

**AVIS SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

**ADOPTÉ PAR :**

**61 POUR**

**4 ABSTENTIONS**

En octobre 2007, le Conseil Économique et Social de Haute-Normandie publiait un rapport intitulé « *Prospective des modes de vie des jeunes* ». Ce travail, en donnant la parole à des lycéens et des étudiants, s'était fait l'écho de critiques édifiantes à l'encontre du système d'orientation scolaire. Plusieurs points concentraient les mécontentements : une logique discriminante qui reproduit les inégalités sociales, un cloisonnement entre le monde du travail et la sphère scolaire, ainsi qu'un manque patent d'accompagnement dans la réflexion sur les projets professionnels. Plus récemment, un autre rapport du CESR sur la réforme du baccalauréat professionnel émettait des observations similaires.

Ces constats préoccupants ont incité le CESR à se saisir de la question plus générale de « *l'orientation tout au long de la vie* ». L'objet de ce travail a été, à partir d'une analyse des structures et des pratiques de l'orientation, de mettre en perspective certains questionnements récurrents et de dégager des évolutions significatives.

Fidèle à la démarche de travail adoptée dans son cahier des charges, le CESR a tenu à aborder conjointement orientation scolaire et orientation professionnelle, avec pour objectif de mettre en lumière la notion de parcours. Après avoir auditionné un très large panel d'acteurs de l'orientation en région, le CESR a organisé son étude sur la base de quatre observations fondamentales, que nous déclinons brièvement ici :

### 1 - Les pratiques d'orientation scolaire sont encore trop déconnectées de la vie active

Le système scolaire actuel tend à favoriser le savoir théorique au détriment du savoir-faire. La place de l'enseignement professionnel vis-à-vis des filières généralistes en témoigne. Toutefois, des dispositifs se développent aujourd'hui afin de favoriser le rapprochement de l'école et du monde de l'entreprise : qu'ils soient à l'initiative de l'Education nationale, de la Région, des branches professionnelles ou des organismes consulaires, ils visent tous à sensibiliser le public scolaire aux métiers et aux compétences nécessaires à l'insertion dans la vie active. Ces initiatives sont d'autant plus importantes que bon nombre d'élèves ont une image stéréotypée de l'environnement professionnel.

Une orientation subie peut engendrer la marginalisation de certains élèves. Cette marginalisation débouche très vite sur des retards scolaires, des décrochages ou des sorties de l'école sans qualification. Les jeunes ainsi marginalisés compromettent sérieusement leurs chances d'insertion durable sur le marché du travail, dans un monde où le diplôme demeure le sésame de l'intégration professionnelle.

### 2 - Les actifs peinent à prendre en main la construction de leur parcours professionnel

Qu'elle soit choisie ou subie, la mobilité professionnelle s'impose désormais comme une composante intrinsèque de la vie active et supprime progressivement le concept de « métier pour la vie ». Cependant, les phases de transition, même volontaires, sont sources d'incertitude et d'anxiété pour les salariés. D'où la mise en place d'outils de sécurisation des parcours professionnels, tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou le droit individuel à la formation (DIF).

En dépit de leur promotion par les partenaires sociaux, ces dispositifs sont encore méconnus ou peu utilisés. Les raisons en sont variables : complexité de mise en oeuvre pour certains, inadéquation avec les besoins des salariés ou des employeurs pour d'autres.

Enfin, la maîtrise des savoirs de base reste un préalable fondamental à la prise en main de son orientation professionnelle. Or, la Haute-Normandie est fortement touchée par l'illettrisme (qui concernerait 12 à 13% de la population adulte dans notre région), véritable frein à l'insertion sociale et à la mobilité professionnelle.

### 3 - Les acteurs de l'orientation fonctionnent selon une logique de segmentation des compétences

Les structures d'accueil, d'information et d'orientation (AIO) sont nombreuses sur le territoire régional, mais l'absence de transversalité dans leurs pratiques rend leur fonctionnement perfectible. La spécialisation par « profil » d'usagers (jeunes scolarisés, jeunes en difficulté, demandeurs d'emploi, publics éloignés de l'emploi, salariés en activité, personnes en situation de handicap, personnes en situation de reconversion...), liée à la diversité des financements, freine la popularisation des parcours professionnels.

Par ailleurs, la multiplicité des pratiques chez les spécialistes de l'orientation, l'absence de langage commun et des relations parfois limitées avec les entreprises posent la question de la professionnalisation des orienteurs.

#### 4 - La gouvernance de l'orientation est peu lisible

L'orientation prend place dans un cadre institutionnel complexe. Avec les lois successives de décentralisation, la formation professionnelle a basculé dans le champ des compétences de la Région, tandis que l'État a conservé la main sur la politique de l'emploi. Ce faisant, l'orientation se retrouve en situation de bascule entre deux niveaux de pilotage.

