anticipé ainsi une tendance de fond : face à la dépendance énergétique, au coût du chauffage ou aux problèmes de pollution, le passif séduit.*
- *Ingénieur d'étude résilience : le rôle de l'ingénieur d'étude résilience est d'identifier les besoins spécifiques à chaque projet afin d'orienter tout le processus de conception et de construction.*

¹¹¹ Le continent européen à l'heure des temps modernes – Les Echos par G. de GALIGNON, publié le 24 janvier 2020.

¹¹² www.leforem.be/metiers-d-avenir-transitions

¹¹³ <https://leonard.vinci.com/ville-resiliente-trois-metiers-qui-nexistent-pas-encore/>

V.1 COMMENT CONSTRUIRE UNE CULTURE COMMUNE DE L'ORIENTATION POUR TOUS LES ACTEURS ?

V.1.1 L'EDUCATION A L'ORIENTATION

CULTURE COMMUNE ET PARTAGEE

L'orientation : une mission de l'ensemble de la communauté éducative

L'orientation a été reléguée au second plan des pratiques éducatives. Lutter contre le décrochage et l'échec scolaire se résume souvent à du conseil apporté aux élèves et aux étudiants.

Ces dernières années, la démocratisation des enseignements secondaires et supérieurs ainsi que l'individualisation des parcours, sont venues bouleverser les anciens paradigmes. L'orientation est moins gérée dans l'urgence, laissant du temps à la réflexion et autorisant le droit à l'erreur.

Les crises et mutations économiques successives ainsi que les transitions numérique et environnementale ont eu un impact sur ces évolutions.

Là où les politiques d'orientation permettent de trouver à court terme une formation professionnelle, il s'agit dorénavant d'apprendre à s'orienter dans les méandres de la formation initiale ou continue, souvent avec pour objectif d'ajuster ses compétences professionnelles aux réalités économiques et sociales. Pour le professionnel de l'orientation, allier connaissance de soi, capacité à prendre des décisions, et connaissance du marché du travail en sus des connaissances liées à l'offre de formation et aux métiers est indispensable.

Plus que jamais, il est nécessaire de répartir et de coordonner le rôle des acteurs, nombreux à intervenir sur ce champ, au plus près des réalités locales, tout en s'assurant d'une vision commune en matière d'éducation à l'orientation.

Les orientations, les objectifs et les préconisations portés pour certains par le Cnesco dans son rapport publié en 2018¹¹⁴ définissent une analyse clairement affirmée pour tenter de répondre et de manière pragmatique à la question : « **Comment construire une culture commune de l'orientation pour tous les acteurs ?** ».

¹¹⁴ Pour aider les élèves à construire leur parcours d'orientation – Cnesco 2018 - http://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2018/12/181211_Cnesco_Orientation_Dossier_synthese.pdf.

Le CESER ne peut que souscrire à cette analyse mettant en exergue des constats, des préconisations accompagnées de pistes d'actions opérationnelles :

Une vision commune de l'éducation à l'orientation

Si les acteurs sont nombreux (parents, enseignants, professionnels de l'orientation, intervenants sociaux...), chacun a un niveau d'implication et un rôle qui peuvent s'avérer différents. Il est indispensable que les principes et les objectifs de l'éducation à l'orientation soient partagés par tous. Le monde du travail évolue en permanence, l'offre de formation professionnelle, initiale ou continue, suit de manière ou plus moins réactive, ces changements. Une veille permanente est nécessaire. Un accompagnement des élèves et des étudiants dénués de stéréotypes sociaux ou de genre est plus que jamais nécessaire afin que la prise de décision éclairée soit fondée sur les aspirations et les compétences. Il est indispensable de repenser les formations initiales et continues des acteurs quels qu'ils soient.

14



Accompagner et former les acteurs de l'orientation pour construire et partager une vision commune de l'éducation à l'orientation.

Le territoire contre le cloisonnement institutionnel

Le cloisonnement institutionnel et le fonctionnement en silo, en particulier par typologie de public ne contribuent pas à un accompagnement optimisé de l'individu souhaitant ou ayant besoin d'être aidé dans son orientation. Seule une organisation, au plus près du territoire, peut permettre un décroisonnement. Sans s'opposer à une gestion centralisée de l'orientation, que ce soit au niveau national pour l'Education Nationale ou régional pour la mise en œuvre du SPRO, la création d'un espace de concertation au niveau local (commune voire quartier) peut relever de pragmatisme afin d'être au plus près des attentes et besoins de la population.

Une coordination de tous les acteurs de l'orientation au niveau de l'établissement et inter-établissements

Depuis la loi d'orientation sur l'éducation de juillet 1989, l'accompagnement des élèves dans l'élaboration de leur parcours d'information est l'affaire de tous les membres de la communauté éducative : direction, enseignants (professeur principal, professeur documentaliste mais également autres enseignants), PsyEN, Conseiller Principal d'Education (CPE), en lien avec les élèves et leurs parents.

La diversité des intervenants nécessite une meilleure coordination au niveau local et une définition précise du périmètre de chacun, face à certaines résistances, au manque de formation ou à l'absence de motivation collective.

15



Mettre en œuvre dès sa scolarité, un livret numérique de l'orientation pour chaque personne qui le suivra tout au long de sa vie. Ce livret devra permettre de sauvegarder les avancées des personnes dans leur connaissance de soi et dans l'évolution de la construction de leur projet. Il sera mis à disposition des acteurs de l'orientation et des équipes pédagogiques et permettra une prise en compte plus personnalisée de chaque individu, de ses compétences, de ses projets et aspirations allant au-delà du simple bulletin scolaire. Il pourra également être un support pour la construction d'un nouveau projet y compris au cours de la vie active.

Claude THELOT¹¹⁵, dans son rapport « *Pour la réussite de tous les élèves* », préconise la mise en place dès le collège d'un « conseil d'orientation aux missions et à la composition élargies qui déciderait de l'orientation et de l'affectation de l'élève, en fonction de son projet » et la « création d'un nouveau dossier scolaire individualisé, présentant à la fois le projet de formation de l'élève et ses résultats ordonnés à ce projet ». Pour mettre en œuvre ce projet, les voies et les séries du lycée doivent être redéfinies (notamment celles du lycée professionnel) en facilitant des changements de parcours et des réorientations.

16



Mettre en place dès le collège un « Conseil d'Orientation ».

Pour rappel, ci-dessous, les préconisations du Cnesco :

OBJECTIFS (Cnesco)	PISTES D'ACTION (proposées par le Cnesco)
Former l'ensemble des équipes éducatives des établissements à l'accompagnement de l'Orientation Tout au Long de la Vie	▪ Mettre en place des formations interprofessionnelles locales et faire de la formation l'occasion de réfléchir le rôle de chacun et les évolutions des métiers éducatifs. ▪ Mettre en place un travail partenarial entre le secondaire et le supérieur autour des attendus des filières.
Donner à tous les acteurs les éléments nécessaires à une culture commune de l'Orientation Tout au Long de la Vie	▪ Partager une définition de l'OTLV et de l'accompagnement. ▪ Intégrer la connaissance des acteurs de l'Orientation Tout au Long de la Vie et de leurs rôles respectifs, dans et hors les établissements scolaires (primaire, secondaire et supérieur). ▪ Présenter les textes et la réglementation de l'OTLV. ▪ Donner des repères sur la psychologie des élèves avec des démarches et outils pour travailler la connaissance de soi. ▪ Développer la connaissance des passerelles de la réorientation.
Enrichir la formation continue des conseillers d'orientation (PsyEN)	▪ Mettre en place des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles (partir des expériences vécues). ▪ Développer l'accès aux recherches les plus récentes des champs disciplinaires touchant à l'éducation à l'orientation.

Une mobilisation de tous les acteurs à l'échelle régionale et nationale

Un rapport publié en 2013 par les inspections de l'Éducation et des Affaires Sociales a dénombré 8 000 structures et 35 000 professionnels de l'orientation (scolaire et professionnelle), hors secteur privé. La loi du 5 mars 2014 a confié aux Régions de nouvelles missions en matière de pilotage de formation professionnelle, d'orientation et d'apprentissage, et a créé le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) dont l'une des fonctions est de coordonner les acteurs impliqués sur son territoire. Pour autant, un rapport du Cnesco, en 2018 a mis en évidence « *l'absence d'une politique nationale au profit d'initiatives territoriales nombreuses mais peu coordonnées, aux objectifs pas toujours explicités, et rarement évaluées quant à leur impact sur l'orientation et l'insertion des jeunes* ».

Par ailleurs le rapport sur les Campus des Métiers et des Qualifications (rapport conjoint IGEN - IGAENR publié en juillet 2017) note que « *le rapprochement entre les lycées professionnels et le monde de*

¹¹⁵ C. THELOT, Sociologue français, Président de la Commission du débat national sur l'avenir de l'école entre 2003 et 2004.

l'entreprise, considéré comme allant de soi, est perçu comme une nouveauté. L'interface de ces deux univers peut être le lieu de méfiances mutuelles, ou de difficultés à communiquer avec un même langage ».



Mettre en réseau l'ensemble des professionnels de l'éducation, de la formation, de l'orientation et de l'emploi à travers la création d'une carte numérique et interactive.

Que faire concrètement ?

- Identifier et recenser l'ensemble des acteurs et des actions existants pour les rendre plus visibles. L'organisation d'un évènement de type « Semaine consacrée à l'Orientation Tout au Long de la Vie en région Nouvelle-Aquitaine » pourrait permettre de faciliter le recensement de tous les acteurs.
- Réaliser une cartographie des différentes zones d'intervention des entreprises et des associations sur le sujet de l'Orientation Tout au Long de la Vie.
- Réaliser une carte des formations en région Nouvelle-Aquitaine.
- Définir des outils de travail communs afin de garantir la lisibilité des actions et d'en conserver la mémoire en mutualisant les données.

