

# Caractéristiques et particularités du travail réalisé en matière d'orientation socio-professionnelle dans le secteur des CISP

## Contexte

C'est en 2012 que l'Interfédé se lance dans la production de référentiels de formation pour sept filières organisées dans le secteur. Parmi ces derniers, un référentiel concerne l'orientation. Le groupe de travail composé de travailleurs issus de quatre centres<sup>1</sup> a d'emblée émis le souhait de partager ses travaux avec d'autres professionnels en ce qui concerne notamment l'échange d'outils et la formation continuée des travailleurs qui exercent une fonction d'orientation.

Par la suite, l'Interfédé a coordonné la thématique orientation dans le cadre du projet 2013, Année des compétences.

Pour mutualiser les réflexions impulsées dans ces différents contextes, une journée de travail propre à notre secteur a été organisée le 29 octobre 2013 en vue d'échanger des préoccupations communes. Quarante personnes se sont inscrites<sup>2</sup>. Très vite, il est apparu qu'il était nécessaire de circonscrire le processus d'orientation avant de s'engager dans d'autres pistes de travail. En effet, celui-ci se décline en tant que filière spécifique (la filière orientation) ou est inclus au sein d'une filière formation de base ou professionnalisante. Il prend également des formes diverses allant du bilan de compétences aux essais-métiers ou découvertes métiers. De plus, il n'existe pas de définition commune à l'orientation. Les professionnels ont insisté sur la nécessité de circonscrire les « contours de l'orientation » propre à notre secteur.

Partant de ces constats, un groupe de travail réunissant des centres CISP<sup>3</sup> s'est mis en place en 2014 avec comme objectif de proposer une note de « cadrage » à la Commission pédagogique. Cette note de cadrage fait référence ou complète le travail d'analyse réalisé lors de la construction du référentiel orientation<sup>4</sup>. Une dernière rencontre a eu lieu le 13 mai 2015 pour peaufiner la définition. Cette rencontre réunissait une partie des membres du GT. De nouveaux participants se sont cependant ajoutés.

Le groupe de travail a proposé une définition de l'orientation qui tient compte des éléments repris dans cette note, des travaux du CEF et du Cahier de l'Interfédé n° 7. Celle-ci a été validée en Commission pédagogique de l'Interfédé.

<sup>1</sup> COF, FUNOC, Retravailler Liège, Vis-à-Vis.

<sup>2</sup> Voir la liste des participant(e)s en annexe.

<sup>3</sup> Ateliers de Pontauray, CDR, COF, FUNOC, Sovalue, CEFO. Huit autres centres s'étaient portés candidats, mais n'ont pas été en mesure de participer aux rencontres.

<sup>4</sup> « Particularités du travail réalisé dans le cadre de la filière orientation », pages 15 à 19 du Cahier de l'Interfédé n° 7 consacré à l'orientation (octobre 2013).

## Une définition

Dans les CISP, le processus d'orientation socioprofessionnelle vise à ce que chaque personne en formation soit acteur de ce processus, en prenant conscience, en s'appuyant d'une part sur ses aptitudes, compétences, aspirations, intérêts, personnels et/ou professionnels, et d'autre part, sur la connaissance du contexte socio-économique, et ce en vue d'opérer des choix en connaissance de cause. Il s'agit de favoriser l'étendue de la liberté réelle des personnes de pouvoir choisir et accomplir un projet de formation auquel ils accordent de la valeur et qui contribue à leur développement socioprofessionnel dans un espace donné de contraintes et d'opportunités<sup>5</sup>.

Il permet à chaque personne de déterminer, structurer et mettre en œuvre des actions concrètes et pertinentes pendant et après la formation en vue de cheminer dans la construction et/ou la réalisation de son projet socioprofessionnel.

Ce processus est évolutif, individuel et/ou collectif, accompagné et personnalisé. Son opérationnalisation est fonction du projet pédagogique de chaque CISP. Ce processus participe à l'émancipation des personnes.

## Des contours

Pour amorcer les débats, le groupe de travail s'est efforcé de définir quelles étaient les lignes de force de l'orientation que ce soit en tant que filière spécifique ou en tant que processus inclus dans une autre filière (formation de base ou professionnalisante).