Néanmoins, le Conseil Régional, par ses compétences obligatoires comme par ses initiatives, joue un rôle de plus en plus affirmé dans la coordination des politiques d'orientation sur son territoire. La création de la Cité des Métiers en 2007, à Rouen, témoigne de cette volonté de mettre en synergie les différents acteurs de l'orientation.

### **Préconisations du CESR en faveur d'une orientation tout au long de la vie**

Au fil de ses recherches, une image quelque peu kaléidoscopique des réseaux d'orientation est apparue au CESR. Il apparaît que tous les professionnels entendus ont leur place dans le système, mais qu'une coordination imparfaite de leurs actions nuit à la qualité de l'information donnée à leurs publics. Nous livrons ici les principales préconisations du CESR, qui sont plus largement développées dans le rapport.

#### **Préconisation n°1 : faire de l'orientation scolaire un acte central de la vie des jeunes**

##### *Éduquer à l'orientation le plus tôt possible*

L'orientation s'adresse à des adolescents en pleine construction identitaire. S'orienter, c'est faire un choix mais c'est aussi vouloir devenir quelqu'un : voilà pourquoi l'orientation est sociétale. Elle doit donc commencer le plus tôt possible et se renouveler à chaque étape du parcours scolaire. A ce titre, l'éducation à l'orientation joue un rôle primordial, c'est pourquoi elle doit être renforcée au sein du système scolaire. L'objectif est de préparer l'élève à savoir faire des choix responsables pour son avenir.

##### *Combattre la tradition de sélection pyramidale*

Réfléchir à l'orientation scolaire, c'est aussi réfléchir au respect des valeurs républicaines que sont l'égalité des chances, l'émancipation et la promotion de tous les jeunes. Or, on constate que le fossé s'est creusé entre les jeunes issus des classes moyennes ou privilégiées et les plus démunis. L'orientation doit pallier les inégalités causées par les différences socio-culturelles (poids de la famille, manque de réseau, ...) rôle qu'elle n'a pas suffisamment joué ces derniers temps. Elle doit favoriser l'expression de tous les talents.

La tradition de sélection pyramidale du système scolaire français, que l'on dénonce sous le terme d'élitisme, conduit à surestimer les aptitudes d'abstraction, ce qui profite à un nombre restreint d'élèves privilégiés (socialement, économiquement, culturellement...) En conséquence, le CESR tient à faire remarquer qu'une hiérarchisation des filières ou des métiers est contre-productive et ne profite qu'à un faible nombre d'élèves. Il serait donc illusoire de vouloir réformer le dispositif d'orientation sans au préalable adapter l'offre de formation, (notamment technologique et professionnelle) à l'évolution des métiers, voire à la réalité du marché de l'emploi. Seulement 40% des personnes en France exercent un métier en lien avec leur formation et des dizaines de milliers de jeunes sortent chaque année du système scolaire sans aucune qualification. Cette adaptation doit être opérée en concertation étroite avec le monde professionnel, notamment dans le cadre d'une démarche contractuelle avec les branches professionnelles, dans la logique des contrats d'objectifs.

##### *Élever le niveau de qualification*

Rappelons au préalable que la politique d'orientation conduite par l'Éducation nationale s'inscrit dans la volonté d'élever le niveau de qualification des jeunes. Or, de gros efforts restent à fournir, le nombre de jeunes qualifiés ou diplômés n'atteignant pas les objectifs fixés.

Bien entendu, ces objectifs ne concernent pas uniquement la politique de l'orientation mais sont ceux du système éducatif tout entier. Ils se traduisent dans toutes les initiatives prises pour favoriser la réussite des parcours de formation. Les récents travaux du CESR sur la réforme du baccalauréat professionnel ont d'ailleurs conduit aux conclusions suivantes : la rénovation aura des impacts importants en termes d'orientation et d'affectation, d'organisation des parcours et des passerelles, de poursuites d'études et d'élaboration de la carte des formations. La réforme du lycée en cours devra aussi contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

### *Miser sur l'apprentissage*

Le CESR souligne la nécessité d'élever le niveau de l'apprentissage dans la région. En effet, plus de la moitié des diplômés préparés en apprentissage dans l'Académie de Rouen ne sont que de niveau V.

L'apprentissage est particulièrement développé en Haute-Normandie, ce qui sur le plan de la connaissance de l'entreprise par les élèves est une donnée encourageante : toutefois, 25 à 30% des jeunes en apprentissage rompent leur contrat avant terme et l'on enregistre 11% de ruptures nettes (c'est-à-dire que le jeune sort définitivement du dispositif d'apprentissage). Afin de remédier à ce constat préoccupant, le CESR insiste sur la nécessité de développer les classes préparatoires à l'apprentissage<sup>1</sup> dans la région et d'encourager les initiatives des branches professionnelles en matière d'orientation : en effet, encore trop de jeunes choisissent ou subissent l'apprentissage sans savoir ce qu'il recouvre exactement.

