

AFPA
Centre Inffo
CNAM

L'orientation professionnelle des adultes

Contributions de la recherche
État des pratiques
Étude bibliographique

L'orientation professionnelle des adultes

Contributions de la recherche
État des pratiques
Étude bibliographique

Elisabeth Dugué (Cnam)

Rémi Guerrier (Cnam/Inetop)

Laurence Le Bars (Centre Inffo)

Corinne Lespessailles (Cnam)

Madeleine Maillebouis (Cnam)

Catherine Mathey-Pierre (Afp)

Étude n°73

Mai 1999

Sommaire

INTRODUCTION	11
Michel Huteau	
AVANT-PROPOS	15
Collectif	
PARTIE 1 - L'ORIENTATION HIER ET AUJOURD'HUI	17
PERSPECTIVE HISTORIQUE	19
Francis Danvers	
Les grandes périodes	20
<i>L'ère des pionniers et premiers concepteurs : 1902-1919</i>	
<i>L'instauration du mouvement d'orientation professionnelle entre 1920 et 1944</i>	
<i>L'organisation de l'orientation professionnelle au lendemain de la seconde guerre mondiale : 1945-1954</i>	
<i>L'orientation scolaire et professionnelle au cœur de la réforme de l'enseignement du secondaire : 1955-1969</i>	
<i>L'institutionnalisation de l'orientation de la jeunesse scolarisée et des adultes : 1970-1981</i>	
Les moments clés du lien école-entreprise	21
<i>Les années vingt</i>	
<i>La période vichyssoise</i>	
<i>Les années 79-80</i>	
Histoire des institutions d'orientation	24
<i>Les services relevant du ministère de l'Éducation nationale</i>	
<i>Les services relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle</i>	
Histoire des métiers de l'orientation	27
BIBLIOGRAPHIE	
Histoire de l'orientation	29
PARTIE 2 - POLITIQUES ET STRUCTURES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE	33
L'ÉVOLUTION DE L'ORIENTATION : UNE ADAPTATION AUX NOUVELLES FORMES D'INSERTION ET DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLES	35
Vincent Merle	
Y a-t-il une demande d'orientation ?	35
Aide aux choix professionnels ou démarche réparatrice ?	36
Diversification des parcours et orientation	37
Accompagnement de nouvelles formes de mobilité professionnelle	38
Des pratiques en évolution	40
BIBLIOGRAPHIE	
Contexte socio-économique de l'orientation	43
Panorama de l'orientation	48
L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES DANS LE CODE DU TRAVAIL	53
Jean-Philippe Cépède	
Les rapports	53
Les premières mesures	54
<i>Les dispositifs de formation destinés aux jeunes de 16 à 25 ans</i>	
Les mesures destinées aux chômeurs de longue durée	56
Les mesures pour les salariés qui perdent leur emploi	57
La loi de 1991	58
La définition du bilan de compétences	58

Les obligations des prestataires de bilan	58
L'accès des salariés au bilan de compétences	58
ORIENTATION PROFESSIONNELLE : GÉRER L'INCERTITUDE	61
Bernard Quintreau	
L'individu au centre du processus d'orientation	62
Le local, lieu d'exercice des politiques publiques	63
Le niveau régional, espace de dialogue et de propositions	64
BIBLIOGRAPHIE	
Orientation et politiques publiques	67
<i>Textes officiels</i>	
<i>Analyses et réflexions</i>	
TRANSFORMATION DES STRUCTURES D'ORIENTATION ET CONSÉQUENCES SUR LES PROFESSIONS DE L'ORIENTATION	73
Alain Kokosowski	
Description des structures d'orientation	73
Les réseaux d'orientation professionnelle	74
BIBLIOGRAPHIE	
Institutions et dispositifs d'orientation professionnelle	81
<i>Institutions à vocation d'orientation</i>	
Études générales	82
<i>Études par institutions</i>	
<i>Institutions à vocation de formation</i>	
<i>CFI (Crédit formation individualisé)</i>	
PARTIE 3 - APPORTS DES SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIÉTÉ	91
POUR ÉCLAIRER L'APPROCHE PSYCHOLOGIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE	93
Michel Huteau	
Les processus psychologiques	94
Les phénomènes de développement et de changement	95
L'aide à l'orientation : les bilans de compétences	96
ENTRE DÉTERMINATION ET MOBILISATION SUBJECTIVE : L'ORIENTATION COMME PROCESSUS DE SOCIALISATION	99
Claude Dubar	
Les deux sens de l'expression "orientation professionnelle" et leur articulation	99
Les transformations des cycles de vie professionnelle dans la période récente	101
Les "nouveaux professionnels" du triptyque gestion de l'emploi/formation continue/compétence professionnelle	102
BIBLIOGRAPHIE	
Personnalité et représentation	105
<i>Personnalité</i>	
<i>Représentation</i>	
Autour du choix professionnel	110
<i>Facteurs individuels</i>	
<i>Facteurs sociaux</i>	
Autour du projet	113
<i>Le pouvoir de l'individu</i>	
<i>Le tri social</i>	
Autour de la trajectoire socioprofessionnelle	115
<i>Approche objective : les itinéraires socioprofessionnels</i>	
<i>Approche biographique : les histoires de vie</i>	

PARTIE 4 - LES COURANTS ET LES PRATIQUES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES	119
Y A-T-IL UN FIL D'ARIANE DANS LES DÉDALES DE L'ORIENTATION ?	121
Bernard Liétard	
Orientés et orienteurs au carrefour	121
<i>La vieille voie romaine</i>	
<i>L'autoroute techniciste</i>	
<i>Les chemins en lacets de l'approche relationnelle</i>	
<i>La route traversière cognitive</i>	
<i>La nouvelle avenue de l'orientation éducative</i>	
L'orientation en quête de modèles	123
<i>Vers une approche systémique de l'orientation ?</i>	
<i>Le processus d'orientation se situe au-delà des chemins tracés</i>	
DE L'ÉCLECTISME DES PRATIQUES A LA NÉCESSAIRE ÉLUCIDATION DES COURANTS THÉORIQUES EN ORIENTATION	125
Jacqueline Magnier et Christiane Werthe	
La théorie des aptitudes - la psychotechnique : une pratique d'expertise	125
Le courant développemental et éducatif	136
La clinique de l'expérience - pour une psychologie des milieux	136
<i>De l'acteur rationnel au sujet psychique</i>	
<i>L'investissement subjectif... au fil de l'activité</i>	
<i>Élaborer son rapport au travail</i>	
LES APPORTS DE LA PSYCHOLOGIE EXPÉRIMENTALE, DE LA PSYCHOMÉTRIE ET DE LA PSYCHOTECHNIQUE DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES	131
Georges Personnier	
Évolution du sens de l'orientation et basculement des pratiques	131
Les notions de psychologie expérimentale, psychométrie et psychotechnique	132
Les réserves à l'égard des apports de la psychologie descriptive et expérimentale sont-elles fondées ?	133
Comment intégrer psychométrie et psychologie expérimentale dans une approche éducative de l'orientation ?	134
BIBLIOGRAPHIE	139
Courants de l'orientation	139
<i>Généralités</i>	
<i>Psychométrie et évaluation</i>	
<i>Orientation éducative</i>	
L'INFORMATION PROFESSIONNELLE : LES OUTILS ET LEUR CONCEPTION	147
Claude Pierret	
Les règles déontologiques de la production d'information professionnelle	147
Le comportement de l'adulte en quête d'information professionnelle	147
Les sources d'information professionnelle	147
<i>Le ROME</i>	
<i>Le guide des métiers de l'ONISEP</i>	
Représentation et dissonance cognitive	148
Les outils d'auto-documentation	149
BIBLIOGRAPHIE	151
Méthodes et pratiques de l'orientation	151
<i>Information sur les emplois et les métiers</i>	

POUR UNE APPROCHE OPÉRATIONNELLE DU COUNSELLING EN ORIENTATION	157
Annie Tanzer	
Mais quelle est la place assignée au conseiller d'orientation dans sa pratique quotidienne ?	157
Le cadre conceptuel	158
De la variété des situations à la nécessité d'une formation des conseillers	159
BIBLIOGRAPHIE	161
Méthodes et pratiques de l'orientation	161
<i>Entretien d'orientation et conseil</i>	
L'ORIENTATION COMME CONSTRUCTION D'UN PROCESSUS PAR ET DANS LA FORMATION	165
Marie-Hélène Rambaud	
Le rôle de plus en plus prégnant de l'orientation dans les dispositifs publics pour les chômeurs	165
Les enjeux de l'orientation dans le processus d'insertion des jeunes	166
Du développement de la fonction de l'orientation dans l'entreprise au droit individuel au bilan de compétences	167
BIBLIOGRAPHIE	169
Méthodes et pratiques de l'orientation	169
<i>Orientation par et dans la formation des adultes</i>	
LES BILANS, QUEL SENS ET QUELLE PLACE DANS L'ORIENTATION ?	173
Sandra Bellier-Michel	
La démarche historique	173
La question de la finalité... et des publics	175
Vers la qualité : la pertinence des concepts et des outils	176
Le positionnement des conseillers	177
BIBLIOGRAPHIE	179
Méthodes et pratiques de l'orientation	179
<i>Bilan</i>	
<i>Validation des acquis</i>	
LES OUTILS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES	187
Serge Blanchard	
L'intégration des outils dans une démarche de conseil en orientation	187
De quoi dépend la qualité des mesures obtenues à l'aide d'outils d'évaluation ?	188
Principes déontologiques à respecter lorsqu'on utilise des outils	188
Les grandes familles d'outils d'évaluation	189
Les questionnaires d'intérêts professionnels, de valeurs et de motivation	189
LES OUTILS MULTIMÉDIAS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DE L'INFORMATION SUR LES MÉTIERS	195
Eric Écoutin et Odile Quesnel	
Les logiciels	195
<i>Outils d'aide à l'analyse de la personnalité</i>	
<i>Outils d'aide au choix d'une orientation professionnelle par appariement des caractéristiques d'une activité professionnelle et des caractéristiques des personnes</i>	
<i>Outils d'aide au développement des capacités d'insertion et apprentissage de l'orientation professionnelle</i>	
<i>Outils d'apprentissage des techniques de recherche d'emploi</i>	
<i>Outils d'information sur les métiers</i>	
Les vidéos	197
Les jeux	198
<i>Une offre réelle, mais non suffisante</i>	
<i>Cette offre n'est pas suffisamment exploitée</i>	
<i>Cette offre n'est pas complète</i>	

BIBLIOGRAPHIE	
Outils de l'orientation	201
<i>Questionnaires d'intérêts professionnels</i>	
<i>Outils d'évaluation</i>	
<i>Outils de bilan</i>	
<i>Outils multimédias</i>	
PARTIE 5 - PUBLICS DE L'ORIENTATION	211
ORIENTER POUR RESTRUCTURER : LES PRATIQUES DES DIRECTIONS D'ENTREPRISE ET LEURS EFFETS	213
Elisabeth Dugué	
De l'entreprise excluante à l'entreprise "poreuse"	213
<i>Entreprise et marché du travail : les formes de l'orientation</i>	
<i>L'orientation contrainte et le remodelage de la main-d'œuvre</i>	
L'orientation dans l'entreprise : l'ardente obligation	215
<i>La naissance de l'entreprise orientante</i>	
<i>Des effets encore peu connus</i>	
Les principes sous-jacents à l'orientation des salariés	218
<i>Du plan au marché : la régulation de l'orientation</i>	
<i>Du compagnon au professionnel : la logique de l'orientation</i>	
BIBLIOGRAPHIE	221
Les salariés et l'orientation	221
<i>L'entreprise et l'orientation</i>	
<i>Les branches professionnelles et l'orientation</i>	
LES PARADOXES DE L'ORIENTATION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE	233
Didier Demazière	
Une orientation de masse	233
Orienter pour lutter contre le chômage ?	234
Orienter selon quels principes et catégories ?	236
BIBLIOGRAPHIE	
Les demandeurs d'emploi et l'orientation	239
<i>Demandeurs d'emploi de longue durée</i>	
QUELLE ORIENTATION POUR LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI ?	243
Catherine Mathey-Pierre	
Qui sont les "jeunes demandeurs d'emploi" ?	243
<i>Les jeunes chômeurs sont de moins en moins jeunes</i>	
<i>Ils sont plus souvent non-diplômés</i>	
<i>Mais ce sont aussi de plus en plus fréquemment des diplômés de moins de 30 ans</i>	
<i>Qui est donc concerné par cette étiquette "jeune demandeur d'emploi" ?</i>	
Le contexte de recherche d'emplois : grandes tendances	244
<i>Permanence pour la majorité des élèves d'une orientation scolaire subie, continue et différée</i>	
<i>Allongement de la scolarité et dévalorisation des titres</i>	
<i>Insertion perpétuelle et non-travail ?</i>	
<i>Développement des statuts hybrides, entre formation et emploi</i>	
<i>Développement de la logique de la compétence</i>	
L'orientation éducative permanente, réponse à la précarisation des trajectoires professionnelles ?	247
<i>L'évolution de la place de l'orientation dans les dispositifs d'insertion</i>	
<i>Les notions-clés, supports de ces pratiques</i>	
Le "modèle du projet"	248
La notion d'employabilité	249
L'orientation au sein du processus de production	249
L'incitation à la connaissance et à la transformation de soi	250
Des voies à explorer	250
<i>Développer la compétence à saisir les opportunités ?</i>	
<i>Orientation de l'individu, orientation de l'environnement ?</i>	
BIBLIOGRAPHIE	253
Les demandeurs d'emploi et l'orientation	253

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN MILIEU CARCÉRAL	259
Hélène Bézille	
Logique d'orientation et contexte institutionnel	259
Une logique "éducative" ambiguë	260
Dispositifs institués et pratiques informelles	261
<i>Les différents supports</i>	
<i>Les pratiques de bilan "à l'heure du bilan"</i>	
Pratiques éducatives et processus de développement personnel	263
BIBLIOGRAPHIE	265
Publics spécifiques	265
CHOIX PROFESSIONNEL ÉTUDIANT : LEURRE OU RÉALITÉ ?	267
Dorothee Chéret	
Choix professionnels et groupe social d'appartenance	267
Information, orientation ou conseil professionnel ?	268
Filières universitaires et champ professionnel	268
BIBLIOGRAPHIE	
Publics spécifiques	271
<i>Étudiants</i>	
L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES : SPÉCIFICITÉ FÉMININE OU SPÉCIFICITÉ DE L'ORGANISATION SOCIALE ?	275
Marie Duru-Bellat	
Hommes et femmes au travail : des situations inégales	275
La genèse des inégalités	276
Au-delà des spécificités socialement construites, une orientation centrée sur l'individu	278
BIBLIOGRAPHIE	
Publics spécifiques	281
<i>Femmes</i>	
DE LA STIGMATISATION A LA QUÊTE DU SENS : LES ENJEUX DE L'ORIENTATION DES HANDICAPÉS	285
Michel Moyse	
La reconnaissance : qui est handicapé ?	285
L'insertion : quelle place pour les handicapés ?	286
Médiations et remédiations : quelles interfaces ?	287
Le poids identitaire du handicap : quel sens trouver ?	288
Les modèles de référence : quelle vision de l'orientation pour les handicapés ?	289
BIBLIOGRAPHIE	293
Publics spécifiques	293
<i>Handicapés</i>	
L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES MIGRANTS : UNE ZONE D'OMBRE	295
Souad Bakalti	
BIBLIOGRAPHIE	299
Publics spécifiques	299
<i>Migrants</i>	
<i>Autres</i>	
PARTIE 6 – LES MÉTIERS DE L'ORIENTATION	303
FONCTIONS, COMPÉTENCES ET FORMATION DES CONSEILLERS D'ORIENTATION	305
Jean-Claude Porlier	
Les fonctions et les compétences	305
La formation	307

BIBLIOGRAPHIE	
Les conseillers d'orientation	309
FONCTIONS, COMPÉTENCES ET FORMATION DES PRATICIENS DE L'ORIENTATION DES ADULTES	313
<i>Sylvie boursier</i>	
Une fonction difficile à cerner	313
Clinicien ou ergonomiste ?	313
<i>Analyser une demande</i>	
<i>Interagir en entretien ou en groupe</i>	
<i>Comprendre la dynamique des systèmes de travail</i>	
<i>Fonctionner en réseau</i>	
Formation et professionnalisation des agents de l'orientation	316
BIBLIOGRAPHIE	
Les autres agents de l'orientation	319
Les métiers de l'orientation à l'étranger	323
PARTIE 7 - DIMENSION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE DE L'ORIENTATION	325
L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES EN EUROPE : PROBLÉMATIQUE ET RÉFLEXIONS	327
<i>Colette Dartois</i>	
Orientation : de quoi s'agit-il ?	327
Orientation : objets et frontières	328
<i>L'orientation scolaire concernant les jeunes</i>	
<i>L'orientation professionnelle concernant les jeunes et les adultes</i>	
Des professionnels de l'orientation	330
L'orientation à l'Europe, l'Europe dans l'orientation	330
<i>Le fait européen</i>	
<i>Trois-cent-soixante-dix millions d'européens</i>	
<i>L'Europe est un projet</i>	
Au-delà de l'Europe, le Monde...	331
Pour conclure... petit guide de lecture	332
BIBLIOGRAPHIE	333
Politique communautaire en matière d'orientation professionnelle	333
Systèmes d'orientation dans les pays de l'Union européenne	335
<i>Études générales et comparées</i>	
<i>Études par pays</i>	
Regards sur l'international	341
ANNEXE	345

INTRODUCTION

Depuis une vingtaine d'années plusieurs facteurs convergents, maintenant bien connus, ont conduit à une véritable explosion de la fonction orientation. Désormais, l'orientation professionnelle ne concerne plus seulement les jeunes poursuivant leur formation initiale dans des voies scolaires diversifiées, mais aussi un nombre toujours croissant d'adultes et tout au long de leur vie. Au premier rang des facteurs ayant donné naissance à des besoins en matière d'orientation, il y a bien évidemment les changements socio-économiques. La raréfaction de l'emploi a pour conséquence le développement de l'aide à l'insertion et à la réinsertion. L'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre, à la fois professionnelle, géographique et de statut, induite par les innovations technologiques, les nouvelles formes d'organisation du travail et l'internationalisation de l'économie ont pour conséquence des besoins de formation et d'orientation étroitement intriqués et permanents. A ces facteurs socio-économiques, il faut ajouter des facteurs principalement culturels comme la généralisation d'attitudes individualistes, le développement de l'emploi féminin, ou encore la scolarisation massive de la jeunesse. Ce dernier facteur conduit à la rupture du lien séculaire entre niveau d'emploi et niveau de formation et, dans l'immédiat, aux difficultés d'insertion qui accompagnent la déqualification des diplômés ; à terme, il est vraisemblable que la surqualification relative dans l'emploi initial sera source de mobilité.

Les indices de l'explosion de la fonction orientation sont multiples : augmentation considérable du nombre des professionnels, avec des formations et des statuts très variables, apparition de nombreuses institutions visant à traiter dans des contextes juridiques divers les problèmes de publics spécifiques, beaucoup d'innovation dans les méthodes et dans la mise en place des dispositifs, grand désordre conceptuel... S'étant développée très rapidement, l'orientation professionnelle des adultes ne s'est pas encore toujours clairement distinguée des pratiques de gestion des ressources humaines, de formation ou d'aide à l'insertion ; elle ne bénéficie pas encore, malgré les dispositions du début des années 1970 sur la formation continue et celles plus récentes sur le bilan de compétences, d'un cadre juridique strict. Dans ces conditions, les efforts de clarification sont particulièrement utiles. Aussi, la bibliographie rassemblée dans les pages qui suivent et les guides qui l'accompagnent sont-ils particulièrement bienvenus.

A la recherche de référents théoriques, les acteurs de l'orientation professionnelle sont conduits à se situer d'abord par rapport aux disciplines des sciences humaines, et plus particulièrement par rapport aux approches psychologique et sociologique. Il est parfaitement clair que l'"orientation" est à la fois un phénomène social (elle se déroule dans un système qui a ses règles et ses modes de fonctionnement et de développement) et un phénomène psychologique (les individus développent des préférences, mettent au point des stratégies, s'adaptent). Ces deux facettes de l'orientation sont en interaction constante : le système social offre des opportunités et contribue à la mise en forme des propriétés transitoires ou stables des individus et les propriétés de ce système sont en partie produites par les individus. Ignorer ce double caractère de l'orientation conduit aux deux "péchés" symétriques que sont le psychologisme où les individus sont coupés du monde social qui les entoure et le sociologisme pour qui les individus sont des formes vides, simples supports de catégories sociales. Si la définition des politiques d'orientation se réfère surtout aux modalités du fonctionnement social, l'aide à l'orientation, s'adressant aux individus, prend largement en compte les modalités de leur fonctionnement psychologique. Reste à savoir de quelle psychologie il s'agit. C'est à ce niveau, bien plus qu'à celui d'une opposition souvent factice entre approche sociologique et approche psychologique, que des tensions se manifestent : tension entre une psychologie principalement centrée sur le sujet et une psychologie qui se focalise sur les relations entre l'individu et ses milieux, tension entre un modèle professionnel qui valorise la formation universitaire et un modèle qui valorise les expériences de vie.

Apparue récemment, l'orientation des adultes s'est inscrite d'emblée dans les problématiques éducatives de l'orientation, avec pour objectif général l'aide au développement personnel. On connaît la place que la plupart de ces problématiques accordent à la notion de projet. Cette notion a le mérite de mettre l'accent sur les besoins d'anticiper et de contrôler le déroulement des événements et sur les capacités des individus à procéder à ces anticipations et contrôles. Mais elle risque, on le sait bien, de conduire à une focalisation excessive sur les aspirations individuelles et de sous-estimer les contraintes de toute sorte qui les contrarient, contraintes dont la manifestation ultérieure ne peut être alors que plus brutale. Il est, certes, utile d'élaborer des projets, et notamment des projets qui ont une probabilité raisonnable de se réaliser, mais il est également utile, souvent, de renoncer à ses projets pour saisir des opportunités, opportunités qui conduiront d'ailleurs bien souvent à d'autres projets. L'individu ne se caractérise pas seulement par ses capacités de projection et de planification, mais aussi par une certaine flexibilité adaptative.

Dans les problématiques du conseil d'inspiration psychotechnique l'orientation est étroitement liée à des pratiques évaluatives ; en fait le conseil n'est que la conséquence des évaluations. Dans les problématiques éducatives la relation orientation-évaluation est plus complexe. L'évaluation vise toujours à cerner des structurations plus ou moins stables de compétences et de motivations. Mais cette évaluation se fait alors dans une perspective dynamique qui ne se limite pas à prendre acte de changements potentiels mais qui se propose de les stimuler et de les diriger. Elle doit aussi être assimilée par le sujet afin de devenir l'un des paramètres à partir desquels il pourra procéder à des investissements en matière de formation et prendre des décisions d'orientation. Une telle assimilation est bien sûr facilitée par l'auto-évaluation, mais celle-ci, soumise à de multiples biais, présente l'inconvénient de ne pas être toujours très fiable. L'évaluation des adultes présente aussi une série de caractéristiques propres, relatives notamment aux acquis professionnels et expérimentiels et à leur plus ou moins grande transférabilité.

Dans le cadre de l'orientation des adultes, de très nombreuses techniques ont été développées ces dernières années. Certaines, les questionnaires d'intérêts ou les techniques de groupe par exemple, se situent dans le prolongement des techniques classiques de l'orientation des jeunes scolarisés. D'autres, comme les portefeuilles de compétences, sont plus spécifiques. Ces techniques, auxquelles la technologie informatique donne parfois un caractère assez sophistiqué, correspondent à un réel besoin d'instrumentation. Mais il est clair qu'elles ne prennent leur pleine signification qu'au sein de dispositifs dont la finalité est explicitée et dans le cadre de stratégies d'aide globales. La nécessité d'évaluer ces techniques, dispositifs et stratégies, et leurs effets dans des conditions particulières de mise en œuvre, s'impose de plus en plus fortement.

Étant dispersés dans de multiples institutions, sans statut unificateur et sans formation commune, les conseillers d'orientation ont une identité professionnelle faible et fragile, malgré (dans le cas de la France) des références théoriques et méthodologiques assez largement partagées. Cette identité est d'autant plus menacée que la fonction orientation tend à se déspecialiser et à concerner de nombreux acteurs, et plus particulièrement, compte tenu des intrications orientation-formation-emploi, les formateurs et les gestionnaires des ressources humaines. Dans ces conditions, il peut paraître souhaitable de spécifier les rôles de chacun et de distinguer des niveaux d'intervention dans le processus d'orientation.

Les organismes d'orientation des adultes sont de plus en plus soumis à une logique économique. Ils doivent satisfaire une clientèle, appliquer des critères de rentabilité, s'assurer une part du marché. Par ailleurs, les formations complémentaires, sans lesquelles un certain nombre de techniques ne peuvent être utilisées, sont payantes. Il est trop tôt pour juger des effets de cette double soumission à des impératifs économiques. Mais il serait surprenant, qu'à terme, elle soit sans incidence, non seulement sur le fonctionnement des institutions, mais aussi sur les pratiques et sur les services rendus.

La pratique de l'orientation est constamment questionnée par des interrogations éthiques et déontologiques. Deux grands risques parents sont fréquemment signalés, celui du double jeu et celui de la manipulation. Les intérêts des individus et des institutions n'étant pas nécessairement convergents, le conseiller ne risque-t-il pas de servir les intérêts des seconds en croyant, ou en feignant de croire, qu'il sert ceux des premiers, notamment en agissant sur la mise en place des aspirations ? Ces

questionnements sont d'autant plus intenses que les pratiques d'orientation ne s'inscrivent pas dans un projet politique et social fort (un projet de ce type était présent chez de nombreux conseillers d'orientation professionnelle de la troisième République pour qui l'orientation devait être un correctif aux inégalités sociales) et se développent dans un climat de concurrence entre les individus.

On ne trouvera certes pas dans la bibliographie rassemblée dans cet ouvrage des réponses définitives aux multiples questions que posent l'orientation professionnelle des adultes et son développement. En revanche, cette bibliographie permettra à chacun de prendre connaissance, quasi exhaustivement, des éléments du dossier et d'approfondir sa propre réflexion.

Michel Huteau
Directeur de l'INETOP
Institut national d'étude du travail
et de l'orientation professionnelle

AVANT-PROPOS

Par le passé, l'orientation professionnelle était intimement liée à l'orientation scolaire. Les évolutions du contexte économique et du travail ont déployé la question de l'orientation vers un autre public, celui des adultes. En témoignent les colloques, manifestations, débats et publications qui lui sont consacrés.

A l'initiative de la Délégation à la formation professionnelle, a été conçu le projet d'un ouvrage dans lequel serait capitalisé l'ensemble des travaux concernant l'orientation professionnelle des adultes. Capitalisation rendant plus aisées de nouvelles recherches et mettant en lumière les zones vers lesquelles il serait nécessaire d'orienter les études à venir.

Pour réaliser ce projet, une équipe de travail s'est constituée, composée de membres d'institutions de recherche, de formation et d'information sur la formation et l'orientation des adultes : l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), le Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), le CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) dont le Centre de documentation sur la formation et travail, l'INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) et le Laboratoire Georges Friedmann. Ce groupe alliant des compétences professionnelles diverses permet la diffusion et la valorisation de l'information sur les recherches et pratiques sous tous ses aspects et ses tendances.

Cet ouvrage présente les caractéristiques suivantes : il dresse un état de la question des études, recherches, réflexions sur l'orientation professionnelle des adultes. Il tente d'être le lieu d'expression des différents points de vue, synthétise le maximum d'informations, réduisant ainsi le temps des recherches lorsqu'un conseiller d'orientation, un chercheur, un gestionnaire de personnel ou tout acteur de l'orientation souhaite effectuer un travail sur ce sujet. Il peut fournir les premiers repères à celui qui aborde la question mais il offre aussi la possibilité d'approfondir des aspects spécifiques de l'orientation.

La recherche bibliographique a été menée de façon classique au sein d'organismes ressources détenant des fonds documentaires sur l'orientation professionnelle et en particulier à l'AFPA, au Centre INFFO, à la bibliothèque de l'INETOP, au Centre de documentation sur la formation et le travail du CNAM. Une grande partie des références et résumés provient de la base de données bibliographiques du Centre INFFO accessible sur minitel (3617 Forinter). Une interrogation des bases de données du CNRS (Centre national de la recherche scientifique), des contacts avec d'autres centres de documentation, et en particulier celui du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), le CLP (Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion) ainsi que les apports des auteurs ayant contribué à l'ouvrage, nous ont permis d'enrichir considérablement la bibliographie.

Le cadre de l'ouvrage s'est construit progressivement autour des éléments bibliographiques rassemblés. Ensuite, différents auteurs ont été contactés auxquels il a été demandé d'effectuer une introduction de la partie bibliographique les concernant.

L'ouvrage est composé de sept parties :

- le premier chapitre dresse un historique et analyse les influences du contexte socio-économique sur l'orientation professionnelle des adultes ;
- le chapitre suivant présente les politiques et structures d'orientation professionnelle ;

- le troisième tente de donner un éclairage sur les différents apports des sciences humaines et plus particulièrement ceux de la psychologie et de la sociologie ;
- le quatrième, après avoir mis en lumière les différents courants de l'orientation, s'intéresse aux méthodes et pratiques de l'orientation ; sont aussi présentés les outils utilisés par les conseillers ;
- la cinquième partie est consacrée aux publics concernés par l'orientation professionnelle : salariés et demandeurs d'emploi ainsi que certains publics spécifiques ;
- l'avant dernier chapitre s'intéresse aux compétences des acteurs de l'orientation et à leur formation ;
- le dernier situe l'orientation professionnelle dans le cadre européen.

Le travail bibliographique, s'il tente d'être le plus complet possible, ne saurait prétendre à l'exhaustivité. Il recense néanmoins une grande partie des travaux publiés en langue française au cours de ces vingt dernières années. La sélection s'est achevée en mai 1996 et a été revue et augmentée en juillet 1998.

Chaque contribution est suivie de sa bibliographie correspondante, ceci afin de maintenir le lien entre le texte et l'information recensée. Cette option présente aussi l'avantage de proposer un ouvrage dont l'utilisation peut être modulable : totale ou partielle selon les besoins. Les références accompagnées de leur résumé, chaque fois que cela était possible, apparaissent dans l'ordre chronologique, des plus récentes aux plus anciennes. Le lecteur peut ainsi se faire une première idée de l'évolution de la réflexion dans le temps.

Nous espérons que ce document contribuera à valoriser et à faciliter l'accès aux études qui apportent des éclairages à l'orientation professionnelle des adultes. Nous espérons aussi qu'il favorisera l'émergence ou l'approfondissement de réflexions et débats et qu'il sera utile aux praticiens de l'orientation.

Nous remercions :

- la Délégation à la formation professionnelle qui, par son initiative et grâce à une aide financière, a permis la concrétisation du projet ;
- Michel Huteau, professeur au CNAM et directeur de l'INETOP/CNAM ;
- l'ensemble des auteurs qui ont rédigé les textes introductifs des bibliographies ;
- ainsi que les documentalistes des institutions suivantes qui ont accepté d'apporter leur collaboration, et en particulier l'AFPA, le département documentation du Centre INFFO, le Céreq, le CLP et le CNAM.

Nous remercions aussi tous les participants à cet ouvrage pour leur lecture attentive de la bibliographie ainsi que leurs compléments d'information. Nous n'avons pu contacter toutes les personnes qui auraient pu également apporter leurs réflexions ou expériences en la matière. Nous les prions de nous en excuser.