Une culture du partenariat avec le monde de l'entreprise

Cette question a été au cœur du débat national « Université – Emploi » entre avril et octobre 2006. Développer la professionnalisation des études dans le cadre du passage en LMD, de l'apprentissage et des études par alternance, ont été les sujets principaux.

De nouvelles formes de coopération entre les lycées et les rectorats d'une part et les partenaires économiques et les services emploi d'autre part ont dû se structurer.

Si les universités ont adhéré à ces grands principes, peu de moyens ont été consacrés à la mise en œuvre effective.

L'affectation directe de la part barème de la taxe d'apprentissage due par les entreprises aux organismes éligibles dès 2021 représente peut-être une occasion de rapprocher encore le monde professionnel et celui de la formation. Alors que les universités, instituts et écoles ont tout intérêt à solliciter en direct les entreprises pour diversifier leurs sources de financement, ces dernières peuvent profiter de l'occasion pour être davantage associées à la mise en place de la stratégie de formation dans l'établissement partenaire. Ces liens peuvent être exploités au bénéfice des personnes en formation dans la construction de leur projet professionnel.



Développer une culture du partenariat dans les territoires avec le monde de l'entreprise.

Que faire concrètement ?

- Découvrir les filières, les métiers et les besoins des entreprises par la création et/ou le renforcement de dispositifs de type « Ecoles / Entreprises » au collège et au lycée en partenariat avec les Chambres Consulaires et les Fédérations de branches professionnelles. *Cela doit faciliter la rencontre et l'échange autour des filières et des métiers avec des professionnels au sein des établissements ou des entreprises. Une meilleure connaissance du fonctionnement interne, de l'organisation de l'entreprise ainsi que des métiers contribuera à un meilleur accompagnement des élèves dans la construction de leur projet et leur orientation.*

Pour rappel, ci-dessous, les préconisations du Cnesco :

OBJECTIFS (Cnesco)	PISTES D'ACTION (proposées par le Cnesco)
Faire dialoguer le monde économique et celui de l'éducation, au sein des Campus	▪ Identifier un pôle de « référents entreprises » avec enseignants, parents, PsyEN, vie scolaire, CVL ... ▪ Organiser la découverte du monde des entreprises pour les enseignants, PsyEN avec la mise en place de périodes d'immersions ▪ Mettre en place des parrainages, du tutorat et du mentorat par des personnes en poste formées à ce rôle, avec un suivi.
Coordonner les acteurs au niveau national et régional et garantir l'égalité territoriale.	▪ Développer des collaborations entre régions et au sein de la région Nouvelle-Aquitaine ; partager les outils, les sources de données ... ▪ Définir des contrats tripartites : Etat, Région, monde économique ▪ Mettre en réseau les acteurs de l'orientation et ceux du monde économique, en développant les relations entre le monde éducatif et le monde du travail et en intégrant l'OTLV au cœur de la gouvernance des bassins d'emploi.

A noter, la création fin 2019 d'un label « **Talents & Territoires de Nouvelle-Aquitaine** » par le Conseil régional.



Créer au sein des territoires un Conseil Local de Coordination en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie (CLCOTLV). Ce CLCOTLV porté par les collectivités locales (communes, intercommunalités, quartiers organisés...) réunirait les acteurs institutionnels du territoire (collèges, lycées, maisons des jeunes, Missions Locales, associations sportives locales, représentants du monde économique...). Il y serait question des grandes mutations économiques et sociales du territoire, des besoins particuliers de l'économie locale, des questions de logement et de mobilité. Le CLCOTLV pourrait être un lieu de coordination des Conseils d'Orientation proposés dans la préconisation n°16 en faisant remonter les besoins exprimés au sein de ceux-ci.

CONCLUSION

L'orientation a toujours été affaire de choix : choix d'un métier, choix d'une filière, choix d'une formation et parfois d'une passion. Depuis Richelieu qui fustigeait les jeunes oisifs dans la littérature, la question de l'orientation comme réponse aux besoins économiques est posée.

Deux visions distinctes...

Pour certains, l'orientation est l'outil qui permet d'aller d'une situation à une autre ; ce qui va permettre à un jeune de choisir le métier qu'il fera peut-être toute sa vie. Pour d'autres, c'est l'opportunité de changer de profession, voire de changer de vie tout court, et ce, à n'importe quel moment ; la question étant alors d'avoir la bonne information au bon moment.

La télévision, et désormais les médias numériques ces dernières décennies, nous ouvrent les yeux sur le monde et son potentiel de nouveaux emplois et filières. Le développement du marché de la formation professionnelle du fait du chômage de masse depuis la fin des trente glorieuses a vu le nombre de reconversions professionnelles exploser jusqu'à devenir un des points centraux de la loi du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » avec le projet de transition professionnelle.

Plus que jamais le lien orientation-formation-emploi est au cœur des préoccupations de chacun tout en interrogeant la place et la valeur du diplôme et tout en reconnaissant que nous ne connaissons pas encore la plupart des métiers de demain. Longtemps, les outils de sécurisation des parcours professionnels (formation professionnelle, assurance chômage...) ont été envisagés comme des moyens de retrouver l'équilibre de l'emploi stable après une situation de « crise », par exemple lors de la perte d'un emploi. Les générations à venir devront probablement naviguer dans un environnement en perpétuelle instabilité où tout va très vite et où la capacité d'adaptation prévaudra probablement sur la détention d'un diplôme.

Combien de diplômes d'aujourd'hui seront obsolètes demain ? Combien de métiers d'aujourd'hui n'existeront plus demain ?

Certains déterminants sociaux restent de véritables freins à l'Orientation Tout au Long de la Vie tant ceux-ci peuvent empêcher ou faire renoncer l'accès à certaines professions, voire certains parcours de formation. La lutte contre les discriminations et la « réduction des freins » doivent être au cœur des politiques publiques en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie de façon urgente. S'agissant de notre grande Région, la question des mobilités doit également être au cœur de toutes nos réflexions sur la formation afin que chaque habitant du territoire ait les mêmes chances de réussite et de réalisation de son projet individuel.

La richesse de la pluralité des acteurs en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie...

De nombreux organismes interviennent à différents niveaux du parcours. Plutôt que de les opposer, plutôt que de chercher à les réunir en un guichet unique, leur pluralité offre une richesse pour permettre justement tout au long de la vie de trouver la bonne structure et le bon outil adapté à chaque situation et à chaque individu. Par ailleurs, au-delà des structures dont l'activité relève spécifiquement de l'accompagnement ou du conseil à l'orientation, une place toute particulière à « l'informel » devrait être réservée. En effet, de nombreux parcours personnels ont été guidés par l'amour de la musique ou la pratique sportive mais aussi par des rencontres tout aussi informelles, que ce soit au sein de la cellule

familiale, ou à l'extérieur. Derrière chaque parcours, se cache une situation individuelle, singulière, avec un passé, un présent, et un avenir.

Ce rapport du CESER Nouvelle-Aquitaine tente de démontrer que plutôt que d'envisager l'orientation de manière linéaire, l'Orientation Tout au Long de la Vie s'apparente plus à une combinaison d'outils, de structures, de rencontres, de réseaux permettant une navigation au sein d'un espace de plus en plus ouvert y compris à l'international ; une sorte de « GPS » qui permette d'avancer sans présager forcément de sa destination, d'où notre préconisation de création d'une carte numérique interactive.

L'informel dans le formel...

L'enjeu est donc pour nous, plutôt que de dire sur quelle structure s'appuyer principalement ou quel outil privilégier, de faire système avec l'ensemble de l'existant, en mobilisant l'informel dans le formel. D'où notre dernière préconisation, point d'orgue de ce rapport : la création d'un Conseil Local de Coordination sur l'Orientation Tout au Long de la Vie (CLCOTLV) qui permettrait de constituer un espace de discussion à la fois sur les besoins de l'économie locale, ceux des individus, les freins éventuels et justement la place de cet informel. Une façon d'adapter à l'Orientation Tout au Long de la Vie la logique des circuits courts que l'on voit se développer dans de nouvelles pratiques de consommation, responsables et équitables.

Le SPRO de demain...

Pour le CESER Nouvelle-Aquitaine, le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), doit jouer pleinement son rôle d'ensemblier de l'orientation en facilitant la mise en réseau et valorisant chaque élément du puzzle constitué par l'ensemble des acteurs.

Mais derrière ces considérations très techniques bien que parfois très politiques, nous avons souhaité terminer ce rapport d'auto-saisine par ce qui nous paraissait finalement essentiel en citant Boris CYRULNIK : « *Ce qui peut aider un jeune à trouver sa voie, c'est son pouvoir de rêver !* ».

Nous espérons que ce rapport contribuera à accompagner nos politiques publiques en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie en aidant un grand nombre de personnes à réaliser leurs rêves !

PREMIERS ENSEIGNEMENTS AU REGARD DE LA CRISE SANITAIRE

INTRODUCTION

Bien que réalisé avant la crise sanitaire, ce rapport du CESER Nouvelle-Aquitaine sur l'Orientation Tout au Long de la Vie (OTLV) reste d'une grande actualité. Cette crise souligne l'acuité de ce que André CHAUVET¹¹⁶ a pu écrire.

« Quand l'imprévisibilité devient la norme, s'orienter ressemble à un pari qu'il s'agit de rendre le moins risqué possible ».

Elle montre la pertinence du choix d'inscrire ce rapport dans une perspective d'éducation à l'Orientation Tout au Long de la Vie comme énoncé dans le préambule.