## **Préconisation n°2 : encourager l'individualisation et la sécurisation des parcours professionnels**

### *Créer des passerelles*

Aucun choix n'est définitif. Afin que les parcours professionnels ne soient pas figés, il importe de créer des passerelles entre les métiers permettant d'évoluer ou de se réorienter dans sa vie active. Dans cette optique, les branches professionnelles ont déjà établi des fiches métiers et des référentiels de compétences, qu'il importe de mettre en commun et de croiser pour favoriser la transversalité entre les métiers. Les travaux des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications gagneraient à être mieux connus et plus utilisés en particulier par les organismes d'orientation.

L'orientation professionnelle doit permettre l'instauration d'un véritable droit à la réversibilité des choix. Chaque personne doit prendre conscience que tout ne se joue pas pendant la formation initiale, mais que le positionnement professionnel, social et économique peut évoluer au cours d'une carrière. Cette notion est fondamentale pour restaurer une vision plus optimiste de l'avenir, de plus en plus absente chez nos concitoyens.

Toutefois, les outils de construction des parcours professionnels ne sont efficaces que s'ils suscitent l'adhésion pleine et entière des bénéficiaires et des employeurs. Beaucoup de gens utilisent leur DIF ou font un bilan de compétences parce qu'ils s'y sentent obligés ou sans savoir où mène la démarche. Des explications et une communication renforcées autour de ces outils doivent permettre aux salariés de se les approprier dans une logique d'orientation active. Les entreprises doivent prendre le temps d'informer leurs salariés et de les encourager à utiliser leurs droits à la formation tout au long de la vie, sans sous-estimer les difficultés de mise en oeuvre dans les petites structures.

### *Impliquer les syndicats de salariés*

Le CESR tient également à souligner le rôle essentiel des syndicats dans l'accompagnement des salariés tout au long de la vie. Les organisations représentatives de salariés sont encore trop mobilisées (pour des raisons compréhensibles) sur le reclassement des salariés en difficulté, voire en cours de licenciement, au détriment de la gestion active des parcours et des projets de vie.

### *Faire de la lutte contre l'illettrisme une priorité*

Diverses actions sont à entreprendre sur le front de la lutte contre l'illettrisme dans la région :

- Sur le plan statistique : l'absence d'indicateurs fiables de mesure de l'illettrisme fait défaut en Haute-Normandie et permettrait une meilleure concentration des ressources sur les actions prioritaires. Le Conseil Régional de Haute-Normandie (comme cela a pu être fait dans d'autres régions telles que les Pays de la

<sup>1</sup> Les classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) sont destinées à des jeunes de moins de 16 ans soumis à l'obligation légale de scolarité et souhaitant accéder à un CAP par apprentissage.

Loire) devrait commander à l'Insee une extension régionale de l'enquête Information Vie Quotidienne (IVQ) réalisée au niveau national. Par ailleurs, le Conseil Régional devrait investir dans l'analyse des causes du fort taux d'illettrisme haut-normand, car elle est fondamentale pour développer des actions de lutte appropriées, mais aussi pour servir de socle à des formations ultérieures.

- Sur le plan individuel : l'illettrisme est une souffrance quotidienne. D'un point de vue purement humain, il est absolument nécessaire que la région Haute-Normandie s'investisse davantage sur cette thématique, aux côtés de l'État.
- Sur le plan des entreprises : la communication en matière de lutte contre l'illettrisme à destination des entreprises doit être ciblée d'une part vers les salariés et les syndicats de salariés et d'autre part vers les chefs d'entreprises en insistant sur le fait que l'illettrisme nuit aux performances économiques et peut surtout avoir une incidence sur le respect des règles de sécurité.

### **Préconisation n°3 : une réflexion sur les méthodes de travail des réseaux d'orientation s'impose**

#### *Décloisonner les structures et les pratiques*

Les services d'orientation apparaissent cloisonnés en fonction des publics auxquels ils s'adressent. Sans doute faudrait-il réfléchir à un *guichet unique*, connu du grand public, implanté sur l'ensemble du territoire, au plus près des bénéficiaires.

La mutualisation de l'accueil, de l'information et de l'orientation de premier niveau dans un même lieu est une composante essentielle d'un service public offrant une prestation lisible à la population. L'actuelle Cité des Métiers, située à Rouen, a vocation à tenir ce rôle. Toutefois, le CESR envisage pour elle trois pistes d'amélioration : en premier lieu, elle doit élargir son champ de compétences encore trop centré sur la découverte des métiers ; de plus, elle doit approfondir sa connaissance des structures d'orientation régionales afin de pouvoir diriger les publics vers les bons interlocuteurs ; enfin, elle doit élargir son champ d'action géographique.