Elisabeth Dugué
CNAM/Laboratoire Georges Friedmann
Rémi Guerrier
CNAM/Bibliothèque de l'INETOP
Laurence Le Bars
Centre INFFO/Département Documentation
Corinne Lespessailles
CNAM/Centre de documentation sur la formation et le travail
Madeleine Maillebouis
CNAM/Centre de documentation sur la formation et le travail
Catherine Mathey-Pierre
AFPA/Direction technique, Centre d'études de l'emploi

- Partie I -

L'ORIENTATION HIER ET AUJOURD'HUI

L'ORIENTATION : PERSPECTIVE HISTORIQUE

Francis Danvers

"Tout l'univers est un théâtre, et tous les hommes et toutes les femmes ne sont que des acteurs ; ils sortent, ils rentrent, et chaque homme en son temps joue plusieurs rôles, la pièce comprenant sept actes ou périodes. D'abord le poupon vagissant et bavant dans les bras de sa nourrice. Puis l'écolier pleurnichard avec son cartable et sa figure bien propre le matin ; c'est à regret qu'il va plan-plan à l'école au train de l'escargot. Puis l'amoureux soupirant comme fournaise ; il vient de composer une plaintive ballade sur les yeux de sa maîtresse. Ensuite le soldat plein de jurons étrangers, moustachu comme le léopard, jaloux sur le point d'honneur, brusque et vif à la querelle, cherchant la gloire, cette fumée jusqu'à la gueule du canon. Puis c'est le juge, beau ventre rond fourré de bon chapon, œil sévère et barbe taillée à la mode, plein de sages dictons et d'anecdotes rebattues : tel est son rôle. Le sixième âge nous offre un barbon maigre et pantoufflard, lunettes sur le nez, bissac au flanc ; les chausses de son jeune temps, bien ménagées sont infiniment trop larges pour ses jarrets fondus ; et sa grosse voix d'homme, retournant au fausset de l'enfance, a un son de flûte et de sifflet. La dernière scène de toutes, qui conclut cette étrange histoire pleine d'événements, c'est la seconde enfance et l'oubli total, sans dents, sans yeux, sans goût, sans rien".

Shakespeare

As you like it

(Acte II, Scène VII, 139)

Traduction P. Messiaen, 1961, (p. 746-747).

L'histoire générale de l'orientation professionnelle au XX^{ème} siècle reste à écrire, pour ne pas dire à (re)découvrir. Les travaux de l'école psychotechnique française semblent appartenir au passé et les auteurs qui l'ont fait vivre ne sont plus que rarement cités. Il nous faudrait des biographies de Lahy, Laugier, Toulouse, Weinberg et de quelques autres, pour évoquer les positions sociales et scientifiques à l'origine du mouvement français d'orientation professionnelle.

Les travaux de l'Inspecteur général, Caroff, sont de ce point de vue, exemplaires. On lui doit une étude approfondie (non publiée à ce jour) sur Fontègne. Le "premier des orienteurs de France", co-fondateur avec Piéron et Laugier de l'Institut national de l'orientation professionnelle (INOP) en 1928, a eu un destin national qui s'inscrivait dans les réalisations de l'enseignement technique en France mais aussi en Allemagne, en Autriche et en Suisse.

C'est dire que l'orientation professionnelle est une "affaire d'État". Les pouvoirs publics s'en préoccupent au début des années vingt pour la définir, puis la réglementer (décret-loi du 24 mai 1938). Sur la longue durée, ils ont fait prévaloir une conception libérale de l'orientation professionnelle admettant un pluralisme institutionnel. Lieu de conflits et de contradictions, l'impulsion ministérielle dans le domaine de l'orientation a souvent été volontariste dans le discours, timorée dans les moyens alloués aux services et organismes en charge des publics à conseiller et, incertaine quant aux effets attendus sur le plan de l'insertion sociale et professionnelle des individus (des femmes en particulier). Les rapports internationaux sur les dysfonctionnements de l'orientation et l'inadaptation de la main-d'œuvre aux besoins d'une économie en constante évolution, en fournissent une brillante illustration. D'une certaine manière, les fluctuations des politiques en matière d'orientation professionnelle épousent les vicissitudes de notre vie nationale.

Au sein du mouvement français d'orientation professionnelle, on pourrait repérer différentes périodes en partant de ses différentes sources d'inspiration. La contribution de Huteau et Lautrey¹ jette, pour la première fois, les bases essentielles d'une histoire objective du mouvement qui ne se comprend que dans le cadre de pays parvenus à un certain niveau de développement économique.

Une histoire générale des idées en orientation professionnelle devrait pouvoir s'appuyer sur les richesses de notre patrimoine littéraire et philosophique pour dégager en premier lieu, l'idée de vocation sous la chrétienté. La figure du "conseiller de vocation" s'inscrit dans la division en classes de notre société. De Platon à la fin du XIX^{ème} siècle, la préoccupation de "l'éclosion des vocations" dans la cité a rencontré les aspirations utopistes et la question du changement social. Tout change nécessairement et radicalement avec notre siècle.

Les grandes périodes

L'ère des pionniers et premiers concepteurs² : 1902-1919

Pour comprendre les développements ultérieurs, il est utile de prendre comme point de départ la réforme de l'enseignement secondaire du 31 mai 1902, même si l'orientation professionnelle est d'abord un problème économique. Au cours de cette période, le développement du machinisme, la taylorisation de la division technique et sociale du travail, la sélection et le placement d'une main-d'œuvre ouvrière, issue de l'exode rural définissent le problème de l'orientation professionnelle des adultes comme une grande question sociale.

L'instauration du mouvement d'orientation professionnelle entre 1920 et 1944

La conjoncture de deux guerres mondiales a posé le problème de l'affectation des hommes à des postes de combat (par exemple, la sélection des aviateurs). La psychotechnique et la psychologie appliquée ont fourni les éléments d'un repérage des aptitudes. Les américains (et plus largement le monde anglo-saxon) ont exporté une doctrine de l'utilisation rationnelle des aptitudes humaines en même temps que notre pays subissait les contrecoups de la crise de 1929 et une immigration importante entre les deux guerres. A la fin des hostilités, l'orientation professionnelle des adultes a concerné les malades, les blessés, les mutilés de guerre et le reclassement des travailleurs notamment dans l'industrie et le commerce. C'est la mise en acte de la théorie du capital humain : valoriser la ressource humaine, éviter le gaspillage humain, réduire le rôle du hasard et de la bonne fortune, limiter les accidents du travail, en un mot, rationaliser le fonctionnement social.

L'organisation de l'orientation professionnelle au lendemain de la seconde guerre mondiale : 1945-1954

La IV^{ème} République voit l'avènement de la planification, d'abord avec un objectif de renaissance économique, de modernisation industrielle et d'équipement collectif, puis à partir de 1954, les besoins de l'Éducation nationale sont recensés. En matière éducative, le plan Langevin-Wallon (1947) domine la période. Il conjugue le principe de justice avec celui d'une orientation efficace : "[...] L'orientation professionnelle doit aboutir à mettre chaque citoyen [...] au poste [...] le plus favorable à son rendement. A la sélection actuelle qui aboutit à détourner les plus doués des professions où ils pourraient rendre d'éminents services, doit se substituer un classement des travailleurs, fondé à la fois sur les aptitudes individuelles et les besoins sociaux". Fait nouveau, ce plan suggère une orientation quasi permanente et un perfectionnement continu de l'homme et du citoyen (éducation populaire).

L'orientation scolaire et professionnelle au cœur de la réforme de l'enseignement du secondaire : 1955-1969

L'orientation professionnelle se limite de moins en moins à la sélection professionnelle des travailleurs. Les droits à une orientation scolaire dans le cadre d'une scolarité prolongée jusqu'à 16 ans font de

¹ HUTEAU Michel, LAUTREY Jacques.- "Les origines et la naissance du mouvement d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 8, n° 1, mars 1979, p. 3-43.

² Cités précédemment : Lahy, Laugier, Toulouse et Weinberg.

l'école, avec la famille, une instance essentielle dans la reproduction des statuts socioprofessionnels. L'aide à l'orientation individuelle inclut l'information professionnelle. La première enquête formation - qualification professionnelle (FQP) de l'INSEE (1964) a pour objectif principal la "réalisation de projection d'effectifs de main-d'œuvre par qualification en vue d'une planification des besoins de formation". En 1967, on définit la nomenclature des spécialités de formation, dite nomenclature en 47 groupes de métiers. La formation professionnelle continue, dans le cadre des actions de formation prioritaires, propose des "Actions jeunes" visant l'adaptation aux postes de travail. Reste posé le problème général de l'inadaptation des personnes handicapées aux conditions d'une civilisation technicienne³.

L'institutionnalisation de l'orientation de la jeunesse scolarisée et des adultes : 1970-1981

Les services publics d'aide à l'orientation et à l'information sur la formation professionnelle et l'emploi étendent leurs prérogatives vers des publics diversifiés : élèves des collèges et lycées, apprentis, jeunes adultes, travailleurs en reconversion, femmes désirant "retravailler"⁴, demandeurs d'emploi. Au milieu des années 1970, 200 000 jeunes environ se présentaient sur le marché du travail chaque année à l'issue de la scolarité obligatoire sans formation professionnelle d'aucune sorte ; les femmes, plus nombreuses à rechercher un emploi, les travailleurs étrangers, dépourvus de qualification, constituaient une masse dont il était nécessaire d'assurer la formation. Les quatre lois de juillet 1971 qui organisent la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, les actions au bénéfice des apprentis, l'information des étudiants et l'apparition des filières professionnalisées au sein des seconds cycles universitaires, la mise en place des actions jeunes pour l'emploi, etc. constituent autant de tentatives de réponses à une brutale récession économique. En effet, la France passe de 460 000 chômeurs en décembre 1973 à plus d'un million de chômeurs en octobre 1975 et s'installe dans la crise permanente : 2 millions de chômeurs en octobre 1981.

A partir de 1982, l'orientation professionnelle éducative : la construction du projet de carrière confrontée aux réalités de l'insertion professionnelle

Le recensement général de la population (octobre 1982) avait révélé un important déficit de qualifications validées. A la faveur du slogan des "80 % de bacheliers" à l'horizon 2 000, s'impose l'idée d'une exigence de qualification pour tous, passant par un droit à la formation professionnelle, quel que soit le niveau d'enseignement atteint. Se former tout au long de la vie et pas exclusivement sur le modèle académique de l'école, constitue une nouvelle donne. L'orientation professionnelle des individus ne peut plus se limiter au choix professionnel, fait à un moment donné, le plus souvent précocement et dans des conditions limitatives, pour toute une vie professionnelle. L'orientation professionnelle éducative est une nécessité économique, sociale et culturelle pour un pays qui a perdu entre autres, près du tiers de ses emplois industriels en 20 ans. Construire un itinéraire de carrière qui prenne appui sur les aléas conjoncturels de l'individu et de son environnement est peut-être la seule manière, par l'aide au projet personnel et professionnel, de consolider positivement des identités fragilisées. "Pendant longtemps, l'orientation a consisté à appliquer des procédures : les individus se faisaient dire par les tests qui ils étaient et quel pouvait être leur avenir professionnel. Il est temps de redonner l'orientation aux adultes eux-mêmes qui sont experts sur leur devenir"⁵.

Les moments clés du lien école-entreprise

Trois moments clés peuvent illustrer, sur le plan de l'orientation professionnelle, l'évolution du rapport entre l'école et l'entreprise : les années vingt, la période vichyssoise et l'année 1979-80.

³ BLOCH-LAINE F.- *Étude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées : rapport*.- Paris : La documentation française, 1969.

⁴ SULLEROT Evelyne.- "L'orientation professionnelle des adultes : l'expérience de Retravailler", Spirale (Revue de recherches en éducation, Lille III), n° 18, oct. 1996.

⁵ BOURSIER Sylvie.- *L'orientation éducative des adultes*.- Paris : Entente, 1989.- p. 197.

Brièvement, rappelons que le premier effort de théorisation du choix professionnel date de Franck Parsons dans *Choosing a Vocation*⁶. Cet ingénieur américain crée avec le concours de la municipalité de Boston le "Bureau of Vocational Guidance". Pour ce réformateur social, proche de l'action politique, qu'est-ce que choisir une profession ? La méthode ne trahit pas le bon sens. Il suffit de faire une analyse des besoins et des aptitudes de l'intéressé ; de recueillir et d'apporter les informations relatives aux exigences des diverses professions ; enfin, de faire correspondre les informations obtenues de l'intéressé et celles sur les professions. Ce modèle de l'appariement servit de base conceptuelle à la théorie adéquationniste de l'orientation professionnelle qu'impliquait la stabilité des caractéristiques individuelles et des métiers. En France, la première définition légale de l'orientation professionnelle (décret du 26 septembre 1922, article 1) désigne "l'ensemble des opérations incombant au sous-secrétariat d'État à l'Enseignement technique (détaché depuis 1920, de la tutelle du ministère du Commerce et de l'Industrie pour se placer sous la dépendance du ministère de l'Instruction publique) qui précèdent le placement des jeunes gens et jeunes filles dans le commerce et dans l'industrie et qui ont pour but de révéler leurs aptitudes physiques, morales et intellectuelles". La centralisation des recherches scientifiques concernant l'orientation professionnelle devait être effectuée sous la direction d'un professeur titulaire d'une chaire d'Organisation technique du travail humain au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Six ans plus tard, en 1928, le psychologue Piéron crée avec la collaboration de Fontègne et Laugier, un établissement autonome sous la dénomination d'Institut national d'orientation professionnelle (INOP). L'organisation des différents laboratoires témoigne d'un souci d'appliquer les sciences humaines dans le domaine social, de l'école à la vie de travail.

Les années vingt

Dès les années vingt, l'orientation professionnelle est une pomme de discorde, ce qu'elle n'a cessé d'être depuis le premier congrès international d'orientation professionnelle à Toulouse. On y voit s'opposer le discours "progressiste" de Fontègne à la thèse "conservatrice" de Mauvezin, justifiant l'ordre social : "restez dans votre cadre et votre milieu, mon ami !" L'orientation professionnelle publique, menée sous la responsabilité des instituteurs, est accusée lors d'une campagne de presse⁷ de contribuer à l'exode rural, de détourner de la profession paternelle, d'inspirer le mépris des métiers manuels et de pousser au fonctionnarisme. Le mouvement ouvrier, tendance cégétiste, craint que l'orientation professionnelle ne devienne une institution quasi patronale susceptible d'avoir la mainmise sur la répartition de la main-d'œuvre. Pour des raisons opposées, les libéraux et personnalistes voient dans le développement d'un service administratif une atteinte à la liberté des familles. La doctrine n'étant pas assurée, les méthodes rivalisaient : d'un côté, les scientifiques pariant sur les possibilités d'une psychologie expérimentale des aptitudes et d'une organisation scientifique du travail humain (ergonomie) ; de l'autre, les praticiens entraînés aux techniques empiristes, moins formés à la psychologie appliquée. Face à l'orientation professionnelle, strictement entendue comme prélude à l'apprentissage vers un métier manuel qualifié, on voyait s'étendre la méthode des amateurs. Cette méthode dite "la papillonne", inspirée indirectement de Fourier, préconisait que l'ouvrier change de métier et de profession selon les nécessités de la vie et au gré des circonstances.

En définitive, beaucoup d'espoirs sont placés dans cette orientation professionnelle balbutiante :

- sur le plan social : pour la sécurité, l'hygiène et un meilleur rendement professionnel ;
- sur le plan professionnel : pour remédier à la crise endémique de l'apprentissage, limiter les risques de chômage et faciliter le placement ;
- sur le plan économique : pour assurer la main-d'œuvre qualifiée aux entreprises.

Après les jeunes gens au sortir de l'école primaire, figurent les adultes comme publics bénéficiaires de l'orientation professionnelle.

⁶ PARSONS Frank.- *Choosing a Vocation*.- Boston : Houghton Mifflin Company, 1909. 165 p.

⁷ Analysée par LELIEVRE C.- "Les instituteurs de la Somme et l'exode rural, 1920-1940", *Annales d'histoire des enseignements agricoles*, n° 2, 1987, p. 83-92.

La période vichysoise

Pendant la période de la Seconde Guerre mondiale, l'apprentissage, la formation professionnelle et l'orientation ont été des enjeux qui ont opposé la direction de l'Enseignement technique au Secrétariat général de la Jeunesse (le SGJ étant une création du gouvernement de Vichy). Dans le prolongement du décret-loi du 24 mai 1938 relatif à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle, une soixantaine de centres d'orientation professionnelle furent créés sur le plan national. On mit également en place des centres de formation professionnelle qui reçurent pour mission à la fois de former "des hommes de métier et des membres actifs de la communauté française". La charte du Travail, loi du 4 octobre 1941, relative à l'organisation sociale des professions était présentée comme un "instrument de paix et de concorde sociale".

Le statut des juifs promulgué sous la signature de Pétain, excluait les juifs français de la Fonction publique, de l'armée, des médias, du grand négoce, de la banque et pratiquement de toutes les professions libérales. En zone Sud, se mettait en œuvre la politique d'organisation des entreprises commerciales, industrielles et artisanales juives. Une illustration documentaire de cette période nous est rapportée par le film de Claude Chabrol, *L'œil de Vichy* (1993).

Les finalités de l'examen psychotechnique sont replacées dans le contexte de la propagande vichysoise menée par le Secrétariat à la Jeunesse : "la sélection ou plus tôt l'aiguillage ne s'opère pas que sur le plan intellectuel. Cet adolescent révèle, lors de l'examen psychotechnique qu'il subit, une mémoire excellente ; il pourra être dirigé vers le tissage où il réussira. L'exactitude du mouvement, la juste appréciation des poids, révèlent un équilibre qui fait les bons sculpteurs ; cet autre jauge exactement les formes, on le conduira vers la poterie d'art ; mais combien d'autres hommes n'ont pu bénéficier de cet aiguillage, de cette direction donnée à leurs efforts, combien aussi ont voulu suivre, dans un louable souci de continuité, le métier de leur père, et cependant leur peine est précieuse, leur travail est sacré, sans leur activité point d'autre activité : sans le fondeur haletant autour du haut fourneau, point d'armature pour le ciment et sans le cimentier, point de ciment pour l'armature. Cette solidarité interne de ceux qui travaillent a été pendant des années niée par un régime incapable de subsister sans une démagogie qui le portait à laisser dériver les revendications ouvrières justifiées vers l'agitation politique". La "Révolution nationale" entendait encadrer la jeunesse et orienter la force de travail vers les métiers de la terre, ruraux et artisanaux.

Les années 79-80

Les années 1979-1980 voient paraître plusieurs rapports officiels sur :

- "L'orientation professionnelle et la reconversion des adultes" par Sullerot à la demande du ministère du Travail et de la Participation ;
- "L'orientation et la reconversion des adultes" par Murcier du Conseil économique et social ;
- "Les systèmes d'information et d'orientation scolaire et professionnelle au bénéfice des jeunes et des adultes" dus aux rapports Jouvin et Faure ;
- "La préparation des jeunes à la vie de travail" dû au rapport Deforge.

Le contexte est à l'alternance (loi Legendre), aux campagnes pour la revalorisation du travail manuel (Stoléru) et à la reconduction du 3^{ème} Pacte national pour l'emploi des jeunes. La variété des approches souligne l'évolution considérable des qualifications professionnelles et la nécessité de la formation à un niveau élevé dans une économie de marché à concurrence internationale où la crise n'est plus perçue comme conjoncturelle mais structurelle. Le savoir acquis une fois pour toute ne suffit plus, il faut passer du "savoir-faire" au "savoir-devenir" pour améliorer son employabilité ou garder sa compétitivité. La relation formation-emploi n'est plus une relation simple. L'"insertion professionnelle" des "jeunes" devient un processus fragmenté. La transition professionnelle s'allonge, mais pas pour tous de la même manière. Madeleine Figeat, étudiant la politique de formation de la main-d'œuvre en France : 1975-1983⁸, y voit deux modes de circulation de la main-d'œuvre : mobilité professionnelle ascendante, et rotation d'une main-d'œuvre en l'état avec alternance dans le cycle travail-chômage-stages.

⁸ FIGEAT Madeleine.- *Politique de formation de la main-d'œuvre en France : 1975-1983 - Aspects principaux.* Paris : INRP (Institut national de recherche pédagogique), 1984.- 166 p.

Sullerot (1979) mentionne que le problème d'orientation professionnelle des adultes est encore un sujet neuf, confronté à 3 types de déficits :

- Un déficit bibliographique : une recherche systématique n'apporte que peu d'éléments, encore s'agit-il essentiellement de courts passages épars traitant de sujets annexes, le plus souvent de l'orientation des jeunes au sortir du système scolaire ou de l'information permanente des adultes. Les sources étrangères n'apportent pas davantage de matière.

- Un déficit statistique : les flux d'adultes changeant d'emploi ou de catégorie socioprofessionnelle, qu'ils transitent ou non par le chômage, sont mal connus ainsi que les mouvements de femmes adultes de l'inactivité vers l'emploi. La mobilité professionnelle a été sous-estimée en France, car elle était mal observée, faute notamment de panels importants d'adultes suivis tout au long de leur vie active.

- Un déficit sémantique : le vocabulaire encore mal assuré, hésitant ou déficient se cherche sur "l'orientation professionnelle des adultes" et les termes qui lui sont associés comme "guidance", "conseil professionnel", "expression des choix", "sélection", "bilans personnels", "évaluations d'aptitudes", "information professionnelle"...

En raison de cette difficulté d'analyse, inhérente au sujet qui appelle un effort d'imagination, nous nous limiterons par souci de rigueur, à l'approche institutionnelle et aux pratiques organisées autour du besoin d'orientation professionnelle, nécessité sociale incontournable.

Histoire des institutions d'orientation

Les services relevant du ministère de l'Éducation nationale

- **Les centres municipaux (1922) puis départementaux (1938) d'orientation professionnelle** délivrent une information professionnelle. La sélection des apprentis s'appuie sur les méthodes éprouvées de la psychotechnique permettant l'évaluation objective des aptitudes. Mais la sélection et l'orientation professionnelle ne sont pas rigoureusement définies, quoiqu'employant certaines techniques communes de psychologie appliquée. Pacaud[°], en 1959, remarque que bon nombre d'auteurs se contentent de répéter les définitions proposées par Claparède et Piéron sans toujours considérer les conséquences qu'elles entraînent sur le plan méthodologique et social. La doctrine des centres publics d'orientation professionnelle (1955) est : l'adaptation de l'homme au travail - "The Right Man in the Right Place".

Dès lors que l'orientation professionnelle entre à l'école à la fin des années cinquante, le problème devient celui de la gestion rationnelle des flux d'élèves entre les types d'enseignement, les filières et les divers établissements scolaires. Les techniciens de l'orientation ont été jusqu'alors peu préoccupés par la question de l'orientation professionnelle des adultes en dehors des examens de sélection, de reclassement et de promotion ouvrière soit 1 % de l'activité déclarée. Ils connaissaient mal l'étude des débouchés en raison des prévisions d'emploi à moyen et long terme restées très imprécises. Ils vont progressivement placer leurs activités dans la perspective d'une orientation continue de la sixième à la vie adulte. Les conseillers d'orientation scolaire au service des adultes, constitue l'une des retombées de l'accord patronat-syndicat sur la formation et le perfectionnement professionnel du 9 juillet 1970.

- Plus récemment, **les centres d'information et d'orientation (CIO)** se consacrent à l'aide à la construction des projets de vie, personnelle et professionnelle, principalement pour les publics scolaires. Les difficultés de l'intégration sociale de ces dernières années mobilisent de plus en plus l'attention de ces services vers l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes adultes. Des collaborations sont parfois envisagées avec d'autres ministères, par exemple, le réseau des Centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ) et plus directement depuis 1982, avec des organismes inter-institutionnels tels que les Missions locales (ML) et les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les conseillers-psychologues des CIO apportent leur expertise dans le domaine de l'évaluation des cursus scolaires, des capacités et motivations individuelles.

[°] PACAUD S.- *La sélection professionnelle*.- Paris : PUF, 1959.

- **Les Services universitaires et inter-universitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle des étudiants.** La massification des études dans le secondaire a fait apparaître de nouveaux publics dans les premiers cycles universitaires. Plus d'un jeune sur deux aujourd'hui est bachelier et poursuit des études post-baccalauréat. La loi Savary (1984) organise le service public de l'enseignement supérieur en ces termes : celui-ci "accueille les étudiants et concourt à leur orientation [...] l'orientation des étudiants comporte une information sur le déroulement des études, sur les débouchés et sur les passages possibles d'une formation à une autre".

- Ces services ont été précédés par le **Bureau universitaire de statistique (BUS)** créé par Rosier, service d'information et d'aide à l'orientation des étudiants mis en place pour la première fois en 1932. L'étude statistique et documentaire était le point de départ d'un plan d'action destiné à soumettre des propositions aux pouvoirs publics pour remédier au "chômage intellectuel" et à "l'encombrement des professions libérales" et visait à "assurer une meilleure répartition des emplois". En 1954, le Bureau universitaire de statistique et de documentation scolaire et professionnelle acquiert le statut d'établissement public.

- Avec des missions élargies et renouvelées, en 1970, **l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)** s'inscrit dans cette continuité institutionnelle. Établissement public à caractère administratif sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, l'ONISEP dispose de relais sur l'ensemble du territoire. En amont, l'Office conçoit et élabore des documents. En aval, il diffuse directement auprès des publics, jeunes et adultes, publications et magazines d'information afin de permettre des "choix élaborés" d'orientation.

- **L'Institut national d'étude du travail et de l'orientation professionnelle (INETOP)** a été créé en 1928, par Piéron, avec le statut d'établissement libre d'enseignement supérieur. Il est devenu en 1941 Institut du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et a pris alors sa dénomination actuelle. L'INETOP assure la formation initiale et continue des professionnels de l'orientation et mène des recherches sur les techniques psychologiques d'évaluation des personnes, travaux qui reçoivent des applications notamment dans le domaine de l'orientation professionnelle des adultes. Avec une tradition forte de plus de deux siècles, le CNAM créé par la Convention, est un grand établissement d'enseignement supérieur occupant une place essentielle dans le dispositif national de formation continue. Centre de recherche, centre d'information, centre de conseil, le CNAM assure une mission de promotion professionnelle en développant, en particulier, des recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de la connaissance de l'homme au travail et de l'orientation.

Les services relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

- **L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).** L'évolution de la fonction orientation à l'ANPE est liée aux évolutions socio-économiques et aux politiques arrêtées par les pouvoirs publics. En 1963, le ministère du Travail inscrit la fonction de Conseil professionnel au sein des Échelons régionaux de l'emploi (ERE). Suivant une recommandation du Bureau international du travail (1965) portant sur la création de la fonction de conseil professionnel au sein des services publics pour l'emploi, les travaux préparatoires du V^{ème} Plan (1966-1970) préconisent une "réforme des services de l'emploi et notamment des services d'orientation, d'information et de placement" pour assurer une utilisation optimale de la main-d'œuvre. Faisant suite aux bureaux de main-d'œuvre et de placement, une Agence nationale pour l'emploi est créée en 1967. Établissement public, placé sous l'autorité du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, l'ANPE participe à la gestion du service public de l'emploi. Veillant à l'application de la législation en matière de conditions de travail dans les années soixante, l'ANPE s'intéresse à l'emploi dans les années soixante-dix. A la fin des années quatre-vingt, s'ajoute le volet formation professionnelle. Parmi les missions qui lui sont confiées par l'État et les partenaires sociaux, figure l'aide à l'orientation professionnelle par la mise en œuvre de sessions et modules d'orientation approfondie, de bilans de compétences, etc. En poursuivant un objectif d'aide à la recherche d'emploi, les services de l'ANPE se diversifient dans le domaine de l'information professionnelle et de l'accompagnement personnalisé de publics particuliers, en difficulté d'insertion.

- **L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).** L'histoire institutionnelle de l'AFPA suit de près celle du service public de l'emploi. Historiquement, la formation professionnelle des adultes a correspondu à un faisceau d'initiatives, structurelles ou conjoncturelles, émanant

majoritairement des pouvoirs publics. Ces initiatives ont toujours revêtu un double aspect, économique et social.

L'économie de guerre a d'abord imposé une formation professionnelle accélérée (FPA) et l'adoption d'un plan national en 1946, pour le reclassement professionnel des hommes. En 1949, la formation professionnelle des adultes est réorganisée autour d'un organisme national unique : l'Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre (ANIFRMO). Avec notamment l'instauration de la promotion sociale, c'est-à-dire la promotion supérieure du travail (loi du 31 juillet 1959), la structure ANIFRMO se rénove pour donner naissance en 1966, à l'AFPA. Il s'agit d'un service public de formation et d'orientation. Association de droit privé, sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, l'AFPA est l'un des instruments privilégiés de la politique de l'emploi. La gestion tripartite intègre dans les instances de décision et de consultation, des représentants des pouvoirs publics, des syndicats de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

L'AFPA dispose d'un siège central, de 22 directions régionales, de centres psychotechniques régionaux chargés d'informer et d'orienter les demandeurs et de centres de formation répartis sur l'ensemble du territoire. Par ses compétences en matière d'orientation et de formation d'adultes, l'AFPA répond aux besoins de formation qualifiante des salariés, des entreprises, des demandeurs d'emploi et des collectivités territoriales en "accompagnant" les mutations technologiques et économiques, ainsi que les évolutions du marché du travail. Parmi les prestations diversifiées offertes par l'AFPA, les psychologues du travail aident les adultes à s'orienter, en proposant notamment des bilans d'évaluation et d'orientation aux demandeurs de formation. L'AFPA permet principalement à des populations non-qualifiées, scolarisées ou non, d'accéder à une première qualification professionnelle en leur donnant les compétences liées à la profession visée, mais aussi en favorisant l'insertion des personnes dans la structure socio-industrielle de l'entreprise. Elle offre également à des personnes qualifiées la possibilité de se perfectionner.

D'autres organismes, inter-institutionnels, associatifs ou paritaires, peuvent être mentionnés :

Institués à titre expérimental par la circulaire du 14 mars 1986 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, les **Centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC)** ont bénéficié d'une extension nationale en 1989 visant à la mise en place d'un centre par département. La loi du 31 décembre 1991 institue un droit au congé pour les "bilans de compétences" et celle du 20 juillet 1992 porte sur "la validation des acquis professionnels" pour la délivrance de diplôme. Les statuts juridiques des CIBC sont divers : la plupart d'entre eux prend la forme d'associations qui fonctionnent de façon autonome auprès de structures d'appui. Le plus souvent, il s'agit d'un GRETA (structure locale de formation continue du ministère de l'Éducation nationale), de l'AFPA ou de l'ANPE. Quelques-uns ont pris la forme d'associations "loi 1901". Les CIBC reçoivent un public jeune ou adulte, soucieux de positionner une expérience acquise et les capacités que ces acquis dits "expérientiels" ou "du 3^{ème} type" suscitent au regard de projets possibles à inventorier.

L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et l'Association des cadres et techniciens de l'agriculture (APECITA). L'APEC créée en 1966, a pour mission d'aider au développement de l'emploi, de la compétence et du professionnalisme des cadres. Elle aide entreprises et cadres en matière de recrutement, d'orientation, de formation et d'information sur le marché de l'emploi. L'APECITA, de création plus ancienne (1954), est un organisme paritaire, reconnu d'utilité publique, qui aide au placement des cadres et techniciens des secteurs agricoles, para-agricoles et agro-alimentaires.

Retravailler a été fondé en 1974, à l'initiative de Sullerot. Association privée à but non lucratif (type loi 1901), elle avait pour objectif initial d'aider les femmes dans leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Se présentant comme une "méthode à vivre", l'expérience de "Retravailler" dans les domaines de l'auto-orientation d'adultes (25-55 ans) et de la pédagogie de réactivation des aptitudes a été transférée à des publics mixtes et très hétérogènes (chômeurs de longue durée, allocataires du RMI...). Des cheminements spécifiques ont été conçus pour les aider "à sortir de l'exclusion économique".

Cet "état des lieux" de l'orientation professionnelle, auquel il faudrait ajouter le réseau d'animation et d'information sur la formation professionnelle et en particulier le Centre INFFO créé en 1976... car l'idée d'information professionnelle a au moins le même âge que l'orientation professionnelle, et les organismes privés dans leur diversité institutionnelle, témoignent d'un grand éclatement du domaine considéré. Faut-il souscrire au propos quelque peu amer d'un ancien ministre d'État, président du Conseil d'administration du CNAM qui stigmatisait "la tendance de l'État, qui est un mal endémique de notre pays, à démanteler ce qui marche bien pour en figer certains éléments et créer de nouvelles structures au lieu d'adapter et de développer celles qui existent" ?

Histoire des métiers de l'orientation

Avant d'être une profession clairement identifiée, l'orientation s'inscrivait dans le cadre d'un modèle sociofamilial et d'une logique domestique. Des pratiques "naturelles" d'orientation trouvaient leur application dans le placement familial ou le réseau social des parents préoccupés par l'avenir de leur progéniture. Cette orientation privée ou domestique de "bon père de famille" était tributaire des déterminismes géographiques et socioculturels du milieu d'appartenance.