Au vu des premiers enseignements traduisant les effets de la crise sur la situation économique et sociale, trois premières priorités se dégagent :

- 1- accès et utilisation du numérique ;
- 2- lien entre emploi et territoire ;
- 3- valorisation et promotion des métiers d'utilité sociale.

1- ACCES ET UTILISATION DU NUMERIQUE

Le fait est que parmi toutes les crises sanitaires vécues dans le passé, c'est la première dans laquelle le contexte de vie est globalement investi par ce "fait social total" qu'est la généralisation des moyens et dispositifs numériques.

L'un des enjeux majeurs est d'essayer que les moyens numériques soient mis au service d'une reconstruction sociale qui repose sur des transformations essentielles de la société. Loin des querelles sur la pertinence ou non du numérique, il faut dès à présent penser sa juste place, afin qu'il facilite la vie de tous sans oublier la dimension environnementale.

L'accès aux outils numériques a été au cœur des préoccupations des organisations, que ce soit pour la continuité pédagogique des élèves, étudiants, stagiaires de la formation professionnelle ou pour le télétravail des salariés.

Cette crise a servi d'accélérateur de la transition numérique de la société, et le monde de l'éducation n'a pas été épargné. Au-delà des réponses spécifiques à la problématique épidémique, cette dynamique

¹¹⁶ André CHAUVET, Consultant, spécialiste des questions d'orientation et d'accompagnement (<https://andrechauvetconseil.fr/>).

représente une opportunité de diversifier les modèles éducatifs afin de s'adapter à un public plus varié et de faire un pas de plus vers l'éducation tout au long de la vie.

Comme pour la plupart des métiers, le numérique est devenu l'outil central de la relation pédagogique dans cette période. Pour autant, la pédagogie ne se résumant pas à un outil de communication, le travail en présentiel, nourri de lien et d'interactivité avec les élèves s'avère plus que jamais indispensable. Il en est de même pour l'orientation. L'outil numérique ne doit pas remplacer l'intermédiation humaine nécessaire à l'accompagnement dans l'orientation et les transitions professionnelles. Il faut prendre garde à ce qu'il ne soit pas facteur d'isolement pour certains publics (étudiants, salariés, familles monoparentales...).

Du fait de crises futures à anticiper, « enseigner à distance » est une compétence nouvelle à développer. « Enseigner à distance » correspond à la construction de nouveaux scénarios pédagogiques d'apprentissage : suivre et encadrer ses élèves différemment, évaluer les progrès et les acquis à distance avec des rythmes différents. Les moyens numériques sont déterminants pour faciliter le travail des enseignants et leur créativité et pour développer les relations parents/enseignants/élèves.

A l'heure actuelle, l'accès au numérique n'est pas garanti pour tous les élèves, et au cours de son parcours scolaire, un élève n'a pas l'assurance, tant s'en faut, de bénéficier d'une continuité pédagogique : le numérique est peu développé à l'école élémentaire, puis inégalement déployé au collège et au lycée faute de matériels, mais aussi parfois par manque de formation et d'équipement des enseignants.

Mais la crise a montré que si le numérique et Internet sont devenus incontournables, tout le monde ne peut pas y accéder : la question se pose du droit au numérique pour tous et la nécessité d'établir un cadre garantissant les libertés individuelles.

« Point de vigilance »

- *La crise a creusé les inégalités entre les élèves déjà très présentes dans notre système éducatif. Beaucoup d'élèves ont décroché. Comment, dès lors, ne laisser aucun élève sur le bord de la route et éviter de reléguer les plus fragiles ? Dans « l'école d'après », il ne faut pas se contenter de continuer à promouvoir l'égalité des chances sans trop se soucier des conditions nécessaires pour y arriver, mais plutôt mettre en place tout ce qui est possible pour garantir vraiment « l'égalité du droit d'accès à l'éducation », pour tous les décrocheurs et les élèves les plus en difficultés. Il n'y a pas là, en effet, une simple différence de formulation, mais un changement de paradigme qui impose de mettre en place des politiques différentes en matière de mixité sociale dans les établissements d'éducation prioritaire, de bourses d'études ou de formation et d'accompagnement des enseignants. Ces politiques doivent être nécessairement construites en collaboration avec les personnels et les parents d'élèves.*

Selon le lieu de confinement, la différence d'accès à des réseaux de qualité s'est avérée fortement discriminante et a privé une partie importante de la population d'accès aux services tels que la télémedecine, le télétravail ou encore la continuité éducative des enfants. Ces difficultés d'accès interrogent d'ailleurs les politiques de dématérialisation. Tous les Néo-aquitains n'ont pas les mêmes capacités à utiliser les services en ligne ni les mêmes envies, quelles qu'en soient les raisons (âge, niveau de formation...).

La question des réseaux étant essentielle, un grand plan d'équipement numérique est une nécessité républicaine à laquelle l'Etat doit répondre en particulier dans l'Education Nationale. Mais ce plan d'équipement ne peut s'affranchir d'un plan d'accompagnement et d'utilisation des outils. Il doit réduire la dépendance des utilisateurs vis-à-vis des géants du secteur.

2- LIEN ENTRE EMPLOI ET TERRITOIRE

Cette crise, au-delà du confinement imposé, a fait renaître une véritable envie de local et redécouvrir son territoire.

Cette crise contraint l'État et les collectivités à repenser leur relation avec les acteurs dans les territoires, qui assurent tous les jours l'accompagnement de tous les concitoyens, y compris les plus fragiles.

Elle conduit à s'interroger sur les modèles économiques et financiers qui s'appliquent depuis plusieurs décennies en mettant en œuvre une vraie relocalisation des échanges et en développant l'emploi local.

Si les circuits courts ou locaux laissent espérer de nouveaux modes de consommation plus responsables et plus solidaires, il va être nécessaire de réfléchir à l'application de ces logiques en matière d'emploi et de formation.

De même, dans les appels d'offres, la prise en compte des entreprises locales afin de préserver l'emploi devient impérative (comme avec la loi Localim pour la restauration scolaire).

L'essor du télétravail doit permettre de rééquilibrer les rapports entre les métropoles et leur arrière pays en terme d'emploi et de mobilité. De ce point de vue, il serait pertinent de développer et de renforcer sur l'ensemble du territoire, la création de tiers-lieux « emploi-formation ». Avec le développement du travail à distance, de la fibre dans les territoires, des démarches en ligne, des communications virtuelles, la course à toujours plus de concentration perd de fait tout attrait. Les villes moyennes doivent profiter de l'emploi local.

Maintenant, rien n'est acquis, et cela va avoir un impact sur les choix à venir en matière d'orientation et de formation. Il faut plus que jamais, se préparer à changer de voie, à se remettre en question. Il est important que les structures d'accompagnement à l'orientation soient efficaces, solides et pérennes.

3- VALORISATION ET PROMOTION DES METIERS D'UTILITE SOCIALE

Cette crise met en exergue la nécessité de la mise en place d'un plan de revalorisation en termes d'image et de perspectives de carrières. Elle montre la nécessité d'élaborer un véritable plan de développement des filières du social, du médico-social et de la cohésion sociale.

Cette crise a été encore plus particulièrement révélatrice des inégalités F/H en terme de salaire et de conditions de travail. Ces inégalités ont été exacerbées du point de vue de leur rôle éducatif et de l'accomplissement des tâches domestiques.

Les femmes ont été en première ligne dans beaucoup de domaines : personnels du médical, du sanitaire et social, de l'éducation, du commerce alimentaire, des entreprises de nettoyage...

La crise sanitaire a mis en lumière l'importance de leur rôle et des métiers qu'elles exercent qui doivent être revalorisés et voir leur valeur d'utilité sociale reconnue.

UN DES MESSAGES SAILLANTS...

Cette crise concerne tout le monde et ne peut-être résolue que grâce à un effort commun, impliquant les citoyens dans la préparation et la prise de décisions.

La participation citoyenne est essentielle.

Tous les jours, de nombreuses initiatives de solidarité germent partout en Nouvelle-Aquitaine afin de pouvoir continuer à vivre « presque normalement ».

C'est le moment idéal pour écouter et prendre en compte les remarques des citoyens afin de co-construire une société future dans laquelle le parcours de vie de chacun trouvera sa place.

COMPOSITION DE LA COMMISSION 1 : EDUCATION, FORMATION ET EMPLOI

Président : Olivier CHABOT

Rapporteure : Sylvie MACHETEAU

Secrétaire : Anne-Marie CASTERA

Collège 1	Collège 2	Collège 3	Collège 4
ABATUT Christelle	CASSAGNES Fabienne	ANFRAY Stéphanie	IRIART Dominique
ALANORE Brigitte	CASTERA Anne-Marie	DAOUD Alyssa	
BOURIGAULT Laura	CHABOT Olivier	DURET Benoît	
BRANGE Geneviève	DESPUJOLS Philippe	HERVIOU Véronique	
DE OLIVEIRA Christel	FORT Wafaa	JEAN Yves	
DEGOS Jean	GAZEAU Anne-Lise	LAROZE Marie-Jo	
DESROSES Karine	HAVARD Marc	MASCLE Anthony	
GAUTHIER Nathalie	HEIMROTH Michelle	MORETTI Philippe	
GOMEZ Gérard	JOUSSEAUME Géraldine	NIORTHE Dominique	
MACHETEAU Sylvie	LELIBON Véronique	PAULIAT Hélène	
MOREL Pascale	LIBOUTET Marie-Pierre	PEDRON Elie	
ROUSSEL Pierre	MOMENTEAU Véronique	RABY Amélie	
	ROSENBERGER Anne		

