

## **Contribution à la re-fondation du service public d'orientation**

En guise de préambule : Après avoir tenté de démontrer qu'il était opportun et désormais indispensable d'avoir des propositions concrètes et cohérentes à opposer au « non projet » gouvernemental, il m'a semblé utile de me lancer dans la rédaction d'un projet, ne serait-ce que pour montrer qu'il est possible de construire un service public d'orientation en prenant en compte ses richesses, en tenant compte aussi de ses faiblesses actuelles. ***On ne peut pas plaire à tous le monde***, il ne plaira pas à tous, mais ce n'est pas non plus mon objectif. S'il permet de libérer les esprits pour faire naître d'autres projets plus consensuels tout en restant cohérents et ambitieux, j'estimerai ne pas m'être avancé pour rien et avoir tout simplement et modestement apporté une contribution positive.

En accord avec mes précédentes contributions\* le texte ci-après aborde dans l'ordre trois points

- 1. Les besoins**
- 2. Les missions**
- 3. L'organisation**

Beaucoup de points mériteraient le développement d'un argumentaire. Pour faire vite, par paresse, pour ne pas imposer un texte trop long, mais aussi pour favoriser le débat et l'émergence d'autres projets je fais confiance à l'esprit critique de mes collègues pour me pousser, ou plutôt je l'espère **nous** pousser, aux développements de ces argumentaires.

### **1 / Les besoins**

La notion d'**orientation tout au long de la vie** indique que le besoin d'orientation est de plus en plus susceptible d'être ressenti à tout âge, dès qu'il faut définir et négocier ou redéfinir ou renégocier sa place dans la société, jusque et y compris au moment du départ à la retraite, car il s'agit constamment pour chacun de rester « en jeu » socialement, que ce soit par une activité rémunérée appelée « travail » ou par une activité qui reste par ailleurs gratifiante. La complexité du **processus d'orientation** implique un **accompagnement professionnel** qui peut inclure des phases, des temps d'**éducation** à la connaissance de ce processus et à sa meilleure maîtrise, d'autant que les déterminants et le contexte dans lequel ce processus est vécu par les personnes sont de plus en plus complexes eux-même.

Comme toute éducation elle se doit d'anticiper sur les échéances, c'est à dire pour ce qui concerne l'orientation sur le moment des prises de décision liées aux **procédures d'orientation**.<sup>i</sup>

Pour illustrer nous pourrions dire qu'actuellement les réseaux Mission Locale et ANPE seraient plutôt sur le versant **procédures placement**, les CIO seraient plutôt sur le versant **processus orientation**. Mais en fait MLJ et ANPE revendiquent de travailler sur le processus et de fait les CIO participe à l'affectation, donc au placement en formation. Ce sont plutôt les statuts des publics (qui définissent des droits et des modes d'accès aux prestations offertes) qui délimitent les champs d'intervention de tel ou tel organisme.<sup>ii</sup>

---

\* Voir si besoin mes précédentes contribution :: « Exploration.doc », « résistance.doc », « Avec les concours des COP.doc »

Si l'on veut bien s'intéresser au distinguo entre **processus** et **procédures** il permet un constat :

L'accompagnement professionnel sur le **processus** a rarement la priorité.

- Question de **moyens humains** sans doute : On accompagne l'urgence, c'est à dire les personnes en face des échéances (ce que font les COPSY aux paliers d'orientation) et on a plus de temps pour travailler en amont des échéances.
- question **d'outils méthodologiques** aussi (ceux dont disposent les professionnels et qu'ils maîtrisent bien sont le plus souvent issus de la perspective placement)
- voire questions **dogmatiques parfois** (certains nient l'intérêt d'une éducation au processus et voient même dans cette éducation une tentative d'aliénation de la personne, quand d'autres nient même l'existence d'un processus)
- Question **d'expression de la demande** surtout. Les personnes ne sont guère portées à anticiper leurs besoins d'orientation\* et donc à les exprimer D'ailleurs il faut convenir que l'éducation (et même souvent la formation) c'est justement se voir offrir et recevoir, en terme d'apprentissage, *ce dont je ne sais pas, de par ma seule expérience, avoir besoin* et dont il s'agit toujours de me faire ressentir le besoin par anticipation.

Ainsi le besoin d'accompagnement processus n'a pas bénéficié du même accroissement du nombre des professionnels s'y consacrant, loin s'en faut.