Avec la Révolution française et le développement de l'industrialisation du pays, un courant d'idées alimenté notamment par la philanthropie laïque, les associations d'éducation populaire déjà nombreuses avant la première guerre mondiale mais aussi les comités de patronage... va encourager les premiers services d'information professionnelle et impulser l'orientation des futurs ouvriers. La gestion de la main-d'œuvre juvénile relève d'un modèle socio-économique général ; cependant des "conseillers de vocation" souvent bénévoles et toujours sans grands moyens, vont se préoccuper du placement individuel des apprentis (le plus couramment, les garçons des villes).

Entre la loi Astier, véritable "charte de l'enseignement technique" (1919) et le décret-loi du 24 mai 1938 relatif à l'orientation et à la formation professionnelle, un modèle psycho-socio-médical de l'orientation professionnelle s'est constitué. Le prototype de la consultation d'orientation professionnelle comprenait l'examen psychologique du profil d'aptitudes du sujet par le conseiller d'orientation professionnelle mais était complété, dans tous les cas, par l'analyse des conditions familiales et scolaires. Le psychologue de l'apprentissage faisait une synthèse articulant le point de vue des parents, de l'instituteur, le cas échéant des éducateurs, de l'assistante sociale. Le tableau clinique mentionnait les contre-indications à l'exercice de telle ou telle profession.

Pour Bourdoncle¹⁰, l'un des traits caractéristiques des professions, "c'est leur expertise, la nature élevée et l'efficacité qu'elles mettent en œuvre pour atteindre le but souhaité". De ce point de vue, le diplôme d'État de conseiller d'orientation professionnelle de 1944 qui porte la marque du chef de file de l'INOP, Piéron, est une étape décisive dans la constitution d'un groupe professionnel dont le dernier avatar tient dans le tout récent statut de conseiller d'orientation-psychologue du 20 mars 1991. Les praticiens du conseil dans le service public d'orientation se réfèrent généralement à un code de déontologie professionnelle (1961, 1976, 1995) qui limite l'emploi des techniques d'évaluation des personnes à "des méthodes scientifiques communicables et contrôlées".

Les années cinquante et soixante ont vu croître la formation des adultes et apparaître la spécificité de la pédagogie des adultes. La loi de 1971 a apporté une reconnaissance sociale de la formation des adultes et l'on s'est intéressé aux effets sociaux qu'elle produit. La crise a orienté les travaux vers l'étude des processus de qualification, d'insertion sociale et de négociation en matière de formation d'adultes. Si l'orientation professionnelle s'est étendue au champ de la formation des adultes, c'est qu'elle est sollicitée pour préparer l'avenir. Elle concerne l'alternance, les rapports école-entreprise et les projets individuels qu'engendre la formation. En d'autres termes, il s'est produit une diversification des besoins. Pour Levy-Leboyer¹¹, l'orientation des adultes dans le monde du travail vise à :

¹⁰ BOURDONCLE Raymond.- "La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe", *Revue française de pédagogie*, n° 105, oct.-déc. 1993, p. 83-119.

¹¹ LEVY-LEBOYER Claude.- "L'orientation des adultes dans le monde du travail", *Psychologie française*, vol. 18, n° 2-3, 1973, p. 155-166.

- faciliter l'insertion des individus dans la vie active ;
- rendre plus efficace la gestion des carrières ;
- assurer l'orientation dans le cadre de la formation permanente.

Faute d'en prendre conscience avec des méthodes adaptées, on ne peut éviter un "gâchis des talents" qui s'exprime par un coût humain, un coût pour les entreprises, un coût pour les défavorisés et les inadaptés scolaires et une perte de crédibilité de la France au niveau international.

L'acte de "conseil professionnel", issu de la recommandation n°87 de l'Organisation internationale du travail (17-2-1969) est défini comme "l'aide apportée à un individu en vue de résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi". Une méthodologie de l'auto-orientation qui doit rendre capable d'effectuer un bilan personnel et professionnel et de définir un projet professionnel et de le mettre en œuvre de façon efficiente (Husson) se substitue peu à peu à la notion traditionnelle d'aide au consultant et d'attitude juste du conseiller professionnel.

L'orientation professionnelle est une spécialisation qui s'affirme. Évoquant le "counselling d'orientation", Latreille¹² évoque l'émergence d'un modèle professionnel. L'enquête effectuée par Eckert¹³ auprès des conseillers d'orientation sur leur manière de concevoir leur métier fait apparaître trois figures : principalement celle du psychologue et de l'éducateur et, de manière plus accessoire, celle de l'informateur. En synergie avec l'ONISEP, placé sur le terrain de la communication sur l'information professionnelle, les CIO se positionnent davantage en matière de suivi et d'accompagnement des consultants dans leur itinéraire professionnel en s'appuyant sur une démarche d'autonomie des conduites d'orientation.

Dans un contexte d'inflation de la demande sociale de conseil, les métiers de l'orientation se diversifient dans des champs institutionnels variés : public, parapublic et privé. Le système d'ensemble n'y gagne pas forcément en lisibilité et en efficacité sociale. Les sciences de l'éducation qui portent un intérêt à la professionnalité des métiers de l'éducation et de la formation pourraient apporter une utile contribution à l'élucidation des difficultés de la professionnalisation, rencontrées dans le domaine de l'orientation professionnelle des adolescents et des adultes.

Francis Danvers
 Université Charles-de-Gaulle, Lille III
 UFR des sciences de l'éducation
 et des pratiques de formation

¹² LATREILLE Geneviève.- "L'évaluation du counselling d'orientation en France, 1945-1974", *Actes du Congrès mondial de psychologie appliquée*, Montréal, 1974.

¹³ ECKERT Henri.- "Les conseillers d'orientation : psychologues ou éducateurs ?", *Actes du Colloque international de l'AISLF* (Association internationale des sociologues de langue française), Lille, 25-27 septembre 1995.

BIBLIOGRAPHIE

Histoire de l'orientation

Les documents sélectionnés et présentés par ordre chronologique décroissant sont :

- des analyses historiques proprement dites,
- des documents qui permettent de situer les dispositifs d'orientation dans l'histoire de l'éducation et de la formation.

HUTEAU Michel.- "L'école française de psychotechnique : 1900-1940", in : CLOT Yves (dir.).- *Histoires de la psychologie du travail*.- Toulouse : Octarès, 1996.

D'après l'auteur, les travaux de l'école française de psychotechnique ne se comprennent qu'à la lumière de l'évolution générale des pays occidentaux industrialisés. Cependant, on constate une tradition nationale originale qui associe un courant scientifique centré sur la mesure objective des différences individuelles à une visée sociale contribuant à réformer les procédures d'affectation des individus.

CAROFF André.- *Un pionnier de l'orientation : Julien Fontègne (1879-1944)*.- Paris : s.n., 1991.- 124 p.- [consultable à l'INETOP]

LEON Antoine.- "Note sur l'histoire de l'orientation professionnelle en France", *Histoire de l'éducation*, n° 49, janv. 1991, p. 89-98.

En réponse à une demande de rédaction d'une histoire de l'orientation professionnelle en France, l'auteur présente les thèses et principales idées retenues sur ce sujet, par lui-même et différents auteurs et, notamment, F. Danvers, d'une part, J.-P. Maniez et C. Perrin, d'autre part.

BENNASSAR Laure.- "Histoire des services d'orientation sous l'occupation allemande", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 1, mars 1990, p. 51-62.

Le décret-loi de 1938 qui marque une étape significative dans le développement des services d'orientation, sera appliqué durant la Seconde guerre mondiale puisque une soixantaine de centres seront créés sur le territoire. A côté d'un travail de suivi des jeunes en formation professionnelle (apprentis notamment), certains centres collaborent avec le Commissariat au travail des jeunes. Le Commissariat au travail des jeunes éprouvera le besoin de former lui-même ses conseillers d'orientation professionnelle en créant un centre de formation à Clermont-Ferrand.

CAROFF André.- "Le Secrétariat général de la jeunesse et l'orientation professionnelle sous le régime de Vichy", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 1, 1990, p. 25-49.

De 1940 à 1944, l'apprentissage, la formation professionnelle et l'orientation professionnelle constituent un enjeu qui oppose la Direction de l'enseignement technique au Secrétariat général de la jeunesse, structure nouvelle créée par le gouvernement de Vichy. Après une période de coopération suivie d'une crise, un partage des responsabilités intervient, le SGJ prenant en charge l'orientation et la formation des jeunes accueillis dans les centres de formation professionnelle (CFP). Ces péripéties expliquent en grande partie les positions prises par les services à la libération qui conduisent à une intégration de plus en plus poussée au sein de l'Éducation nationale.

"Contribution à l'histoire de l'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 1, mars 1990, 99 p.

Panorama de l'histoire de l'orientation professionnelle en France au XX^{ème} siècle, avec une présentation du Bureau universitaire de statistiques d'Alfred Rosier, ancêtre de l'ONISEP, de l'orientation sous Vichy, des services d'orientation sous l'occupation allemande, ainsi que du centre du Mans.

DANVERS Francis.- "Le Bureau universitaire de statistique d'Alfred Rosier : mémoire et modernité", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 1, 1990, p. 5-23.

internationale. L'étude statistique et documentaire était le point de départ d'un plan d'action destiné à soumettre des propositions aux pouvoirs publics pour assurer une meilleure répartition des emplois. En 1970, le BUS se transforme en Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP).

HENRI Pierre.- "Histoire d'un centre", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 1, 1990, p. 63-94.

Le Centre du Mans dans la Sarthe a été créé en 1922. Avant la Seconde guerre mondiale, son directeur donna un sens à la notion de pré-orientation professionnelle à l'école primaire. Après la Libération, le nouveau directeur poursuivit le même but en créant des commissions techniques d'orientation et en élargissant son action vers le second degré. Les grandes lignes de l'action des conseillers d'orientation sont retracées. Sont exposées les idées directrices qui ont guidé l'action du centre, les difficultés rencontrées, l'évolution des missions, les différents stades de l'information des élèves et des familles.

PROST Antoine.- "50 ans d'orientation : de l'orientation professionnelle à l'information et à l'orientation", *Bulletin de l'ACOF*, n° 327, juin 1990, p. 35-39.

THIERRY Dominique.- "L'orientation professionnelle permanente : enjeux et perspectives", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, 1990, p. 64-67.

A partir d'une réflexion sur l'orientation professionnelle comme démarche personnelle d'analyse et de mise en place d'un plan d'action à l'égard d'un projet professionnel, l'auteur retrace l'historique de l'orientation professionnelle permanente, et conclut sur les conditions nécessaires à son existence.

BEGARRA R. et alii.- "La construction et l'évolution du mouvement d'orientation", *Bulletin de l'ACOF*, n° 324, sept. 1989, p. 19-44.

SOLAZZI Robert.- "L'orientation d'hier à aujourd'hui", *Cahiers pédagogiques*, n° 271, février 1989, p. 21-24. "L'orientation a cinquante ans", *Cahiers de l'Éducation nationale*, n° 66, 1988, p. 14-29.

Ce dossier comporte un historique de la création des premiers services de l'orientation scolaire et professionnelle, un état des lieux en 1988, des articles sur le rôle de conseiller, les CIO et l'informatique, une présentation d'organismes tels que l'INETOP, l'ONISEP, les services académiques d'information et d'orientation (CSAIO).

DANVERS Francis.- *Le conseil en orientation en France de 1914 à nos jours*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1988.- 270 p.- (coll. "Orientation").

L'auteur retrace les grandes étapes de l'orientation dans le cadre du système scolaire, de 1914 à nos jours. Il aborde ensuite la notion de conseil en orientation, définition, pratique, les autres pratiques d'orientation, notamment le développement vocationnel. En annexe, bibliographie, memento des textes législatifs, données sur les services d'orientation et sur l'ACOF.

CAROFF André.- "Il y a cinquante ans... la naissance des services d'orientation professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 1, mars 1988, p. 3-22.

Le décret-loi du 24 mai 1938 a été élaboré pendant le "Front populaire", et marque le début des services d'orientation en France. Administrativement, il impose la création d'un centre d'orientation professionnelle par département, et met en place des secrétaires d'orientation professionnelle. Techniquement, ces centres doivent délivrer un certificat d'orientation professionnelle aux jeunes qui entrent dans le commerce et l'industrie. Un décret d'application donne la mission d'examiner l'ensemble des élèves des écoles primaires publiques arrivant au terme de la scolarité obligatoire. Cela pousse le service à s'intégrer de plus en plus dans le système éducatif.

CAROFF André.- *L'organisation de l'orientation des jeunes en France : évolution des origines à nos jours*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1987.- 300 p.-

Cette histoire des services d'orientation dans le système éducatif français est organisée en trois périodes : des origines à 1945, de 1945 à 1970, de 1970 à 1986. Elle retrace l'évolution de la notion d'orientation, et ses récents développements, dans le contexte des dispositifs gouvernementaux pour les jeunes.

CAPLAT G.- "Histoire institutionnelle de l'orientation : analyse d'un livre", *Bulletin de l'Association des administrateurs de l'éducation*, n° 4, oct. 1984, p. 71-97.

DANVERS Francis.- *Histoire des services d'orientation dans l'académie de Lille, 1922-1980 : un nouvel acteur..., le conseiller d'orientation*. Lille : Université de Lille III, 1984.- 3 vol.- [Thèse de 3^{ème} cycle en Sciences de l'éducation].

LATREILLE Geneviève.- *Les chemins de l'orientation professionnelle : 30 années de lutttes et de recherches*.- Lyon : Presses universitaires de Lyon, 1984.- 211 p.

CAROFF André.- *L'évolution institutionnelle des services d'orientation des jeunes en France : de 1945 à 1982*.- S.l. : s.n., 1982.- 220 p.- [consultable à l'INETOP].

CAROFF André.- *L'évolution institutionnelle des services d'orientation des jeunes en France des origines à 1945*.- S.l. : s.n., 1982.- 163 p. - [Consultable à l'INETOP].

HUTEAU Michel, LAUTREY Jacques.- "Les origines et la naissance du mouvement d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 8, n° 1, mars 1979, p. 3-43.

Partant d'une analyse du système de production et du système de formation de 1880-1930, et du courant d'idées à l'origine de la psychologie scientifique, les auteurs retracent les débuts de l'orientation. La question des aptitudes fait apparaître des conceptions divergentes de l'orientation.

BADIE Etienne.- *Les problèmes généraux de l'orientation professionnelle et leur solution en France*.- Montpellier : Université de Montpellier, 1955.- 264 p.- Thèse - [consultable à l'INETOP].

INETOP.- *Le contrôle de l'orientation professionnelle*.- Paris : CNAM/INETOP, juil. 1949.- 111 p.

MOUNIER Louis.- *A la découverte de l'orientation professionnelle*.- Paris : Ed. ouvrières, 1945.- 106 p.

SINOIR G.- *L'orientation professionnelle*.- Paris : PUF, 1943.- 128 p.

CLEMENT J.- *Le mouvement d'orientation professionnelle*.- Aix-en-Provence : Université d'Aix-en-Provence, 1924.- non pag.- thèse de doctorat - [consultable à l'INETOP].

L'ÉVOLUTION DE L'ORIENTATION : UNE ADAPTATION AUX NOUVELLES FORMES D'INSERTION ET DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLES

Vincent Merle

Y a-t-il une demande d'orientation ?

On ne peut évoquer le contexte économique et social de l'orientation professionnelle sans lever au préalable une ambiguïté. Le développement rapide des pratiques d'orientation professionnelle au cours de ces dernières années pourrait apparaître comme le résultat d'une nécessité économique de plus en plus prégnante ou comme l'effet d'une augmentation de la demande sociale d'orientation. L'existence de ce besoin socio-économique étant tenue pour acquise, il ne resterait plus qu'à s'interroger sur les "bonnes pratiques" et sur leur adéquation à la demande.

Or, d'une manière générale, le fonctionnement du système économique se passe fort bien des démarches d'orientation professionnelle. On pourrait même avancer que les demandes émanant du système économique à l'égard des spécialistes de l'orientation sont généralement celles qu'ils savent le moins bien résoudre : orienter les individus vers les métiers déficitaires, réorienter les salariés dont l'emploi connaît un déclin brutal... S'il y a une quelconque raison économique au développement de l'orientation professionnelle, elle serait plutôt à chercher du côté de la défaillance de certains mécanismes économiques que dans le fonctionnement même du système. Lorsque l'emploi croît rapidement, les individus sont rapidement aspirés vers les métiers en développement et les adaptations aux compétences nouvelles s'opèrent sans trop de heurts. La période de forte croissance et de bouleversement de la structure des emplois dans l'après-guerre en fournit une bonne illustration ; l'orientation de la main-d'œuvre rurale vers le bâtiment et vers les grandes entreprises industrielles, l'entrée massive des femmes dans le secteur tertiaire en plein développement, se sont opérées au prix de changements sociaux radicaux mais sans l'intervention massive des structures de conseil et d'orientation professionnelle¹. Inversement, la question de l'orientation n'est jamais aussi prégnante que dans les périodes de chômage élevé, c'est-à-dire lorsque l'abondance de main-d'œuvre est censée mettre les entreprises à l'abri des problèmes de pénurie. On a pu montrer que, même dans les conjonctures de reprise économique comme celle de la fin des années 80, les "pénuries de main-d'œuvre qualifiée" ressenties par les entreprises ne renvoyaient qu'assez peu à des problèmes d'orientation mais plutôt à l'indétermination des besoins des entreprises, à la faible attractivité de certains emplois, aux comportements des demandeurs d'emploi ou à l'inadaptation des structures de formation aux conditions de mise en œuvre des savoirs et des savoir-faire professionnels².

Dans l'ordre économique, l'orientation n'apparaît donc jamais aussi nécessaire que dans les circonstances où elle est la plus inopérante : lorsque le déficit d'emploi ou les changements dans le système productif laissent un grand nombre de personnes sans perspective professionnelle.

La pression supposée de la demande sociale peut être analysée de manière analogue. Ce ne sont ni les élèves des classes préparatoires, ni les cadres supérieurs souhaitant passer des emplois de gestion de

¹ Il est probable que le développement des pratiques de conseil et d'orientation dans cette période doit plus à certains événements sociaux bien circonscrits qu'à ce contexte général : par exemple les premières opérations de reconversion des bassins houillers et sidérurgiques ou l'arrivée sur le sol métropolitain des rapatriés d'Algérie. De même, les pratiques d'*out-placement* semblent s'être développées outre-Atlantique dans des circonstances particulières : reconversion du personnel militaire, insertion professionnelle du clergé ayant renoncé à la vie religieuse...

² Voir par exemple : HENRY Bénédicte, WEIL Nathalie, MERLE Vincent.- "Difficultés de recrutement et gestion locale de l'emploi", *Travail et emploi*, n° 49, 3/1991, p. 4-19.

production à des postes fonctionnels qui expriment une demande d'orientation. Pas plus d'ailleurs que ceux dont le destin est pour ainsi dire tout tracé et ne laisse pratiquement aucun espace de choix professionnel : élèves en échec dans le système scolaire "orientés" au sens le plus autoritaire du terme vers les filières les moins valorisées, femmes d'origine étrangère vouées à un emploi non qualifié dans une entreprise de services, salariés qualifiés de l'industrie en "reconversion" dans un bassin où les possibilités d'emploi sont limitées... Ici encore, l'expression d'une demande n'est jamais aussi forte que quand toute perspective d'insertion dans un emploi s'évanouit : jeune ayant "galéré" plusieurs années de stages en petit boulots, ouvrier qualifié ou technicien dont le métier tend à disparaître, demandeur d'emploi sans diplôme ou expérience "monnayable" sur le marché du travail...

Aide aux choix professionnels ou démarche réparatrice ?

Que ce soit sous l'angle économique ou sous l'angle social, la "demande d'orientation" qui a émergé ces dernières années est donc avant tout de nature "réparatrice" et n'a que peu de rapport avec les représentations courantes de la démarche des spécialistes de l'orientation ; on est loin de "l'aide au choix", de la "construction d'un projet", de la révélation des aspirations individuelles, ou de l'ajustement entre les aptitudes personnelles et les besoins en qualification des entreprises. La plupart des techniques qui se sont développées au début des années 80 en matière d'orientation des adultes s'inscrivent d'ailleurs clairement dans cette perspective "réparatrice" ; les sessions d'orientation approfondies ou les cercles de recherche d'emploi mis en place par l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), par exemple, n'ont-ils pas avant tout pour objet de "remettre les gens en selle", de les aider à améliorer leur employabilité, de les rendre plus entreprenants dans leur recherche ?³ Il en est de même pour de nombreuses pratiques en matière de bilan personnel ou pour les "modules d'orientation" inclus dans les parcours des stagiaires de formation. Le travail qui s'y effectue sur l'identité ("qui suis-je, comment faire le deuil de mon ancien emploi ?") et sur le projet ("comment chercher, quelles sont mes motivations ?") emprunte avant tout la voie de la lutte contre la fatalité, avec ses succès (par exemple lorsqu'un jeune redécouvre le plaisir d'apprendre parce qu'il a surmonté le sentiment d'échec laissé par une expérience scolaire malheureuse), mais aussi avec ses ambiguïtés (combien de gens "remotivés" mais toujours sans emploi quelques mois plus tard !)⁴.

La notion d'orientation a fini par englober un ensemble d'interventions et de techniques assez éloignées de l'esprit du conseil et de l'orientation professionnels tels qu'ils se pratiquaient dans la période qui a précédé la forte augmentation du chômage. Au cours des années 60, l'orientation des jeunes était étroitement associée au choix d'un métier, notamment pour ceux qui avaient tout à découvrir d'univers professionnels très éloignés de leur expérience familiale (par exemple les jeunes ruraux ou les enfants d'artisan qui ne pourront reprendre le métier de leurs parents) ; l'orientation des adultes était très liée aux projets de promotion sociale à travers la formation. Désormais les démarches d'orientation imprègnent celles de l'outplacement, des techniques de recherche d'emploi, de la remédiation, de la "remobilisation"⁵... Telle est sans doute l'incidence principale des transformations récentes du contexte économique et social sur l'orientation.

Cela ne suffit sans doute pas à expliquer le regain d'intérêt dont l'orientation est l'objet. Elle est au centre de nombreux débats sur l'école ; la loi quinquennale pour l'emploi adoptée sous le gouvernement d'Édouard Balladur tente de lui donner une nouvelle impulsion ; pas un plan régional de

³ Nombre de ces méthodes se sont inspirées des expériences conduites à l'étranger et notamment au Canada. Parmi les nombreux exemples, signalons la démarche du "trèfle chanceux" qui nous semble particulièrement illustratrice de cette visée de remobilisation individuelle et de remédiation par rapport aux savoirs.

⁴ Certaines méthodes mettant en œuvre la psychologie de groupe ou des "mises en scène" de la situation de chômage sont connues pour avoir un impact très fort sur la motivation des individus mais laissent parfois les personnes dans un désarroi plus grand encore lorsque leur recherche n'aboutit pas.

⁵ Sans doute, aux yeux de certains, ces pratiques ne relèvent pas à proprement parler de l'orientation. Notre propos n'est pas ici de définir ce qu'est l'orientation et ce qu'elle n'est pas. Nous voulons simplement suggérer que les référents communs à toutes ces démarches - mais aussi l'appartenance de ceux qui les mettent en œuvre à un même milieu professionnel - ne sont pas l'effet du hasard mais la traduction dans un ensemble de pratiques diversifiées d'une situation de sous emploi durable qui transforme nécessairement la signification individuelle et collective de l'acte d'orientation professionnelle.

développement de la formation professionnelle des jeunes qui ne lui accorde une place privilégiée ; les partenaires sociaux en ont fait l'une des dimensions clés des négociations sur la formation professionnelle ; l'Union européenne, dans son récent livre blanc en fait un des points centraux pour la mise en œuvre de la "formation tout au long de la vie".

Plus que les besoins de l'appareil productif ou la pression de la demande sociale, ce sont les transformations des processus d'insertion professionnelle des jeunes et des processus de mobilité professionnelle qui semblent à l'origine de cette volonté de développement de l'orientation.

Diversification des parcours et orientation

Tout d'abord, plusieurs évolutions du système éducatif ont largement contribué à mettre la question de l'orientation sur le devant de la scène. Plus de 60 % des jeunes passent le baccalauréat et plus de la moitié s'engage dans des études supérieures. Malgré les efforts faits pour développer les diplômes professionnels ou technologiques de niveau IV (les baccalauréats professionnels) et pour "professionnaliser" l'enseignement supérieur, cette pression très forte pour la poursuite d'étude menace l'équilibre d'un système dans lequel l'orientation vers les filières professionnelles se fait principalement "par l'échec". Il en est résulté, par exemple, une diminution des sorties du système éducatif avec un BEP (Brevet d'études professionnelles) ou un CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) ou la poursuite d'études après l'obtention d'un DUT (Diplôme universitaire de technologie) ou d'un BTS (Brevet de technicien supérieur), pourtant considérés comme des diplômes conduisant directement à un emploi... De tels phénomènes ont alimenté la crainte d'une désaffection à l'égard des formations professionnelles et d'un décalage croissant entre la nature des études et la réalité des emplois offerts sur le marché du travail. Cette crainte s'est trouvée renforcée par les difficultés d'insertion des jeunes. Alors que le chômage semblait surtout concerner les jeunes les moins diplômés, les titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur ont été eux aussi touchés par la forte dégradation de la situation de l'emploi au début des années 90 : augmentation des durées de chômage avant le premier emploi, fréquence des emplois de qualification moins élevée que ne le laisse espérer le diplôme obtenu, forte précarité des emplois. Parallèlement, la représentation de la formation initiale comme une série de filières cohérentes, du CAP au BTS, voire au DESS (Diplôme d'études supérieures spécialisées), débouchant sur des emplois clairement identifiés, correspond de moins en moins à la réalité ; non seulement les jeunes suivent des itinéraires plus chaotiques mais surtout l'insertion s'effectue souvent dans des emplois qui n'ont pas de rapport direct avec la formation suivie⁶.

Le souci de développer l'orientation répond donc moins que par le passé à la volonté de mieux faire correspondre les flux dans les différentes spécialités de formation avec les besoins de l'économie. L'idée même d'une adéquation terme à terme entre les formations et les emplois perd d'ailleurs en grande partie son sens. En revanche, il devient de plus en plus nécessaire de guider les jeunes dans des itinéraires plus complexes au sein du système éducatif : l'orientation doit faciliter les bifurcations en milieu de parcours, dissuader de tenter une poursuite d'étude vraisemblablement vouée à l'échec, aider à trouver une formation complémentaire pour mieux adapter son profil aux besoins des entreprises, conseiller des formations préparant à la polyvalence (par exemple une formation de base en comptabilité complétée par une formation dans le bâtiment), aider à choisir la modalité de formation la plus adaptée à la personnalité et aux aptitudes de chacun... Bref, elle devient d'autant plus importante que les parcours se diversifient.

Mais le rôle de l'orientation des jeunes ne s'arrête pas là. On ne peut revaloriser les formations professionnelles et freiner le processus de poursuite d'études que si l'on fait la preuve que les titulaires d'un diplôme professionnel accèdent à une qualification reconnue dans les entreprises et ne sont pas défavorisés dans leur évolution de carrière au regard de ceux qui ont bénéficié d'une formation générale plus poussée. Cela implique de profonds changements dans la gestion des débuts de carrière par les entreprises ; par exemple pour permettre à des jeunes titulaires d'un diplôme de niveau III d'accéder à une position de responsabilité après quelques années d'expérience. Cela implique également de favoriser l'accès à la formation continue et, si nécessaire, le retour dans un cycle de formation au sein du

⁶ A titre d'exemple, dans la filière électricité-électronique, les premiers emplois occupés par les jeunes sortant sur le marché du travail avec un CAP ou un BEP se répartissent dans 40 familles professionnelles différentes.

système éducatif. L'orientation a donc un rôle décisif au-delà du système scolaire lui-même pour accompagner les jeunes dans les premières années de leur vie professionnelle.

La diversification des parcours au sein du système de formation et en début de vie active, la dissociation croissante entre diplôme et position professionnelle, la nécessité pour les jeunes de ne plus considérer que la formation s'acquiert une fois pour toute au début de sa vie, expliquent pour une large part le regain d'attention portée à l'orientation professionnelle des jeunes. Certes, les espoirs que l'on fonde sur une amélioration des dispositifs d'orientation cachent parfois l'incapacité d'affronter d'autres problèmes plus cruciaux que soulèvent toutes ces mutations ; par exemple les difficultés de mise en place par les entreprises de politique d'insertion des jeunes et de gestion des débuts de carrière. On ne peut cependant se dispenser d'en réexaminer le rôle et le fonctionnement dans ce nouveau contexte. Le cloisonnement des structures qui dispensent des prestations d'orientation (et notamment entre celles qui interviennent sur les parcours scolaires et celles qui interviennent auprès des jeunes qui ont quitté l'école ou l'université), la faiblesse des liens entre les professionnels de l'orientation et les acteurs impliqués dans le fonctionnement du marché du travail, la prédominance des démarches individuelles en matière d'orientation constituent des obstacles à un tel réexamen. Mais les obstacles ne sont pas uniquement de nature institutionnelle ; les transformations profondes de la relation formation-emploi que nous venons d'évoquer exigeront sans doute une remise en cause de pratiques qui sont aujourd'hui encore très centrées sur l'accompagnement de la demande éducative vers les filières et les spécialités au sein même du système scolaire et universitaire et non vers le projet professionnel et l'acquisition d'une qualification reconnue.

Accompagnement de nouvelles formes de mobilité professionnelle

Les transformations des processus de mobilité professionnelle contribuent également à faire évoluer le rôle de l'orientation. Tout d'abord parce que les ruptures sont plus fréquentes dans les carrières (chômage, reconversion). On affirme couramment que chacun devra exercer plusieurs métiers au cours de sa vie active. Mais cette dimension de la mobilité n'est peut-être pas la plus déterminante pour les pratiques d'orientation professionnelle. La recomposition très rapide des métiers et les nouvelles modalités de gestion des carrières auront sans doute des conséquences plus fortes sur la mobilité et, par conséquent sur l'orientation des adultes. De ce point de vue, plusieurs tendances contradictoires se dessinent actuellement.

Les compétences professionnelles s'ordonnent moins qu'autrefois autour de qualifications et de métiers bien identifiés. Les formes anciennes d'organisation du travail allaient de pair avec des configurations de métiers relativement stables et peu dépendantes des spécificités de chaque entreprise. Cela favorisait des mobilités liées à l'appartenance à ce métier et des progressions professionnelles selon les divers degrés de qualification. Un ouvrier qualifié de la métallurgie, par exemple, pouvait changer d'entreprise en fonction des évolutions économiques ; il retrouvait d'une entreprise à l'autre des techniques et des formes d'organisation faisant appel à des savoirs et des savoir-faire similaires. Sa qualification, acquise par la formation ou par l'expérience, était reconnue dans un espace professionnel large et bien circonscrit. Désormais, l'organisation productive accorde plus d'importance aux compétences spécifiques à tel ou tel type d'installation industrielle ou à celles qui sont liées à un environnement de travail particulier. A bien des égards, cette mutation tend à relativiser l'appartenance à un métier et à favoriser le développement de marchés internes aux entreprises⁷. Le technicien de maintenance d'une entreprise aéronautique évoluera moins aisément qu'autrefois vers une autre industrie de la mécanique ; en revanche, sa connaissance des procédures et des techniques particulières à ce secteur lui permettront sans doute de faire plus facilement carrière au sein de sa propre entreprise, quitte à connaître des formes de mobilité "transversales" qui l'éloigneront de son métier de base.

Les transformations dans la gestion de l'emploi et des carrières conduisent à des évolutions inverses. Tout d'abord en raison de l'intensité des restructurations économiques et des nombreux changements d'emplois qui en découlent. On fait de moins en moins carrière dans la même entreprise. Mais aussi en

⁷ Selon les pays, le marché du travail accorde une place plus ou moins forte à la logique de marché interne ou de marché externe. La France apparaît plus marquée par la logique de marché interne qu'un pays comme la Grande-Bretagne. Cela n'a pas empêché certains métiers de jouer un rôle très structurant dans l'organisation de la production et dans la mobilité individuelle.

raison de l'éclatement des structures productives et des liens contractuels entre les entreprises et leurs salariés. Les logiques de sous-traitance, de production en réseau, d'externalisation de certaines fonctions, de recours à une expertise extérieure à l'entreprise (parfois à travers l'appel à des professionnels indépendants), d'extension des contrats à durée déterminée... contribuent à distendre les liens entre les individus et l'entreprise. Cette flexibilité va à l'encontre d'une logique de gestion des marchés internes et pousse les individus à retrouver des formes d'appartenance à un métier, indépendamment de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Quel que soit le sens de ces mouvements, ils entraînent une redéfinition de la notion même de métier. Ceux-ci deviennent des configurations plus floues, dont l'identité n'est plus constituée par des savoirs et des savoir-faire découlant de formes d'organisation et de division du travail déterminées, mais par des compétences liées à la maîtrise d'une gamme de situations professionnelles étendue et variable. On pourrait synthétiser cette transformation en affirmant que les professionnels de demain seront plus des "experts", susceptibles d'adapter rapidement l'ensemble de leurs compétences à des situations de travail très mouvantes, alors que ceux d'hier se distinguaient par des savoir-faire très liés à des systèmes sociotechniques stables.