Chargé de mission : Grégory TALVY

Assistante de commission : Emilie DECAP

Documentaliste : Claudine PRANEUF

LISTE DES AUDITIONS

Le CESER remercie tout particulièrement les personnes ayant accepté d'intervenir dans le cadre du processus d'auditions :

21 Novembre 2018

- Madame Audrey GUIDEZ, Présidente Régionale de l'ANDRH Nouvelle-Aquitaine

16 Janvier 2019

- Madame Isabelle BILAS-BRIQUET, Directrice Adjointe de l'IRTS Poitiers

13 Février 2019

- Monsieur Thierry CAGNON, Directeur de l'Education – Conseil régional Nouvelle-Aquitaine
- Madame Corinne TOURENNE, Inspectrice Générale de l'Education Nationale – Rectorat de Bordeaux

21 MARS 2019

- Madame Constance PEYRELONGUE, Présidente – CRIJ Nouvelle-Aquitaine
- Monsieur Arnaud VIRRIION, Directeur – CRIJ Nouvelle-Aquitaine
- Madame Corinne LAFITTE, Directrice Générale – CAP METIERS Nouvelle-Aquitaine

10 Avril 2019

- Madame Elisabeth MAGNE, Vice-présidente Déléguée à l'orientation, aux stages et de l'insertion professionnelle – Université Bordeaux Montaigne
- Madame Mélanie CAILLOT, Directrice Générale Adjointe des Services - Université Bordeaux Montaigne
- Monsieur Pascal HAUQUIN, Directeur du Service de l'orientation, aux stages et de l'insertion professionnelle – Université Bordeaux Montaigne

15 Mai 2019

- Monsieur Jean-Louis NEMBRINI, Vice-président chargé de l'Education et des Lycées – Conseil régional Nouvelle-Aquitaine

19 Juin 2019

- Monsieur Albert RITZENTHALER, Rapporteur de la Section de l'Education, de la Culture et de la Communication - CESE de la République

10 Septembre 2019

- Madame Caroline DEKERLE, Déléguée Territoriale - FIPHFP
- Monsieur Antoine MALEZIEUX, Délégué Régional - AGEFIPH

24 Octobre 2019

- Monsieur Olivier VERHAEGHE, Gérant du Cabinet MBI (Lille)

13 Novembre 2019

- Madame Catherine SAULE, Directrice de l'Orientation – Conseil régional Nouvelle-Aquitaine.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Six objectifs stratégiques de la résolution du Conseil des représentants des groupements des Etats membres de l'Union Européenne (21 NOVEMBRE 2008)

Annexe 2 : Charte de la laïcité à l'école

Annexe 3 : Etapes et processus conduisant à l'harmonisation des diplômes

Annexe 4 : Les catégories socioprofessionnelles

Six objectifs stratégiques

- ❖ **Efficacité de l'investissement dans l'éducation et la formation** : accroître le taux de participation et de réussite dans l'enseignement et la formation par le biais d'une meilleure compréhension des intérêts et aptitudes des individus et une meilleure correspondance entre ceux-ci et les opportunités d'apprentissage qui leur sont offertes.
- ❖ **Efficacité du marché du travail** : améliorer la performance et la motivation au travail ainsi que la durée moyenne de maintien de l'emploi, et réduire le temps dédié à la recherche de travail ainsi que les périodes d'inactivité. Mieux prendre en compte les intérêts et aptitudes des individus et leur proposer des postes et des évolutions de carrière leur correspondant afin d'atteindre ces objectifs.
- ❖ **Apprentissage tout au long de la vie** : faciliter le développement personnel et l'employabilité de chacun en construisant une offre globale de formation qui permette de guider les usagers dans leurs recherches et la construction de parcours.
- ❖ **Inclusion sociale** : faciliter l'insertion et la réinsertion scolaire, sociale et économique de tous les bénéficiaires, y compris les jeunes quittant le système scolaire prématurément et les ressortissants de pays tiers (pays ou territoires hors de l'Union européenne).
- ❖ **Équité sociale** : aider les bénéficiaires à surmonter les discriminations liées au genre, à l'origine, à l'âge, au handicap, à la classe sociale et à d'autres barrières institutionnelles pour accéder à la formation et à l'emploi.
- ❖ **Développement économique** : favoriser la hausse du taux d'emploi et améliorer la qualification professionnelle de la main d'œuvre, au bénéfice d'une économie et d'une société basée sur le savoir.

1 La France est une **République indivisible, laïque, démocratique et sociale**. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances.

2 La République laïque organise la **séparation des religions et de l'État**. L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles. Il n'y a pas de religion d'État.

● ● LA RÉPUBLIQUE EST LAÏQUE ● ●

3 La laïcité garantit la **liberté de conscience** à tous. **Chacun est libre de croire ou de ne pas croire**. Elle permet la libre expression de ses convictions, dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

4 La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la **liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous** dans le souci de l'intérêt général.

5 La République assure dans les établissements scolaires le respect de chacun de ces principes.

CHARTRE DE LA LAÏCITÉ À L'ÉCOLE

La Nation confie à l'École la mission de faire partager aux élèves les valeurs de la République.

6 La laïcité de l'École offre aux élèves les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et faire l'apprentissage de la citoyenneté. **Elle les protège de tout prosélytisme et de toute pression** qui les empêcheraient de faire leurs propres choix.

7 La laïcité assure aux élèves l'accès à **une culture commune et partagée**.

8 La laïcité permet l'exercice de la **liberté d'expression** des élèves dans la limite du bon fonctionnement de l'École comme du respect des valeurs républicaines et du pluralisme des convictions.

9 La laïcité implique le **rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations**, garantit l'**égalité entre les filles et les garçons** et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

10 Il appartient à tous les personnels de **transmettre aux élèves le sens et la valeur de la laïcité**, ainsi que des autres principes fondamentaux de la République. Ils veillent à leur application dans le cadre scolaire. Il leur revient de porter la présente charte à la connaissance des parents d'élèves.

11 Les personnels ont un **devoir de stricte neutralité** : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

● ● L'ÉCOLE EST LAÏQUE ● ●

12 Les enseignements sont **laïques**. Afin de garantir aux élèves l'ouverture la plus objective possible à la diversité des visions du monde ainsi qu'à l'étendue et à la précision des savoirs, **aucun sujet n'est a priori exclu du questionnement scientifique et pédagogique**. Aucun élève ne peut invoquer une conviction religieuse ou politique pour contester à un enseignant le droit de traiter une question au programme.

13 Nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser de se conformer aux règles applicables dans l'École de la République.

14 Dans les établissements scolaires publics, les règles de vie des différents espaces, précisées dans le règlement intérieur, sont respectueuses de la laïcité. **Le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit**.

15 Par leurs réflexions et leurs activités, **les élèves contribuent à faire vivre la laïcité** au sein de leur établissement.



ministère
éducation
nationale



Etapes conduisant à l'harmonisation des diplômes

- *L'étape de la reconstruction (1945 - fin des années 60) :*

Les années d'après-guerre sont marquées par une volonté de paix et de reconstruction nationale ainsi que de collaboration entre les pays. Les années 50 présentent une période de retour à la normale de la vie quotidienne, financière et politique, après le bouleversement de la deuxième guerre mondiale. La grande diversité dans l'enseignement universitaire en Europe ne favorise pas la mobilité. Les universités cherchent à conserver leur propre identité dans le respect de leurs cultures nationales. Elles ont du mal à reconnaître la valeur académique des acquis d'un(e) étudiant(e) dans une université étrangère.

- *L'étape pionnière (1968-fin des années 80) :*

Les mouvements étudiants de Mai 1968 apportent une vision nouvelle et les mentalités des jeunes générations confortent les volontés politiques. Ainsi, la vraie construction de l'Europe se met en place. A partir des années 1970, l'enseignement universitaire et la mobilité des étudiants commencent à rentrer dans la sphère de préoccupation des politiques européennes.

Des programmes communs d'études qui stimulent la coopération sont créés¹¹⁷.

Les années 70 jusqu'à la moitié des années 80 sont marquées par la tendance à une approche plus internationale et une amélioration de la coopération entre les institutions universitaires.

- *L'étape des « grands échanges » (fin des années 80-début des années 90) :*

La reconnaissance de la période d'études suivie dans le pays partenaire est une avancée importante. L'objectif était d'offrir aux étudiants la possibilité de connaître ce qui se fait ailleurs, les préoccupations, les acquis académiques et scientifiques des autres pays de l'Union, pour une approche réelle de l'Europe par le développement des Programmes Interuniversitaires de Coopération (PIC). Cette politique d'échanges continue aujourd'hui avec l'élargissement vers d'autres pays du monde par le programme «Erasmus mundus».

Le cadre réglementaire de l'époque a posé quelques difficultés pour ce qui concerne les notes.

Les années 90 ont apporté des solutions nécessaires.

¹¹⁷ TEICHLER, MAIWORM, 1996

- ***L'étape de l'harmonisation (début des années 90) :***

La création du « European Credits Transfer System » (ECTS) au début des années 90 est une réponse aux problèmes rencontrés par les universités sur la notation. Ce système, qui fonctionne par capitalisation, est la relation entre le parcours académique et l'insertion professionnelle. Il introduit également un changement essentiel : le passage d'un calcul en nombre d'heures de cours à une prise en compte de la charge de travail globale de l'étudiant. C'est un élément clé de l'harmonisation.

Processus conduisant à l'harmonisation des diplômes

- ***La Déclaration de la Sorbonne (1998) :***

Par cette *Déclaration*, les signataires se sont engagés à créer une Europe de l'enseignement supérieur, qui devait s'étendre aux autres Etats - membres de l'Union. A cette occasion est débattu le problème de l'accès. La solution, proposée à la Sorbonne, est celle de l'utilisation des ECTS par la semestrialisation et par l'harmonisation européenne des niveaux à bac+3, +5, +8. Elle vise à résoudre le problème des équivalences d'études, sujet longuement débattu et jamais vraiment résolu.