#### *Tenir compte de la dimension sociale de l'orientation*

Le CESR n'a pu que constater à quel point il est important de lier l'orientation à d'autres thématiques qui, ensemble, constituent un socle de vie : la santé, le logement, les transports, les loisirs... (ce que pratiquent déjà le Centre Régional Information Jeunesse – CRIJ - et les Missions Locales). Les acteurs de l'orientation doivent notamment pouvoir aider à trouver des solutions de vie pour les plus démunis. De même, ils doivent aller à la rencontre des publics et sortir des structures institutionnelles, par exemple au moyen de services d'information itinérants.

#### *Renforcer la professionnalisation des personnels de l'orientation*

La question des missions des personnels d'orientation et de leur évolution est centrale pour accompagner les changements à venir. De plus en plus souvent, ils seront sollicités comme experts par des publics variés. Qu'ils agissent dans le champ de l'orientation, de la formation ou de l'insertion, les professionnels devraient pouvoir disposer d'outils partagés. A cette fin, le CESR propose deux actions parallèles :

- La Cité des Métiers doit renforcer la coordination des actions d'animation du réseau AIO.
- Le Centre Ressources Emploi Formation (CREFOR) de Haute-Normandie propose chaque année un programme de professionnalisation, qui permet d'échanger sur les pratiques tout en développant la collaboration entre les acteurs et les dynamiques de réseaux. Ce programme doit être suivi par un public d'orienteurs plus large qu'actuellement.

Concernant plus spécifiquement les conseillers d'orientation psychologues, le CESR estime que ces derniers orientent de façon trop exclusive vers les filières de l'Éducation nationale. Ils doivent approfondir leur connaissance des diplômes délivrés par d'autres ministères et des certifications professionnelles. Par ailleurs, il est regrettable que le recrutement des conseillers d'orientation psychologues ne soit pas ouvert à d'autres profils que la psychologie : en effet, même si elle est une composante importante de l'orientation, la psychologie n'a pas vocation à en constituer l'unique référence.

Enfin, le CESR suggère que des rencontres entre les conseillers d'orientation psychologues et d'autres professionnels de l'orientation aient lieu de manière plus fréquente, en permettant par exemple aux conseillers d'orientation psychologues de se rendre aux formations proposées par le CREFOR. Par ailleurs, le CESR

souhaite que les conseillers d'orientation psychologues gardent l'intégralité de leurs missions couvrant leurs publics.

Les conclusions du groupe de travail aujourd'hui constitué auprès du Ministère de l'Éducation nationale pour réfléchir sur les missions des directeurs de Centres d'Information et d'Orientation (CIO) et des conseillers d'orientation psychologues seront à traduire en pistes d'action. Il convient notamment de préserver des lieux d'accueil facilement identifiés par le jeunes.

#### *Une communication institutionnelle à développer*

Le décloisonnement des structures et des pratiques en matière d'orientation passe par la communication. Celle-ci doit s'organiser selon les deux axes suivants :

- les organismes d'orientation doivent faire connaître leur offre de prestations en s'adressant aux grands media régionaux, à partir d'un plan de communication coordonné par le CREFOR et la Cité des Métiers.
- le Conseil Régional pourrait insérer une rubrique permanente « *Orientation* » dans les pages du magazine « *Ma Région* ». Une telle initiative permettrait d'attirer l'attention des Haut-Normands de manière récurrente sur l'existence des structures et des dispositifs d'orientation, mais aussi de faire connaître les métiers qui recrutent ou les filières de formation.

### **Préconisation n°4 : faire de l'échelon régional l'axe central de l'orientation**

#### *Impliquer plus largement la Commission Paritaire Inter- Professionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE)*

La COPIRE de Haute-Normandie doit approfondir le traitement qu'elle consacre à ses nouvelles missions. De façon légitime, la crise économique récente a pour l'heure concentré toute son attention. Néanmoins, au-delà des mesures d'urgence en réaction à l'actualité, la COPIRE devra se donner le temps de la réflexion sur des problèmes de long-terme aussi essentiels que l'orientation et la sécurisation des parcours professionnels.

Enfin, rappelons que la COPIRE est obligatoirement saisie sur nombre de projets accompagnant les salariés et les entreprises. Son action est ainsi fortement inscrite dans le territoire local. C'est pourquoi la COPIRE devra se saisir des problématiques propres aux métiers transversaux (exemple : les métiers administratifs). En effet, si les contrats d'objectifs s'avèrent pertinents pour traiter de l'évolution professionnelle au sein des corps de métiers, ils montrent leur limite dans le champ des métiers transversaux.

#### *Renforcer la négociation autour du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF)*

Le CREFOR est associé à l'élaboration du PRDF (futur Contrat de Plan Régional de Développement des Formations – CPRDF -) via son outillage technique. Toutefois, sa valeur ajoutée pourrait être encore développée car il est positionné comme un ensemblier sur le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Le CREFOR devrait par conséquent renforcer son rôle d'aide à la cohésion entre l'État, la Région et les partenaires sociaux. Une telle disposition est cruciale au moment où le CPRDF s'apprête à intégrer le secteur sanitaire et social.