Parmi les nombreuses conséquences de cette mutation sur les pratiques d'orientation professionnelle, deux paraissent particulièrement importantes. Il s'agit moins désormais d'aider les individus à choisir que de les aider à progresser selon des voies qui ne sont pas toutes tracées : l'acquisition de telle ou telle compétence complémentaire peut-elle consolider le professionnalisme et faciliter une mobilité ? Comment combiner des savoirs et des savoir-faire appartenant à un univers professionnel différent pour valoriser ses propres acquis ? Comment choisir entre deux propositions d'emploi celle qui confirmera le plus l'expertise acquise dans un domaine professionnel ?, etc. La question de la transférabilité des compétences devient plus déterminante que celle de la capacité à progresser dans une filière professionnelle déterminée. Si j'ai su faire telle ou telle chose dans tel ou tel contexte, suis-je capable d'effectuer des choses similaires dans un contexte différent ou des choses différentes dans le même contexte ? Qu'est-ce qui est spécifique aux situations de travail que je maîtrise et qu'est-ce qui est transversal à d'autres situations ? Ces questions sont désormais tout aussi fréquentes que celles qui relèvent du "déroulement de carrière" (je suis ouvrier qualifié dans la plasturgie, quelle formation suivre pour passer technicien ?).

Les démarches habituelles de l'orientation professionnelle sont particulièrement pertinentes pour aider les individus dans ce type de questionnement. Par exemple, les méthodes mises en œuvre dans les centres de bilan facilitent la mise à jour des "compétences transversales" développées au travers de multiples expériences et permettent à chacun de mieux se situer face à la diversité des parcours professionnels possibles. La recherche de ce qui est spécifique aux situations de travail expérimentées et de ce qui est commun à d'autres situations permet de mieux identifier les contours de son métier et les limites dans la valorisation des acquis personnels (par exemple un ouvrier de la plasturgie est-il d'abord un spécialiste de la transformation des matières plastiques ou un spécialiste de la conduite de machines automatisées ? Est-ce la matière travaillée ou le type d'installation industrielle qui caractérise son "expertise" ?). L'aide à l'élaboration du projet individuel cesse d'être prise dans une contradiction, souvent insoluble, entre le modèle de la vocation (aider à faire émerger le projet qui répond aux aspirations profondes de l'individu) et les contraintes de la situation du marché du travail⁸ ; elle devient un élément décisif dans la construction de parcours individuels de plus en plus complexes et diversifiés.

L'existence de ce nouvel espace au sein duquel se déploient les pratiques d'orientation soulève cependant plusieurs problèmes qui n'étaient pas aussi aigus dans le contexte économique et social antérieur.

Le problème majeur réside dans le fait que les notions de "transfert" et de "transversalité" ne vont pas de soi. Elles reposent sur l'idée qu'à travers un apprentissage spécifique l'individu acquiert des compétences qui peuvent être mises en œuvre dans une gamme de situations plus large. Par exemple, le maniement d'un logiciel développerait des compétences, ou une "capacité générative", en informatique facilitant l'appropriation de tout autre logiciel présentant des similitudes de fonctionnement. Non seulement ce

⁸ Voir sur ce point Merle Vincent, "Les paradoxes de l'orientation professionnelle ou l'art de naviguer sans carte et sans balise", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 23-32.

type de transfert n'a rien d'évident (les formateurs savent bien qu'il constitue un des obstacles dans tout processus de formation : la réussite d'un exercice ne garantit pas que l'individu atteindra une performance identique dans un exercice différent même s'il est homologué au premier), mais la notion de transversalité risque rapidement de déboucher sur la définition d'aptitudes très générales dont la pertinence pour aider à construire un parcours professionnel est faible ; compétence à résoudre un problème logique, compétence relationnelle, compétence à organiser son travail⁹... Qui plus est, toute tentative de repérage des espaces de mobilité professionnelle à partir des compétences liées aux emplois, risque de méconnaître les déterminants sociaux qui pèsent sur les différentes activités professionnelles. La définition des aires de mobilité dans le nouveau répertoire des métiers et des emplois de l'ANPE le montre. Établies clairement sur la base d'une codification de chaque emploi selon des critères cognitifs, ces aires font apparaître des "passerelles" possibles entre des métiers qui sont "socialement" très éloignés les uns des autres. Par exemple, l'emploi de "spécialiste de la gestion de l'information" (documentaliste, bibliothécaire, gestionnaire de documentation) est mis en relation avec celui de "conducteur livreur" alors que le premier métier est majoritairement occupé par des femmes et le second quasi exclusivement par des hommes.

La complexification des parcours, la redéfinition des configurations de métiers, le développement de la "logique compétence"¹⁰ dans la détermination des contenus d'emploi ouvrent ainsi un champ particulièrement fécond aux pratiques d'orientation ; ils obligent parallèlement les conseillers à maîtriser des concepts et des démarches qui ne leur sont pas toujours familiers et à approfondir des problèmes méthodologiques jusqu'ici peu explorés par les spécialistes de l'analyse du travail.

Des pratiques en évolution

Tout cela n'est pas sans conséquence sur les outils et les pratiques d'orientation professionnelle.

Un des changements fondamentaux réside dans la dilution dans le temps des démarches d'orientation professionnelle. A certains égards, le thème du livre blanc de la formation professionnelle en Europe aurait dû être "s'orienter tout au long de sa vie" plutôt que "se former tout au long de sa vie". Ceux qui parviendront à développer leurs compétences tout au long de leur carrière ne seront pas ceux qui auront passé le plus de temps en formation mais ceux qui auront su gérer au mieux leur mobilité professionnelle et construire un parcours qui favorise le développement de leur compétence ou la construction de leur "expertise".

Les professionnels de l'orientation ont bien perçu cette évolution. L'accent mis sur "l'éducation au choix", sur les démarches d'auto-orientation ou encore sur le développement de pratiques d'orientation au sein des entreprises montre clairement que l'orientation tend à se dégager de l'image, encore très prégnante dans l'opinion, du colloque singulier avec un spécialiste dans un moment et dans des lieux spécifiques¹¹.

"L'outillage" des praticiens devra s'adapter à ces changements. Il devra notamment tenir compte d'une attente de plus en plus forte d'explicitation des compétences acquises. La première question d'une personne en situation d'orientation n'est pas "que dois-je choisir ?" mais "aidez-moi à mieux élucider ce que je sais et ce que je sais faire ?". Elle attend alors non pas que l'on décrive à sa place ce qu'elle a formellement appris (par exemple des connaissances de base en biologie) ou les tâches qu'elle a accomplies (par exemple : réalisation de tests de laboratoire dans le secteur agro-alimentaire), mais

⁹ Les difficultés méthodologiques dans l'usage de la notion de compétences transversales sont très bien décrites dans le livre de Bernard Rey.- *Les compétences transversales en question*.- Paris : ESF, 1996.

¹⁰ Sur le développement de cette logique dans le système éducatif comme dans le système productif, on se reportera au livre de Marcelle Stroobants.- *Savoir-faire et compétences au travail : une sociologie de la fabrication des aptitudes*.- Bruxelles : Ed. de l'Université de Bruxelles, 1993, et au livre collectif coordonné par Lucy Tanguy et Françoise Rope.- *Savoirs et compétences : de l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*.- Paris : L'Harmattan, 1994.

¹¹ La tentative d'introduction de l'orientation et de l'information dans le temps scolaire en s'appuyant sur les enseignants eux-mêmes et non sur les seuls CIO (Centres d'information et d'orientation) dans des centres spécialisés semble répondre au même souci. Mais les difficultés de mise en place montrent l'ampleur du chemin qui reste à parcourir.

qu'on lui indique quelle est la pertinence des compétences ainsi acquises et leur transférabilité dans d'autres situations professionnelles (par exemple "mes connaissances en biologie et mon expérience dans un laboratoire de l'agro-alimentaire me permettent-elles d'évoluer vers un emploi de responsable qualité dans une PME ou de chef de chantier dans une entreprise qui réalise le nettoyage des usines agro-alimentaires ?"). Ce qui fait défaut en la matière, ce ne sont pas tant les méthodes pour conduire un entretien et faciliter l'expression des savoirs et des savoir-faire mais plutôt les méthodes pour décrire les compétences liées aux emplois. La pauvreté des "référentiels d'emploi" élaborés par les entreprises, les branches professionnelles ou les commissions chargées de l'élaboration des différentes formes de certification le montre clairement ; on oscille entre la description d'aptitudes très générales (du type "savoir organiser son travail") et la description de tâches (du type "réaliser tel produit avec telle machine et dans telles conditions") qui n'aident en rien à repérer des mobilités possibles ou la construction progressive d'une expertise.

De ce point de vue, les deux facteurs principaux de changement des pratiques d'orientation pourraient être le développement de la validation des acquis professionnels et l'émergence de nouvelles formes de certification. On conçoit aisément que le travail des spécialistes de l'orientation ne serait plus tout à fait de même nature dans un univers où les individus pourraient à tout moment faire valider leurs acquis professionnels en vue de reprendre un parcours de formation dans le système scolaire ou universitaire ou obtenir la reconnaissance de leur qualification dans le cadre de certifications élaborées et reconnues par les branches professionnelles.

L'articulation de l'orientation avec la formation est, et demeurera, très forte. La même interrogation se pose pour l'une comme pour l'autre. L'opposition entre les formations "d'adaptation" (généralement dans le cadre du plan de formation des entreprises) et les formations visant la promotion sociale ou l'épanouissement personnel (dans la logique du congé individuel de formation) devrait s'estomper au profit de démarches de co-construction de parcours professionnels favorables à un enrichissement des compétences et des connaissances. De même, l'orientation devra trouver sa voie entre des pratiques d'orientation "prescriptives" et des démarches centrées sur la demande individuelle d'aide au bilan et au choix professionnel. L'émergence d'un droit à l'orientation pourrait y aider. Mais le démarrage très timide des bilans de compétences en faveur des salariés en activité montre, une fois encore, que le chemin sera long à parcourir.

Vincent Merle
Centre d'études et de recherches
sur les qualifications
Céreq, Marseille

BIBLIOGRAPHIE

Contexte socio-économique de l'orientation

Les références bibliographiques signalées dans ce chapitre ont été sélectionnées dans un vaste ensemble de documents sur le contexte socio-économique de l'éducation et de la formation. Ont été retenues celles qui semblaient apporter l'éclairage le plus pertinent au champ de l'orientation. Seuls quelques rapports du Commissariat général du Plan apparaissent dans la bibliographie. Une incursion plus exhaustive dans les documents produits par cet organisme ou tout autre organisme public ou privé à orientation économique et/ou sociale mériterait d'être effectuée pour une réflexion plus approfondie.

BOISARD Pierre, COHEN Daniel, ELBAUM Mireille et al. - *Le travail : quel avenir ?* - Paris : Gallimard, 1997.- 351 p.- (coll. "Folio actuel").

GORZ André.- *Misères du présent, richesse du possible.*- Paris : Galilée, 1997.- 229 p.- (Coll. "Débats").

SCHWARTZ Yves (dir.).- *Reconnaitances du travail : pour une approche ergologique.*- Paris : PUF, 1997.- 323 p.- (Coll. "Le travail humain").

VERNIÈRES Michel (coord.).- *L'insertion professionnelle : analyses et débats.*- Paris : Economica, 1997.- 197 p.

A partir d'une réflexion sur la notion d'insertion, cet ouvrage en analyse la complexité croissante. La diversité des situations des jeunes est en effet grande selon leur niveau d'éducation, la région où ils ont été formés, leurs spécialités de formation (ici, l'exemple des musiciens) et les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des firmes qui les recrutent. Désormais, les champs, autrefois bien séparés, de l'action sociale et des politiques d'emploi se recouvrent. Mais, en créant des formes d'emploi et des mesures spécifiques pour les plus défavorisés, ne risquons-nous pas de renforcer, à terme, leur marginalisation ?

FRIOT Bernard (dir.), ROSE José (dir.).- *La construction sociale de l'emploi en France : les années soixante à aujourd'hui.*- Paris : L'harmattan, 1996.- 248 p.- (coll. "Forum de l'Ifras").

RIFKIN Jeremy.- *La fin du travail.* - Paris : La découverte, 1996.- 436 p.

Nous sommes entrés dans une nouvelle phase de l'histoire qui se caractérise par le déclin inexorable de l'emploi. Dans le même temps, les technologies dévoreuses d'emplois envahissent tous les secteurs d'activité. Le monde est en train de se polariser : d'un côté, une élite de gestionnaires, de chercheurs et de manipulateurs d'informations surqualifiés ; de l'autre, une majorité de travailleurs précaires. Il faut nous préparer à une économie qui supprime l'emploi de masse dans la production et la distribution. Il faut annoncer la transition vers une civilisation post-marchande. Cela suppose d'agir dans deux directions : la réduction du temps de travail, le développement du "troisième secteur", dans lequel les gens s'auto-organisent en communautés assumant une proportion croissante des services dont ils ont besoin.

VIRVILLE Michel de.- *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle : rapport au ministre du Travail et des Affaires sociales.*- Paris : La documentation française, 1996.- 147 p.- (coll. "Bilans et rapports").

Ce rapport élaboré à partir des travaux de la commission présidée par Michel de Virville et de consultations effectuées auprès des régions, des partenaires sociaux, des chambres consulaires notamment, formule des propositions pour permettre d'engager une réforme du système de formation professionnelle. Les propositions reposent sur les axes suivants : développer la formation continue qualifiante des salariés, développer la formation en alternance, améliorer la qualité des formations et simplifier les dispositifs, modifier le rôle des organismes collecteurs, des régions et des chambres consulaires.

Commissariat général du Plan / BOISSONNAT Jean (président) / MABIT René (rapporteur).- *Le travail dans vingt ans*.- Paris : Odile Jacob/La documentation française, 1995.- 373 p.

Ce rapport est le fruit des travaux du groupe "Le travail et l'emploi à l'horizon 2015" réuni par le Commissariat général du Plan. Selon ce rapport, la société française est confrontée à un double défi : répondre à la persistance du chômage et faire en sorte que l'efficacité économique ne tue pas la cohésion sociale. Toutefois, une certitude semble surgir de ce rapport : le travail restera, dans les vingt ans qui viennent, une voie essentielle d'intégration sociale.

DIDIER Michel (dir.).- *Scénarios pour l'emploi*.- Paris : Economica, 1995.- 305 p.

LESOURNE Jacques.- *Vérités et mensonges sur le chômage*.- Paris : Odile Jacob, 1995.- 229 p.

MÉDA Dominique.- *Le travail : une valeur en voie de disparition*.- Paris : Aubier, 1995.- 358 p.- (coll. "Alto").

L'auteur cherche à situer le moment où le travail est devenu un besoin. Elle tente d'expliquer pourquoi nous avons glorifié l'instrument de notre souffrance et comment le travail a pu être tenu pour l'origine du lien social. Elle dessine alors un ordre de priorités : avant de nous engager dans la recherche des solutions au chômage, nous interroger sur le sens du travail ; avant de présenter des réponses exclusivement économiques, faire la critique de l'économie ; à l'heure de mettre en œuvre des politiques, examiner les rapports qu'entretiennent l'idéologie du travail et le dépérissement de la politique.

PRADERIE Michel, PLASSE Denis.- *Les enjeux de la formation : la question de l'emploi*.- Paris : Retz, 1995.- 123 p.- (coll. "Comprendre pour agir").

Réflexion sur notre système de formation initiale et continue. Une première partie en dégage des valeurs sous-jacentes en le comparant aux systèmes britannique et allemand. La seconde partie aborde les paradigmes de l'emploi par une analyse des systèmes de prévision utilisés par les planificateurs en matière de formation et d'emploi, révélant l'évolution de la conception de cette relation, puis par un regard sur l'approche comportementale actuelle. La troisième partie met en évidence l'éclatement des structures et des acteurs de la formation initiale et continue. Une quatrième partie consacrée aux enjeux formule des propositions fondées sur une approche systémique.

VERDIER Eric.- "Politiques de formation des jeunes et marché du travail : la France des années quatre-vingt", *Formation emploi*, n° 50, avr.-juin 1995, p. 19-40.

Tirailée par des modèles contradictoires, la rénovation intense du système éducatif français n'a pu empêcher le maintien des tendances de fond : faiblesse de la formation professionnelle et domination du modèle d'enseignement général. En 1992, 63 % d'une classe d'âge était inscrite en terminale d'un lycée contre 40 % en 1987. L'augmentation du nombre des diplômés, conduit à une concurrence croissante pour l'accès aux emplois stables et qualifiés. Chômage, précarisation et pérennisation des mesures jeunes en sont le corollaire dans le cadre d'un rationnement global de l'emploi.

VIMONT Claude.- *Le diplôme et l'emploi : enjeu économique, ambition culturelle, défi social ?* - Paris : Economica, 1995.- 176 p.

GODET Michel, MONTI Régine.- *Le grand mensonge : l'emploi est mort, vive l'activité !* - Paris : Fixot, 1994.- 304 p.

L'auteur dénonce les sept tabous de l'emploi et développe sa vision du phénomène travail. Il multiplie les suggestions concrètes comme le recrutement d'enseignants parmi les cadres expérimentés. Il développe certains thèmes comme la réhabilitation de la formation professionnelle, les mesures pour réinsérer les chômeurs de longue durée. Il suggère trois axes de réformes assortis de propositions locales et différenciées pour vivre le travail et le temps différemment au terme d'un grand débat public.

LALLEMENT Michel (dir.).- *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*.- Paris : L'harmattan, 1994.- 283 p.- (coll. "Logiques sociales").

LEVRAT René.- "Éducation-économie : vers de nouvelles relations réciproques", *Actualité de la formation permanente*, n° 131, juil.-août 1994, p. 16-21.

Contribution à un débat organisé dans le cadre de Scola 93, salon européen de l'éducation. L'auteur propose plusieurs lectures des relations éducation-économie, il analyse ensuite les différentes significations de l'expression - relation formation-emploi - et de la notion de qualification qui en découle.

MONTI Régine.- *Analyse structurelle du système "travail-emploi 2015"*.- Paris : Commissariat général du Plan, 1994.

SIVAN Brigitte, AIT-KACI Ahmed/BIPE Conseil.- "Les niveaux de formation à l'horizon 2000 : scénarios prospectifs", *Éducation Économie*, n° 24, oct. 1994, p. 18-23.

Présentation d'une étude réalisée par le BIPE Conseil pour le HCEE (Haut comité éducation-économie), actualisant et approfondissant de précédents scénarios établis en 1991. Il s'agit d'évaluer la répartition par niveau de formation des entrées dans la population active de l'an 2000 pour en tirer des scénarios prospectifs de formation, recrutement et emploi. L'étude s'appuie sur la projection de la structure des emplois par activité et par profession selon trois probabilités : un scénario bas, un moyen et un haut.

BERTRAND Olivier, BOUDER Annie, ROUSSEAU Michel.- *Les qualifications et leur adaptabilité au marché du travail*.- Marseille : Céreq, fév. 1993.- 83 p.- (coll. "Documents de travail", n° 84) - [Étude également publiée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1993, (coll. "Rapport travail emploi")].

La qualification de la main-d'œuvre apparaît de plus en plus comme un facteur décisif de compétitivité. Cette étude, réalisée pour l'Observatoire européen de l'emploi, analyse la spécificité française en la matière. Elle présente une synthèse des données existantes sur la situation du marché du travail et l'évolution des qualifications. Les résultats sont accompagnés d'une série d'entretiens avec des responsables d'organisations professionnelles pour envisager la manière dont les entreprises prévoient l'évolution des qualifications et leur gestion interne.

Commissariat général du Plan / PRADERIE Michel, MABIT René.- *Éducation et formation : les choix de la réussite*.- Paris : La découverte/La documentation française, 1993.- 211 p.

Ce rapport lié à la préparation du XI^{ème} Plan, présente une analyse nouvelle de l'efficacité économique et sociale du système d'éducation et de formation. Prenant appui sur les précédents rapports du Plan, il recense les signes apparents d'efficacité ou d'inefficacité du système français, notamment à la lumière de comparaisons internationales.

FREYSSINET Jacques.- *Le chômage*.- Paris : La découverte, 1993.- 127 p.- (coll. "Repères").

GRANGEAS Geneviève, LE PAGE Jean-Marie.- *Économie de l'emploi*.- Paris : PUF, 1993.- 240 p.

Cet ouvrage s'efforce d'analyser le phénomène du chômage dans sa complexité. Les auteurs mettent en lumière les paradoxes de l'emploi en insistant sur la progression du chômage global alors que tant de secteurs souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre. Passant en revue les politiques menées contre le chômage, les auteurs dégagent trois directions pour promouvoir l'emploi : viser le long terme, développer la formation et restaurer la flexibilité et la compétitivité des entreprises.

MARUANI Margaret, REYNAUD Emmanuèle.- *Sociologie de l'emploi*.- Paris : La découverte, 1993.- 125 p.- (coll. "Repères").

Dans cet ouvrage, l'approche de l'emploi et du chômage se fait par l'intermédiaire de la sociologie et non en termes économiques. La sociologie de l'emploi traite des rapports sociaux de l'emploi, notamment des mouvements de recomposition de la population active, des mécanismes sociaux de répartition de l'emploi et de production du chômage. En fait, c'est une redéfinition sociologique de tous les chiffres et faits qui entourent le marché et l'organisation du travail, de l'emploi et du chômage.

PERRET Bernard, ROUSTANG Guy.- *L'économie contre la société : affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*.- Paris : Seuil, 1993.- 282 p.- (coll. "Esprit").

VERNIERES Michel.- *Formation emploi : enjeu économique et social*.- Paris : Cujas, 1993.- 167 p.- (coll. "Théories économiques").

La première partie de l'ouvrage analyse le cadre conceptuel et théorique de la qualification et l'évolution des structures d'emploi des branches. Une seconde partie aborde les systèmes nationaux de formation, caractérisés par une autonomisation croissante et par la diversité. La troisième partie étudie la nature et l'évolution du processus d'insertion et les résultats par niveau de formation initiale. La dernière partie souligne les apports et les limites d'une approche en termes de marché local de l'emploi et analyse les dynamiques locales.

BERTRAND Olivier.- "L'évolution des qualifications professionnelles", *Futuribles*, n°168, sept. 1992, p. 3-24.

Le développement de nouvelles formes d'entreprise et d'organisations du fait de l'essor des nouvelles technologies et aussi de l'intensification de la concurrence au niveau mondial tend à modifier le contenu des emplois. Une transformation progressive des métiers apparaît qui exige de nouvelles compétences, non seulement en termes de savoirs et savoir-faire mais aussi de savoir-être, de comportements. L'auteur montre l'ampleur de l'effort d'innovation et d'adaptation à entreprendre, notamment au travers de l'éducation et de la formation, mais aussi des progrès à accomplir en termes de gestion prévisionnelle des emplois.

FOURCADE Bernard, OURLIAC Guy, OURTAU Maurice.- "Les groupes formation-emploi (GFE) : une nomenclature pour l'analyse de la relation formation-emploi dans les régions", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 21, n° 4, 1992, p. 383-410.

Les lois de décentralisation confèrent désormais aux régions la responsabilité des grandes orientations et de la gestion du schéma des formations professionnelles et technologiques. Divers outils d'aide à la décision sont mis en place, tributaires du système statistique existant dans les domaines de la formation, de l'emploi, du marché du travail. La confrontation d'informations classées selon des principes différents passe alors par la définition d'un outil ad hoc qui, tout en respectant les principes de base de construction des nomenclatures, ne dénature pas la réalité des relations entre les formations et les emplois.

HEILBRONNER François, VIMONT Claude.- *Étude sur l'évolution des besoins en emplois et en formation des entreprises pour les dix années à venir : dossier de présentation des résultats*.- Paris : Institut de l'entreprise, 1992.- 129 p. - [Présentation de l'étude dans *Éducation Économie*, n° 19, 1993, p. 4-9].

L'Institut de l'entreprise a lancé deux enquêtes successives auprès d'entreprises, l'une qualitative et l'autre quantitative, pour appréhender les besoins en emplois et en formation. Ce dossier présente les résultats de ces enquêtes. Un rapport de synthèse sur les conclusions principales de l'étude est suivi d'un rapport d'analyse sur les tendances de l'emploi dans les dix prochaines années et leurs conséquences sur les besoins en formation des entreprises.

PASCAUD Elisabeth.- "Observatoires régionaux emploi-formation : une démarche prospective : comment et pourquoi", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 17, nov.-déc. 1992, p. 26-30.

Le groupe des OREF (Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation) s'est penché sur le problème de la prospective qui soulève de nombreuses interrogations. Ce groupe de travail a examiné les outils aptes à mieux préparer l'articulation régionale entre l'emploi et la formation.

THIERY Simon-Pierre.- *L'emploi : changer les règles du jeu*.- Paris : L'harmattan, 1992, 175 p.- (coll. "Pour l'emploi").

LARMINAT Pierre de, MAURIN Eric, NADEL Henri.- *Pour une prospective des métiers et des qualifications : la France, l'Europe, X^{ème} Plan 1989-1992*.- Paris : La documentation française, 1991.- 235 p.

L'information prospective des métiers et des qualifications est aujourd'hui loin d'être satisfaisante. A la demande des pouvoirs publics, un groupe de travail a examiné les travaux menés aux niveaux national, régional, sectoriel et envisagé les mesures à prendre pour les compléter, les coordonner et assurer leur diffusion. Le rapport propose en particulier le développement de projections macro-économiques à moyen terme et l'élaboration d'une documentation faisant la synthèse des informations.

MERLIN Christian.- "La concertation éducation-économie dans la définition des qualifications et des diplômes : les propositions du Haut comité éducation-économie", *Éducation Économie*, n° 13, déc. 1991, p. 24-26.

Le dispositif français d'élaboration des qualifications et des diplômes est dominé par le centralisme et l'étatisme. L'auteur évoque brièvement les systèmes britannique et allemand où les milieux professionnels sont co-décideurs avec l'État, avant de proposer des pistes pour l'évolution du système français de concertation éducation-économie dans la définition des qualifications et des diplômes.

WUHL Simon.- *Du chômage à l'exclusion ? L'état des politiques, l'apport des expériences.*- Paris : Syros, 1991.- 207 p.

Cet ouvrage rend compte d'un travail de synthèse sur les politiques et les expériences d'insertion professionnelles initiées depuis 10 ans. Les éléments de synthèse sont organisés en 4 parties : les logiques de fonctionnement du processus économique d'exclusion, une analyse comparative des dispositifs d'insertion des jeunes et des adultes, une réflexion sur les initiatives et politiques expérimentales, une série de propositions visant à lier l'insertion des personnes en difficulté et la modernisation économique.

IRIBARNE Philippe d'.- *Le chômage paradoxal.*- Paris : PUF, 1990.- 191 p.

GORZ André.- *Métamorphoses du travail, quête du sens : critique de la raison économique.*- Paris : Galilée, 1989.- 304 p.

Il faut essayer de comprendre pourquoi la raison économique a imposé sa loi ; provoquer le divorce du travail et de la vie, de la production et des besoins, de l'économie et de la société ; pourquoi nombre d'activités ne peuvent être transformées en travail rémunéré et en emploi sans être dénaturées dans leur sens par cette transformation.

IRIBARNE Philippe d'.- *La logique de l'honneur : gestion des entreprises et traditions nationales.*- Paris : Seuil, 1989.- 279 p.- (coll. "Sociologie").

Pour bien gérer une entreprise, il faut tenir compte des traditions nationales qui font agir les hommes de façon différente et s'appuyer sur elles. L'auteur illustre son propos par une analyse détaillée de trois cultures nationales, France, États-Unis et Pays-Bas. Tandis que les Français sont mus par la logique de l'honneur, les États-Unis sont tenus par le respect du contrat et les Néerlandais par l'impérieuse nécessité du consensus.

JAECKLE Daniel.- "Information, orientation professionnelle : de l'insertion à la mobilité", *Actualité de la formation permanente*, n° 100, 1989, p. 53-58.

Les étapes de la constitution du dispositif d'information et d'orientation professionnelle sont retracées et resituées dans le contexte sociopolitique et économique. L'auteur analyse les facteurs d'évolution et présente les démarches et les méthodes nouvelles.

PAUL Jean-Jacques.- *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie.*- Paris : Economica, 1989.- 201 p.- (coll. "Économie contemporaine").

Évaluation des travaux français de prévision d'emploi, leur pertinence comme guide pour le système scolaire, présentation des outils théoriques et méthodologiques avec lesquels l'économiste peut aborder la relation formation-emploi, enfin études utilisant le concept de trajectoire professionnelle et montrant l'importance déterminante des politiques de formation dans l'entreprise pour expliquer les disparités dans les devenirs professionnels.

KANN Ulla.- "L'orientation professionnelle et le marché du travail : orienter pour changer ou pour domestiquer ?", *Perspective*, vol. XVIII, n° 4, 4^{ème} trim. 1988, p. 509-520.

ANDRIEU Jean.- "Les perspectives d'évolution des rapports de l'école et du monde économique face à la nouvelle révolution industrielle : rapport présenté au nom du Conseil économique et social".- Paris : *Journal officiel*, 18 nov. 1987.- 63 p.- (coll. "Avis et rapports du Conseil économique et social", n° 19).

Tableau de l'évolution de l'enseignement public mettant en lumière le poids financier et humain de l'échec scolaire, la méfiance réciproque de l'école et de l'entreprise, avec un regard sur le contexte européen. Réflexion prospective s'appuyant sur une analyse des grandes mutations industrielles. Perspectives de changement du système scolaire : développement d'une pédagogie différenciée, diversification des voies de formation, revalorisation du métier d'enseignant, partenariat école-entreprise.

TANGUY Lucie (dir.).- *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France : tableau économique et social*.- Paris : La documentation française, 1986.- 302 p.

Bilan des recherches menées sur les thèmes suivants : l'insertion professionnelle, la formation (appareils, pratiques et politiques de formation initiale et continue, la qualification).

Université Paris VIII.- "Les aspects socio-économiques de la formation", in *Quelques réflexions sur l'orientation des adultes et sur la liaison orientation-formation*.- Paris : Université Paris VIII/Formation permanente, 1982.- p. 55-68.

BACHY Jean-Paul.- "Emploi et formation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 10, n° 4, 1981, p. 291-297.

Emploi... Formation... qui peut nier que ces deux idées ou ces deux objectifs ne soient étroitement liés entre eux ? Qui ignore pourtant l'ampleur des débats et des problèmes que soulève apparemment leur articulation ?

Panorama de l'orientation

Les documents retenus dans cette partie bibliographique abordent l'orientation d'un point de vue global. Certains d'entre eux peuvent constituer une introduction pour celui qui découvre le sujet.

GUICHARD Jean (coord.).- "Les enjeux de l'orientation", *Éducatifs*, n° 11, janv.-fév. 1997, p. 14-57.

La majorité des articles de ce dossier porte sur l'orientation scolaire et professionnelle des élèves : le contexte social, les pratiques d'orientation et ceux qui les mettent en œuvre, la perception de l'orientation par les élèves, l'éducation des choix, la conception éducative de l'orientation, la notion de projet, les différentes orientations des filles et des garçons. Un article s'attache à l'orientation des : le nouveau contexte social de l'orientation, les pratiques d'orientation des adultes, l'orientation tout au long de la vie.

L'orientation face aux mutations du travail : actes du colloque "L'orientation tout au long de la vie", La Villette, les 26-28 septembre 1996.- Paris : Syros, 1997.- 263 p.

La trentaine de contributions porte successivement sur l'avenir du travail et ses mutations, le projet personnel et professionnel, la notion de compétence, les politiques d'orientation, les pratiques d'orientation, l'orientation et la gestion des ressources humaines, la responsabilité individuelle ou collective de l'orientation.