- ***Le Sommet de Bologne (1999) :***

Il réunit les ministres de l'enseignement supérieur de 29 Etats. Bologne continue la voie ouverte par la *Déclaration de la Sorbonne*, en encourageant les échanges et en promouvant la compétitivité et la dimension européenne. Une avancée importante dans la lisibilité des « contenus » des formations est le « supplément au diplôme ».

- ***Lisbonne(2000) et Stockholm (2001) :***

Les notions de qualité, d'accessibilité et d'ouverture deviennent les préoccupations centrales pour assurer la compétitivité des diplômes européens dans le monde, pour redonner à l'enseignement européen le prestige d'antan, à l'heure des préférences pour les institutions d'outre-Atlantique.

- ***Prague (2001) :***

Les ministres réunis à Prague ont encouragé tous les acteurs à promouvoir la reconnaissance des crédits et à développer les diplômes conjoints. L'objectif d'avenir est l'instauration de l'espace européen de l'enseignement supérieur d'ici 2010.

- ***Berlin (2003) :***

Berlin marque un nouveau tournant dans la politique européenne : l'harmonisation des cursus en 3-5-8 et la mobilité étaient considérées comme des outils après Bologne, tandis qu'après Prague et Berlin elles sont devenues des objectifs en soi.

De ce fait, 2005 n'est pas la date qui marque la fin du processus, mais plutôt le début, puisque toutes les formations doivent commencer à être structurées à cette date.

Annexe 4

Les catégories socioprofessionnelles

⁽⁵²⁾ Les catégories socioprofessionnelles sont regroupées en cinq classes :

TRES FAVORISEE :	CHEF ENTREPRISE DE DIX SALAIRES OU PLUS
	PROFESSION LIBERALE
	CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
	PROFESSEUR ET ASSIMILE
	PROFESSION INFORMATION, ARTS, SPECTACLE
	CADRE ADMINIS. ET COMMERC.D'ENTREPRISE
	INGENIEUR - CADRE TECHN. D'ENTREPRISE
	INSTITUTEUR ET ASSIMILE
	PROFESSION INTERM. SANTE-TRAVAIL SOCIAL
	CLERGE, RELIGIEUX
FAVORISEE :	PROFESSION INTERM. ADM. FONCT. PUBL.
	PROFESSION INTERM. ADM. - COMMERCE ENTR.
	TECHNICIEN
	CONTREMAITRE, AGENT DE MAITRISE
	RETRAITE CADRE, PROFES.INTERMEDIAIRE
	AGRICULTEUR EXPLOITANT
	ARTISAN
ASSEZ DEFAVORISEE :	COMMERCEANT ET ASSIMILE
	EMPL.CIVIL - AGENT SERVICE FONCT. PUBL.
	POLICIER ET MILITAIRE
	EMPLOYE ADMINISTRATIF D'ENTREPRISE
	EMPLOYE DE COMMERCE
	PERSON. SERVICE DIRECT AUX PARTICULIERS
	RETRAITE AGRICULTEUR EXPLOITANT
	RETRAITE ARTISAN, COMMERC.CHEF ENTREP.
	OUVRIER QUALIFIE
	OUVRIER NON QUALIFIE
DEFAVORISEE :	OUVRIER AGRICOLE
	RETRAITE EMPLOYE ET OUVRIER
	CHOMEUR N'AYANT JAMAIS TRAVAILLE
NON REPONSE :	PERSONNE SANS ACTIVITE PROFESSIONNELLE
	NON RENSEIGNEE (INCONNUE OU SANS OBJET)

RAPPORTS & AVIS

Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements (AMUE), séminaire :

<http://www.amue.fr/Dossier/LMD/Actions.asp>

Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements <http://www.canalc2.tv/partenaire/109> (Séminaires des 5 novembre 2002, 18 mars 2003, 2 juillet 2003, 28 janvier 2004).

BAYE, Ariane, MONSEUR, Christian, LAFONTAINE, Dominique, 2010. Education systems structures and their consequences on effectiveness and equity - 2nd Biennial Meeting of the EARLI Special Interest Group 18 : Educational Effectiveness: Models, Methods and Applications. Feuille de route de la France pour l'Agenda 2030 : Agissons pour un monde plus durable et solidaire (Livret). 26 août 2010, Leuven, Belgique. Evaluation de la politique régionale d'orientation – 24 avril 2019. BERNARD, Pierre-Yves, 2019. Le décrochage scolaire. PUF. QSJ.

BORRAS, Isabelle, ROMANI, Claudine, 2010. L'orientation et politiques publiques, évolutions nationales, enjeux internationaux. Archives ouvertes.fr

CESER Nouvelle-Aquitaine, 24 avril 2019. Evaluation de la politique publique régionale d'orientation (Note de cadrage). Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine / Cabinet Sémaphores / Education Territoires.

CHARVET, Pascal, juin 2019. Refonder l'orientation : Un enjeu Etat-Région

Cnesco, 2018. Comment l'école française aide-t-elle les élèves à construire leur orientation ? Document de synthèse du Cnesco. Conférence 8 - 9 Nov. 2018. Paris.

Cnesco, 2018. Pour aider les élèves à construire leur parcours d'orientation. [En ligne]. Disponible sur http://www.cnesco.fr/wp-content/uploads/2018/12/181211_Cnesco_Orientation_Dossier_synthese.pdf.

Cnesco, 2018. Préconisations pour aider les élèves à construire leurs parcours d'orientation.

Cnesco, Education à l'orientation. [En ligne]. Disponible sur <https://www.cnesco.fr/fr/education-a-lorientation/comparaisons-internationales/>

Cnesco. Education à l'orientation : comment construire un parcours d'orientation tout au long de la vie ? [En ligne]. Disponible sur <https://www.cnesco.fr/fr/education-a-lorientation/comparaisons-internationales/>

Comité économique et social européen, 2010. La stratégie de Lisbonne après 2010 : Propositions de la société civile organisée. Rapport de synthèse. Comité économique et social européen.

DE VIRVILLE, Michel, 2004. Pour un droit du travail plus efficace.

DELAIR, Laure, RITZENTHALER, Albert, 2018. L'orientation des jeunes. Les avis du CESE.

FRIEDBERG, Erhard, MUSSELIN, Christine, 1993. L'état face aux universités en France et en Allemagne. Paris : Anthropos. p186.

GAL, Roger, 1955. L'orientation scolaire. 3ème Edition. PUF.

GOUDEAU, Sébastien, 2016. Approche expérimentale de la reproduction culturelle et de la comparaison sociale dans l'amplification des inégalités sociales. Thèse. Psychologie sociale. Université de Poitiers.

HENRARD, Valentine, ILARDI, Valérie, 2017. Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la génération 2013. Céreq enquêtes. N° 1. 76p.

HUILLERY, Elise, GUYON, Nina, 2014. Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire. Sciences Po. / LIEPP

INSEE. Données 2016. © Observatoire des inégalités.

KLEMPERER, A, WENDE (van der) Marijk, WITTE, J., 2002. The Introduction of Bachelor and Master Programmes in German Higher Education. Netherlands, CHEPS, p108.

KLETZ, Frédéric, PALLEZ, Frédérique, 2003. La constitution de l'offre de formation révèle-t-elle une politique d'établissement ? In FELOUZIS, Georges., (Dir.), Les mutations actuelles de l'université, Paris, PUF.

LAFONTAINE, Dominique, SIMON, Marielle, 2008. L'évaluation des systèmes éducatifs. Mesure et évaluation en éducation, Volume 31, Numéro 3, p.95-125.

Ministère de l'Education Nationale, 2013. La formation tout au long de la vie, Les niveaux et les établissements scolaires.

Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2014. Tous mobilisés pour vaincre le décrochage scolaire.

Ministère de l'éducation nationale, Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance, 2019. La réussite des élèves : contextes familiaux, sociaux et territoriaux. Education et formation. N°. 100, déc. 2019. p194.

MONS, Nathalie, 2012. Le décrochage scolaire : un phénomène de masse qui ébranle notre système éducatif. Huffingtonpost.fr. Disponible sur <http://www.huffingtonpost.fr/vikash-dhorasoo/le-decrochage-scolaire-un-phenomene-de-masse-qui-ebbranle-notre/>

MONSEUR, Christian, BAYE, Ariane, 2017. L'absentéisme. Cnesco.

PERTEK, Jacques, 1999. La reconnaissance des diplômes en Europe, Paris, PUF, « Que sais-je? », n°3419, 126.p

PITTE, Jean-Robert, 2011. Orientation pour tous. François BOURIN éditeur. ISBN 978-2-84941-272-5

Portrait des lycéens face à ses choix d'orientation. Synthèse Etude HARRIS /Onisep nov. 2011. p 67.

QUINQUETON, Patrick, 2015. Vers une nouvelle structure des branches professionnelles.

SERBANESCU-LESTRADE, Karin, 2003. Les diplômes universitaires en Europe, de la reconnaissance à l'harmonisation. Réseau d'études sur l'enseignement supérieur (RESUP), Journée « Jeunes chercheurs », IREDU, Dijon.

TEICHLER, Ulrich, MAIWORM, Frieddhelm, (Dir), 1997. The ERASMUS experience: major findings of the Erasmus evaluation research, Luxembourg, Office des publications officiels des communautés européennes, 209 p.

UNAF/AFEV, « Journée du refus de l'échec scolaire » - l'orientation. Trajectoires enquête mai/juin 2018 .p28.