A l'intérieur même du système éducatif où ce besoin d'accompagnement processus a été perçu et où il y eut incitation à le satisfaire (c'est au fond ce que disent les circulaires de 96 sur l'éducation à l'orientation en lycée et collèges) les moyens humains nécessaires n'ont pas été clairement désignés et a fortiori encore moins dégagés.

Si l'on veut bien considérer que **l'accompagnement/procédure/placement** a des chances d'être facilité par un **accompagnement/processus** préalable, la réponse à ce besoin devrait désormais devenir une priorité.<sup>iii</sup>

Il serait opportun de bien distinguer les deux types d'accompagnement en matière d'offre de prestation, ce qui veut dire éviter de proposer un « guichet unique » où serait confondus les deux types accompagnements. Autour des **CIO l'accompagnement/processus**, autour des **MLJ ANPE l'accompagnement/procédure**. Pour ce qui est de cet accompagnement sur les procédures d'affectation au sein du système éducatif, l'équipe éducative sous la responsabilité du chef d'établissement, doit continuer à l'assurer. Il est toujours aussi important de ne pas confondre **orientation** et **affectation**. Ce qui veut dire veiller à ce que les professionnels de l'accompagnement processus ne soit pas mis en responsabilité sur la phase d'affectation ou de placement.

Pour résumer, les besoins actuels de l'ensemble de la population, dont la population scolaire, sont :

1. Un **accompagnement sur le processus** pour répondre surtout à la demande souvent implicite : comment s'orienter (ou « **comment choisir** » plutôt que « **que choisir** »)
2. Des **conseils personnalisés** ET une d'aide en **situation de groupe** pour s'identifier, juger de ses valeurs, opinions représentations et caractéristiques personnelles.
3. Une meilleure accessibilité aux données informatives par une exploitation et une meilleure **maîtrise des TIC**
4. Une offre variée, multiple d'expériences, à préparer, à vivre et à traiter avec des professionnels de l'orientation, **de mise en relation avec les milieux professionnels**

---

– • De même que le jardinier amateur attend le printemps pour faire réparer son motoculteur ou sa tondeuse à gazon, alors qu'il sait pourtant tel ou tel matériel en panne : au printemps les commerces de la réparation des matériels de « l'agriculture de plaisance » ont de la peine à satisfaire dans les délais la demande.

## 2 / Missions des CIO

Pour satisfaire les besoins tels que définis et en tenant compte des structures existantes il faut donner aux services publics d'orientation constitué par le réseau des CIO actuels les missions suivantes :

1. Offrir un accompagnement gratuit a tous les publics quelque soit leur âge et leur situation pour les préparer aux choix d'orientation scolaire et professionnelle qu'ils auront à faire ou refaire tout au long de leur vie. Cet accompagnement du processus d'orientation est dû, quelque soit le statut ou les échéances prévue ou prévisibles de choix ; Il peut comprendre des entretiens de conseils personnalisés, des activités d'auto évaluation des intérêts et des motivations, l'exploitation de bases de données informatiques et télématiques sur les formations, les emplois et les relations formation/emploi, des propositions de mise en relation avec les milieux professionnels : stages, visites, rencontres et des regroupements pour favoriser l'analyse critique des stéréotypes et représentations des secteurs professionnels, métiers et formations.
2. Le CIO devra être responsable de la gestion de l'espace documentaire sur les formations et les métiers de sa zone de compétence, espace documentaire qu'il lui appartient de laisser ouvert à tous, personne physiques et personnes morales, et qu'il devra gérer en s'appuyant autant que possible sur les ressources locales d'information et les organismes susceptibles de l'enrichir. Cet espace devra veiller à exploiter au mieux les nouvelles technologies de la communication et permettre un accès à distance à la plus grande partie possible de ses bases données numérisées.
3. Le CIO se doit de consacrer une partie de ses moyens pour aller vers le public qui ne peut facilement se rendre dans ses locaux, et prioritairement vers le public scolaire, pour notamment favoriser le développement d'une première éducation au processus d'orientation.