"L'orientation professionnelle", *Flash formation continue*, n° 447, 15 /6/ 1997, p. 10-16.

Ce dossier aborde l'orientation sous trois aspects : une analyse du terme et des pratiques, une démarche d'orientation éducative et la mise en œuvre de l'orientation féminine. Un premier article distingue deux acceptions du mot "orientation" et discute des finalités des pratiques actuelles. La seconde partie présente l'approche expérientielle et éducative de l'orientation, une éducation des choix se pratiquant autant au collège qu'avec des adultes en reconversion. Le dernier article apporte un éclairage sur l'orientation des filles et des femmes.

BRUNO Alain, GUINCHARD Jean-Jacques.- *Les dessous de l'orientation scolaire : du collège à l'université*.- Paris : Syros, 1996.- 190 p.

En suivant le parcours type de l'usager du système scolaire à travers de nombreux témoignages, les différents rouages de l'orientation sont démontés et étudiés. La démarche en vigueur apparaît mal adaptée, nécessitant une détermination professionnelle des jeunes très précoce, sous-tendue par le mythe de la vocation. Le rôle des conseillers d'orientation - psychologues et leurs difficultés d'arbitrage, entre un système voulu pour la majorité et la multiplication des cas particuliers, sont détaillés. Les auteurs préconisent une prise en main de l'orientation par ses principaux acteurs : parents et enfants.

MONOD Ambroise (coord.).- "Information - orientation professionnelle", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 29-140.

Ce dossier réunit une partie significative des nombreux textes et documents produits dans le cadre de la IV^{ème} université d'hiver de la formation professionnelle, qui s'est déroulée du 12 au 15 décembre 1995 dans la presqu'île de Giens, sur le thème de l'information et l'orientation professionnelle. Après les allocutions d'ouverture, un premier ensemble de contributions traite de l'orientation, un autre de l'information, un troisième des pratiques de bilan et de validation des acquis, des outils et quelques expériences de terrains.

Orient'Action.- *Sixièmes rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion professionnelle*, Niort, 28-31 mai 1996.- Niort : Orient'Action, 1996.- 246 p.

"Travailler en tout sens, s'employer à tout prix", tel était le thème des 6^{èmes} rencontres d'Orient'Action. Ces actes reprennent les 44 contributions des tables rondes et ateliers. Parmi les nombreux thèmes développés : la place du travail dans les pratiques d'orientation professionnelle, dans le développement de la personne ; la valeur du travail ; le concept d'employabilité ; la reconnaissance sociale du travail ; le télétravail ; le travail et les besoins des entreprises ; le secteur quaternaire ; l'avenir du travail.

LE BARS Laurence, HEROULT Stéphane, ANNASSE Claudia, MOUSTAPHA Faïssa, MERLLIE Christine.- *Information orientation : pour une meilleure insertion professionnelle : mise à jour pour la 4^{ème} Université d'hiver de la formation professionnelle, 12-15 décembre 1995 à Giens (Var).*- Paris-la Défense : Centre Inffo, janv.-nov. 1995, 169 p. + 68 p. (mise à jour nov. 1995).- (coll. "Dossier documentaire").

Ce dossier documentaire regroupe des articles de chercheurs et de praticiens sur ce thème, accompagné de références bibliographiques. Il est structuré en cinq parties : l'information sur les métiers, sur la formation et son contexte ; l'orientation professionnelle : démarches et pratiques ; les professionnels de l'information et de l'orientation ; de l'orientation à l'insertion : des pratiques territoriales ; la dimension européenne de l'orientation.

Commission pour l'orientation des adultes/MAYLAN-PERNET Claudine, LEIDI Cosette.- *Adultes, projets, travail : bilan et perspectives*. Actes du 1^{er} congrès sur l'orientation des adultes, 21-22 mars 1994, Neuchâtel.- Lausanne : Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle, 1994.- 265 p.

Les actes de ces journées retracent le contenu des différentes interventions, en relation avec les thèmes choisis : le bilan, le projet, le rapport de l'homme à son travail. Ils offrent une réflexion sur les pratiques actuelles en orientation et proposent quelques perspectives d'avenir.

DANVERS Francis.- "Qu'est-ce que l'orientation ?", *Se former +*, n° 42, juil. 1994, 23 p.

Le champ de l'orientation des jeunes et des adultes à travers des définitions, les philosophies et les pratiques. S'orienter, c'est trouver son Orient, trouver son éthique et son insertion dans la société.

L'orientation en mutation, *Rhône-Alpes formation*, n° 8, 1994, p. 7-19.

Ce dossier présente l'évolution de la notion d'orientation à travers un historique de l'orientation, les différents publics concernés, le rôle des réseaux d'accueil et ses intervenants. Il suggère une mise en œuvre de démarches globales et partenariales (exemple du plan OPRA - Orientation professionnelle Rhône-Alpes). Enfin, l'orientation, liée à la construction d'un projet professionnel, doit laisser la place à l'expérimentation et au rêve pour qu'elle devienne pleinement une démarche personnelle.

BERTHELOT Jean-Michel.- *École, orientation, société*.- Paris : PUF, 1993.- 227 p.

BOURSIER Sylvie, LANGLOIS Jean-Marie.- *L'orientation a-t-elle un sens ?* - Paris : Entente, 1993.- 176 p.- (coll. "Acteurs de la formation").

Les auteurs, responsable pédagogique et conseiller technique à la direction de la formation de l'ANPE, proposent une réflexion sur l'orientation, l'évolution des pratiques face aux évolutions économiques, technologiques et culturelles et se réfèrent à la conception éducative de l'orientation.

DANVERS Francis.- "L'orientation des jeunes et des adultes : vers la constitution d'un champ interdisciplinaire", *Perspectives documentaires en éducation*, n° 30, 1993, p. 109-136.

Présentation du champ de l'orientation au travers d'une importante bibliographie structurée autour des thèmes suivants : notions clés en psychologie de l'orientation ; les conceptions éducatives en ; la conception du projet d'avenir chez les jeunes ; le fonctionnement de l'orientation scolaire et professionnelle de la maternelle à l'entrée à l'université ; les étudiants ; les adultes ; le sexe de l'orientation ; la relation formation-emploi ; les métiers du conseil ; approches historique et sociopolitique ; perspectives européennes.

Délégation à la formation professionnelle, Centre Inffo, Inter-MIF.- *Dessine-moi un projet... : bilan-information-orientation*, actes de la 3^{ème} université d'hiver de la formation professionnelle, Autrans, 6-8 janvier 1993.- Paris : Centre Inffo, 1993.- 66 p.

Ces actes reprennent les principales contributions des séances plénières et des ateliers. Les interventions ont porté sur les thèmes suivants : l'élaboration du projet professionnel, les effets des pratiques de reconnaissance des acquis, le bilan de compétences, l'orientation professionnelle, l'information professionnelle.

DUMONT Martine, REVUZ Christine (dir.).- "Bilan et orientation : 2^{ème} partie", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, 366 p.

Les auteurs de ce numéro appartiennent aux grandes institutions prestataires de bilan et d'orientation : AFPA, ANPE, Éducation nationale, Retravailler. Les textes reflètent la diversité de leurs auteurs : de la description d'une démarche d'orientation à une interrogation sur ses fondements, en passant par le questionnement de la demande sociale. Les différentes facettes du bilan et de l'orientation sont exposées (relation avec la gestion prévisionnelle des emplois, les problématiques de reconversion, le développement personnel, les dispositifs d'insertion et de lutte contre le chômage...). Les praticiens s'interrogent sur la définition de leur métier et sur les compétences requises pour l'exercer.

Orient'Action.- *Rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion professionnelle*, 2-4 juin 1992, Niort, Deux-Sèvres.- Niort : Orient'Action, 1992.- 1023 p.

La motivation était le thème central des 4^{èmes} rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion professionnelle qui se sont déroulées à Niort en juin 1992. Près de soixante-dix interventions sont consignées dans ces actes. Il y est question de la motivation aux différentes étapes de la vie professionnelle, des outils d'orientation et d'aide aux projets, des expériences des institutions d'accueil de public en recherche d'insertion et des expériences d'entreprises.

REVUZ Christine (dir.).- "Bilan et orientation : 1^{ère} partie", *Éducation permanente*, n°108, sept. 1991, 218 p.

Les pratiques d'orientation connaissent une véritable explosion, marquée à la fois par la diversification des lieux, des méthodes et des objectifs, et par l'accroissement des populations concernées. Une triple approche est proposée dans ce numéro. Théorique : avec des textes de psychologues, sociologues et spécialistes des organisations qui placent le bilan-orientation dans son environnement. Institutionnel : le point est fait sur le fonctionnement et les pratiques des CIBC. Pratique : témoignages de praticiens, études sur les outils. La problématique du bilan dans l'entreprise est abordée, ainsi que l'orientation à l'échelle européenne.

HUSSENET André, CAROFF André.- "Les deux problématiques de l'orientation en fonction de la population scolaire et de l'individu", *Savoir*, n° 4, oct.-déc. 1990, p. 651-660.

Après une brève description des moyens structurels d'action sur l'offre de formation et sur l'orientation, les auteurs centrent leur réflexion sur les évolutions de l'orientation individuelle depuis les années 50 qui, au terme d'une affirmation progressive du rôle de la famille, conduisent à mettre l'accent sur le projet personnel de formation et d'insertion sociale et professionnelle de chaque élève et à redéfinir les tâches des services d'information et d'orientation.

JAECKLE Daniel (coord.).- "Information - orientation des adultes : dossier", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, mars-avril 1990, p. 28-94.

Ce dossier tente d'illustrer par des approches diversifiées la fonction d'information et d'orientation des adultes. Pour exemple, certains aspects abordés concernent l'entreprise, la dimension locale, les outils, la professionnalisation des acteurs et l'Europe. A travers ces textes est proposée une réflexion sur la fonction sociale et économique de l'information et de l'orientation professionnelle des adultes.

KODITZ Volker (dir.).- *Orientation et information professionnelle des adultes : rapport de synthèse*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1990.- 194 p.- (Document CEDEFOP) - [Présentation dans *Actualité de la formation permanente*, n° 105, mars-avril 1990, p. 29-40].

Orient'Action.- 3^{èmes} rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion professionnelle, Niort, 10-12 octobre 1990.- Niort : Orient'Action, 1990.- 642 p

Actes du congrès Orient'Action qui s'est déroulé à Niort les 10-12 octobre 1990. Ces 3^{èmes} rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion professionnelle ont été centrées cette année sur le thème "Évaluer pour évoluer". Plus de mille congressistes, venus de toute la France, ont échangé leurs réflexions sur les questions de l'évaluation, l'orientation, l'insertion, la formation et la gestion des carrières. Ce document présente les comptes-rendus de ces échanges.

WILLEMS Jean-Pierre.- "L'orientation, de quel droit ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, 1990, p. 54-58.

L'auteur soulève le débat sur le droit à l'orientation : de quel droit s'agit-il et pour qui ?

BOURSIER Sylvie.- *L'orientation éducative des adultes*.- Paris : Entente, 1989.- 199 p.- (coll." Acteurs de la formation").

L'ouvrage offre un cadre théorique et méthodologique de travail éducatif auprès des adultes. Il analyse la politique française de reconnaissance des acquis individuels, la genèse de l'orientation et sa finalité, les principaux courants en matière d'orientation et l'évolution de l'approche éducative du choix professionnel. Il propose dans cette optique un programme d'intervention et des exercices d'application. Il termine enfin par l'observation d'expériences en Centres de bilan.

REUCHLIN Maurice.- "Orientation scolaire et professionnelle", in : *Encyclopaedia universalis*, corpus 17, 1990.- p. 105-107.

Après un bref historique de l'orientation scolaire et professionnelle, l'auteur expose les dimensions de l'orientation dans ses aspects techniques, économiques, sociologiques et psychopédagogiques. Il présente ensuite les institutions et méthodes de l'orientation.

JAECKLE Daniel, WILLEMS Jean-Pierre (collab.), VIAL Colette (collab.).- *Orientation et information professionnelle pour adultes en particulier pour chômeurs de longue durée : rapport de la France réalisé pour le CEDEFOP*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1988.- 108 p.

Rapport structuré en six parties : une présentation du dispositif français d'information et d'orientation professionnelle des adultes, son organisation, les évolutions significatives de sa mise en œuvre, présentation et évaluation d'actions innovantes, axes de propositions pour l'avenir. Une bibliographie et des annexes complètent l'ouvrage.

AIOSEP.- *Glossaire : information et orientation scolaire et professionnelle, insertion professionnelle*.- : ONISEP, 1987.- 116 p.

HOXTER Hans (coord.).- "L'orientation pédagogique et professionnelle", *Bulletin du Bureau international d'éducation*, vol. 61, n° 242-243, 1987, 55 p. + bibl. 50 p.

Série d'articles présentés en introduction d'une importante bibliographie annotée concernant un ensemble de pays.

GUIEHOULEZAO André.- *L'évolution de l'orientation professionnelle en France et les objectifs et pratiques sous-jacents : analyse à partir des congrès de l'Association des conseillers d'orientation de France (ACOF)*. - Paris : Université Paris V, 1986.- 321 p. [consultable à l'INETOP].

LATREILLE Geneviève.- *Les chemins de l'orientation professionnelle : 30 années de luttes et de recherches*.- Lyon : Presses universitaires de Lyon, 1984.- 211 p.

THIERCELIN Jean-Jacques.- "Quelques réflexions sur l'orientation des adultes et sur la liaison orientation-formation", *Pratiques de formation*, n° 3, mai 1982, p. 55-68. [article repris dans *l'Enseignement technique*, n° 122, 1984, p. 93-105].

REUCHLIN Maurice.- *L'orientation scolaire et professionnelle*.- Paris : PUF, 1978.- 127 p.- (coll. "Que sais-je ?", n° 121).

REUCHLIN Maurice.- "Interrogations sur l'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 6, n° 1, janv.-mars 1977, p. 5-20.

REUHLIN Maurice.- *L'enseignement de l'an 2000 : le problème de l'orientation*.- Paris : PUF, 1973.- 124 p.- (coll. "L'éducateur").

NAVILLE Pierre.- *Théorie de l'orientation professionnelle*.- Paris : Gallimard, 1972.- nouvelle éd.- 250 p.

RAFFESTIN André.- *De l'orientation à l'éducation permanente*.- Louvain : Casterman, 1972.- 166 p.

REUHLIN Maurice.- "L'orientation et les sciences humaines", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 1, n° 1, 1972, p. 7-20.

CHIAVERINI I., DASTE Pierre.- *Orientation scolaire et professionnelle*.- Paris, Berger-Levrault, 1971.- 380 p.

DREVILLON Jean.- *L'orientation scolaire et professionnelle* - Paris, PUF, 1966, 155 p.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES DANS LE CODE DU TRAVAIL

Jean-Philippe Cépède

La situation du marché du travail, depuis plusieurs années, a entraîné de profondes modifications dans la réglementation de la formation professionnelle continue qui trouvent souvent leur origine dans la volonté de permettre l'accès à des prestations d'orientation professionnelle.

Ces initiatives ont abouti en particulier en 1991 à la création d'un droit du bilan de compétences au sein du droit de la formation professionnelle continue. Ce droit qui, à lui tout seul, ne résout pas la question de l'orientation professionnelle des adultes, organise l'accès aux prestations de bilan de compétences qui ont pour objet "de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation".

Le droit au bilan de compétences semble très proche du "droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements et les professions" proposé par la formation initiale. Comme lui, il fait partie d'un droit plus large : celui de la formation ou de l'éducation ; il n'est pas vraiment autonome. Ils permettent tous les deux d'élaborer un projet :

- d'orientation scolaire et professionnelle pour la formation initiale ;
- professionnel ou de formation pour la formation continue.

Mais, en réalité, ils sont différents dans la mesure où l'univers de la formation professionnelle continue ne repose pas sur les mêmes caractéristiques que celui de la formation initiale. Les bénéficiaires ne sont pas dans la même situation, les prestataires et les prestations ne sont pas les mêmes.

Afin de connaître les caractéristiques de la réglementation relative à l'orientation professionnelle des adultes, une mise en perspective des initiatives prises en la matière est nécessaire. Elle permettra de révéler l'importance qu'occupe le bilan de compétences au sein de l'orientation professionnelle des adultes.

Les rapports

Avant la mise en place dans les années 1970, du dispositif de la formation professionnelle continue, les initiatives des pouvoirs publics en matière d'orientation professionnelle des adultes se traduisaient principalement par les prestations proposées par l'AFPA et l'ANPE.

La loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue ne va pas chercher à modifier cette situation. En effet, elle ne contient pas de dispositions relatives à l'orientation professionnelle des adultes. Cependant, les années 1970 seront marquées par des initiatives institutionnelles diverses et variées. Notamment, certains prestataires de formation réaffirment que la documentation, l'information et même l'accueil personnalisé s'avèrent parfois impuissants à susciter une démarche active susceptible de déboucher sur un projet professionnel. D'où l'idée de "stages d'orientation" consacrés à cette tâche. Autres initiatives, à titre d'exemple, l'action des "missions d'éducation permanente" (MEP) montre également la voie d'interventions plus globales, plus proches des intéressés, et faisant le lien avec les organismes de formation. La question de l'orientation professionnelle des adultes sera véritablement posée à la fin des années 1970 qui sera marquée par la publication d'une série de rapports consacrés à ce sujet :

- le rapport de Jean Farge sur "l'agence nationale pour l'emploi", remis en octobre 1978 au ministre du Travail et de la Participation ;
- le rapport d'Evelyne Sullerot sur "l'orientation professionnelle et la reconversion des adultes", remis en octobre 1979 au ministre du Travail et de la Participation ;
- le rapport de Bernard Jouvin sur "les systèmes d'information professionnelle et d'orientation qui existent actuellement au bénéfice des jeunes et des adultes" (septembre 1980) ;
- le rapport de Jean-Paul Murcier sur "l'orientation et la reconversion des adultes" présenté au nom de la section du travail et des relations professionnelles du Conseil économique et social (novembre 1980).

Ces rapports permettent de mesurer l'inadaptation du système actuel et de formuler des propositions. En résumé, le constat est le suivant : concernant l'organisation administrative, la répartition des services entre l'éducation (formation initiale) et le travail (formation professionnelle continue) n'est pas remise en cause, mais des synergies entre les services sont préconisées. Concernant les liens entre orientation et formation, le constat est plus sévère. La formation n'est pas adossée à un réel dispositif d'orientation. C'est l'offre de formation qui commande les choix. "La formation précède le projet professionnel alors qu'en réalité c'est la démarche inverse qui serait la plus normale du point de vue de l'intérêt du stagiaire et de celui de l'efficacité du système de formation"¹.

Il en résulte une "inadéquation des stages au projet professionnel" et "un renversement des perspectives"². Parmi les propositions, il faut signaler celle visant à ce que "l'orientation professionnelle continue soit reconnue comme un droit". Ce droit est présenté comme un "complément" du droit de la formation professionnelle continue³.

Ces rapports vont marquer les initiatives prises par la suite. Il est frappant de constater en effet qu'à partir de 1981, l'orientation professionnelle apparaît dans un nombre important de mesures de la formation professionnelle continue.

Les premières mesures

L'accroissement du chômage et la mobilisation de la formation professionnelle continue pour faciliter l'insertion, le reclassement ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi vont se traduire par l'apparition de prestations d'orientation professionnelle dans les mesures mises en œuvre. Il s'agit de rendre efficaces les prestations de formation proposées en prenant en compte les perspectives d'emploi et la situation des personnes concernées. Pendant les années 1980, tous les dispositifs destinés aux demandeurs d'emploi connaîtront cette évolution.

Les dispositifs de formation destinés aux jeunes de 16 à 25 ans

C'est certainement en direction de ce public que le plus d'initiatives ont été prises.

L'ordonnance de 1982 : s'inspirant du "rapport Schwartz", l'ordonnance du 26 mars 1982 prévoit des "mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale". Le volet orientation professionnelle est très important.

Trois types d'actions sont prévues :

- des actions d'accueil, d'information et d'orientation ;
- des actions d'orientation approfondie ;
- des actions de formation alternée.

¹ JOUVIN Bernard.- *Les systèmes d'information professionnelle et d'orientation qui existent actuellement au bénéfice des jeunes et des adultes : rapport*.- Paris : ministère de l'Éducation nationale, 1^{er} sept. 1980.- p. 76.

² MURCIER Jean-Paul.- "L'orientation et la reconversion des adultes : rapport et avis adopté par le Conseil économique et social, séances des 26 et 27 novembre 1980".- Paris : *Journal officiel*, 1980.- p. 69.

³ MURCIER, p. 84 et suivantes.

En application de l'ordonnance de 1982, "les permanences d'accueil, d'information et d'orientation" (PAIO) sont mises en place. Elles proposent des "modules collectifs de première orientation" (MCPO). Dans les zones sensibles, les missions locales sont prévues à la place des PAIO.

L'accord de 1983 : un peu plus tard, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, repris par la loi du 24 février 1984, trois contrats peuvent être proposés par les entreprises aux jeunes :

- Un contrat de stage : le stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) qui permet au jeune de découvrir la vie en entreprise, de s'initier à un ou plusieurs métiers sous la responsabilité d'un tuteur. Une période de suivi de 75 heures est prévue avec un organisme extérieur à l'entreprise pour aider le jeune à définir un projet professionnel. Elle consiste en séances d'orientation collective et d'aides personnalisées à chaque jeune.

- Deux autres contrats de travail prévoyant de la formation sont créés : le contrat de qualification, pour les jeunes sans qualification, et le contrat d'adaptation à l'emploi pour les jeunes déjà qualifiés.

En 1991, les partenaires sociaux et le législateur supprimeront le SIVP pour donner naissance à un nouveau contrat de travail particulier : le contrat d'orientation. Des actions d'orientation organisées sur le temps de travail sont prévues. Elles peuvent prendre soit la forme d'un bilan de compétences soit la forme d'autres actions permettant l'élaboration d'un projet professionnel et l'aide à la recherche d'emploi. Le contrat local d'orientation (CLO), prévoyant les mêmes prestations, est mis en place parallèlement en 1991 à l'attention des structures non lucratives. Il sera supprimé par la loi quinquennale en 1993. Pendant cette période, les prestations d'orientation sont intégrées.

La loi de 1990 sur le crédit formation individualisé (CFI) : mis en place dès 1989 pour les jeunes de 16 à 25 ans (la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit formation, au contrôle et à la qualité de la formation professionnelle, étendra ce dispositif aux salariés et aux demandeurs d'emploi), ce dispositif repose sur l'élaboration d'un projet personnalisé de parcours de formation conduisant à une qualification professionnelle reconnue de niveau V. L'objectif est de permettre pour chaque jeune de composer un parcours de formation qui résulte de la mobilisation des différents acteurs dans une zone géographique déterminée.

La construction du parcours se réalise par l'articulation de phases successives en fonction des situations individuelles :

- l'accueil,
- l'orientation vers un bilan si nécessaire,
- l'élaboration d'un projet de formation,
- la mise en œuvre des différentes actions de formation dans le cadre des mesures existantes (stages ou contrats),
- l'obtention de la qualification professionnelle validée.

La cohérence de chaque parcours est assurée par un correspondant qui accompagne le jeune tout au long de ce parcours (circulaire DFP n° 1676 du 29/5/89 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

Ce dispositif original qui articule des prestations d'orientation et de formation reconnaît pour la première fois un droit **au** bilan de compétences (art. L. 900-3 du Code du travail). Le droit **du** bilan de compétences sera créé l'année suivante par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, relative à l'emploi et à la formation professionnelle (voir ci-après).

La loi quinquennale de 1993 : les dernières évolutions du dispositif de formation professionnelle des jeunes sont marquées par les dispositions de la loi quinquennale, qui prévoient la décentralisation progressive de la formation professionnelle continue des jeunes et le développement de la formation professionnelle initiale.

Au plus tard, le 1^{er} janvier 1999, les régions auront compétence sur l'ensemble des actions de formation et mesures d'accompagnement mises en œuvre par l'État. Les mesures d'accompagnement, de suivi et **d'aide à l'orientation** seront donc progressivement transférées aux régions. Il n'y aura plus un dispositif unique piloté par l'État mais des dispositifs conçus par chaque conseil régional qui s'appuiera sur un nouvel outil : le plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes.

L'objectif du plan régional est de programmer à moyen terme :

- le développement des filières et spécialités de formation professionnelle,
- l'évolution de l'offre de formation initiale et continue,
- les actions d'information et d'orientation à organiser,
- mais aussi de mieux définir les publics de jeunes à former, de manière à leur assurer les meilleures chances d'accès à l'emploi.

A terme, ce seront les conseils régionaux qui auront donc l'initiative, dans le cadre d'un partenariat actif avec tous les acteurs concernés, en matière d'information et d'orientation des jeunes.

La loi quinquennale cherche également à rééquilibrer les flux d'orientation entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel des jeunes en formation initiale. Pour cela, elle crée un droit à l'initiation professionnelle. Avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement atteint, tout jeune doit se voir offrir une formation professionnelle (art. 54 de la loi quinquennale, art. 7 bis nouveau de la loi n° 89-486 du 10.7.89).

Elle précise également le droit à l'information sur l'orientation scolaire et professionnelle. Les élèves doivent être mieux informés sur les formations en alternance et en apprentissage afin de revaloriser l'enseignement professionnel tout en réorganisant les réseaux d'information et d'orientation scolaire et professionnelle.

Ces deux initiatives prises dans le cadre de la formation initiale doivent être signalées dans la mesure où elles devraient avoir des répercussions sur le rôle et le contenu des prestations proposées aux jeunes dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Les mesures destinées aux chômeurs de longue durée

Au début des années 1980, à côté des prestations d'accueil, d'information et d'orientation de l'ANPE, des mesures articulant formation et orientation professionnelles ont été mises en œuvre. Le souci est d'individualiser la formation.

Les stages "chômeurs de longue durée du FNE" prévoient une possibilité d'accès individuel à des stages existants. L'AFPA, si nécessaire, peut organiser des stages d'évaluation professionnelle ou d'orientation approfondie. De son côté, l'ANPE propose des "actions modulaires de formation-réinsertion" qui prévoient la mise en œuvre d'un itinéraire d'insertion composé d'un ou de plusieurs modules, dont un obligatoire d'évaluation-bilan. Il s'agit de permettre au bénéficiaire de faire le point sur sa situation, de mobiliser les informations et les prestations éventuelles lui permettant de préciser les conditions d'une réinsertion, d'élaborer un projet réaliste et les phases de sa réalisation.

"Les stages de réinsertion en alternance" (SRA) en 1987, viendront compléter le dispositif. Ils permettent aux chômeurs de longue durée, en fonction de leurs besoins, de suivre des formations individualisées élaborées à partir de situations concrètes proposées par les entreprises.

Ces stages seront remplacés en 1989 par les **"actions d'insertion et de formation" (AIF)** du FNE, destinées à favoriser la réinsertion professionnelle par une prise en compte individualisée des besoins et l'élaboration d'un plan diversifié d'insertion (circulaire DE/DFP n° 89/11 du 25/10/89). Ces actions se composent de modules diversifiés dont des appuis spécifiques personnalisés, des actions de bilan-évaluation professionnel, l'aide à la définition d'un projet professionnel. Un accès individuel à des stages existants est également possible.

A partir de 1985, des **"actions d'insertion sociale et professionnelle destinées à des femmes en difficulté"** permettent la mise en œuvre d'itinéraires individualisés de formation ou l'accès à des actions collectives.

Une phase de bilan des acquis personnels et professionnels et une évaluation des besoins en fonction des emplois potentiels et des capacités des bénéficiaires étaient en particulier prévues.

Ces stages et les AIF ont été remplacés par les **stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE)**, (loi quinquennale n° 93-1313 du 20/12/93).

Les mesures pour les salariés qui perdent leur emploi

Au milieu des années 1980, plusieurs mesures articulant orientation et formation, destinées à faciliter le reclassement des salariés ayant perdu leur emploi, voient le jour.

Les premières concernent les salariés licenciés pour motif économique. Certains d'entre eux peuvent bénéficier du "**congé de conversion**" d'une durée de 4 à 10 mois pendant laquelle leur est proposé un programme individuel de reclassement. Ce programme débute obligatoirement par "une session d'accueil-évaluation-orientation". Elle a pour but de permettre au salarié de se situer sur le marché de l'emploi, d'évaluer ses acquis professionnels, de détecter des potentialités non utilisées antérieurement, de rechercher des catégories d'emplois susceptibles de lui être offertes et donc de mesurer ses chances de placement direct ou de déterminer les étapes lui permettant de parvenir à son reclassement.

En 1986, les partenaires sociaux proposent une mesure d'accompagnement de tous les licenciements pour motif économique qui sera reprise par le législateur : **la convention de conversion du FNE**. A l'image du congé de conversion, un "bilan évaluation-orientation" est systématiquement effectué par les salariés ayant adhéré à la convention. Ce bilan est destiné à évaluer les acquis professionnels, à apprécier la nécessité d'une formation et les aptitudes à la suivre par les bénéficiaires. Cette convention de conversion doit toujours être proposée par les entreprises aux salariés licenciés pour motif économique, âgés de moins de 56 ans et 2 mois et ayant deux ans d'ancienneté.

La dernière mesure concerne les anciens salariés bénéficiaires des allocations du régime d'assurance. En 1988, à la demande de l'État, les partenaires sociaux créent "**l'allocation de formation reclassement (AFR)**", (convention du 26/2/88). Elle permet aux demandeurs d'emploi de suivre une formation rémunérée après avoir respecté "une procédure d'évaluation-orientation (PEO)". Cette procédure a pour objet de vérifier l'utilité d'un stage ou d'un parcours individualisé de formation, de nature à faciliter et à accélérer le reclassement des intéressés compte tenu des perspectives ouvertes par le marché de l'emploi. Elle comporte un ou plusieurs entretiens individuels complétés, autant que nécessaire, par des prestations individuelles ou collectives d'évaluation-orientation approfondies.

* *
*

L'orientation professionnelle des adultes proposée dans le cadre de ces initiatives, se caractérise par le fait qu'elle s'appuie en particulier sur des prestations de bilan de compétences. Ces prestations se développent au cours des années 1980. A partir de 1986, la délégation à la Formation professionnelle, l'ANPE, l'AFPA et l'Éducation nationale mettent en place des "**centres inter-institutionnels de bilan de compétences (CIBC)**" dans lesquels des spécialistes de ces institutions mais également d'autres structures, APEC ou autres organismes, interviennent.

L'État et les partenaires sociaux réfléchissent aux conditions permettant d'offrir, de façon parfaitement libre, à tous ceux qui le souhaitent, la possibilité d'effectuer un bilan de compétences. Cette préoccupation apparaît comme le moyen de garantir un "droit à l'orientation permanente"⁴.

⁴ Voir sur ce sujet "Bilans de compétences personnelles et professionnelles", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, juil.-août 1988, p. 13-70.

Il faut rappeler qu'à cette époque, à part la possibilité de bénéficier des prestations de bilan de compétences de l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, l'université ou d'un CIBC, aucune initiative n'a été prise en direction des salariés. Il faut attendre l'ouverture du crédit formation individualisé aux salariés en 1990 et la conclusion par les partenaires sociaux de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 pour que se développe l'accès au bilan de compétences dans l'entreprise.

La loi du 31 décembre 1991 relative à l'emploi et à la formation professionnelle reprendra cette initiative en créant le droit du bilan de compétences au sein de la formation professionnelle continue.

La loi de 1991

La loi de 1991 ne fait pas que reprendre les dispositions de l'accord du 3 juillet 1991 qui crée différentes mesures permettant l'accès des salariés au bilan de compétences : contrat d'orientation, congé bilan de compétences, bilan de compétences dans le cadre du plan de formation. Elle va devoir caractériser cette nouvelle activité pour l'instant méconnue du droit de la formation professionnelle continue. Pour cela, elle va définir les prestations de bilan de compétences et prévoir les conditions d'exercice de l'activité de prestataires de bilan de compétences.

La définition du bilan de compétences

L'originalité des actions permettant de réaliser un bilan de compétences, c'est qu'elles entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue. Ce n'est pas un droit autonome. Ces actions "ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation" (art. L. 900-2 du Code du travail).

Cette définition rappelle celle du "droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements et les professions" donnée par la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 (art. 8).