UNION EUROPEENNE : <http://europa.eu.int>

MONOGRAPHIES

BLANPAIN, Nathalie, 2008. Perdre un parent pendant l'enfance : quels effets sur le parcours scolaire, professionnel, familial et sur la santé à l'âge adulte. Etudes et Résultats, n° 668, DREES, octobre 2008. [En ligne]. Disponible sur <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/perdre-un-parent-pendant-l-enfance-quels-effets-sur-le-parcours-scolaire>.

BLAYA, Catherine, 2010. Décrochages scolaires. L'école en difficulté. Bruxelles : De BOECK.

DANVERS, Francis, 2014. L'orientation tout au long de la vie en question : Faut-il se raconter pour s'orienter ? Université de Lille 3, De BOECK.

LAHIRE, Bernard, 2019. Enfances de classe. De l'intégralité parmi les enfants. Editions du Seuil. Coll. Sciences humaines, 1232 p.

ROUSSEAU, Jean-Jacques, 1762. *Emile ou de l'Education*. Tome VIII, Livre 3.

ARTICLES DE PRESSE ET INTERNET

BERLIOUX, Salomé, FOURQUET, Jérôme, PELTIER, Jérémie, 2019. Jeunes des villes, jeunes des champs : la lutte des classes n'est pas finie [en ligne]. Fondation Jean JAURES / IFOP - Penser pour agir, Economie. Disponible sur <https://jean-jaures.org/nos-productions/jeunes-des-villes-jeunes-des-champs-la-lutte-des-classes-n-est-pas-finie>

BERNARD, Pierre-Yves, MICHAUT, Christophe, 2016. Pourquoi les filles décrochent-elles ? L'effet du genre sur l'expérience du décrochage scolaire. Archives ouvertes. [En ligne]. Disponible sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01728634/document>

BREDA, Thomas, SON-THIERRY Ly, décembre 2014. Les filles sont-elles discriminées en science ? Les enseignements du concours d'entrée à l'ENS. Les notes de l'IPP N°15. Institut des Politiques Publiques.

Cap métiers, 2018. Observatoire des parcours VAE en Nouvelle-Aquitaine [en ligne] Disponible sur https://www.cap-metiers.pro/pages/150/Menu_VAE_Cerification.aspx

CEREQ, Avril 2018. Le décrochage scolaire à l'aune des inégalités territoriales : nouvelles perspectives ? Formation Emploi, n° 144.

CEREQ, BURBAN, François, DUTERCQ, Yves, Avril 2018. L'animation régionale de la prise en charge du décrochage scolaire : une action publique en tension, Formation Emploi, n°144.

CEREQ, MINASSIAN, Laure, Avril 2018. Mésalliance éducative : l'exemple d'un partenariat territorialisé de lutte contre le décrochage scolaire. Formation Emploi, n° 144.

CISION PR NEWSWIRE, 17 avril 2018. Nearly three in four millennials experience "Ecoanxiety" – The next generation leads the way in eco-friendly investing – Swell Investing [En ligne]. Disponible sur <https://www.prnewswire.com/news-releases/nearly-three-in-four-millennials-experience-ecoanxiety-300630657.html>

CHAUVET, André. Consultant spécialiste des questions d'orientation et d'accompagnement. Disponible sur <https://andrechauvetconseil.fr/>

Cnesco, novembre 2018. Pour aider les élèves à construire leur parcours d'orientation, Préconisations [en ligne]. Disponible sur <http://www.cnesco.fr/fr/comment-lecole-aide-t-elle-les-eleves-a-construire-leur-orientation/>

DANVERS, Francis, 1993. *L'orientation des jeunes et des adultes*. Coll. Perspectives documentaires en éducation. n° 30, 1993. 110 p. Réseau Euroguidance – France, 2015.

DELL, l'Institut du Futur, 2017. En ligne. Disponible sur

https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf

DRESS (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques). Profil et parcours des étudiants en première année commune aux études de santé, 2015. Etudes et résultats. N° 9927 [en ligne]. Disponible sur <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er927.pdf>

DURUT-BELLAT, Marie, 2000. Les inégalités d'éducation : un classique revisité. Analyse des inégalités de carrières scolaires : pertinence et résistance des paradigmes des années soixante-dix. Education et Société. Vol.5.

Education. Université de Nanterre - Paris X, 2007. Français.

FCPE, 2020. Comment lutter contre les stéréotypes de sexe ? Les actualités [en ligne]. Disponible sur <https://www.fcpe.asso.fr/index.php/actualite/comment-lutter-contre-les-stereotypes-de-sexe>

GLASMAN, Dominique, 2000. Euc-revue.fr. Ville Ecole Intégration. Le décrochage scolaire : une question sociale et institutionnelle. Enjeux n°122. [En ligne]. Disponible sur <http://www.educ-revues.fr/DVST/AffichageDocument.aspx?iddoc=37851>

INSEE, 2018. Conjoncture Nouvelle-Aquitaine 2018. Bilan économique 2017.

Lemonde.fr, GALINIER, Pascal, MAJ le 08 octobre 2019. Ils exercent un métier qui n'existait pas il y a dix ans, et n'existera peut-être plus dans quelques années [En ligne]. Disponible sur https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/01/24/ils-exercent-un-metier-qui-n-existait-pas-il-y-a-dix-ans-et-n-existera-peut-etre-plus-dans-quelques-annees_5413598_4401467.html

Lemonde.fr, MAJ 10 décembre 2019. Seize biais qui empêchent de se connaître et de faire les bons choix. [En ligne] Disponible sur https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/01/20/seize-biais-qui-empechent-de-se-connaître-et-de-faire-les-bons-choix_5411906_4401467.html

Les Echos.fr, de CALIGNON, Guillaume, 24 janvier 2020. Le continent européen à l'heure des temps modernes [En ligne]. Disponible sur <https://www.lesechos.fr/idees-debats/livres/le-continent-europeen-a-lheure-des-temps-modernes-1165950>

Leonard.vinci.com, novembre 2019. Ville résiliente, trois métiers qui n'existent pas encore – Léonard – Construisons ensemble des villes et territoires de demain. [En ligne]. Disponible sur <https://leonard.vinci.com/ville-resiliente-trois-metiers-qui-nexistent-pas-encore/>

L'Orientation Scolaire et Professionnelle – Traduction française d'un article publié dans le Journal of Vocational Behavior, 75.

MABILON-BONFILS, Béatrice, 2018. Ségrégation ethnique : une réalité de l'école d'aujourd'hui ? The conversation [En ligne]. Disponible sur <https://theconversation.com/segregation-ethnique-une-realite-de-lecole-daujourd'hui-102593>

Ministère de l'Education Nationale, Direction de l'Evaluation de la Prospective et de la Performance, 2019. « La réussite des élèves : contextes familiaux, sociaux et territoriaux ». Education et formation. N° 100.

MIAS, Christine, 2016. L'autobiographie raisonnée, outil des analyses de pratiques en formation, orientation scolaire et professionnelle. Dictionnaire de concepts de la professionnalisation.

Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, EDUSCOL, 2017. Enjeux et objectifs de la lutte contre le décrochage en France et en Europe Eduscol Education [En ligne]. Disponible sur <https://eduscol.education.fr/cid48490/enjeux-et-objectifs-de-la-lutte-contre-le-decrochage.html>.

Mrmondialisation.org, 3 février 2019. « Solastalgie » : quand la peur de l'effondrement rend malade. [En ligne]. Disponible sur <https://mrmondialisation.org/solastalgie-quand-la-peur-de-leffondrement-rend-malade/O.S.P>

OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques. Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE [En ligne], Éditions OCDE, 2017. Disponible sur <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>

OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques. Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE [En ligne], Éditions OCDE, 2017. Disponible sur <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>

OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques. Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE [en ligne], Éditions OCDE, 2017. Disponible sur <https://doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>

OYSERMAN, Daphna, BYBEE, Deborah, & TERRY, Kathy, 2006. Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol .91, No°(1), 188–204 [En ligne] Disponible sur <http://geoff.rey.angelfire.com/res/papers/OysermanD.pdf>

OZP (Observatoire des Zones Prioritaire), 2019. L'essentiel sur les inégalités d'éducation, Observatoire des Zones Prioritaires OZP, le Quotidien des ZEP. [En ligne]. Disponible sur <https://www.ozp.fr/spip.php?article23799>

Région Nouvelle-Aquitaine, 2020. VAE - Accompagnement de la Validation des Acquis de l'Expérience [en ligne] Disponible sur <https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/economie-et-emploi/vae-accompagnement-de-la-validation-des-acquis-de-l'experience>.

Région académique Bourgogne-Franche-Comté, Stéphane, GOUDET 2020. Estime de soi : comment aider les élèves à découvrir leurs talents ? [En ligne]. Disponible sur <http://cpe.ac-dijon.fr/spip.php?article1005>.

SERBANESCU-LESTRADE, Karin. La mise en œuvre du Processus de Bologne en France et en Allemagne.

SOYEZ, Fabien, mars 2015. Egalité filles-garçons : les solutions à la division sexuée de l'orientation. VOUSNOUSILS : L'e-mag de l'éducation. [En ligne]. Disponible sur <http://www.vousnousils.fr/2015/03/18/egalite-filles-garcons-les-solutions-pour-en-finir-avec-les-stereotypes-de-genre-565370>.