#### *Construire une architecture globale du dispositif d'orientation*

Ce rapport du CESR arrive au moment crucial où se pose la question de la construction d'un grand service public de l'orientation qui devrait dissocier cette dernière des autres services de l'Éducation nationale et pour lequel les décrets d'application sont en cours de parution. La loi poursuit deux objectifs :

- un objectif social se référant à l'égalité des chances : il en va ainsi du socle républicain.
- un objectif économique, car l'élévation du niveau moyen de qualification est une nécessité pour entrer de plain-pied dans la société de la connaissance et de l'information.

Au-delà des évolutions en cours sur le plan national, il faut insister sur l'importance de ce qui est fait, depuis plus de vingt ans, au niveau des Régions, en matière de politique de formation au sens large. Ceci revient à constater la pertinence du niveau régional en la matière, parce qu'il correspond à un espace suffisamment large, par ailleurs en concordance avec le périmètre académique, pour offrir une très grande diversité de formations et d'orientations, au moins aux niveaux V et infra.

Loin de la représentation polémique du trop fameux *mille-feuilles*, les acteurs locaux se parlent et coopèrent, y compris par une régulation au niveau régional. L'initiative à prendre par le Conseil Régional serait de bâtir un projet d'architecture du dispositif qu'elle pourrait ensuite proposer à ses partenaires, éventuellement via un accord cadre. Cet accord pourrait contenir les clauses suivantes :

- ❑ une animation serait mise en place à deux niveaux :
  - d'une part au niveau infra-régional : l'animation doit être régulière, fréquente et conduite par des acteurs de terrains et des personnes expérimentées ;
  - d'autre part, une animation au niveau régional pourrait se faire au travers du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) de Haute-Normandie. Fort de sa structure quadripartite (État, Région, organisations professionnelles et organisations de salariés) et de son champ d'action qui traite de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, il gèrerait l'ensemble du dispositif. Cette proposition a l'avantage de ne pas créer de structure supplémentaire. Le pilotage pourrait se faire en partage avec le Conseil Inter-Académique de l'Éducation nationale (CIAEN).
- ❑ le CREFOR, dans sa mission d'Observatoire, pourrait publier et/ou réaliser régulièrement des études prospectives sur l'orientation, en lien avec la dimension emploi / formation.
- ❑ un rapport sur les missions réalisées, les résultats atteints et les actions à venir serait présenté et voté chaque année par l'assemblée régionale.

Les expériences menées aujourd'hui en Aquitaine, à travers la nouvelle agence Cap Métiers, ou surtout en Rhône Alpes, à travers l'expérience maintenant éprouvée du PRAO, montrent clairement la voie. Le niveau régional apparaît comme l'échelon pertinent où s'expriment les choix et les préférences et où doit, dans ce vaste labyrinthe, surgir l'avenir des possibles.

**Toutes ces préconisations demanderont un effort collectif qui devra être accompli en cohérence avec la résolution de Lisbonne de mars 2000 visant à faire de l'Union européenne une société de la connaissance. La nouvelle résolution sur l'orientation adoptée il y a dix-huit mois marque la volonté de progresser dans l'Union vers le développement des services d'orientation tout au long de la vie, adaptés aux besoins des citoyens. Cette résolution amène à penser l'orientation scolaire et professionnelle dans un cadre global, en respectant le premier axe : « favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter tout au long de la vie ».**

**DÉCLARATION DES GROUPES**

**DÉCLARATION DE MONSIEUR JEAN-LUC LÉGER  
AU TITRE COMITÉ RÉGIONAL DES ASSOCIATIONS DE JEUNESSE ET  
D'ÉDUCATION POPULAIRE CONCERNANT LE PROJET D'AVIS SUR  
L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Nicole Goossens a évoqué le rapport concernant les modes de vie des jeunes en Haute Normandie. Nous avons convié une vingtaine de jeunes à réagir à des propositions que le CESR désirait émettre. Si les avis étaient partagés concernant l'emploi, le logement, les déplacements, les loisirs, etc., l'unanimité s'est spontanément formée concernant l'orientation alors que le groupe était composé d'un doctorant, d'une ingénieure jusqu'aux lycéens en enseignement général ou en 2ème année de CAP ou de BEP.

Au fond du sujet.

La pertinence de l'orientation est tributaire aussi de deux facteurs caractéristiques de notre société.

- 1- Un marché du travail qui ne s'ouvre pas aux jeunes adultes et qui présente une offre moins importante à la demande. Ce phénomène qui dure depuis plus de 30 ans a induit, au fil des années, un comportement des collégiens, des lycéens et des étudiants allant vers la recherche d'un équilibre parfois très instable entre ses propres goûts et les filières de formations qui sont offertes.
- 2- Une évolution accélérée de création de nouveaux métiers que l'institution « Education Nationale » ne peut pas identifier parce qu'elle ne possède pas les éléments de certitude suffisant mais que les jeunes, plus par intuition que par certitude pressentent.