Dans les établissements scolaires il aura pour mission :

- Proposer des entretiens de conseils personnalisés
  - Conseiller l'institution sur le programme d'éducation à l'orientation qu'elle a la responsabilité de mettre en place (choix des objectifs, des priorité, des contenus, des méthodologie et pédagogies, des outils et des actions.)
  - Participer à la réalisation de certaines actions d'éducation à l'orientation en cohésion avec les équipes éducatives, notamment
  - Participer au suivi pédagogique, psychologique et social des élèves en tant que membre de droit de la communauté éducative de l'établissement.
  - Conseiller l'institution dans la mise en place et la maintenance d'un espace documentaire dédié à l'orientation au sein du CDI. (choix des documents et outils, accessibilité ...)
4. Le CIO devra jouer un rôle moteur pour la réalisation au niveau local d'actions d'information et d'aide aux choix d'orientation rassemblant les différents partenaires concernés ; chambres consulaires, organisations professionnelles et syndicales, organismes de formations professionnelles, associations représentatives des demandeurs et usagers, où dont les statuts affichent dans leur objet des préoccupations en lien avec la problématique de l'orientation.
  5. Le CIO devra sur sa zone géographique de compétence participer à la saisie et aux traitements de données relatives à l'orientation (demande des publics, parcours de formation, stratégie d'orientation, analyse des déterminants des choix, des représentations ...) Il apportera son concours aux réflexions et concertations au sein des instances locales dès lors que l'orientation est concernée.

### 3 / Organisation et moyens du service public d'orientation

Il est créé un Office Public Régional d'Orientation disposant d'un réseau d'établissements, un par bassin d'emplois : les Centres d'Information et d'Orientation. Ces établissements locaux peuvent disposer d'antennes locales si la taille du bassin l'impose afin de rendre plus proche des bénéficiaires potentiels les lieux d'accueil et de prise en charge de leur demande.

Le personnel de l'office est constitué de

- Documentalistes.<sup>1</sup>
- D'assistants sociaux,
- De médecins spécialiste de l'orientation.
- De psychologues<sup>2</sup>
- De conseillers d'orientation,<sup>3</sup>
- De chargés de missions et d'ingénieurs d'études<sup>4</sup>
- De personnels administratifs

Chaque établissement est dirigé par un directeur d'établissement, il dispose d'au moins un personnel administratif de catégorie B de la fonction publique, et de responsables d'antenne pour chacune de ses antennes<sup>5</sup>.

Ces moyens humains sont évalués et répartis en fonction des données de la population du bassin. La population scolaire et ses caractéristiques, la carte des établissements de formation du bassin, ne sont pas les seuls indicateurs à devoir être pris en compte. D'autres caractéristiques tels que les taux de chômage, les CSP ou la structure en âge ou les aspects géographiques, pourront être des indicateurs de pondération.

Structures juridiques :

Les Offices sont placés sous la tutelle d'une délégation interministérielle Education Nationale et Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi.

L'Etat, les régions et les départements assurent par conventions tripartites pluriannuelles le fonctionnement des Offices et de ses établissements et antennes.

Le président du conseil régional ou son représentant préside de droit le conseil d'administration de l'Office. Le conseil d'administration comprend plusieurs collèges : Les membres de droits (les représentants des tutelles, ceux des collectivités territoriale - conseillers régionaux et généraux, et les représentants des trois chambres consulaires). Un collège des organisations professionnelles et syndicales patronales, un collège des représentants des organisations syndicales représentatives, un collège des organismes et associations et enfin un collège des représentants élus des personnels de l'Office.

L'Office est dirigé par un directeur régional qui prépare les conseils d'administration, y assiste sans droit de voix délibérative. Les directeurs d'établissements peuvent également en tant que de besoin assister aux conseils d'administration sans voix délibératives.

---

<sup>1</sup> Recrutés à partir d'une licence professionnelle.

<sup>2</sup> Recrutés à partir d'un DESS ou Master de psychologie

<sup>3</sup> Recrutés à partir d'un diplôme d'état de conseiller d'orientation préparé dans des instituts universitaires de formation aux métiers du conseil en orientation.

<sup>4</sup> Recrutement sur profil spécifique en fonction de la mission ou des études d'un niveau minimum bac+5 pour les ingénieurs d'études et bac+3 pour les chargés de missions.

<sup>5</sup> Les responsables d'antenne ont la grille actuelle des directeurs de CIO. Les directeurs d'établissement ont une grille calée sur celles des chefs d'établissement public d'enseignement, avec comme ces établissements une classification en 4 catégories selon la taille du CIO.

Chaque CIO dispose d'un conseil d'établissement dont le président est élu parmi ses membres.

Les directeurs d'établissement disposent par délégation de la possibilité de signer des conventions et engager des dépenses en tant qu'ordonnateur primaire auprès de l'agence comptable de l'Office Régional.