Le Code du travail précise le contenu du bilan de compétences en distinguant trois phases : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion (art. R. 900-1). Cette prestation se caractérise par la production de conclusions détaillées et d'un document de synthèse dont le bénéficiaire du bilan de compétences est le seul destinataire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord (art. L. 900-4-1, R. 900-2 et R. 900-6).

Les obligations des prestataires de bilan

Les principales obligations portent sur le professionnalisme, l'organisation et le contrôle de l'activité.

- **Le professionnalisme** : les personnes chargées "de réaliser et de tenir les bilans de compétences" sont tenues au secret professionnel. En cas de non respect de l'obligation, des sanctions pénales sont prévues (art. L. 900-4-1). Les méthodes utilisées doivent être fiables et le personnel qualifié (art. R. 900-4).

- **Organisation et contrôle** : lorsqu'une entreprise met en œuvre des prestations de bilan de compétences, elle doit avoir recours à un organisme extérieur inscrit sur la liste arrêtée par un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Les bilans de compétences "internes" réalisés par l'entreprise n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle continue. Par ailleurs, une convention tripartite doit être conclue entre l'entreprise, l'organisme prestataire et le salarié (art. R. 900-3, R. 900-5, R. 931-27 et R. 950-13-1).

Ces obligations visent à protéger le bénéficiaire du bilan de compétences. Elles sont le prolongement du principe selon lequel le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire (art. L. 900-4-1).

L'accès des salariés au bilan de compétences

S'inspirant des modalités d'accès à la formation, les partenaires sociaux puis le législateur retiennent l'hypothèse de l'initiative d'une part de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et d'autre part du salarié dans le cadre d'un droit individuel particulier : le congé bilan de compétences.

Le bilan de compétences dans le cadre du plan de formation : le Code du travail énonce trois conditions spécifiques à l'inscription d'un bilan de compétences dans le plan de formation :

- l'organisme de bilan devra figurer sur la liste d'un OPACIF,
- l'employeur devra obtenir le consentement du salarié,
- les résultats du bilan restent la propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers sans le consentement du bénéficiaire.

Les deux dernières conditions se matérialisent par la conclusion d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et le prestataire.

Le congé bilan de compétences : ce droit individuel fonctionne comme le congé individuel de formation à quelques différences près.

Comme pour le congé individuel de formation, le salarié devra obtenir une autorisation d'absence de son employeur et une prise en charge auprès de l'OPACIF. Cependant, les conditions d'ancienneté et de délai de franchise sont particulières. La durée est limitée à 24 heures sur le temps de travail. Le prestataire doit figurer sur la liste arrêtée par l'OPACIF et une convention tripartite doit être conclue entre l'OPACIF, le prestataire et le salarié.

* *
*

Ainsi, le droit du bilan de compétences apparaît comme l'initiative législative la plus significative en matière d'orientation professionnelle des adultes.

Malgré le parallèle que l'on peut faire avec le droit à l'orientation professionnelle prévu pendant la formation initiale, peut-on en déduire qu'à lui seul, le droit du bilan de compétences représente le droit à l'orientation professionnelle des adultes ?

La réponse à cette question est différente selon la conception que l'on retient de l'orientation professionnelle des adultes. Si on la limite à l'accès à une prestation, la réponse est certainement oui. Si on la considère comme un processus plus vaste qui intègre également l'information professionnelle, la reconnaissance et la validation des acquis professionnels, la réponse est non. Il faut d'ailleurs indiquer que dans ces domaines, des initiatives législatives et réglementaires ont également été prises.

Jean-Philippe Cépède
Centre Inffo, département juridique
Paris-la-Défense

ORIENTATION PROFESSIONNELLE : GÉRER L'INCERTITUDE

Bernard Quintreau

Incohérence, dysfonctionnements, cloisonnements... Ce sont les termes qui apparaissent le plus souvent dans les constats que font la plupart des rapports consacrés, en totalité ou en partie, à l'orientation professionnelle. En même temps, l'importance croissante de ce thème est partout soulignée.

Par ailleurs, les différentes études, et notamment celles qui s'appuient sur des situations régionales et locales, amènent à faire le deuil de deux schémas :

- le premier est celui d'une conception linéaire et mécaniste de l'orientation ;
- le second est celui d'une approche d'appareils, de dispositifs développant chacun isolément leur propre logique.

L'orientation professionnelle se trouve donc à la croisée de deux incertitudes :

- celle du choix des individus, aggravé par l'augmentation du chômage ;
- celle des qualifications à développer, dont l'approche apparaît souvent difficile.

Les questions d'orientation ont longtemps été traitées de façon marginale, héritage d'une période de plein emploi. Or, avec le développement de longues périodes de transition entre formation et premier emploi stable, avec la diversification des cursus, le chômage des jeunes, nous sommes sortis d'une conception linéaire et mécaniste de l'orientation : celle de l'adéquation entre une qualification et un emploi. De plus en plus, l'orientation ne doit plus être seulement considérée comme un problème individuel résolu par l'individu concerné mais aussi comme une problématique sociale et économique.

Cette problématique concerne de nombreuses institutions et situations. Elle traverse maintenant l'ensemble de la population, depuis les jeunes jusqu'aux personnels en reconversion, en passant par les salariés en formation continue. Les techniques de reconversion comme celles de gestion prévisionnelle des emplois ont intégré cette dimension. L'orientation n'apparaît plus comme une gestion quantitative de flux de formés ou à former mais comme un processus de négociation progressive d'un parcours qui débute à l'école et aboutit à l'emploi : négociation progressive entre les aspirations de l'individu et leur ajustement aux contraintes de l'environnement économique et social. La difficulté de cette approche est encore aggravée quand le nombre de personnes à qualifier ne correspond pas au nombre des emplois répertoriés, quantitativement et qualitativement. Il y a donc lieu, d'une part de mieux cerner les emplois existants et leur évolution, et d'autre part de travailler à l'émergence d'une nouvelle offre économique, liée à de "nouveaux emplois". Ces transformations, à la fois sociales et professionnelles, sont source d'inégalités. En clair, l'orientation professionnelle ne fonctionne souvent de façon positive que pour ceux dont le parcours scolaire et professionnel cumule les facteurs de réussite. L'orientation doit pourtant être comprise comme vecteur de transformation du tissu social et professionnel. Elle exige le concours de partenaires nombreux. Aucune institution ne peut à elle seule assumer la totalité de cette tâche, compte tenu de sa complexité. Elle ne peut appartenir ni à la formation seule, ni à l'emploi seul, ni aux intéressés seuls.

Réussir l'orientation professionnelle, à la lumière de la plus grande partie des lectures concernant ce sujet, c'est d'abord intégrer la complexité, notamment celle de l'emploi. C'est aussi intégrer la nécessaire inter-relation entre les acteurs concernés. C'est surtout mettre au centre du dispositif l'individu lui-même et non la logique de tel ou tel système. Il est notamment possible, dans cette approche, en partant de l'individu, d'analyser l'interaction avec son milieu immédiat, l'environnement local, et dans un deuxième temps, avec le niveau régional, privilégié maintenant dans le cadre de mise en place des plans d'action pour l'information et l'orientation.

L'individu au centre du processus d'orientation

La première question à se poser est bien évidemment celle des finalités des politiques publiques. Les constats de cloisonnements, d'inadaptation souvent avancés, ne seraient-ils pas liés au fait que ces politiques publiques ont d'abord pour principale préoccupation d'assurer le développement de leurs propres méthodes et mécanismes de fonctionnement ? D'autre part, la multiplication des mesures concernant l'emploi et la formation, même si leur utilité immédiate n'est pas discutable, n'a pas vraiment permis de clarifier le paysage. A la complexité croissante des réalités des emplois et de leur image s'est ajoutée celle qui est issue directement de la multiplication des statuts, mesures, dispositifs, permettant d'accéder à un métier et de l'exercer.

Face à cette situation, et placées dans une situation de choix nécessaire, les personnes, et notamment les plus en difficulté, ont tendance, au mieux, à se reposer totalement sur une assistance extérieure et au pire à entrer dans le renoncement. Il importe donc que chacun des dispositifs place véritablement l'individu et ses besoins, exprimés ou non, au centre de ses préoccupations. La façon dont cette personne peut accéder à ces dispositifs, l'écoute qu'elle peut avoir sont certainement aussi importantes que les outils techniques qui seront ensuite utilisés.

L'enjeu est donc essentiel : il s'agit de permettre à chacun d'être acteur de sa propre orientation. Et cela quels que soient son âge et son statut, depuis le collège jusqu'à une vie professionnelle avancée... Les démarches liées à cette approche sont bien connues et la plupart des ouvrages cités les développent. Il s'agit pour chacun de confronter ses attentes, parfois mythiques, à une connaissance du monde du travail et à ses véritables aptitudes. Cela ne peut guère s'improviser et ne doit pas être traité superficiellement. C'est un véritable parcours, une maturation progressive qu'il s'agit de mettre en place. La démarche qui consiste à passer du rêve au projet, du projet à la construction d'un parcours professionnel demande du temps, des repères et des appuis :

- Du temps :

même si les "coups de foudre" là aussi peuvent être réussis, la démarche d'élaboration du projet ne peut être que progressive, notamment pour les jeunes. La dimension de l'orientation doit être intégrée dans tout le processus de formation, initiale et continue.

- Des repères :

L'absence de choix vient souvent du manque de repères. Pour un jeune qui n'a pas encore de repères comme pour un chômeur de longue durée qui les a perdus, il importe de les concrétiser. L'implication des entreprises, le développement de l'alternance sont ici essentiels.

- Des appuis :

sans rêver d'un système idéalisé où chaque question trouverait la bonne réponse au moment le meilleur, différents rapports s'interrogent sur la pertinence des réponses que l'on peut apporter aux problèmes posés. L'essentiel n'est-il pas justement que ces appuis mis en place aident essentiellement les personnes à se poser et à poser les bonnes questions ? De plus, il est certainement nécessaire de clarifier le rôle de chacun d'eux au yeux des utilisateurs. Faute de savoir véritablement à l'avance ce que peut apporter chaque structure, ces mêmes utilisateurs contactent à la fois la mission locale, le CIO, l'ALE, le Centre information jeunesse...

De fait, la notion qui apparaît de plus en plus est celle de parcours professionnel et personnel. Or actuellement, ce parcours, notamment pour les jeunes, apparaît encore comme fragmenté, chaotique. Des "épisodes" d'une vie professionnelle se succèdent, alternant travail, formation, voire malheureusement chômage. Ces phases, souvent imposées par des impératifs divers, n'ont aucun lien et ne se situent pas dans une perspective de progrès choisie par l'intéressé. Elles n'apparaissent pas comme des étapes sur lesquelles s'appuyer dans une démarche de progrès personnel.

Mettre en place ce parcours professionnel, pour un jeune par exemple, suppose des préalables :

- l'élaboration d'un projet personnel et professionnel ;
- la définition du parcours et sa validation ;

- la validation des étapes, qu'elles soient formatives ou d'emploi, dans un principe de reconnaissance et de capitalisation des acquis ;
- du temps pour la réalisation de ce parcours.

Ces préalables ne sont actuellement que rarement respectés. Il est urgent d'identifier et de mettre en œuvre une fonction d'ingénierie qui soit garante de ce parcours dans :

- son élaboration ;
- son accompagnement ;
- son aboutissement.

Il s'agit là d'un vaste chantier pour les politiques publiques. Ce chantier peut s'appuyer sur un certain nombre d'initiatives qui ont largement engagé le processus (travail de la mission "Nouvelles qualifications", Crédit formation individualisé...).

Le local, lieu d'exercice des politiques publiques

Le bassin d'emploi est le premier niveau d'appréhension par l'individu, de son environnement économique et social. Cette banalité n'en est plus une si on la situe dans une démarche plus dynamique, si on définit l'orientation comme un équilibre sans cesse remis en question entre les aspirations de la personne et les contraintes économiques et sociales. Cet environnement n'est pas immédiatement visible ni lisible par les intéressés. Il existe rarement des démarches spontanées des entreprises vers les systèmes et dispositifs traitant de l'orientation, et la démarche inverse bien que plus répandue est loin d'être générale. Il y a donc bien nécessité d'un travail d'impulsion en ce sens de la part des décideurs publics. Ce travail doit bien évidemment prendre en compte la diversité des territoires : il existe des zones où le tissu économique est faible (zones rurales par exemple), et ce sont souvent ces mêmes zones qui ont les moyens les plus faibles en termes d'aides et de conseils. Les habitants y manquent à la fois d'images concrètes des réalités économiques et de relais leur permettant d'avoir un minimum de connaissances de ces réalités. Cette diversité d'approche territoriale n'est d'ailleurs que rarement évoquée et prise en compte.

Ces précautions prises, le niveau local apparaît bien comme celui où les politiques initiées par les pouvoirs publics, tant vis-à-vis des personnes que des entreprises, trouvent leur premier terrain d'application et doivent assurer leur coordination à la fois entre elles et avec celles menées par d'autres acteurs. Il apparaît en effet de plus en plus, à travers les différentes propositions avancées, qu'il faille mettre avant tout l'accent sur l'interaction entre les différents acteurs de l'orientation. C'est plus cette inter-relation dans une perspective de service continu aux personnes et aux entreprises, qui assurera la réussite des parcours, que la simple addition de mesures et de dispositifs, aussi élaborés soient-ils.

Le niveau local apparaît d'abord comme un niveau d'observation privilégié, notamment en ce qui concerne les recrutements. Ce sont en effet ces politiques de recrutement qui doivent être au centre de tout travail sur l'orientation. Il s'agit là d'une évidence qu'il faut peut-être rappeler... Une analyse fine, au niveau local, permet souvent de compléter, voire d'infléchir l'analyse des critères d'embauche. Les critères liés aux connaissances technologiques, aux diplômes s'y trouvent souvent relativisés au profit d'autres appréciations plus subjectives, liées davantage au savoir-être qu'au savoir. Ces différents éléments doivent être croisés et constamment actualisés. La pertinence de ce niveau local se justifie aussi par la possibilité de construire et de faire vivre des réseaux, de mettre en place des expérimentations transférables sur d'autres sites. Cette approche fait très vite apparaître tout naturellement la nécessité d'appuis de la part des pouvoirs publics et de leurs partenaires. Par exemple, telle politique de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut dépasser une dimension ponctuelle, ou au contraire trop globalisante si elle se situe dans le cadre d'un travail en réseau associant plusieurs entreprises d'un bassin d'emploi et souhaitant améliorer leur gestion des ressources humaines.

Parallèlement à ce travail avec le tissu économique qui constitue "l'amont" et "l'aval" du processus d'orientation, ce niveau local est bien évidemment celui de l'accueil et du conseil auprès des personnes. C'est ici que le manque de clarté, l'absence de coordination, les difficultés de positionnement des organismes et des mesures sont constatés par les différents auteurs. La volonté affirmée et louable d'apporter des réponses à chaque type de public se heurte à la nécessité de

construire un parcours cohérent, et un suivi, alors que le même individu va relever successivement de plusieurs "publics", donc de mesures différentes et de "guichets" différents... De plus, le découpage territorial des différents dispositifs d'accueil (ALE, CIO, PAIO, Missions locales...) s'est effectué selon la logique propre à chaque structure. Les "cartes" de ces différents services ne sont pas superposables. Cela aboutit à une inégalité d'accès aux prestations proposées.

Il importe donc de valoriser le niveau local à la fois comme lieu de mobilisation des différents acteurs intervenant sur l'orientation et comme premier niveau de réponse aux besoins des personnes et des entreprises. Mais il ne s'agit pas de recréer des "villages gaulois". Ces mêmes acteurs doivent veiller à permettre l'élargissement des choix professionnels et par là même à faciliter la mobilité géographique. Ils doivent aussi contribuer à rendre plus cohérent le maillage des différents organismes et leurs interventions. Cela ne peut se faire que dans le cadre d'une approche régionale.

Le niveau régional, espace de dialogue et de propositions

Les actions menées dans différentes régions (Rhône-Alpes, Poitou-Charentes...) font apparaître la pertinence de ce niveau pour la mise en place d'une action globale, concertée et progressive sur l'orientation :

- Action globale :

parce qu'elle concerne tout le champ de l'orientation, de l'analyse de l'évolution des métiers à la définition du parcours personnel et professionnel.

- Action concertée :

parce qu'elle associe trois acteurs essentiels dans ce domaine : l'État, le conseil régional et les socioprofessionnels.

- Action progressive :

parce que le choix professionnel ne peut être que le résultat d'une réflexion longue et éclairée, donc d'une permanence en terme de moyens, d'appuis et d'outils.

A ce stade également, il importe de préciser le rôle et l'apport de chacun des acteurs concernés dans une perspective de dialogue et de complémentarité.

Il n'y a pas lieu ici de lister les fonctions possibles de chacun d'eux. L'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action pour l'information et l'orientation (PAIO) devrait permettre d'avancer en ce sens. D'ores et déjà, des nécessités sont mises en évidence dans les analyses antérieures à la mise en place de ces plans d'action :

- assurer l'interface entre les approches des branches professionnelles en matière d'évolution des emplois et l'observation des réalités locales. Certains contrats d'objectifs intègrent par exemple la nécessité d'un travail sur l'orientation ;
- intégrer dans les politiques régionales de formation, qu'elles soient du fait du conseil régional, de l'Etat ou des partenaires socioprofessionnels, le fait que les démarches de bilan et d'orientation sont aussi décisives pour l'amélioration de la qualification que la transmission des savoirs et des savoir-faire ;
- impulser les démarches locales d'expérimentations partenariales et assurer les conditions de leur transférabilité ;
- engager des initiatives innovantes impliquant les différents partenaires ;
- inventer et développer les différents moyens et outils, et assurer leur adaptation aux réalités régionales (exemple des bornes interactives) ;
- assurer le développement de l'observatoire régional emploi-formation comme moyen privilégié d'analyse de l'évolution des emplois.

Le Plan d'action pour l'information et l'orientation, qui est, rappelons-le, un volet du plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes, doit donc permettre de répondre au moins à une partie des préoccupations communes à toutes les études sur ce sujet, à savoir la recherche de cohérence entre les différents dispositifs.

Une dimension nouvelle apparaît ; il s'agit de la notion d'orientation tout au long de la vie ou "d'orientation permanente". L'approche la plus courante part d'un ciblage des publics : les jeunes scolarisés, les jeunes non scolarisés, les chômeurs, les salariés... Cette première démarche est nécessaire afin d'adapter les réponses aux réalités d'un public. Il est cependant nécessaire de l'élargir, tant il est vrai que les choix seront, tout au long de la vie, des éléments déterminants du parcours professionnel.

Un autre changement important est en train de s'opérer, notamment en ce qui concerne l'orientation des jeunes. D'une logique qui consistait à choisir d'abord une formation, on passe à une logique où le choix d'un métier ou d'une filière professionnelle devient prioritaire, en s'appuyant ensuite sur la diversification des voies de formation. Le choix de la formation découle ici du choix professionnel.

La bibliographie et les thèmes qui sont abordés montrent une permanence des préoccupations depuis de nombreuses années. Le message des chercheurs et praticiens vers les décideurs semble maintenant être en grande partie passé. Reste maintenant l'application dans les pratiques quotidiennes. Reste aussi la modification des représentations dans l'imaginaire collectif.

Bernard Quintreau
Conseil économique et social
Poitou-Charentes
Poitiers

BIBLIOGRAPHIE

Orientation et politiques publiques

Les références suivantes sont organisées en deux grandes parties :

- les textes officiels (aspects législatifs et juridiques) ;
- les commentaires sur les différentes politiques menées en matière d'orientation professionnelle.

Textes officiels

GOUTEYRON Adrien.- *S'orienter pour mieux réussir.*- Paris : Journal officiel, 1997.- 335 p.- (coll. "Rapport du Sénat", n° 81).

La mission d'information sur l'information et l'orientation des étudiants des premiers cycles universitaires constate l'échec massif en premier cycle et repère deux types de cause : inadaptation de l'enseignement supérieur au plus grand nombre et dysfonctionnement du système d'orientation. Elle analyse les insuffisances du système d'information et d'orientation. Elle formule une série de propositions après avoir posé en préalable le refus de la sélection à l'entrée de l'université et une meilleure articulation entre enseignement secondaire et supérieur.

FAUROUX Roger (président), CHACORGNAC Georges (rapporteur) *et al.* - *Pour l'école.*- Paris : Calmann-Lévy/La documentation française, 1996.- 300 p.

Pour que de réels changements s'opèrent dans le système éducatif, la commission réunie autour de Roger Fauroux préconise une meilleure gestion des moyens humains et financiers : déconcentration et autonomie des établissements, modalités de recrutement plus souples, réorganisation des carrières et des plans de formation continue. La mise en place d'une véritable éducation à l'orientation, la transformation des cursus universitaires, la multiplication des diplômes professionnels et la généralisation des rapports avec l'entreprise permettrait d'améliorer l'insertion professionnelle de façon significative.

BERHO Françoise, BRESSAUD Christiane, DIVISIA Françoise/HCEE (Haut comité éducation économie).- *Formation des jeunes quittant le système éducatif sans formation professionnelle : rapport de la Commission.*- Paris : HCEE, 1994.- 60 p. + ann.

Comment mettre en œuvre l'article 54 de la loi quinquennale de décembre 1993 qui stipule que tout jeune doit se voir offrir avant sa sortie du système éducatif une formation professionnelle ? Ce rapport tente de répondre à cette question en trois étapes. La première fait un état des lieux sur les difficultés des jeunes sur le marché du travail, la demande sociale faite au système éducatif, les dispositifs d'insertion professionnelle mis en place par l'Éducation nationale, le ministère du Travail et les partenaires sociaux. La seconde analyse les étapes d'une mise en œuvre de l'article 54 : analyse du public visé, orientation, montage des actions, validation, suivi. La troisième partie s'interroge sur la mobilisation des différents acteurs et la construction de partenariats.

MORAND Marie-Claude/CES (Conseil économique et social) Pays de la Loire.- *Formation professionnelle et apprentissage : rapport de la Commission n° 6 "Éducation et formation" des 16 et 17 juin 1994.*- Nantes : CES, 1994.- 37 p.

Cette étude propose une analyse des deux filières complémentaires que sont la formation professionnelle initiale aux niveaux V et IV et l'apprentissage. Elle dresse un état des lieux financier, des enjeux économiques et sociaux afin de dégager des propositions qui s'articulent autour d'une mise en œuvre d'un projet professionnel : individualiser davantage l'enseignement, organiser une orientation qui prenne en compte les perspectives d'emploi, valoriser la qualité des formations proposées et la connaissance des métiers.

CAMBON Christian.- *Propositions pour une plus grande efficacité des dispositifs de formation professionnelle : rapport à Monsieur le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.*- Paris : s.n., 1993.- 101 p.

Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes : l'information et l'orientation des jeunes, avec une comparaison allemande ; la formation des jeunes et celle des adultes, salariés ou demandeurs d'emploi. Pour chaque thème, une série de constats précède des propositions tendant à améliorer les dispositifs

existants, avec pour constante un souci de cohérence régionale. Le rapport préconise le transfert aux régions de l'ensemble des formations qualifiantes pour les jeunes et de développer le rôle des régions dans le pilotage et la mise en œuvre de la formation qualifiante pour les adultes.

HCEE (Haut comité éducation économie).- *Partenaires pour réussir : enjeux et moyens d'une qualification des jeunes*.- Paris : La documentation française, 1993.- 371 p.- (coll. "Rapports officiels").

Le cinquième rapport du Haut comité éducation économie aborde quatre thèmes ayant trait au passage réussi de la formation à l'emploi : l'orientation des jeunes en fin de classe de troisième, la concertation éducation/économie dans la définition des qualifications et des diplômes, le rapport Andrieu formulant des propositions pour la qualification des jeunes du CAP au baccalauréat professionnel, le projet d'établissement dans son environnement éducatif, économique et social. Un dernier thème traite des formations à la gestion. L'analyse des trois premiers thèmes s'éclaire d'une comparaison avec des pratiques d'autres pays de la Communauté européenne.

L'orientation professionnelle en Poitou-Charentes : session d'avril 1993.- Poitiers : Conseil économique et social régional Poitou-Charentes/CARIF, 1993.- 65 p. + ann.

Ce rapport présente et analyse l'orientation professionnelle dans le cadre scolaire en Poitou-Charentes. Après l'étude de l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications, il présente les acteurs (enseignants, chefs d'établissement, CIO) et leurs pratiques de 19 établissements de la région. Un chapitre est consacré aux attentes des jeunes et à la situation des élèves face aux actions d'orientation ainsi qu'au comportement des familles. La conclusion formule des propositions pour une orientation réussie : développer le partenariat école/entreprises et faciliter la construction d'un projet personnel et professionnel pour le jeune.

HCEE (Haut comité éducation économie).- *2001, d'autres temps, d'autres enjeux : de nouveaux parcours en formation initiale et continue*.- Paris : La documentation française, 1990.- 245 p.- (coll. "Rapports officiels").

Les réflexions et propositions du Haut comité éducation économie réunies dans ce rapport concernent : les nouvelles formations d'ingénieurs et de techniciens supérieurs par la voie de la formation continue : la filière Decomps ; l'avenir des baccalauréats scientifiques et industriels, économiques et tertiaires ; l'analyse des dispositifs de l'Éducation nationale en matière de formation continue et des axes possibles de développement de ces activités ; la situation de la recherche en éducation et les mesures à prendre pour en améliorer le fonctionnement.

VANOYE Jean.- *Projet orientation professionnelle Rhône-Alpes*.- Charbonnières-les-Bains : Conseil économique et social, 1990.- non pag.

De ce document émanent les constats et les propositions du Conseil économique et social sur l'orientation professionnelle en région Rhône-Alpes. L'auteur avance l'idée d'une préparation éducative à l'orientation dès le primaire et la prise en compte dans les formations de l'évolution des technologies et de la recomposition des métiers ; ceci dans l'objectif de composer des filières emploi et formation intégrant la poursuite en formation continue de ce qui a été commencé en formation initiale.

"Loi d'orientation sur l'éducation n° 89-486 du 10 juillet 1989", *Journal officiel*, 14 juillet 1989, p. 8860-8864. [En particulier Article 8 du chapitre II du Titre I^{er} (p. 8861) : "Le droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements et les professions fait partie du droit à l'éducation..."].

BLOCH Daniel.- *Pour une stratégie convergente du système éducatif et des entreprises. Constat et recommandations*. Rapport présenté au ministre de l'Éducation nationale.- Paris : La documentation française, 1988.- 168 p.- (coll. "Rapports officiels").

Afin de pallier le décalage entre la formation initiale et l'entreprise, l'auteur s'est vu confier la "mission nationale Éducation-Entreprises". Ce rapport évalue les institutions d'analyses et de prévisions créés dans les années 70 (Céreq, ADEP, CEE), ainsi que leurs dispositifs, et met en lumière la nécessité d'une meilleure cohésion de leurs travaux. Il propose ensuite une prospective en matière de besoins en qualification, au vu de l'évolution probable de l'emploi. La phase suivante dresse un bilan de la formation initiale à tous les niveaux de formation, avec des propositions sur la rénovation et la création de diplômes, ainsi que sur le dispositif d'orientation.

HCEE (Haut comité éducation économie).- *Éducation-économie : quel système éducatif pour la société de l'an 2000 ?* - Paris : La documentation française, 1988.- 131 p.

Réflexion prospective sur ce que pourraient être le système éducatif de l'an 2000. Les recommandations du groupe portent sur les thèmes suivants : les niveaux de formation à l'an 2000 ; les ouvriers qualifiés, agents de maîtrise et techniciens de l'industrie de l'an 2000 ; le système éducatif de l'an 2000 ; les premiers cycles des enseignements supérieurs ; l'ingénieur de l'an 2000 ; développer la coopération universités-entreprises.

HCEE (Haut comité éducation économie).- *25 propositions pour l'avenir de l'école et des entreprises présentées au ministre de l'Éducation nationale.* - Paris : La documentation française, 1987.- 96 p.- (coll. "Rapports officiels").

Les 25 propositions sont présentées sous dix rubriques et suivies par les prises de position des organisations socioprofessionnelles.

HCEE (Haut comité éducation économie)/BIPE (Bureau d'information et de précision économique).- *Les niveaux de formation à l'an 2000 : les besoins des utilisateurs, des éléments de réponse pour l'Éducation nationale.* - Paris : HCEE/BIPE, 1987.- 38 p.

Cette étude réalisée par le BIPE pour le HCEE s'attache à prévoir pour l'an 2000 les besoins du système économique pour chaque groupe de professions et leur répartition selon les niveaux de formation ; le niveau de qualification s'élèvera. Le HCEE en tire des propositions pour rénover le système de formation initiale.

BEGARRA Raphaël.- *Rapport du groupe de travail sur les missions et le fonctionnement des services d'information et d'orientation.* - Paris : ministère de l'Éducation nationale, 1984.- 52 p.

PERETTI André de.- "Le conseil, l'orientation et l'information", in : PERETTI André de.- *Rapport au ministre de l'Éducation nationale de la commission sur la formation des personnels de l'Éducation nationale.* - Paris : La documentation française, 1982.- p. 218-220.

SCHWARTZ Bertrand.- *Insertion professionnelle et sociale des jeunes* : rapport au Premier ministre.- Paris : la documentation française, 1981.- 146 p.

Diagnostic sur les problèmes de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en France et de leur situation sur le marché du travail.

FAURE Jean-Louis (rapporteur).- *L'information et l'orientation scolaires et professionnelles des jeunes : étude pilote Rhône-Alpes.* - Lyon : INSEE/Direction régionale, août 1980.- 90 p.- (coll. "Les dossiers de l'INSEE Rhône-Alpes").

Ce rapport de mission d'étude s'articule autour de deux thèmes : les critiques des familles à propos de l'orientation scolaire et l'absence de stratégie en matière d'orientation. Il élabore des propositions d'actions.

JOUVIN Bernard.- *Les systèmes d'information professionnelle et d'orientation qui existent actuellement au bénéfice des jeunes et des adultes* : rapport.- Paris : ministère de l'Éducation nationale, 1^{er} septembre 1980.- 105 p. [voir *Inffo Flash*, n° 110, p. 141].

A partir d'une conception qui subordonne l'information à l'orientation, ce rapport analyse l'orientation et l'information dans le système scolaire et dans la vie active. Il propose des améliorations et des mesures d'organisation administrative.

MURCIER Jean-Paul.- *L'orientation et la reconversion des adultes : rapport et avis adopté par le Conseil économique et social*, séances des 26 et 27 novembre 1980.- Paris : Journal officiel, 1980.- 53 p.

Ce rapport préconise le droit à l'orientation professionnelle continue, prolongeant chez les adultes, selon des méthodes différentes, l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes et la création de "maisons de l'emploi" qui regrouperaient l'information et les différents services se préoccupant des problèmes de l'emploi.

SULLEROT Evelyne.- *L'orientation professionnelle et la reconversion des adultes : rapport remis à Robert Boulin, ministre du Travail et de la Participation.* - Paris : Ministère du Travail et de la Participation, oct. 1979.- 79 p.- (coll. "Pour une politique du travail", n° 14).

Ce rapport propose une évaluation des différentes catégories d'adultes demandeurs d'orientation, une définition de l'orientation professionnelle des adultes. Il décrit les tâches d'un service d'orientation pour adultes, traite des personnels conseillers et de leur formation, et du rapport entre orientation et formation.

Commissariat général du Plan.- *Rapport sur l'information professionnelle : situation actuelle et propositions de réforme.*- Paris : Commissariat général du Plan, 1976.- 42 p.

Analyses et réflexions

CENTRE INFFO.- *L'accès des salariés à la formation et au bilan de compétences : dossier technique.*- Paris-La défense : Centre Inffo, 1993.- non pag.

Ce dossier technique dresse les possibilités d'accès à la formation des salariés à travers quatre cahiers distincts : les départs en formation dans le cadre du plan de formation, le congé individuel de formation, les congés de formation particuliers, les congés liés à un mandat syndical.

WILLEMS Jean-Pierre.- "Quand l'orientation devient un droit", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 4, déc. 1991, p. 415-423.

A partir de 1982, le rapport Schwartz a permis la généralisation de pratiques d'orientation professionnelle à l'intérieur du dispositif de formation professionnelle. La prise en compte de l'orientation s'est traduite par la mise à disposition d'outils pour certains publics, et l'obligation de passer par une phase d'orientation pour accéder à des mesures de formation. Le crédit-formation, en instituant un droit au bilan pour les travailleurs sans qualification, ouvre la voie à un véritable droit à l'orientation. Déjà apparu dans certains accords de branche, et facilité par la création des CIBC, le droit au congé de bilan de compétences est reconnu aux salariés par les partenaires sociaux.