Pour les centres participants au groupe de travail, le processus d'orientation ne constitue pas un diagnostic fermé et figé. Les personnes doivent en effet pouvoir prendre le temps de se (re)positionner en réalisant un temps d'arrêt pour poser un regard sur les éléments clefs de leur parcours et construire/préciser progressivement un projet professionnel ou de formation. Cette construction peut se réaliser en opérant des allers et retours. Ce sont les personnes qui sont « aux commandes » de leur vie et de leurs décisions et qui doivent le rester. Elles doivent pouvoir décider en « connaissance de cause », c'est-à-dire en tenant compte à la fois de leurs aspirations profondes et des contraintes dans lesquelles elles se trouvent<sup>6</sup>.

*« Les personnes adultes doivent pouvoir “s'auto-orienter” ce qui signifie que le processus d'orientation ne doit pas être un conseil de celui qui sait à celui qui ne sait pas »*<sup>7</sup>. Dans cet esprit, on n'oriente pas les personnes, ce sont elles qui s'orientent. Cela implique que le processus d'orientation laisse place à la personne. Il n'est pas directif. Il ne privilégie pas seulement la flexibilité, la compétitivité, l'adéquation au marché de l'emploi.

Le processus d'orientation s'inscrit pourtant dans le contexte d'une « société de la connaissance »<sup>8</sup>, d'éducation et de formation tout au long de la vie, dans laquelle chaque

<sup>5</sup> Définition des capacités, in L'approche par les capacités comme grille d'analyse des dispositifs de formation à destination d'adultes en formation professionnelle, PPT de Périne Brotcorne, FTU, InterAID, juin 2015, projet Erasmus.

<sup>6</sup> Dans l'avis 97 du CEF portant sur l'orientation des adultes et des jeunes dans le cadre de l'insertion et la formation professionnelle d'octobre 2007, le CEF estime que le système d'orientation doit rechercher un équilibre entre les souhaits, aptitudes et compétences de la personne et les besoins du marché du travail et un équilibre entre l'autonomie de la personne dans son parcours d'orientation et le besoin du suivi et ce pour que la personne soit au centre de son processus d'orientation.

<sup>7</sup> L'orientation professionnelle des adultes. L'expérience de Retravailler Evelyne Sullerot Spirale, Revue de Recherches en éducation-1996 nr 18 (9-26).

<sup>8</sup> La « société de la connaissance » telle qu'elle est conceptualisée par la Commission européenne procède d'une interprétation globale des évolutions socio-économiques (mondialisation) et renvoie à la définition d'une politique économique (compétitivité), à un discours sur la

personne sera amenée à se positionner du point de vue de l'emploi et de la formation. Selon les personnes, le parcours ne sera ni identique ni linéaire. Le processus d'orientation variera en fonction des contextes et des personnes.

**Compte tenu de ces éléments, le groupe de travail a proposé les lignes de force suivantes pour un processus d'orientation cohérent et pertinent dans les CISP.**

### **S'orienter est un processus personnel :**

S'engager dans un processus d'orientation exige un important investissement personnel et une adhésion au processus. Les personnes y arrivent par différents chemins et y déposent ce qu'elles souhaitent y mettre.

Certains publics parmi les plus fragilisés peuvent être dans un premier temps peu demandeurs de s'inscrire dans un processus d'orientation professionnelle : ils ne perçoivent pas leurs compétences, ils considèrent leur avenir muré, ils ne savent où s'adresser, ils rencontrent d'autres urgences...

Le « **projet de vie** » de chacun est personnel. Si on n'en tient pas compte, il est difficile de construire un projet professionnel qui tienne la route. Pour certains publics, il est indispensable de (re)partir du projet de vie. Le processus d'orientation implique aussi un travail de connaissance de soi. Ce travail n'a pas de visée thérapeutique<sup>9</sup>. Il soutient le parcours de formation et le projet professionnel. Ce travail sur soi concerne aussi les représentations que chacun a développé/intégré au cours de sa vie sur ses compétences, ses atouts, ses limites, ses possibilités... Il doit pouvoir ouvrir le champ des possibles tout en ayant une représentation la plus adéquate possible des éléments de contexte et des opportunités effectives. Il suppose également le soutien à l'élaboration d'un positionnement personnel à partir de critères propres à chacun qui tiennent compte à la fois des aspirations et des contraintes.