L'office doit passer des conventions avec les établissements publics d'enseignement pour définir ses interventions en leur sein. Ces conventions précisent la nature des interventions, la qualité des personnels impliqués et les volumes horaires concernés ainsi que les moyens matériels et financiers en tant que de besoin. Il devra consacrer prioritairement et au minimum 2/3 de ses moyens humains à cette priorité.

Il pourra également signer des conventions avec d'autres établissements sous réserve de respecter le quota ci-dessus et d'assurer sa première mission d'accueil de tous les publics de manière suffisante et satisfaisante, ou de disposer par conventions de moyens supplémentaires (par exemple convention avec les Directions régionales de l'Agriculture pour les établissements agricoles.).

Ces conventions pourront être pluriannuelles en ce qui concerne notamment l'investissement humain. Elles seront préparées et négociées au niveau de chaque CIO par les directeurs ou responsables d'antenne. Elles seront soumises pour avis aux bassins de formation locaux et aux conseils d'établissement des CIO avant d'être proposées pour validation aux conseils d'administration de l'Office régionales.

Les régions, départements, et les partenaires de l'Office pourront également mettre à disposition de l'Office des chargés de missions ou des ingénieurs d'études, par convention, pour mener à bien des actions ou études spécifiques, localement sur un bassin ou au niveau départemental ou régional, ou sur un secteur ou une filière particulière, ou sur une problématique précise (exemple parcours de tel ou tel public..

Chambéry le 30 mai 2003

Michel GARAND

## Remarques complémentaires concernant les besoins

---

<sup>i</sup> Ces procédures d'orientation sont toujours indispensables dès qu'il s'agit de la dimension professionnelle de l'orientation (formation professionnelle ou insertion professionnelle) pour régler l'ajustement entre les demandes d'activités professionnelles émanant des personnes, et les offres d'emploi de ces activités exprimées par les milieux économiques.

L'appareil de formation professionnelle participe à cet ajustement, ce qui conduit à éditer des procédures successives, les premières à l'entrée en formation professionnelle, les dernières aux moments des recrutements sur les emplois offerts..

La complexification des différentes procédures et leur constante évolution réclament également un **accompagnement professionnel** accru. Cet accompagnement se fait au moment des choix et prises de décision. Il consiste à favoriser un **placement** selon les statuts des personnes auxquels sont attachés des droits.

De même qu'il est utile, judicieux, de ne pas confondre dans le système scolaire **phase d'orientation et affectation**, il convient de ne pas confondre le besoin d'accompagnement professionnel sur le **processus** de celui également nécessaire sur les **procédures**.

Caractériser ces deux types de besoins d'accompagnement conduit à distinguer deux types de prestations qu'il s'agit d'identifier afin que le public lui-même les identifie.

<sup>ii</sup> Les besoins des différents publics sont croissants aussi bien sur le versant **processus** que sur le versant **procédure** et cette croissance s'est traduite dans les chiffres par l'augmentation significative des professionnels de l'orientation.

Cependant se sont surtout les professionnels du versant **procédures/placement** qui ont vu leur nombre s'accroître en lien avec l'émergence des « **dispositifs** » de mise en formation ou en emploi. Chaque « **dispositif** » consiste à ouvrir des droits à des catégories de personnes, à préciser les procédures d'accès à ces droits et à organiser un accompagnement pour qu'elles en bénéficient. Le public « jeune » a particulièrement été visé par les différents dispositifs depuis 20 ans, (mais il n'est pas le seul) ce qui a fait s'accroître le nombre des professionnels du versant **procédures/placements des jeunes** notamment : les missions locales.

Les besoins de ces publics restent forts et liés à l'existence des dispositifs les concernant.

Actuellement le dispositif « **VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)** » suscite l'expression d'une demande d'accompagnement professionnel, sur le processus comme sur les procédures.

<sup>iii</sup> **L'accompagnement processus** réclame deux types d'interventions complémentaires : des interventions individualisées, personnalisée de type « **entretien de conseil** » et d'autres collectives, de type « **séquences d'éducation à l'orientation** ».

Il est favorisé par l'exploitation des **outils des technologies de la communication** dans la mesure notamment où il nécessite l'accès à des données informatives et leur traitement.

Il impose aussi des **expériences à faire, vivre et traiter** notamment dans les environnements professionnels. Le fait que les professions soient de plus en plus « cachées » et/ou difficile à appréhender, rend de plus en plus nécessaire **une mise en relation accompagnée avec les milieux professionnels**. Cet accompagnement permet de préparer la mise en relation et de faire reprendre par son exploitation ultérieure la nécessaire distance à la bonne intégration critique des apports de l'expérience vécue.