CEPEDE Jean-Philippe.- "Repères juridiques sur le nouveau dispositif de formation des salariés privés d'emploi", *Actualité de la formation permanente*, n° 98, 1989, p. 47-70.

Le système de formation professionnelle des demandeurs d'emploi se caractérise par un rapport de plus en plus étroit entre l'indemnisation du chômage et l'accès à la formation. Toutefois, toute décision de formation est subordonnée à une phase d'évaluation-orientation.

"La formation des salariés privés d'emploi : nouvelles orientations", *Actualité de la formation permanente*, n° 98, 1989, p. 43-101.

Dossier s'articulant autour du dispositif de l'allocation-formation-reclassement, des conventions de conversion des ASSEDIC et du rôle des équipes techniques de reclassement (ETR), de l'évaluation et de l'orientation professionnelle, illustré du Chèque Force Bretagne et du point de vue des syndicats des salariés.

ESTABLIE Marie-Pierre.- *Orientation-formation : une mission d'itinéraire personnel et professionnel dans les Hautes-Pyrénées.*- Paris : CNAM, 1988.- 108 p.

Étude préalable d'un département des Hautes-Pyrénées en termes d'emploi, d'orientation, de formation et de qualification, en vue d'élaborer un dispositif d'orientation professionnelle à double entrée, organismes et grand public, fondé sur le principe du partenariat et baptisé mission d'itinéraire personnel et professionnel.

RAMOFF André.- "La politique de la Délégation à la formation professionnelle", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 15-17.

Le délégué à la Formation professionnelle rappelle les raisons qui ont poussé à se poser la question du bilan personnel et professionnel. Il exprime la voie dans laquelle les pouvoirs publics se sont engagés et qui nécessite l'élaboration d'une politique coordonnée de validation des acquis, ainsi qu'une revitalisation de la procédure d'homologation des titres et diplômes.

MEHAUT Philippe, ROSE José, MONACO Antonio.- *La transition professionnelle : les jeunes de 16 à 18 ans.*- Paris, L'harmattan, 1987.- 198 p. (coll. "Logiques sociales").

Une équipe de chercheurs du Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE) évalue la politique d'insertion des pouvoirs publics. L'analyse s'appuie sur l'observation des mesures mises en place, notamment l'étude des pactes pour l'emploi, l'évaluation du dispositif 16-18 ans, tant sur le plan national que régional. En annexe, une bibliographie, entre autres sur les rapports régionaux d'évaluation.

NANCEY Jean-Gabriel.- "L'orientation professionnelle : ses rapports avec l'information professionnelle continue 1978-1980", *Actualité de la formation permanente*, n° 75, 1985, p. 39-44.

Alors que se mettent en place des centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), l'auteur analyse le contenu et les propositions originales de quatre rapports officiels (Sullerot, Murcier, Jouvin, Faure).

SPINETTA Jean-Cyril.- "Politique du ministère de l'Éducation nationale dans les domaines de l'information, de l'orientation et de la formation professionnelle", *Documents CCCA*, n° 84, 1984, p. 125-131.

Finalités et caractéristiques de l'orientation dans les établissements scolaires, organisation et rôle des services d'information et d'orientation, objectifs de la politique ministérielle en matière de formation professionnelle.

BEZ Gabriel.- "Redonner du souffle à l'orientation professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 10, n° 4, oct.-déc. 1981, p. 309-328 - [publié également dans *Éducation permanente*, n° 57, mars 1981, p. 57-80].

Point de réflexion sur l'orientation professionnelle à partir des quatre rapports : Sullerot, Murcier, Jouvin et Faure. Il dresse un tableau de la situation et de ses insuffisances et présente les principales propositions et recommandations.

JOUVIN Bernard.- "Extraits du rapport sur les systèmes d'information professionnelle et d'orientation", *Actualité de la formation permanente*, n° 50, 1981, p. 101-110.

Extraits correspondant aux deux derniers chapitres du rapport Jouvin et qui concernent : l'orientation et l'information des personnes au début et au cours de leur vie active, les mesures d'organisation administrative qui permettraient d'améliorer les dispositifs existants.

MURCIER Jean-Paul.- "L'orientation et la reconversion des adultes", *Actualité de la formation permanente*, n° 51, 1981, p. 86-91.

Avis du Conseil économique et social adopté le 26 novembre 1980, à propos du rapport Murcier, sur l'orientation et la reconversion des adultes. Sont évoqués les réalisations existantes, suivies par des propositions d'action.

TRANSFORMATION DES STRUCTURES D'ORIENTATION ET CONSÉQUENCES SUR LES PROFESSIONS DE L'ORIENTATION

Alain Kokosowski

Trois documents de la bibliographie¹ présentent des descriptions très précises de l'ensemble du système d'information-orientation professionnelle français. Il ne s'agit pas ici de reprendre les finalités et les fonctions des principales structures mais de souligner quelques constats et interprétations pour faire avancer la réflexion.

Description des structures d'orientation

Les travaux de Daniel Jaeckle² pour le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) mettent en évidence l'existence de deux sous-systèmes :

- le premier est constitué des centres-ressources et des lieux d'accueil pour l'information professionnelle ;
- le second, des réseaux d'orientation professionnelle.

Les centres-ressources et les lieux d'accueil

Ils produisent et diffusent de l'information sur :

- "les emplois, leurs contenus, leurs conditions d'exercice, les modalités d'accès à l'emploi,
- les perspectives de carrière et de rémunération,
- les débouchés en perspectives d'emplois,
- les compétences nécessaires pour occuper les emplois disponibles,
- les filières et les modalités de formation ainsi que leurs modalités d'accès".

Les auteurs distinguent ensuite :

- des centres-ressources :

l'INSEE (Institut national des statistiques et des études économiques), le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), le Centre d'études de l'emploi, l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions), le Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) et les CARIF (Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation).

- des lieux d'accueil du public :

Au plan national : l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), le Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF), l'Association Retravailler.

¹ JAECKLE Daniel, WILLEMS Jean-Pierre (collab.), VIAL Colette (collab.)/Centre Inffo.- *Orientation et information professionnelles pour adultes en particulier pour chômeurs de longue durée en France.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1989.- 116 p.- (document Cedefop).

GUICHARD Jean, FORNER Yann, DANVERS Francis.- *Les services d'orientation scolaire et professionnelle en France.*- Paris : Université de Paris VIII, 1993.- 86 p.

WATTS Anthony G., DARTOIS Colette, PLANT Peter.- *Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les groupes d'âge 14-25 ans dans les États membres de la Communauté européenne.*- Maastricht : Presses inter-universitaires européennes, 1988.- 115 p.- (Coll. "Politique de l'éducation").

² JAECKLE Daniel, 1989, op. cit.

Au plan régional ou local : les cellules universitaires d'information et d'orientation, les Comités de bassin d'emploi, les Maisons d'information sur la formation (MIF), les Centres de bilan de compétences (CIBC), les Centres interinstitutionnels d'information féminins, les Centres d'information et d'orientation (CIO), les Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (ML), les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), les Centres d'information jeunesse (CIJ), les services municipaux et les réseaux associatifs.

Quels que soient les modes de présentation des différents sous-systèmes (qui ont d'ailleurs évolué dans la période récente), ce qui apparaît essentiel, c'est la distinction entre les producteurs d'information "les centres ressources" et les relais d'information constitués par les différents réseaux d'accueil du public ainsi que les types de coopération qui peuvent se développer entre ces deux niveaux.

"Le principe de la distinction entre centre-ressources et lieux d'accueil constitue une clef essentielle de compréhension de la situation actuelle de l'appareillage institutionnel. Il explique des résultats mitigés où cohabitent des méthodes, des pratiques et des outils performants mais où persistent un réel déficit de dialogue entre les producteurs et les diffuseurs, pénalisant les cellules opérationnelles où s'élaborent et se concrétisent les activités d'information et d'orientation".

Les réseaux d'orientation professionnelle

Ils sont décrits à partir de quatre principes de différenciation :

- "le rapport à des publics spécifiques,
- la mise en œuvre de mesures particulières,
- l'intégration à des organismes de formation,
- la vocation territoriale."

Le schéma suivant proposé par Daniel Jaeckle, bien que construit avec les organismes intervenant principalement pour les demandeurs d'emplois, peut servir de point de départ à une réflexion sur l'ensemble du dispositif français d'orientation professionnelle dans la période actuelle.

L'auteur relève le manque de lisibilité de ce système et l'acuité des problèmes de coordination, il rappelle que plusieurs rapports ont "... déploré la persistance d'une insuffisance doctrinale que ne peut compenser l'extension régulière des moyens que l'État consacre au financement de ces structures publiques, para-publiques ou associatives..."

Jean Guichard dans son rapport sur "les services d'orientation scolaire et professionnelle en France"³ décrit les différentes structures, les usagers, les principales stratégies et techniques d'intervention ; il met à jour 7 tendances d'évolution :

- d'une focalisation sur les publics à une focalisation sur les problèmes :

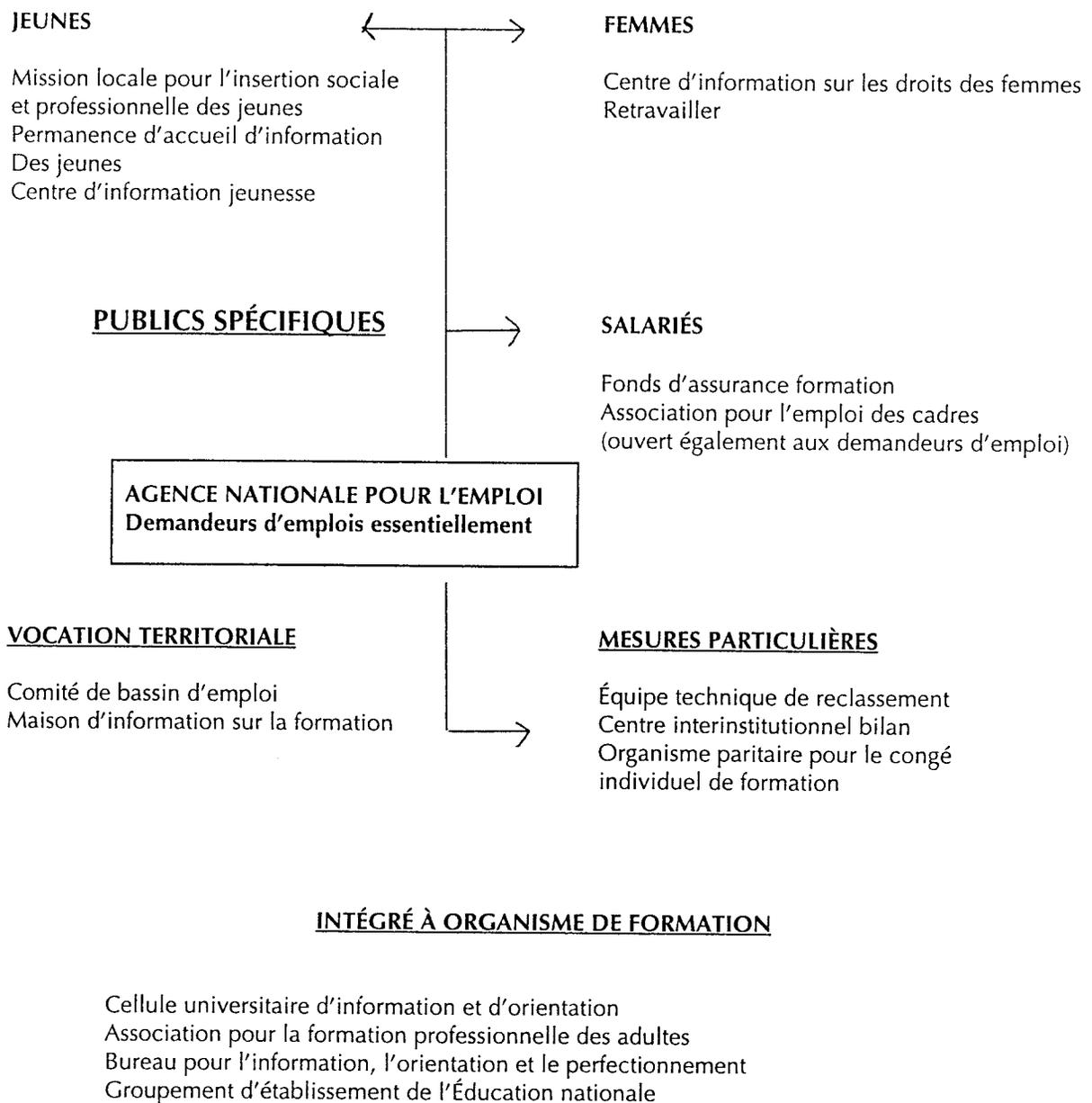
la segmentation des structures en fonction des publics subsiste mais "il semble que tende à s'y substituer une organisation focalisée sur les problèmes à résoudre", les PAIO et les ML par exemple interviennent principalement sur l'insertion, les CIBC sur l'évaluation des compétences.

- une multiplication des initiatives notamment associatives et privées :

de nombreuses structures sont indépendantes du ministère de l'Éducation et du ministère du Travail (PAIO, ML, Retravailler, etc.), les branches professionnelles interviennent de plus en plus directement dans le champ de l'orientation (UIMM, école et entreprise).

³ GUICHARD Jean, 1993, op. cit.

Schéma 1



Dispositif d'information/orientation professionnelle des adultes (déc. 1988).

- une moindre différenciation des fonctions de formation, d'information et d'orientation :
"ces multiples transformations semblent avoir également contribué à rendre de plus en plus floues les frontières entre information, orientation, conseil, guidance, en même temps qu'étaient rendues moins précises les différences entre organismes de formation et institutions d'information et d'orientation".

- un double mouvement : une recherche de la qualification et une déprofessionnalisation du conseil en orientation

la multiplication des initiatives en faveur de l'orientation s'est traduite :

- . par la naissance de personnel de l'orientation aux fonctions ambiguës,
- . par l'intervention de travailleurs sociaux,
- . par le développement du rôle des professeurs principaux...

parallèlement, les professionnels de l'orientation ont consolidé leurs statuts dans l'Éducation nationale et à l'ANPE.

- le développement de méta-organismes d'information et d'orientation :

ces organismes ne s'adressent pas directement au public mais aux institutions et aux personnels qui les prennent en charge, il s'agit principalement de l'ONISEP, du Centre INFFO et des CARIF.

- l'apparition d'une logique économique dans les activités d'information et d'orientation :

l'accès à un service public et gratuit d'aide aux individus ne semble pas remis en cause mais on voit se développer de façon complémentaire "une logique plus économique qui s'interroge sur les coûts des prestations offertes et sur leurs financements."

- de multiples interrogations relatives au futur :

Jean Guichard, comme d'autres auteurs⁴, s'interroge sur les restructurations et sur les missions de ces différents organes d'orientation.

"Ces évolutions ne sont pas sans conduire les institutions les plus anciennes à s'interroger sur leur organisation même et sur la définition de leurs missions."

Pour compléter les interrogations de Guichard sur le devenir des structures, il semble indispensable de s'interroger sur l'évolution des interventions des professionnels. Nous disposons heureusement de plusieurs rapports qui comparent les structures et les activités des professionnels de l'orientation en Europe. Ces réflexions éclairent les transformations en cours et pourraient permettre l'établissement de scénarios prospectifs en France.

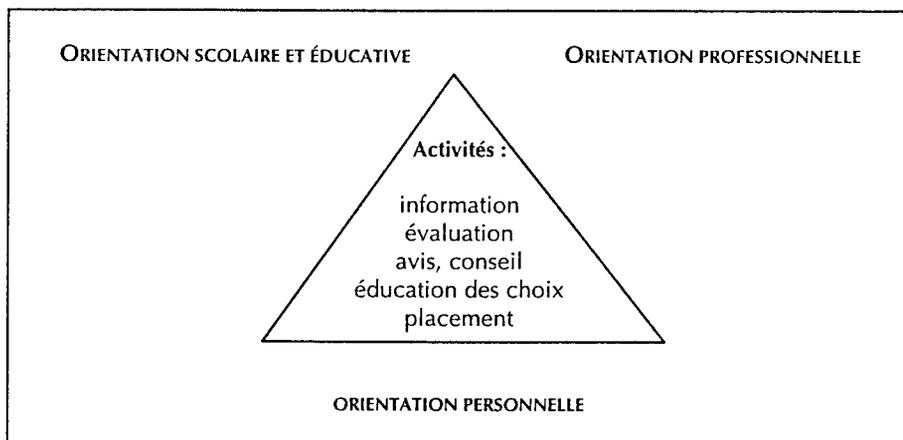
⁴ BALLION Robert, HERMINE Serge (collab.).- *Le transfert des acquis : recherche-action des services d'orientation engagés dans le dispositif d'insertion des jeunes*.- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1986.- 201p.

Tâches et activités des professionnels

Plusieurs documents décrivent les tâches et les activités développées par différents types d'intervenants : les professionnels de l'orientation, les professionnels prenant en charge certaines tâches d'orientation, les personnes ressources intervenant occasionnellement.

On peut reprendre dans un premier temps la description du triangle de l'orientation proposé par A.G. Watts et ses collaborateurs⁵ avant de présenter sa classification des tâches dans "Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour le groupe d'âge 14-25 ans".

Le triangle de l'orientation



Les principales activités des conseillers sont ensuite abordées comme suit :

- l'information : fournir aux usagers des données objectives et factuelles.
- l'évaluation : émettre un jugement diagnostique sur l'adéquation entre les aptitudes et capacités d'une personne et certains choix d'options.
- l'avis : émettre des suggestions basées sur les connaissances et l'expérience propres du conseiller.
- le conseil : accompagner le sujet dans l'exploration de ses propres sentiments et réflexions à propos de sa situation présente, des options qui lui sont ouvertes et de leurs conséquences.
- le "développement vocationnel" ou "éducation des choix" : mise en place d'un programme d'expériences destinées à développer chez les participants les aptitudes, les concepts et les connaissances qui les aideront à formuler leur choix professionnel et à en définir les étapes.
- le placement : aide à l'entrée dans un emploi ou une formation déterminé(e)s.

⁵ WATTS Anthony G., 1988, op. cit.

Dans son rapport sur "les profils des conseillers d'orientation professionnelle dans la Communauté européenne", Watts⁵ affine son analyse des activités professionnelles :

Domaine d'activité	Tâches
Gestion de l'information :	<ul style="list-style-type: none">. Éducation et formation. Carrières et professions. Marché du travail. Services d'appui
Service individuel :	<ul style="list-style-type: none">. Évaluation. Information. <i>Conseil</i>
Travail avec des groupes :	<ul style="list-style-type: none">. Enseignement (préprofessionnel). Conseil. Assistance pour la constitution de groupes d'entraide
Placement :	<ul style="list-style-type: none">. Liaison avec les pourvoyeurs d'emplois et de formation. Entraînement (aux techniques de présentation personnelle). Insertion de l'individu (dans l'emploi, le système éducatif ou la formation)
Suivi :	<ul style="list-style-type: none">. Contacts ultérieurs
Coopération :	<ul style="list-style-type: none">. Aide aux personnes constituant des sources d'orientation informelle (parents, enseignants...). Médiation. Information des pourvoyeurs
Gestion :	<ul style="list-style-type: none">. Gestion interne (y compris planification des services, des programmes, et évaluations). Relations extérieures

L'auteur étudie la répartition de ces activités chez les différents intervenants de l'orientation ; il constate ainsi que :

- les informateurs n'ont pas le monopole de la gestion de l'information,
- le conseil individuel est également un élément important de presque toutes les professions de l'orientation,
- l'étendue du travail avec les groupes est plus variable,
- l'attention accordée au placement est, elle aussi, plus ou moins marquée,
- le suivi fait partie des tâches de nombreuses professions mais il ne constitue pas une activité régulière.

Il distingue enfin 4 principaux modèles d'intervenants :

- l'orientation est l'affaire de spécialistes et elle nécessite de ce fait une formation spécifique étendue,
- l'orientation est une "sous-spécialité" entrant dans le cadre de diverses professions et peut ou non, nécessiter une formation supplémentaire,
- l'orientation présente une seconde carrière pour un généraliste qui, pour pouvoir aider les autres, doit avoir une solide expérience de la vie,
- les meilleurs orienteurs sont les "pairs" de leurs clients : ils ont le même âge et les mêmes horizons.

L'auteur constate que "les esprits restent divisés sur la question de savoir dans quelle mesure l'orientation doit être envisagée comme une spécialité de jure, comme une profession à part entière, ou comme une "sous-spécialité" incorporée à d'autres professions".

⁵ WATTS Anthony G.- *Les profils des conseillers d'orientation professionnelle dans la Communauté européenne : rapport de synthèse*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 78 p.- [doc. CEDEFOP]

Les trois grandes tendances d'évolution dans les pratiques d'orientation, identifiées dès 1988 par Watts, Dartois et Plant⁷, sont reprises dans ce rapport :

- "L'orientation éducative et professionnelle est envisagée de plus en plus comme un processus permanent, qui devrait débiter dans les petites classes des écoles et se poursuivre tout au long de la transition - qui se prolonge souvent aujourd'hui - vers la vie adulte et professionnelle, et de la vie active.
- On se dirige vers un modèle professionnel plus ouvert, où l'image du spécialiste s'occupant d'individus dans ce qui semble parfois être un vide psychologique est évincée ou au moins complétée par une approche plus diffuse, variant les interventions, et où une attention plus grande est accordée à la coopération avec et dans des réseaux d'individus et d'organisations.
- Dans le processus d'orientation, l'individu est plus un acteur qu'un récepteur passif".

Les deux dernières tendances ont facilité la création de structures d'orientation moins formalisées "qui se sont développées dans certains pays en réponse au chômage et ou dans les initiatives visant à associer l'orientation plus étroitement aux efforts locaux de redressement économique".

Il existerait ainsi "deux mondes de l'orientation" :

- "un monde institutionnalisé quelque peu statique au personnel hautement qualifié,
- un autre beaucoup plus dynamique et mouvant où les qualifications formelles ont moins d'importance..."

Il est toutefois difficile de savoir s'il s'agit là :

- "d'un phénomène temporaire précédant le renforcement des services d'orientation professionnelle,
- d'un début de dislocation des structures professionnelles traditionnelles, elles-mêmes développées de manière sommaire dans certains pays,
- d'un début de remaniement radical des services d'orientation, qui attribuera aux conseillers d'orientation de nouveaux rôles dans des structures dont la base sera plus large".

L'évolution des structures et des caractéristiques des personnes qui y travaillent doit être complétée par une réflexion portant, d'une part, sur les relations que les professionnels entretiennent avec d'autres professionnels en contact direct avec les publics et, d'autre part, sur celles qu'ils développent avec différents types d'experts : "cela suggère l'idée d'un modèle à trois niveaux où les enseignants et cadres dirigeants peu ou pas formés aux fonctions d'orientation seraient épaulés par des conseillers d'orientation qualifiés dans l'orientation, lesquels seraient à leur tour aidés par des psychologues et d'autres spécialistes ayant suivi une formation théorique et technique plus générale".

Ces différents constats sur l'évolution des professionnels et des structures, rejoignent nos propres hypothèses présentées à la IV^{ème} Université d'hiver du Centre INFFO⁸, en décembre 1995 :

"Les professions du conseil sont traversées par les mêmes transformations que les autres professions : elles ont des difficultés à se projeter dans le temps, voient leur espace social s'élargir, voient questionner leur lieu d'implantation et leur collaboration professionnels, se trouvent alimentées par une création conceptuelle continue, mais se développent dans des cadres institutionnels insuffisamment innovants. Elles doivent résister aux tensions et aux menaces de leur déstructuration qui pourrait constituer une perte irréparable non seulement pour les individus mais aussi pour les organisations. Ces fragilités et fragilisations permanentes et évolutives soulignent paradoxalement la place essentielle de ces professions pour le devenir de toutes les professions".

Alain Kokosowski

Université de Haute-Normandie,
Département des sciences de l'éducation
Rouen

⁷ WATTS Anthony G., 1988, op. cit.

⁸ Une partie significative des contributions à la IV^{ème} Université d'hiver de la formation professionnelle, des 12-15 décembre 1995 à Giens, est présentée dans la revue *Actualité de la formation permanente*, n°140, janv.-fév. 1996.

BIBLIOGRAPHIE

Institutions et dispositifs d'orientation professionnelle

Les références retenues décrivent :

- le rôle des organismes en matière d'orientation professionnelle,
- les pratiques de ces organismes.

Les institutions apparaissent dans l'ordre alphabétique des sigles.

Institutions à vocation d'orientation

Études générales

Annuaire des services d'information et d'orientation 1997-1998.- Paris : ministère de l'Éducation nationale, 1998.- non pag.

Annuaire des services académiques d'information et d'orientation consacré essentiellement à l'information des élèves et du public de la formation initiale, ce répertoire peut également être utile dans le cadre de la formation des adultes.

ROCUET Jean-Luc.- *Répertoire national des centres d'information, d'orientation, de reconversion et de recherche d'emploi 1997 : 7 000 structures, France et Dom-Tom.*- Paris : Esta, Ed. de la roche haute, 1997.- 256 p.

Coordonnées de 7 000 structures publiques ou privées intervenant dans les domaines de l'information, de l'orientation, de la reconversion et de la recherche d'emploi classées par département avec un index alphabétique en fin de volume.

CANALS Valérie, ESCUDIER Marie-Catherine.- *Le dispositif d'information et d'orientation en Languedoc-Roussillon.*- Montpellier : Carif Languedoc-Roussillon, déc. 1996.- 70 p.

Afin de mieux connaître les structures d'accueil, d'information et d'orientation de sa région, le Carif Languedoc-Roussillon a réalisé une enquête, à laquelle ont répondu 132 structures. Ce document est un bilan de présentation du réseau d'information et d'orientation en 1995. La première partie porte sur l'implantation des structures, les moyens humains, les publics reçus et les domaines d'actions. La deuxième partie analyse les sources d'informations (métiers, emploi, formation et insertion) et les relations partenariales entre les différentes structures.

GUICHARD Jean, FORNER Yann, DANVERS Francis.- *Les services d'orientation scolaire et professionnelle en France.*- Paris : Université de Paris VIII, 1993.- 86 p.

Contribution à l'étude coordonnée par les auteurs pour la Commission des Communautés européennes. Ce texte ne constitue pas la version définitive du rapport. Présentation de la structure du système d'enseignement en France, de l'évolution et de la structure d'orientation. Description des principaux services : activités, organisation, relations, dimension européenne, évaluation des pratiques et méthodes utilisées, tendances.

PELLERANO Jean.- "Sur l'efficacité des services d'orientation", *Perspectives*, n° 68, 1989, p. 569-575.

L'auteur examine quatre domaines d'action pour améliorer l'aide à l'orientation : l'exploitation optimale des données sur le marché de l'emploi, l'ouverture à tous des services d'orientation, l'utilisation de l'outil informatique, la liaison avec l'environnement familial et social.

"L'orientation a cinquante ans", *Cahiers de l'Éducation nationale*, n° 66, 1988, p. 14-29.

Ce dossier comporte un historique de la création des premiers services de l'orientation scolaire et professionnelle, un état des lieux en 1988, des articles sur le rôle du conseiller, les CIO et l'informatique, une présentation d'organismes tels que l'INETOP, l'ONISEP, les services académiques d'information et d'orientation (SAIO).

WATTS Anthony G., DARTOIS Colette, PLANT Peter.- *Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les groupes d'âge 14-25 ans dans les États membres de la Communauté européenne*.- Maastricht : Presses inter-universitaires européennes, 1988.- 115 p.- (Coll. "Politique de l'éducation").

Ce rapport de synthèse décrit les structures d'orientation scolaires et professionnelles pour les 16-25 ans dans les États membres de la Communauté. Il analyse l'évolution du rôle des services d'orientation professionnelle et les liens entre les différents services.

Études par institutions

ANPE (Agence nationale pour l'emploi)

BLAISE Christian.- "L'orientation professionnelle des adultes à l'ANPE", *Éducation permanente*, n° 109-110, mars 1992, p. 11-14.

Cet article est une introduction aux différentes contributions des conseillers de l'Agence, qui paraissent dans ce numéro. Il montre la convergence des récits sur l'importance à accorder à la personne dans sa globalité, sur la complexité des démarches d'orientation, sur les écueils à éviter.

FORET Claudette.- "Évolution de la place de l'information dans la démarche d'orientation", *Éducation permanente*, n° 109-110, mars 1992, p. 65-69.

Dans les pratiques d'orientation de l'ANPE, trois grands courants se dégagent : le conseil ou l'information délivrée ; l'orientation/diagnostic ou l'information transformée en phase ; l'approche éducative de l'orientation ou l'information omniprésente.

FORET Claudette.- "L'évolution de la fonction orientation à l'ANPE", *Éducation permanente*, n° 109-110, mars 1992, p. 177-185.

La chronologie proposée ici tente de repérer les moments-clés de l'évolution du conseil et de la fonction orientation, soumis aux changements du contexte socio-économique, aux courants de pensée dominants et aux options prises par l'établissement quant au rôle attribué aux conseillers professionnels dans l'organisation des services rendus à ses usagers.

VANDERPOTTE Gérard.- "Les conditions de fonctionnement des bilans à l'ANPE", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 22-23.

Pour l'ANPE, le bilan est partie prenante d'une logique de recherche d'emploi dans laquelle il s'avère indispensable pour l'individu de repérer l'ensemble de ses acquis. Il est important dans cette pratique d'aborder les problèmes de déontologie et de mesurer les limites de ce que l'on peut faire.

BASTIN Nicole.- "De la gestion délibérée du paradoxe", *Grand angle sur l'emploi*, n° 2, 1987, p. 44-65.

En observant le dispositif des stages modulaires et sa mise en œuvre en Nord-Pas de Calais, l'auteur a relevé les aspects paradoxaux de ce programme et s'est attaché à éclaircir la notion d'employabilité. Il montre comment l'ANPE a su gérer ces paradoxes.

"Les questionnaires professionnels à l'ANPE", *Flash formation continue*, n° 217, 1986, p. 19-20.

Présentation du questionnaire professionnel utilisé à l'ANPE, qui permet aux agents chargés de l'analyse de la demande d'emploi de cerner les compétences professionnelles de l'utilisateur, de sonder et d'apprécier les connaissances du demandeur, et de renforcer la saisie des offres d'emploi.

"Les évaluations de niveau de compétence professionnelle (ENCP)", *Flash formation continue*, n° 213, 1985, p. 14-16.

Les ENCP sont un moyen d'apprécier le niveau et les possibilités d'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi. Elles sont réalisées avec l'AFPA et d'autres partenaires, mais l'ANPE reste le maître d'œuvre. Ce document, émanant de la Direction régionale Rhône-Alpes de l'ANPE, présente les objectifs des ENCP, des exemples dans la région, les débouchés possibles et la mise en œuvre du suivi.

VALLEE Elisabeth.- "L'information et l'orientation des jeunes : le rôle de l'ANPE", *Documents CCCA*, n° 83, 1984, p. 102-106.

Présentation des actions menées par le réseau ANPE : réunions d'information collectives, entretien d'information, sessions d'orientation approfondie, sessions de technique de recherche d'emploi. Participation de l'ANPE aux mesures en faveur des jeunes dans le cadre de l'ordonnance de mars 1982.

BEZ Gabriel.- "La formation professionnelle au sein du service public de l'emploi : analyse des dysfonctionnements et propositions de réforme", *Actualité de la formation permanente*, n° 63, 1983, p. 53-60.

Tout en présentant dans un encadré les atouts du service public de l'emploi, l'article s'attache à repérer les dysfonctionnements ou les limites que rencontre le SPE en matière d'orientation ou de formation professionnelle. En dernier lieu, sont proposés des axes de réforme pour une réorientation des actions à mener.

APEC (Association pour l'emploi des cadres)

APEC.- *Le bilan de compétences*.- Paris : APEC, 1992.- 10 p.

Synthèse du rapport remis par Chantal Cumunel, Présidente de l'APEC, à Martine Aubry, ministre du Travail, le 9 juillet 1992. Ce rapport présente les activités de l'APEC en matière de bilan professionnel.