Ces deux éléments, qui ne sont que deux exemples, montrent combien il faut être modeste en matière d'orientation.

D'autre part, nous confondons trop souvent élitisme et excellence. L'éducation populaire promeut l'excellence.

Exercer un métier qui n'est pas en lien avec la formation initiale n'est pas un problème à la condition que le processus ne soit pas le produit d'un choix par défaut.

L'orientation sera d'autant plus pertinente que le système éducatif permettra de la souplesse, de possibles réorientations. Pour cela, le système éducatif ne s'arrête pas à l'entrée dans la vie active. Le système éducatif doit recouvrir tout le champ de l'éducation tout au long de la vie.

Le CRAJEP soutient les idées développées dans ce présent avis et tout particulièrement les passerelles entre les métiers, l'évolution ou la réorientation dans la vie active de toute personne, la réversibilité des choix. Ces termes répondent parfaitement aux valeurs de l'éducation populaire que sont : la formation tout au long de la vie, l'éducation permanente, la promotion sociale.

En cela, le système d'éducation va au-delà de l'Education Nationale.

Au nom du CRAJEP, je vote sans réserve pour l'avis « l'orientation tout au long de la vie ».

**DÉCLARATION DE MONSIEUR ANTOINE LAFARGE  
AU TITRE DE LA CHAMBRE RÉGIONALE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE  
DE HAUTE-NORMANDIE CONCERNANT LE PROJET D'AVIS SUR  
L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Dans le cadre de sa mission de représentation des intérêts généraux des entreprises auprès des pouvoirs publics, la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie (CRCI) de Haute-Normandie a souhaité émettre un avis sur le rapport du CESR concernant « l'orientation tout au long de la vie ».

En effet, le réseau consulaire insiste sur la nécessité que tous les acteurs mènent conjointement leurs actions dans l'intérêt des bénéficiaires. C'est pour cette raison que le 15 octobre dernier, il a renforcé sa coopération avec les établissements scolaires de notre région en signant une convention de partenariat avec l'Académie de Rouen.

La CRCI se félicite du regard complet et constructif du CESR tant dans les préconisations apportées que dans le contenu du rapport. Nous souhaitons par cet avis, appuyer les propos de Christian HERAIL, Président de la CRCI de Haute-Normandie lors de son audition du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

En préambule, nous rappelons que l'orientation tout au long de la vie est la possibilité donnée à une personne, à toutes les étapes de sa vie personnelle et professionnelle, de construire et faire évoluer son projet, à partir de ses aspirations, de la connaissance de la situation socio-économique ainsi que son évolution, dans un environnement mondialisé.

Les principes de base d'une politique d'aide à l'orientation sont d'apporter à tout individu quel qu'il soit l'information la plus objective possible, de lui donner les outils d'aide à la décision pour faire son choix, d'accepter le droit à l'erreur. L'orientation fait partie intégrante de la vie de chacun.

L'objectif principal de l'orientation professionnelle au cours de la vie active est de pouvoir changer d'orientation ou de la faire évoluer en tenant compte de la situation personnelle et professionnelle de chacun, de ses aspirations et de son potentiel.

**MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS ET DES PARCOURS D'ORIENTATION PAR LE CCI :**

Le réseau des CCI a toujours été très sensible à l'orientation. D'ailleurs, en janvier 2006, dans sa contribution à l'élaboration du PRDF, il a formulé plusieurs suggestions : des relations à développer entre tous les acteurs de l'AIO (Accueil Information Orientation) – une coordination par la Cité des Métiers ainsi qu'une évaluation du dispositif afin de l'adapter en permanence aux besoins de la population – un développement de la connaissance de l'économie, des entreprises, des métiers par tous – une amplification des relations écoles/entreprises. Les CCI mettent d'ailleurs en place aujourd'hui une grande partie de ces actions.

Le dispositif VAE est intégré dans notre politique de formation. A la fois par nos écoles où leurs diplômés se préparent par la VAE mais aussi par la promotion et la valorisation de la VAE auprès des entreprises régionales, assurées par nos services d'appui.

Nous faisons en sorte avec nos partenaires de contribuer à l'information accessible à tous notamment par le biais des nuits de l'orientation que les CCI organisent en France ; dans notre région, nous avons organisé 4 nuits de l'orientation en 2010 à Dieppe, Evreux, Le Havre et Rouen.

Les acteurs de l'orientation travaillent régulièrement ensemble soit sur des actions régionales, soit sur des actions spécifiques à certains territoires, soit par l'intermédiaire de la Cité des Métiers.