Usbek & Rica, BONNAFFE, Hugo, 20 novembre 2018. Quête de sens au travail : une préoccupation élitiste ? Les nouvelles générations vivent la vie qu'ils désirent en dehors du travail [En ligne]. Disponible sur <https://usbeketrica.com/article/quete-de-sens-au-travail-une-preoccupation-elitiste>

US National Library of Medicine National Institutes of Health, 2007. Solastalgia: the distress caused by environmental change [En ligne]. Disponible sur <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18027145>

REGLEMENTATION

CCI Nouvelle-Aquitaine, 2016. *Economie, innovation, internationalisation : Une nouvelle dynamique pour les entreprises de la Nouvelle-Aquitaine* [En ligne]. Disponible sur <https://nouvelle-aquitaine.cci.fr/Votre-CCI/Nos-actions/Actualites/Economie-innovation-internationalisation-une-nouvelle-dynamique-pour-les-entreprises-de-la-Nouvelle-Aquitaine-avec-les-CCI>

Centre Inffo, le 02 août 2018. Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel [En ligne]. Disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel/>

Commission Européenne. Eurostat. Disponible sur <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/europe-2020-indicators>

Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008 — « Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ». (2008/C 319/02)

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2014. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2016. Loi n°2016-1088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation.

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2015. Bilan de compétences : qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ? [En ligne]. Disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>.

Ministère du travail, portail de la validation des acquis de l'expérience [En ligne]. Disponible sur <http://www.vae.gouv.fr/>

OPCALIA, Mis à jour le 24 octobre 2019. Calendrier de la réforme - Loi pour choisir son avenir professionnel [En ligne] Disponible sur <https://www.opcalia.com/actualites/les-points-cles-de-la-loi-du-5-septembre-2018>

Région Nouvelle-Aquitaine, 2019. *Feuille de route « Agriculture, Alimentation et Territoires : pour une alimentation durable et locale en Nouvelle-Aquitaine »*. [En ligne]. Disponible sur <https://www.nouvelle-aquitaine.fr/communiqués-presse/signature-feuille-route-agriculture-alimentation-territoires-pour-alimentation-durable-locale-en.html#gref>

Réseau Chambre des Métiers et de l'Artisanat, 2016. Livre blanc de l'artisanat en Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes 2015.

Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008 — « Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ». (2008/C 319/02)

Union européenne, 2008. Résolution du Conseil des représentants des États membres, réunis au sein du Conseil du 21 novembre 2008 : *Mieux vaut inclure l'Orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie*. Disponible sur https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/educ/104237.pdf

TABLE DES ABREVIATIONS

AFEV	Association de la Fondation Étudiante pour la Ville
ADF	Assemblée des Départements de France
AFPA	Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AIO	Accueil Information Orientation
ALIENA	Alliance pour l'Insertion et l'Emploi en Nouvelle-Aquitaine
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et des Etablissements
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APB	Admission Post-Bac
Apec	Association pour l'emploi des cadres
APEP	Association Paritaire pour l'Evolution Professionnelle
ARF	Association des Régions de France
ARML	Association Régionale des Missions Locales
ASSEDIC	ASSociations pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
BO	Bulletin Officiel
BPJEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAF	Caisse d'Allocation Familiale
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPES	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second Degré ou de l'agrégation
CARIF-OREF	Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation/Observatoire Régional Emploi Formation
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCREFP	Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CDM	Cités Des Métiers
CE	Conseil Européen
CECA	Communauté du Charbon et de l'Acier
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CEREQ	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
CESE	Conseil Economique, Social et Environnemental
CFA	Centres de Formation d'Apprentis
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CHEOPS	Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés
CIBC	Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences
CIDFF	Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CISE	Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi
CLCOTLV	Conseil Local de Coordination en matière d'Orientation Tout au Long de la Vie

CMA	Chambre de Métiers et d'Artisanats
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNEFOP	Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
CNESCO	Conseil National d'Evaluation du Système Scolaire
COPAREF	Comité Paritaire Régional de l'Emploi et de la Formation
CPF	Compte Personnel de Formation
CPFT	Compte Personnel de Formation et de Transition
CPIR	Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale
CPME	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises
CPNE	Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Professionnelle
CPNEF	Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Professionnelle
CPNEFP	Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Professionnelle
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CREDOC	Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie
CREFOP	Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CRIJ	Schéma régional information Jeunesse
CRMA	Chambre Régional de Métiers et d'Artisanats
CSP+	Catégories Socio-Professionnelles Supérieures
CTP	Centre de la Transition Professionnelle
CV	Curriculum Vitae
DDSC	Directions Départementales de la Cohésion Sociale
DDSC-PP	Directions Départementales de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations
DEJEPS	Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
DEPP	Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance
DGESIP	Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle
DGRI	Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle
DIF	Droit Individuel de Formation
DIO	Délégué à l'Information et à l'Orientation
DIRECCTE	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DLI	Diagramme Logique D'impacts
DRDJSCS	Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
DSDEN	Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale
EAO	Education A l'Orientation
ECTS	Système de Crédits Transférables
EMA	Espaces Métiers Aquitaine
EN	Education Nationale
EPCI	Etablissement Public de Coopération Intercommunal
EPCI	Entretien Professionnel
ERO	Espace Régional d'Orientation
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETP	Equivalent Temps Plein
FAF	Fonds d'Assurance de Formation
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
FONJEP	Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire
FPSP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GPECT	Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences
HCE	Haut Conseil de l'Éducation
IAE	Insertion par l'Activité Economique
IFOP	Institut français d'opinion publique
IGAENR	Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
IGAS	Inspection Générale Interministérielle du Secteur Social
IGEN	Inspection Générale de l'Éducation Nationale
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
IUT	Institut Universitaire et Technologique
JO	Journal Officiel
LMD	Licence, Master, Doctorat
MAFPE	Mission académique à la formation des personnels de l'éducation nationale
MDE	Maison de l'Emploi
MDPH	Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap
MENESR	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MILO	Mission Locale
MSA	Mutualité Sociale Agricole
NOTRe	Nouvelle Organisation Territoriale de la République
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCTA	Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
ONU	Organisation des Nations Unies
OPACIF	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés pour le financement des Congés Individuel de Formation
OPCA	organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateurs de Compétences
ORE	OrientatIon et à la Réussite des Etudiants
OSP	L'OrientatIon Scolaire et Professionnelle
OTLV	OrientatIon Tout au Long de la Vie
OVE	Observatoire de la Vie Etudiante
PACES	Première Année Commune aux Études de Santé
PAIO	Permanences d'Accueil, d'Information et d'OrientatIon
PCED2	2 ^{ème} année de Premier Cycle des Etudes Dentaires
PCEM1	1 ^{ère} année du Premier Cycle d'Etude de Médecine
PCEM2	2 ^{ème} année de Premier Cycle d'Etude de Médecine
PCEP1	1 ^{ère} année du Premier Cycle des Etudes de Pharmacie
PCEP2	2 ^{ème} année du Premier Cycle des Etudes de Pharmacie
PDMF	Parcours de Découverte des Métiers et des Formations

PE	Pôle Emploi
PIB	Produit Intérieur Brut
PIC	Programmes Interuniversitaires de Coopération
PLIE	Plans locaux pour l'Insertion et l'Emploi
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PRAFQPH	Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
PRC	Points Régionaux Conseil
PRDF	Plan Régional de Développement des Formations
PsyEN	Psychologue de l'Éducation Nationale
PTP	Projet de Transition Professionnel
R&D	Recherche et développement
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RP	Recensement de la Population
RRH	Responsable des Ressources Humaines
SAU	Surface Agricole Utile
SCUIO	Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation
SCUIO-IP	Service Commun Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle.
SIES	Systèmes d'Information et des Études Statistiques
SPE	Service Public de l'Emploi
SPO	Service Public de l'Orientation
SPRO	Service Public Régional de l'Orientation
SPROTLV	Service Public Régional de l'Orientation Tout au Long de la Vie
SRADDET	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires
SRDEII	Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
STIM	Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UDES	Union Des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire
UE	Union Européenne
UNAF	Union nationale des associations familiales
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
URSAFF	Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Intervention du groupe UNSA

« L’Orientation Tout au Long de la Vie en Nouvelle-Aquitaine » CESER Nouvelle-Aquitaine

Monsieur le Président,
Cher(e)s collègues,

L’UNSA s’inscrit pleinement dans la définition de l’orientation du Conseil de l’union européenne rappelée dans le rapport en tant que processus d’appropriation de son avenir et non d’une étape où l’élève, l’étudiant ou le salarié est passif, une étape déterminée uniquement par des résultats scolaires, les formations présentes ou les besoins économiques du territoire.

C’est pourquoi, nous tenons à rappeler que la stratégie adéquationniste de l’orientation vers les secteurs en tension ou identifiés comme tels ne peut être la règle et ce pour deux raisons :

- d’une part cette stratégie, n’est pas conforme à ce principe fondamental pour l’UNSA que le choix d’orientation soit laissé à l’individu ;
- d’autre part, elle représente une vision restrictive et à court terme qui ne prend pas en compte les évolutions des métiers, des filières et des besoins essentiels de compétences permettant aux jeunes et aux salariés de s’adapter à ces changements.

L’UNSA se retrouve dans la démarche proposée par le rapport qui vise à passer d’une approche basée sur les dispositifs à une approche basée sur la personne et son parcours.

Dans un parcours d’orientation, la qualité, la lisibilité de l’information, son accès facilité sont des leviers importants tout comme l’accompagnement et le conseil en orientation qui lui sont liés et qui pour l’UNSA relèvent en priorité du service public.

L’UNSA estime que la capacité à s’orienter tout au long de la vie est un enjeu essentiel dans un contexte socio-économique fluctuant, incertain, marqué par des évolutions profondes de l’emploi, des métiers et des technologies, accélérées par effets de la crise sanitaire.

Face à l’évolution très rapide des métiers, les jeunes doivent désormais être en capacité de « savoir évoluer » sur le marché du travail. La politique d’orientation doit donc désormais viser non plus uniquement à aider à trouver une formation professionnelle mais à apprendre à s’orienter en tout premier lieu dans le système de formation initiale comme le préconise le rapport puis tout au long de la vie pour ajuster au mieux ses compétences professionnelles.