Le processus d'orientation pourra peut-être être considéré plusieurs fois dans une **vie** et évoluera en fonction du vécu, des contextes, des contraintes et des opportunités.

Le processus d'orientation est...

- un chemin **personnel**,
- un chemin qui peut passer par la formation,
- une démarche **individuelle** et/ou **collective**,
- une démarche **complexe**/difficile qui demande de se projeter,
- une démarche en **tension** entre le besoin d'être sécurisé et pour certains la contrainte de trouver un travail. Il s'agit donc de sécuriser le parcours par une garantie de maintien des droits et d'offre de services (mobilité, garde d'enfants), des conditions administratives souples et simplifiées qui intègrent la dimension temporelle, des partenariats qui permettent d'agir dans la continuité.

---

nécessaire adaptation de l'éducation à l'emploi et à la définition d'un nouvel espace public (partenariat, gouvernance).

<http://mots.revues.org/14263> consulté le 9 mars 2015.

<sup>9</sup> Ni seulement introspectif.

## Le processus d'orientation rencontre l'objectif de :

- réaliser un travail sur le projet **professionnel** et de formation en lien avec le projet de vie et ce dans une perspective d'émancipation sociale et économique, d'égalité des chances et d'insertion socioprofessionnelle ;
- faire émerger une réflexion pour ouvrir « le champ des possibles » (les métiers non traditionnellement féminins par exemple) ;
- progressivement **acquérir une capacité** à s'orienter et à développer des compétences transférables dans d'autres domaines. Il s'agit d'acquérir des compétences qui **constituent** des ressources dans lesquelles puiser ;
- s'inscrire dans une **histoire** (il y a un avant et un après).

## Le processus d'orientation implique du point de vue des personnes :

- une démarche qui prend du **temps** et qui articule plusieurs temporalités (court, moyen et long terme) ;
- un **positionnement** qui nécessite de cerner les éléments contributifs de ce positionnement ;
- de passer par l'expérience, **l'expérimentation**, la confrontation pour valider ses choix. Une place à « l'erreur » doit être possible.

## Le processus d'orientation implique du point de vue des centres :

- une démarche qui fait appel à de la « **créativité** » (veiller à ne pas répéter ce qui a échoué, tenter d'autres possibles en sortant des sentiers battus, éviter de formuler un projet pour un projet à tout prix) ;
- un processus **accompagné** qui se fait dans une relation de confiance mutuelle, dans l'échange, la confrontation (avec des professionnels mais aussi par le biais de l'expérimentation) ;
- un processus qui se déroule au sein d'un centre de formation dans laquelle les professionnels travaillent en **équipe**, ce qui nécessite la définition d'un cadre, une dynamique collective, un plan de formation continuée des travailleurs en charge du processus d'orientation.

## Cela présuppose :

- un accompagnement qui se **centre** sur la personne. Le stagiaire en est l'acteur majeur. Les résultats de la démarche lui appartiennent ;
- un accompagnateur/**accompagnement** qui appuie le changement prend en compte le contexte, la demande, les aspirations de la personne ;
- une offre de service **transparente**. Quand une personne pousse la porte d'un centre/d'un opérateur, elle doit savoir ce qu'elle va y trouver. Il y a lieu **d'informer** la personne sur le marché de l'emploi (y compris les marchés en pénurie) pour qu'elle puisse se situer ;
- une prise en compte de **trois éléments** : le moi, le métier et le marché (les 3 M) ;
- un travail en **réseau** et en partenariat ;
- **l'utilisation** d'outils pour aboutir à des perspectives.

## Plusieurs manières de mettre en œuvre le processus d'orientation doivent être reconnues :

- il existe des processus d'orientation centrés sur les **métiers** et des processus d'orientations qui considèrent le projet **de vie** y compris formatif et professionnel des personnes qui à priori ne savent plus où elles en sont ;
- la **formation** sert aussi parfois d'orientation ou de (ré) orientation. Tous les stagiaires ne trouvent pas un travail dans la filière de formation qu'ils ont suivie.