Compte tenu de l'éducation à l'orientation doit démarrer suffisamment tôt, nous avons la volonté de souligner l'importance des sources d'information pour les jeunes que sont ;

- au collège : les rencontres avec des professionnels, les échanges avec les professeurs principaux (à condition qu'ils soient formés, les parents, d'où l'importance d'apporter de la connaissance aux parents. Le jeune doit devenir acteur de son projet au fil du temps.
- Au lycée : tout dépend si le jeune est acteur ou pas. L'établissement scolaire, l'environnement personnel et amical, internet sont les principales sources. Les rencontres avec des professionnels sont évidemment une aide à la décision très importante.

L'accompagnement en toute réactivité et toute objectivité contribue à une aide à l'orientation.

La satisfaction des personnes que nous avons accompagnées (parents, enfants, salariés, demandeurs d'emploi) nous incite à continuer de mener des actions dans le domaine de l'orientation. Les difficultés que nous rencontrons comme la plupart des acteurs, sont d'une part le manque de lisibilité globale à la fois de l'environnement de l'emploi et de la formation et d'autre part de réussir un accompagnement de qualité en grand nombre.

### **AMELIORATION DE L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Comment :

- 1- En développant des relations étroites entre toutes les structures d'accueil, qu'elles parlent le même langage, qu'il y ait une continuité entre elles, dans une logique de parcours.
- 2- En favorisant les relations entre les mondes éducatifs et économiques (faciliter l'accueil de jeunes et de professeurs dans les entreprises et l'intervention des entreprises dans les établissements scolaires).
- 3- En rendant acteur de son parcours toute personne, jeune ou adulte.

L'orientation doit être centrée sur l'individu et non sur ce que l'accompagnant et la structure connaissent. Il faut rendre accessible l'offre de formation et d'emploi à tous.

**DÉCLARATION DE MADAME RÉGINE LOISEL AU TITRE DE L'UNION  
RÉGIONALE DES SYNDICATS CFTC DE NORMANDIE CONCERNANT LE  
PROJET D'AVIS SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Au nom de la CFTC, nous approuvons les orientations du projet d'avis et nous le voterons. Nous tenons à féliciter le Président Dominique PIEROTTI pour son écoute patiente et profondément respectueuse des différentes sensibilités durant cette étude.

Nous remercions Nicole GOOSSENS, Rapporteur, ainsi que le chargé d'études, Damien ECLANCHER, d'avoir pris en considération nos remarques et d'avoir su traduire dans un texte clair, complet et équilibré l'ensemble des travaux du groupe de travail.

En tant que représentants d'une organisation syndicale de salariés ayant le souci de la dignité de la personne, nous ne pouvons nous satisfaire d'une société duale où les écarts se creusent en défaveur des plus démunis et des plus fragiles.

Afin de permettre à chacun de construire son parcours de vie, il convient de bénéficier :

- De rémunérations octroyant les moyens de vivre dans la dignité.
- D'emplois permettant à la personne de se projeter dans l'avenir.
- De possibilités de mobilité choisie. Lorsqu'elle est subie, il faut mettre en œuvre un accompagnement personnalisé.
- D'une sécurisation des parcours professionnels assortie de droits et de devoirs, responsabilisant l'ensemble des acteurs.
- D'un accompagnement contractualisé de chaque personne assurant la cohésion sociale et le respect du bien commun.

Ceci passe par une bonne orientation professionnelle et donc, d'un service de l'orientation professionnelle opérationnel tout au long de la vie. Celui-ci devrait pouvoir être facilement identifié, ce qui implique l'existence d'un lieu connu de tous, y compris des salariés des TPE qui ne disposent pas toujours d'une information suffisante. La CFTC avait par le passé fait des propositions dans ce sens.

Aujourd'hui, comme vous l'avez souligné, il est primordial d'avoir un vrai dialogue constructif entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise. Il nous paraît important de souligner à ce stade de notre déclaration que la CFTC propose de mettre en place un Chèque Formation inversement proportionnel au nombre d'années d'études.

Ce serait un droit attaché à la personne qui pourrait être tiré à tout moment, et l'inciterait à se former.

Ce droit individuel pourrait être abondé par les politiques territoriales, mais aussi par les partenaires sociaux via le FPSPP (Fond Paritaire pour la Sécurisation des Parcours Professionnels).

Pour conclure :

La CFTC souhaite donner aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens d'évoluer dans leur parcours professionnel. Pour cela, il est essentiel d'accompagner les mutations économiques et technologiques en anticipant les évolutions des métiers et en proposant à tous des possibilités d'adaptation et d'évolution.

La CFTC se positionne pour une véritable GPEC territoriale offensive qui s'appuie sur l'anticipation des évolutions permettant de concilier les aspirations des salariés et les besoins des entreprises.