Il faut passer d’une logique d’affectation à une logique d’aide au choix, accompagner les jeunes en leur laissant choisir leurs parcours et sensibiliser les familles au processus.

Pour l’UNSA, les activités d’orientation doivent avoir pour objectif de faire du citoyen un acteur de sa formation et de son parcours professionnel : il s’agit, en particulier pour les personnes dont le rapport à

la formation est depuis longtemps distendu, de restaurer des conditions favorables au « désir d'apprendre » et de donner corps à l'exercice d'un droit subjectif à la formation, par exemple sous la forme d'un droit de tirage social individualisé.

Son effectivité est suspendue notamment à l'existence d'un service public de l'orientation professionnelle réunissant plusieurs caractéristiques politiques : « proximité avec les bénéficiaires, gamme de prestations large permettant à la fois la construction de projet, la validation de projet ou l'aide à la mise en œuvre d'un projet, possibilité d'accès indépendamment du statut et conditions tarifaires permettant l'accessibilité à tous ».

Orientation et formation sont logiquement deux dimensions d'un même processus d'évolution de soi, de construction identitaire, de socialisation, d'investissement dans l'action.

Pour l'UNSA, la formation ne se fait pas une fois pour toutes à l'école et elle ne se réduit pas strictement aux seuls acquis de l'expérience professionnelle ni de ceux de la formation continue. La vie elle-même est porteuse de formation.

Ceci a des conséquences structurelles fondamentales. En effet, la formation tout au long de la vie se fonde sur le principe d'acquisition en continuum dans l'espace des savoirs, et des compétences avec un réinvestissement qui permette à l'individu d'être aussi acteur de son devenir et de son implication dans la cité.

Les enjeux sont d'importance : il s'agit de favoriser les parcours de formation. En formation initiale, dans l'enseignement secondaire ou supérieur, il faudra renoncer aux filières de formations étanches ainsi qu'aux examens couperets sanctionnés par le « tout ou rien » et privilégier l'acquisition modulable et progressive afin de mieux articuler les possibilités de retour en formation continue sans repasser par la case départ. Il faudra aussi favoriser les passerelles entre filières.

Pour l'UNSA, il est nécessaire de mettre en œuvre un véritable droit à une « formation différée » déjà actée par l'accord national interprofessionnel de 2009, pour tous ceux qui ont été laissés au bord du chemin par l'institution.

L'orientation peut être vécue comme une source d'anxiété pour de nombreux étudiants et de remise en cause pour les actifs.

Abondance des formations, transformation des métiers ou obsolescence des compétences sont autant de facteurs qui peuvent remettre en cause des choix de carrière.

Savoir s'orienter devient une compétence indispensable pour accéder à un marché du travail en constante mutation et y évoluer sereinement.

L'UNSA votera le rapport.

Intervention CGT

« L'Orientation Tout au Long de la Vie en Nouvelle-Aquitaine » CESER Nouvelle-Aquitaine

Les exigences politiques, au travers du dernier ANI en date, et la loi du 5 septembre 2018, d'intitulé trompeur « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ne répondent pas aux nécessaires améliorations des droits en réponses à des besoins aujourd'hui parfaitement diagnostiqués : réduire les inégalités d'accès, favoriser la qualification, les évolutions et reconversions professionnelles, mieux couvrir le territoire à l'aide d'un service public qui accompagne et forme chacun là où il vit, travaille ou recherche un emploi...

Elles aggravent la situation des plus fragiles, des apprenants, de leurs familles, mais aussi de la plupart des personnes confrontées (par obligation ou par choix) à leur reconversion professionnelle.

Entre autres méfaits, cette loi renforce la marchandisation de la formation et rend chaque individu personnellement responsable de son avenir professionnel et donc de son employabilité. Pour toutes et tous, cela accroît encore l'importance de l'orientation et la nécessité de l'information sur l'orientation.

Pourtant, depuis plusieurs années, la position des psychologues de l'éducation nationale, acteurs essentiels de l'accompagnement à l'orientation des élèves, est fragilisée. Le « Parcours Avenir », créé en 2015, sollicite ainsi fortement l'implication des professeurs de collège et de lycée, en particulier celle des professeurs principaux, sans leur avoir demandé s'ils sont (ou se sentent) en capacité de mener à bien cette nouvelle mission. La question n'a pas été posée car, faute d'anticipation et de formation, la réponse est majoritairement négative. Ainsi, l'orientation devient-elle une source d'anxiété professionnelle pour nombre d'enseignants. Décréter un transfert de compétences des psychologues de l'éducation nationale vers les professeurs ne suffit pas. Et ce glissement des missions vers des personnels non formés à ces questions au détriment des personnels spécialisés sur l'orientation est inacceptable. Et devrait avoir comme impératif a minima d'organiser leur formation, de les accompagner et de leur fournir tous les moyens nécessaires à cette mission.

L'orientation dépend fortement de la confiance en soi de l'individu qui s'oriente, mais aussi de la confiance en soi des membres de son entourage, en particulier dans leur vie professionnelle... Elle est liée aussi à son expérience et son « parcours de vie », à la perception et aux représentations des « réalités du monde », des possibilités qu'elles ouvrent. Les jeunes, les individus ne sont pas égaux face à leur « aptitude » à s'orienter.

C'est pourquoi la CGT considère que l'orientation ne doit pas être réduite à une vision utilisatrice, qui ne ferait qu'entretenir tous les déterminismes sociaux et culturels. Elle doit au contraire comporter une dimension et une fonction émancipatrices en permettant à chaque jeune, chaque individu d'accéder aux « réalités culturelles (au sens large) du monde » et pas seulement à celles présumées accessibles ou souhaitables pour lui, de pouvoir s'y situer, de se projeter, de choisir. De ce point de vue, l'orientation ne peut être conçue que comme un processus continu. Cette vision est primordiale tant pour l'émancipation des individus que la collectivité. Elle suppose une conception renouvelée de la politique d'éducation et formation (débarrassée d'une approche « adéquationniste »), ouverte tout au long de la vie et associée à des droits nouveaux effectifs.

Intervention CFDT

« L’Orientation Tout au Long de la Vie en Nouvelle-Aquitaine » CESER Nouvelle-Aquitaine

« La CFDT Nouvelle-Aquitaine revendique une orientation choisie dans une logique de parcours. La vie professionnelle est de moins en moins linéaire et il est acquis que l’on peut changer plusieurs fois de métiers dans sa vie. Si la première orientation doit permettre à un jeune d’avoir une idée sur les métiers, elle ne doit pas l’enfermer dans une vision adéquationniste (répondre uniquement à des besoins précis du marché du travail en termes de niveaux et de spécialités). Elle doit lui permettre de construire son parcours professionnel ».

Ce court texte, issu de notre résolution d’orientations de congrès illustre bien la position de notre organisation sur ce sujet. Tout d’abord, l’orientation ne se résume pas au choix d’un premier métier, et encore moins s’agissant d’un seul métier.

L’orientation n’est pas « amener quelqu’un d’un point à un autre » ; mais garantir un accompagnement tout au long d’un parcours choisi.

Pour la CFDT, la seule expression du besoin des entreprises, souvent réalisée par peu d’organisations structurées ; injustement appelées branches alors que leur expression n’est pas souvent paritaire ; ne suffit pas à garantir un avenir à nos jeunes et à prendre en compte les aspirations non seulement individuelles mais également collectives et sociales.

En effet, de nombreux secteurs d’activités et de métiers ne font quasiment jamais l’occasion d’expressions de besoins simplement parce qu’ils ne sont pas représentés au sein des instances compétentes sur le sujet ; c’est en particulier le cas de nombreux métiers exercés au sein de structures de l’Economie Sociale et Solidaire ou de la Fonction Publique. Et que dire des métiers de demain dont tout le monde parle sans savoir ce que ceux-ci seront, ne serait-ce que dans un an, à commencer par ceux de la transition écologique.

La crise sanitaire que nous venons de vivre nous a enseigné que tout peut basculer rapidement et que rien n’est acquis, surtout en matière d’emploi. Des métiers vont disparaître, d’autres vont se créer. Certains diront qu’il faut être agile. Pour la CFDT, il faut surtout assurer un accompagnement permanent des parcours individuels pour qu’à chaque « coin de rue », chacun puisse trouver un appui qui l’aidera dans ses choix autant que de besoins. Ce rapport nous semble reprendre certaines de ces idées. C’est pourquoi la CFDT votera favorablement ce rapport.

Les publications récentes du CESER Nouvelle-Aquitaine



Ces documents sont accessibles sur le site du CESER www.ceser-nouvelle-aquitaine.fr
Ou en version éditée sur simple demande à contact@ceser-nouvelle-aquitaine.fr



CESER
RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE

N° ISBN 978-2-11-162187-9

Dépôt légal : Juillet 2020



© CESER Nouvelle-Aquitaine 2019
Design Graphique : Kymzo.Design
Photothèque Région Nouvelle-Aquitaine :
Pôle communication CESER Nouvelle-Aquitaine
Impression : Service Reprographie de la Région Nouvelle-Aquitaine



Ceser Nouvelle-Aquitaine

ceser-nouvelle-aquitaine.fr

Site de Bordeaux

14 rue François de Sourdis
CS 81383
33077 Bordeaux Cedex
Tel. 05 57 57 80 80

Site de Limoges

27 boulevard de la Corderie
CS 3116
87031 Limoges Cedex 1
Tel. 05 55 45 19 80

Site de Poitiers

15 rue de l'Ancienne Comédie
CS 70575
86021 Poitiers Cedex
Tel. 05 49 55 77 77