**DÉCLARATION DE MONSIEUR CHRISTOPHE LEROY AU TITRE DE L' UNION  
RÉGIONALE HAUTE-NORMANDIE UNSA CONCERNANT LE PROJET D'AVIS  
SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Même si nous partageons la plupart des préconisations de ce rapport, nous nous abstenons sur cet avis tout simplement parce qu'un certain nombre des professionnels de l'orientation, notamment en milieu scolaire, sont stigmatisés dans ce rapport, alors que les carences de moyens tant en personnel qu'en fonctionnement ne sont qu'effleurées.

Même si la genèse de ce rapport émane des réflexions des jeunes lors d'un rapport précédant du CESR, il convient de souligner qu'il est difficile d'orienter des jeunes qui ne savent pas, et c'est normal, vers quel secteur professionnel ils ont envie de se diriger ; toutes les personnes qui ont côtoyé ces jeunes peuvent majoritairement en témoigner.

Les critiques émises doivent alors être relativisées.

## **DÉCLARATION DE MONSIEUR JEAN-LOUIS MAILLARD AU TITRE DE LA SECTION HAUTE-NORMANDIE DE LA FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE CONCERNANT LE PROJET D'AVIS SUR L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Le travail du groupe a montré le grand intérêt porté par chacun aux questions de l'orientation ; il a aussi été marqué par la qualité des auditions et la somme des éléments recueillis, par aussi le réel souci – du groupe, de son rapporteur et de son président - de parvenir à dégager ce qui fait accord et d'identifier les points de débats, voire les approches contradictoires.

Dans les échanges, la FSU a souvent souligné que, dans la notion d'orientation tout au long de la vie, il y avait à la fois des objectifs communs et des spécificités des publics. Spécificité du public d'adultes, déjà dans le monde du travail, à la recherche d'une reconversion ou d'une formation et qu'il faut aider à pouvoir évoluer dans sa vie professionnelle ; spécificité de l'orientation dans la formation initiale et la nécessité de maintenir les missions de l'orientation et les personnels au sein du service public national. On ne parle pas d'orientation de la même façon à un jeune de collège, à un jeune de lycée ou à un salarié en reconversion. Pas d'orientation globale dans une réflexion globale sur la formation tout au long de la vie. Il y a une spécificité dans l'entretien d'orientation avec un jeune en formation initiale qui tient à la nécessité de recueillir l'expression des souhaits des élèves sur leur avenir et à les confronter aux réalités des parcours de formation. Cela suppose la dimension "psychologue" du copsy qui est une nécessité. C'est un travail d'éducation qui contribue à la culture commune, qui doit permettre à un jeune d'accéder à l'autonomie ; ceci doit s'accompagner pour le jeune d'un véritable droit à l'erreur et d'un suivi, indispensable pour éviter les sorties prématurées. D'où l'exigence de proximité entre personnels d'orientation et élèves et donc la présence dans les établissements et l'accueil des familles ou des élèves dans des CIO de proximité.

Le projet d'avis est pertinent sur plusieurs points, il a pris en compte une partie de nos préoccupations mais il reste très imprégné par une vision utilitariste de l'orientation et par l'idée du rapprochement des opérateurs, que nous ne partageons pas. C'est pourquoi la FSU s'abstiendra.

Enfin, le travail du CESR ne peut ignorer que l'orientation – qui n'est pas de compétence régionale – est confrontée à une politique de l'Etat ou plutôt à une volonté gouvernementale de mettre à mal le service public. Le rapport n'écarte pas ces menaces, au contraire.

Ces menaces concernent aujourd'hui tant les missions des copsys que le réseau des CIO.

La FSU, comme la plupart des autres organisations syndicales, souhaite :

- ❑ que les conseillers d'orientation-psychologues puissent continuer à intervenir au profit de tous les élèves et les étudiants qui en font la demande et non uniquement auprès des élèves handicapés, décrocheurs, ou relevant d'un dispositif particulier.
- ❑ que la référence au texte statutaire de mars 1991, et aux missions définies et en particulier à la qualification de psychologue des conseillers d'orientation-psychologues et des directeurs de CIO, soient réaffirmées et qu'elles figurent explicitement dans tous les textes déclinant leurs missions.
- ❑ que soit maintenu le réseau des CIO, clairement identifié au sein de l'Education nationale et dotés de moyens propres et suffisants et l'arrêt de toutes les fermetures.
- ❑ que l'ONISEP conserve sa vocation de mise en forme pédagogique des documents d'information dans un cadre permettant son indépendance, son objectivité, sa gratuité, conditions indispensables d'une mission de service public
- ❑ que des recrutements soient rapidement planifiés afin de remplacer tous les départs à la retraite et à terme d'améliorer les conditions d'orientation, de suivi et d'aide aux élèves.
- ❑ que la complémentarité entre enseignants, conseillers d'orientation-psychologues, professeurs - documentalistes et CPE soit organisée dans le respect des missions et des statuts de chacun et que soient prévus les moyens nécessaires pour la réaliser.