APEC.- *Le bilan de compétences : les besoins des cadres et les objectifs des entreprises, le contenu du bilan de compétences, l'expérience de l'APEC, déontologie et principes*.- Paris : APEC, 1992.- 52 p.

L'ambition du nouveau dispositif suscité par le législateur (loi du 31/12/91 et décret du 02/10/92) est que le bilan de compétences devienne un outil courant de gestion de carrière aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, et en particulier pour les cadres. Ce rapport présente le contenu du bilan de compétences à partir de l'expérience de l'APEC et indique les règles de déontologie nécessaires à son développement.

TONIAL Jean-Pierre.- "Le bilan de compétences : principes et applications", *Étude et réflexions*, n° 14, oct. 1992, p. 47-52.

L'auteur, responsable de l'unité "Perspectives" de l'APEC, chargée de réaliser des bilans de compétences pour les cadres, présente les objectifs et les modalités de déroulement du bilan à la suite des dispositions réglementaires de 1992, et la spécificité des sessions de l'APEC. Il s'attache aux cas des cadres de la Fonction publique et des organismes parapublics. Il porte enfin un jugement sur ces actions depuis 1992.

TONIAL Jean-Pierre.- "Le bilan de compétences : outil de gestion de carrière ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, nov.-déc. 1992, p. 63-64.

En 1982, l'APEC lançait les sessions Perspectives, dans le but de mettre à la disposition des cadres un outil de gestion de leur carrière. Cet article présente cet outil et analyse les convergences et les différences entre ces sessions et les bilans de compétences.

BRUNET Jean-Pierre.- "Biographies professionnelles et projets de carrière pour les cadres", *Éducation permanente*, n° 72, 1984, p. 171-182.

Les sessions Perspectives de l'APEC proposent aux cadres une démarche pour mieux maîtriser leur avenir professionnel. L'article présente les objectifs, le contenu et les méthodes, en développant le travail sur les itinéraires professionnels, puis fournit des éléments sur les participants, leurs motivations, les axes de leurs plans d'action et les constats trois mois après.

APEC.- "Le pilotage de carrière, gestion du devenir professionnel", *Actualité de la formation permanente*, n° 51, 1981, p. 69-74.

Enquête réalisée en 1978, mettant en évidence les attentes des cadres en matière de gestion de carrière et la réponse fournie par le concept et la démarche de pilotage de carrière et les sessions consacrées à l'itinéraire professionnel.

CIDJ (Centre d'information et de documentation jeunesse)

HERAN François, UNGERER Christine.- *Les visiteurs du CIDJ : enquête sur les publics et les missions du Centre d'information-documentation pour la jeunesse, 1989-1990*.- Paris, MIRE (Mission de recherche expérimentation), 1991, 100 p.

Cette recherche s'inscrit dans une problématique plus générale d'accès à l'information chez les jeunes. Qui sont les visiteurs du CIDJ ? Quelles sont leurs principales demandes ? Comment sont utilisées les richesses documentaires du Centre ? Quel type de contacts son personnel peut-il avoir avec les ? 1 430 jeunes ont été interrogés.

CIO (Centre d'information et d'orientation)

HUTEAU Michel, MULLET Etienne.- "Les activités des centres d'information et d'orientation : public, partenaires, méthodes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, sept. 1987, p. 231-247.

Résultats d'une enquête menée par questionnaire fermé auprès de plus de 400 centres d'information et d'orientation (CIO), et portant sur leurs publics, leurs partenaires et leurs méthodes.

Dispositif d'insertion des jeunes, 1986-1987 : l'implication des 40 SAIO de Nancy-Metz.- Nancy : SAIO, 1987.- 117 p.

MIF (Maison de l'information sur la formation)

BERJON Agnès, PARAVY Gaston (dir.).- *Rencontre éducative et entretien d'orientation : l'accueil et l'orientation des adultes à la Maison de l'information sur la formation de Savoie (MIF)*.- Lyon : Université Lumière Lyon II, 1991.- 211 p.

Une première partie situe l'émergence des pratiques d'information et d'orientation et de la formation professionnelle en France. Après avoir présenté le cadre institutionnel de la MIF, une deuxième partie aborde la pratique de l'entretien d'orientation, défini comme une rencontre éducative, dans une double problématique psychologique et philosophique. En conclusion, sont évoquées quelques perspectives d'évolution de l'orientation professionnelle des adultes.

MIF Essonne, MIF Savoie, MIF Val d'Oise.- *Pour une méthodologie de l'information sur la formation : la pratique des Maisons de l'information sur la formation (MIF)*.- Paris, Centre Inffo, 1987.- 104 p.

Élaboration d'une pédagogie de l'information présentée sous forme de fiches. Elles sont regroupées autour de quatre thèmes : accueil-information ; analyse et traitement de l'information ; animation et communication ; organisation.

Les trois MIF : rapport présenté à la Délégation à la formation professionnelle.- Paris : Délégation à la formation professionnelle, 1987.- fascicule 1.- 72 p.

Synthèse des activités des trois Maisons de l'information sur la formation de 1983 à 1986, élaborée à partir des rapports d'activités des MIF. Présentation de l'évolution financière de chaque structure. En annexe, les MIF vues par la presse spécialisée, ainsi que des comptes rendus des réunions du groupe de travail sur les MIF.

Mission locale et PAIO (Permanence d'accueil, d'information et d'orientation)

Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes.- *Annuaire des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation : édition 1998*.- Paris : La documentation française, 1998.- 87 p.

271 missions locales et 390 PAIO constituent un réseau au service des jeunes. Elles apportent des réponses à l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent avec une priorité essentielle : l'accès à l'emploi.

OSBERT Gérard, HEURTAUX Philippe, TAINGUY Patrick.- "Le réseau des structures d'accueil des jeunes en difficulté", *Premières synthèses*, n° 130, 96-15.1, 3 avr. 1996, 7 p.

Le nombre de jeunes accueillis pour la première fois dans une mission locale ou une PAIO a triplé depuis 1983 pour atteindre 430 000 en 1994. Les jeunes suivis par le réseau d'accueil sont peu formés et en majorité âgés de 21 ans et plus. Ils sont à la recherche d'un emploi ou d'une formation, ce qui n'exclut pas des demandes de services divers. La durée moyenne du contact est d'autant plus élevée que le niveau initial du jeune est faible.

Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté (DIJ).- *Insertions en souffrance : des jeunes en difficulté psychologique dans les missions locales : quel accueil, quel accompagnement, avec quels partenaires ?*.- Paris : DIJ, 1991.- non pag.

Les missions locales mettent au premier rang de leurs préoccupations la santé des jeunes qu'elles accueillent. Un groupe de travail réunissant des professionnels de santé publique, de santé mentale, des représentants de Missions locales et de réseaux associatifs s'est constitué pour permettre la confrontation des pratiques et l'émergence de nouvelles pistes de réflexion. Le résultat de ce travail fait l'objet de cette publication.

Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté (DIJ).- *A la rencontre des jeunes : cinq années d'accueil des jeunes dans les missions locales*.- Paris : DIJ, 1988.- 46 p.- (Coll. "Pour des politiques locales d'insertion des jeunes").

Bilan de l'action de quelque 105 missions locales, dégageant l'intérêt d'une relation individualisée avec les jeunes, les méthodes d'orientation et l'utilisation du réseau d'insertion.

BLOSS Thierry.- "Qualifier les jeunes : politique du social et pari du local", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 1, 1987, p. 53-67.

Inscrites dans un programme de décentralisation des compétences de gestion de la vie quotidienne, les missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes étaient censées prendre, dès le début des années 1980, la mesure territoriale des problèmes rencontrés par les jeunes pour recevoir une formation adaptée et obtenir un emploi. Au-delà d'une évaluation économique de leur action, on peut s'interroger sur leur identité sociale du point de vue des méthodes de "travail social" qu'elles ont mises en place, mais aussi du statut d'insertion qu'elles ont implicitement conféré, à travers leur action de formation, à la phase du cycle de vie des jeunes.

Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté (DIJ).- *Un TUC, pour quoi ? - les missions locales et les TUC : exemples de Lille, Rennes, Louhans-en-Bresse et Saint-Brieuc : le TUC, un outil pour l'insertion des jeunes*, séminaire de Saint-Etienne, 4-5 mars 1987.- Paris : DIJ, 1987.- 40 p.- (Coll. "Pour des politiques locales d'insertion des jeunes").

Cette étude fait le point sur l'utilisation des TUC et sur le fonctionnement des Missions locales dans quelques régions test. Le deuxième volet est consacré à l'analyse de cette mesure comme outil d'insertion.

HERROU Monique.- *Les missions du possible*.- Paris : missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, 1987.- 117 p.

Après une présentation de la situation économique des jeunes en France à travers les différentes mesures prises par les pouvoirs publics, ce mémoire propose une analyse du rôle et des fonctions des missions locales, une typologie des jeunes accueillis, les différents acteurs impliqués, notamment la place et le rôle de la CFDT.

"Les jeunes et leur avenir", *Flash formation continue*, n° 252, 1987, p. 15-16.

Bilan de l'évolution et de la diversification des fonctions de la PAIO depuis sa mise en place ; l'évolution des tâches se traduit dans l'activité d'information, d'orientation et de suivi qui lui a été confiée, mais aussi par le développement de nouvelles activités, notamment, développement des contacts avec les entreprises, aide à la recherche d'emploi, participation à des actions en liaison avec les autres institutions.

Mission locale du pays de Montbéliard.- *Ateliers pédagogiques personnalisés du Pays de Montbéliard : bilan d'activités 1986, perspectives 1987*.- Montbéliard : APP (Ateliers pédagogiques personnalisés), 1987.- 157 p.

L'exposé de l'activité de l'APP de Montbéliard s'articule autour de trois points : la pédagogie ; les actions de suivi, d'orientation et de technique de recherche d'emploi ; la formation des jeunes TUC.

GUERIN Chantal, MEILHAC Jean-Gabriel, MERLING J.F.- *L'accueil des jeunes dans les missions locales : rapport de synthèse*.- Paris : ADEP, 1986.- 93 p.

A la demande de la Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, a été établi un rapport de synthèse sur l'accueil des jeunes dans les missions locales, à partir d'une observation confiée à des intervenants extérieurs, sur un échantillon de six sites. Après une

présentation des six missions locales et de leur public, est examinée la fonction d'aide, de conseil et d'intervention auprès des jeunes, à travers deux grands chapitres. Le premier est consacré à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une pédagogie de l'accompagnement du jeune vers l'autonomie. Le second fait le point sur l'accueil et le suivi des jeunes dans le cadre inter-institutionnel.

NEMERY Liliane.- *Lutte contre l'illettrisme chez les jeunes en difficulté d'insertion*.- Lyon : GRM (Groupe recherche méthodes), 1985.- 105 p.

Bilan d'une enquête menée dans la région lyonnaise auprès de missions locales, afin de mesurer les pratiques d'accueil, de repérage et d'orientation des jeunes illettrés et d'évaluer la formation proposée à ces jeunes issus de l'échec scolaire : des lieux ressources, des actions spécifiques, des stages d'insertion sociale et professionnelle. En conclusion, une évaluation de l'impact.

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes : premier bilan.- Paris : Délégation à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, 1984.- 172 p.

Après une première partie de présentation générale des Missions locales, une deuxième partie aborde, sous forme de fiches descriptives, l'organisation et l'action des 61 premières Missions locales. Les autres Missions, de création plus récente, ne font l'objet que d'un résumé synthétique.

MLEKUZ Gérard.- "Monsieur le maire si vous sortez, allez donc saluer les animateurs de la permanence d'accueil", *Éducation permanente*, n° 74, 1984, p. 154-172.

L'auteur décrit les pratiques d'intervention des permanents des PAIO et des Missions locales, en s'attachant particulièrement aux modes de fonctionnement des élus locaux.

ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions)

PIEDNOIR J.L.- "Choisir son métier, quel casse-tête !", *L'enseignement technique*, n° 140, 1988, p. 117-120.

Aperçu des activités de l'ONISEP en matière d'information professionnelle auprès des jeunes.

DASTE Pierre.- "Un organisme d'information scolaire et professionnelle : l'ONISEP", *Actualité de la formation permanente*, n° 5, 1972, p. 39-44.

Présentation de l'ONISEP, ses services dont le Céreq, ses missions et son financement, ainsi que la constitution de son fonds documentaire et des différentes formes d'information à privilégier.

Institutions à vocation de formation

AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes)

BERTRAND Alain, MAUVE Daniel.- "Des psychologues, oui... dans des lieux inter-institutionnels", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 155-163.

Des psychologues de l'AFPA ont entrepris une recherche-action avec, pour objectif, la conception et la mise en place de sessions collectives de bilan personnel et professionnel. Dans ce cadre, ils ont privilégié l'introduction de dynamiques d'auto-évaluation qualitative et l'apport d'informations et de repères méthodologiques pour l'organisation, par le consultant lui-même. Ces psychologues ont ensuite parié sur les valeurs de l'inter-institutionnalité pour le développement du CIBC de Pantin. Ils rendent compte de ces pratiques en montrant pour la seconde des psychologues dans un CIBC.

FOURNIER Guy.- "Une petite révolution culturelle : de l'examen psycho-technique au bilan", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 211-217.

Cette petite révolution a conduit l'AFPA à pratiquer un entretien initial d'analyse de la demande, à concevoir une nouvelle disposition des locaux, à faire évoluer les outils d'évaluation, à repenser la restitution des résultats du bilan, à répertorier l'ensemble des ressources formatives.

PERSONNIER Georges.- "L'orientation à l'AFPA", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 19-22.

L'élargissement des fonctions traditionnelles des psychologues de l'AFPA a rendu nécessaire l'établissement d'un référentiel national définissant un tronc commun de prestations et d'actes techniques de base, dont les mots-clés sont : orientation, personnalisation de la formation, positionnement.

FRAISE Jean-Pierre.- "La psychométrie à l'AFPA : son rôle dans l'orientation et le recrutement des demandeurs de formation professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 127-141.

La méthode des tests est actuellement contestée. Elle l'a été dans le passé. L'article fait le point sur les débats et travaux critiques qui ont été menés aux États-Unis, ainsi qu'en France. Il pose la question de la fonction diagnostique ou pronostique des tests. Les tests sont utilisés en liaison avec un système de normes particulier, les seuils. L'importance du système de valeurs, implicitement ou explicitement présent dans les calculs des seuils, est soulignée.

LE BRAS Dominique.- "La pratique des zones d'accueil, d'action et de guidance", *Pour*, n° 121, 1989, p. 139-142.

Bref exposé des Zaag (Zone d'accueil, d'action et de guidance), impulsées par l'AFPA dans une démarche de partenariat, dont les trois fonctions sont l'accueil, l'écoute et le diagnostic-conseil.

MATTEUDI Guy.- "La pratique de bilans à l'AFPA", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 20-21.

Pour l'AFPA, le bilan des compétences s'inscrit dans une démarche d'individualisation et un des objectifs est d'améliorer et de diversifier la qualité des outils de bilan.

CHEVALIER Georgette, CHIOCCHETTI Jacques, PASQUIER Daniel.- *La Zone d'accueil et de guidance (ZAG) à Bourges : une première dans la chaîne des organismes sociaux et de formation.*- Bourges : AFPA, 1986.- 61 p.

La ZAG réunit des compétences pluri-institutionnelles et pluri-disciplinaires pour l'accueil, l'orientation et l'insertion professionnelle d'un public féminin défavorisé. Ce bilan retrace les étapes de réalisation et de fonctionnement du projet et dégage des perspectives de transférabilité du modèle.

Centres de bilan

OSBERT Gérard, HEURTAUX Philippe.- "Les organismes prestataires de bilans de compétences", *Premières informations*, n° 515, 21 mars 1996, 4 p.

L'activité des centres de bilans de compétences a connu en 1994 une évolution contrastée (les centres inter-institutionnels de bilans de compétences ont pris en 1994 une part de marché plus importante (+ 7 %) qu'en 1993). Même si trois quarts des bilans de compétences concernent encore les demandeurs d'emploi, on assiste à une augmentation du nombre de ceux réalisés dans le cadre du plan de formation des entreprises ou du congé individuel de formation.

BELLIER Jean-Pierre, OSBERT Gérard, HEURTAUX Philippe.- "Organismes de bilans de compétences : activités 1993", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 68-72.

La DARES, assistée d'Infomédiation, a réalisé une enquête sur l'activité bilans de compétences en 1993 des organismes prestataires du réseau subventionné par l'État. Sur 989 centres de bilans destinataires du questionnaire, 43 % d'entre eux ont pu être exploités. Les résultats de cette enquête sont présentés dans cet article. En 1993, 680 organismes ont été actifs, soit 70 % des organismes recensés. Ils ont effectué 126 000 bilans pour 1 800 000 heures. Un bilan de compétences dure en moyenne 14,3 heures et coûte 2 150 F. La majorité des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi, soit 83,4 %.

EVEQUOZ Grégoire.- "Centre de bilan de Genève : les centres inter-institutionnels de bilan sont-ils exportables ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 73-78.

La mise en place des CIBC et la législation sur le bilan ont suscité en Suisse romande un vif intérêt. En octobre 1993, un centre de bilan s'est ouvert à Genève, le premier du genre en Suisse. Cet article décrit les conditions politiques, économiques, institutionnelles, mais aussi théoriques et méthodologiques qui ont été nécessaires pour la création du centre de bilan de Genève (CEBIG).

MICHEL Sandra.- "Fonction ressources et qualité des bilans", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 102-106.

Dans une première partie, l'auteur s'interroge sur la fonction ressource des CIBC, constate qu'elle est souvent mal remplie, et propose la création d'un tel lieu au niveau régional/départemental. La seconde partie traite de la qualité du bilan de compétences et des critères qui permettent de juger de cette

qualité. L'auteur porte un regard critique sur les démarches de bilan, l'utilisation abusive des outils et les pratiques des conseillers.

Délégation à la formation professionnelle, CIBC.- *Guide-repère pour la création et le développement d'un Centre inter-institutionnel de bilans de compétences*.- Paris : Centre Inffo, 1992.- 138 p.

Ce guide est un document de travail à l'initiative du réseau des Centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC). Il a été réalisé à partir du travail de membres de ce réseau. Une présentation du dispositif expérimental introduit les chapitres sur le bilan de compétences, outils, démarches et documents de restitution, sur les missions des CIBC, le fonctionnement et l'organisation d'un centre, les aspects statutaires et conventionnels, les aspects financiers et la gestion, enfin la stratégie de développement. En annexe, liste des CIBC agréés, circulaire du 14 juin 1989 et cahier des charges.

LENNUIER François.- "L'activité des CIBC auprès des entreprises : réflexions sur une pratique", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 73-75.

L'article pose les difficultés rencontrées par les CIBC lorsque le prescripteur et le financeur du bilan est l'employeur de la personne réalisant le bilan. Comment le CIBC doit-il se situer par rapport à ce tiers ? Doit-il l'associer à la démarche ou le tenir à l'écart ?

LIETARD Bernard.- "Institutionnalisation d'une pratique, les bilans : point de vue d'un acteur", *Éducation permanente*, n° 108, 1991, p. 137-146.

Après avoir présenté l'émergence de la reconnaissance des acquis, il est rendu compte du développement des pratiques de bilans, des expériences des Centres inter-institutionnels de bilans et de portefeuilles de compétences. Il est également montré l'ambiguïté de ces pratiques entre les attentes des individus et les exigences des organisations dans le contexte social et économique français actuel.

LIETARD Bernard.- "Les CIBC au carrefour", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 29-33.

L'article rend compte de l'évolution des Centres inter-institutionnels de bilans de compétences personnelles et professionnelles (CIBC), en reprenant les principaux éléments de la synthèse des rencontres nationales des 7 et 8 février 1991. Ils s'ordonnent autour de trois thèmes : les pratiques de bilan, la qualité des bilans, les fonctions des CIBC.

PERKER Henriette, BOUCLIER Pascal (coord.).- *Actes de la deuxième rencontre des CIBC (Centres inter-institutionnels de bilans de compétences)*, 7-8 février 1991.- Paris : Centre Inffo, 1991.- 80 p.

Les ateliers de cette deuxième rencontre ont porté sur la définition et les missions du lieu centre de bilans, sur ses stratégies de développement et ses relations avec les autres centres, dans le cadre d'un réseau, d'une part, et sur la démarche de bilan (les étapes, les outils, les résultats), d'autre part, ainsi que sur les axes de formation possibles pour les intervenants.

PARGNY Claire.- *Étude sur le Centre de bilan de Poitiers : dans la perspective du montage des CIBC départementaux*.- Poitiers : DRFP (Délégation régionale à la formation professionnelle), 1990.- 25 p.

Cette étude examine en détail le fonctionnement d'un centre de bilan, du public accueilli, des services attendus, et préconise une série de recommandations pour développer l'expérience.

DEMAZIERE Didier.- "Orientation-bilan et diversité des ruptures professionnelles : le cas d'un Centre de bilan", *Cahiers lillois d'économie et de sociologie (CLES)*, n° 13, 1^{er} sem. 1989, p. 29-40.

Le but des centres de bilan est de générer des projets professionnels, de faciliter leur appropriation par les individus pour qu'ils puissent gérer leur cursus professionnel de manière autonome et stratégique. L'auteur, partant de l'analyse de l'un des quinze centres de bilans ouverts en 1986, à titre expérimental, tente d'en appréhender les principes de fonctionnement, les objectifs, les effets : composition sociale du public, profits tirés par les bénéficiaires (autonomie, stratégie), leur aptitude à gérer leur carrière. Cette approche, insuffisante, est complétée d'entretiens avec des consultants.

PASQUIER Josette.- "L'expérimentation des centres de bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 32-34.

Des résultats de cette expérimentation, on peut tirer plusieurs enseignements. Le pari de l'inter-institutionnalité a été gagné et il apporte un plus. Le bilan répond à une demande importante, des possibilités de suivi doivent être offertes. La mise en place de portefeuille de compétences se développe.

Il y a pénurie d'outils en matière de référentiel d'emploi et d'instruments de mesure de la transférabilité des acquis professionnels.

BARTHE Bernard, HIRN Jean-François, Association pour la réadaptation et la formation professionnelle.- *Synthèse de l'expérimentation des Centres de bilan personnel et professionnel*.- Paris : Délégation à la formation professionnelle/Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 1987.- 116 p. + ann.

Analyse des réponses aux questionnaires adressés aux centres de bilan. Sont successivement abordés : la demande, les outils, les modalités de bilan, l'aspect institutionnel et administratif. La problématique de la reconnaissance et de la validation des acquis est rappelée en introduction. Dans les deux volumes annexes, on trouve des données quantitatives, des documents utilisés par les centres, les travaux du groupe de pilotage.

Les centres de bilans.- Paris : Ministère de l'Éducation nationale/Direction des lycées et collèges, 1987.- 285 p.

Les Centres de bilans de compétences professionnelles ont été mis en place conjointement par la DFP, l'ANPE, l'AFPA et l'Éducation nationale, en mars 1986. Ce document présente quelques éléments d'analyse des activités des quatorze centres, dont six sont pilotés par des GRETA. En introduction, sont exposés : le bilan et ses objectifs, les caractéristiques d'un centre de bilan, son rôle et ses fonctions, les conditions de sa mise en place.

CFI (Crédit formation individualisé)

ALMUDEVER Brigitte, CAZALS Marie-Pierre.- "Faire face aux difficultés d'insertion professionnelle : le rôle des soutiens sociaux : l'exemple du suivi individualisé en CFI", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 4, déc. 1993, p. 335-349.

Cet article étudie le rôle du soutien apporté aux jeunes par les "correspondants" chargés du suivi et de l'"accompagnement" de leur parcours de formation. Les résultats obtenus montrent que les jeunes ne "reçoivent" pas le soutien du correspondant de manière passive et indifférenciée ; ils se l'approprient en l'intégrant à leurs propres stratégies. Ceci pose la question de l'évaluation de tels dispositifs d'aide et de formation.

FOURNET Michel, TINSON Laurence, BATAILLE Michel.- "S'insérer par le diplôme ou l'expérience ? : étude exploratoire des représentations de jeunes 16-25 ans entrés en CFI", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 4, déc. 1993, p. 351-361.

Le CFI est un dispositif qui tente de répondre tant aux besoins des jeunes qu'aux attentes des entreprises en favorisant la pratique de l'alternance. Les représentations des jeunes au sujet de la formation, de la qualification et de l'insertion ont été recueillies. Il en ressort des modes de résolution du chômage contrastés qui font apparaître deux stratégies : l'une qui consiste à privilégier l'obtention d'un diplôme au travers de la formation et l'autre qui favorise la capitalisation d'expériences pour accéder à l'emploi.

WILK Daniel, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Délégation à la formation professionnelle.- *Le CFI au croisement des pratiques : expériences et réflexions*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1992.- 152 p.- (Coll. "Crédit formation individualisé").

Rédigés par les opérateurs impliqués dans le dispositif CFI jeunes, ces articles sont le résultat d'une formalisation et d'une capitalisation de diverses pratiques. Sont notamment abordés dans ce cadre : la place et le rôle des correspondants, des coordonnateurs, les bilans, le partenariat des organismes, la labellisation, la validation des acquis, la gestion administrative, les spécificités des jeunes concernés.

FRANCEQUIN-CHARTIER Ginette.- "Crédit formation individualisé et évaluation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 99-125.

Depuis 1989, le crédit formation individualisé accorde une place particulière à l'évaluation par le bilan, au suivi et à la validation. A partir d'un exemple de mise en œuvre du CFI dans une zone de Paris, est exposée une procédure d'évaluation dans un cadre inter-institutionnel avec l'apport de conseillers d'orientation psychologues.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Délégation à la formation professionnelle, ministère de l'Agriculture et de la Forêt.- *Repérage, information et accueil des publics en zones rurales*.- Rennes : CEDAG (Comité européen des associations d'intérêt général), 1991, 97 p.

Les premières préoccupations des acteurs du dispositif CFI-rural étaient de repérer les publics relevant du CFI, principalement les jeunes, de les informer et de conduire un premier accueil. Comment les repérer ? Comment les informer et les accueillir ? Sur les sites du CFI rural ont été testées une ou plusieurs stratégies. Cette synthèse retrace la réflexion menée sur ces questions.

POUR ÉCLAIRER L'APPROCHE PSYCHOLOGIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Michel Huteau

La réflexion sur la psychologie de l'orientation professionnelle des adultes est récente. Pendant longtemps, quasiment depuis le début du siècle jusqu'aux années 1970, on s'est essentiellement préoccupé en matière d'orientation professionnelle de la psychologie des adolescents scolarisés. Deux raisons expliquent ce déséquilibre. La première est relative à la mobilité professionnelle. Lorsque celle-ci était limitée, les problèmes d'orientation professionnelle étaient relativement peu fréquents chez les adultes alors qu'ils concernaient tous les adolescents. La seconde raison se rapporte à la part d'autonomie qui est laissée aux acteurs sociaux. On a longtemps considéré, implicitement, qu'il était légitime que les adolescents (et leur famille) participent davantage au processus d'affectation sociale que les travailleurs adultes. Aux premiers, on reconnaissait un certain pouvoir de décision en leur permettant d'accepter ou de refuser des conseils (plus tard, on cherchera à développer leur capacité à élaborer des projets professionnels et personnels). Aux seconds, ce pouvoir était accordé plus chichement et on les considérait surtout comme objets de sélection (professionnelle) ou de gestion (des ressources humaines)¹.

Cette situation a changé dans les années 1970 sous l'influence conjointe de la conjoncture socio-économique et de l'évolution culturelle. La crise économique et l'évolution technologique ont conduit à une augmentation considérable, et souvent assez peu prévisible, de la mobilité professionnelle. La nature de nombreux emplois a été profondément modifiée, certains emplois nouveaux sont apparus en même temps que beaucoup d'autres disparaissaient. La requalification et la reconversion professionnelles ont alors cessé d'être des phénomènes accidentels pour devenir une nécessité sociale majeure qui concerne un nombre toujours plus grand de travailleurs.

En même temps que ces contraintes socio-économiques étaient à l'œuvre, l'évolution culturelle faisait sentir ses effets. Deux d'entre eux paraissent importants relativement à l'orientation professionnelle des adultes :

- Le premier concerne la crise des modes de gestion autoritaires de la vie sociale et le développement de l'individualisme². Les modes de gestion autoritaires de la vie sociale sont de plus en plus fréquemment considérés comme inadaptés à la complexité toujours croissante des processus de communication et de production. En même temps, de nombreux individus cessent de se considérer comme de simples exécutants et, comme acteurs, revendiquent une plus grande part d'autonomie. Ceci conduit à une plus grande implication des travailleurs dans les processus de mobilité qui les concernent directement.

- Le second effet de l'évolution culturelle ayant un impact sur la réflexion sur l'orientation professionnelle est tout différent, c'est le développement de l'emploi féminin. Celui-ci, malgré la crise et le chômage, n'a cessé de se développer. Non seulement la grande majorité des jeunes filles envisage dorénavant, comme leurs camarades garçons, une insertion professionnelle, mais de nombreuses femmes souhaitent entamer ou reprendre une activité professionnelle lorsque les enfants sont élevés. Pour répondre à cette dernière demande, on doit bien évidemment se poser des problèmes de formation et d'orientation professionnelle des adultes.

Étant donné l'abondance des travaux portant sur l'orientation des adolescents, il est tentant d'extrapoler leurs conclusions aux adultes. Il est vrai que les processus mentaux généraux à l'œuvre dans l'élaboration des intentions d'avenir ont souvent la même forme chez les adolescents et chez les adultes.

¹ HUSSON Marcel.- *L'orientation professionnelle continue : concepts et méthodes pour une gestion préventive de l'emploi en entreprise*.- Paris : Développement et emploi, 1985.- 240 p. ; THIERRY Dominique.- "L'orientation professionnelle permanente : enjeux et perspectives", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, 1990, p. 64-67.

² TOURAINE Alain.- *Critique de la modernité*.- Paris : Fayard, 1992.

Cependant, la psychologie des adultes présente dans le domaine de l'orientation professionnelle des caractères propres qui tiennent principalement à deux facteurs assez évidents. Les adultes ont, pour la plupart d'entre eux, une expérience professionnelle, une expérience familiale et une expérience sociale que ne possèdent pas les adolescents. Ces expériences vont nécessairement retentir sur leur manière de percevoir les opportunités et de se situer par rapport à elles. Par ailleurs, adolescents scolarisés et adultes, s'ils doivent les uns et les autres faire des choix, ne sont pas du tout dans la même situation. Pour un adolescent, l'élaboration de projets professionnels est une tâche prescrite, généralement acceptée de longue date et qui s'inscrit dans un cadre temporel défini par la structure du système de formation. Pour un adulte, dans l'état actuel des mœurs, l'élaboration d'un projet doit souvent se faire en situation critique (perte d'emploi, grosse insatisfaction professionnelle), et, compte tenu des responsabilités généralement assumées par ailleurs, sous une contrainte temporelle relativement forte. L'orientation professionnelle des adultes a donc une spécificité, que l'on considère les processus psychologiques à l'œuvre, les phénomènes de développement ou les techniques d'aide utilisées par les professionnels de l'orientation.

Les processus psychologiques

Deux grandes catégories de cas méritent d'être distinguées. Dans la première, le sujet a un emploi et cherche à s'y adapter ; c'est en fonction de cette adaptation, bonne ou mauvaise, que se posent des problèmes d'orientation professionnelle. Dans la seconde, le sujet est à la recherche d'un emploi nouveau, qu'il exerce ou non une activité professionnelle ; il doit alors se donner des buts, ou, si l'on veut, construire un projet.

Examinons d'abord le premier type de cas. Il a été bien formalisé par Dawis et Loftquist³. L'adaptation du sujet à son emploi peut être jugée selon deux critères : l'efficacité et la satisfaction. Selon le premier critère, qui est préférentiellement pris en compte par l'organisation qui emploie, le sujet sera adapté s'il possède et met effectivement en œuvre les aptitudes ou les compétences qui correspondent aux exigences des tâches qui lui sont confiées. En cas d'inadéquation, il pourra chercher à développer ses compétences (investissement dans le travail, recherche du soutien d'autrui, entrée dans un processus de formation qualifiante...). Il pourra aussi chercher à modifier son travail (recevoir des instructions et des aides plus systématiques, bénéficier d'un meilleur encadrement...). Il pourra encore chercher à occuper au sein de son entreprise des fonctions différentes (orientation professionnelle interne). Ce processus d'adaptation peut conduire au maintien dans l'emploi, à la perte de l'emploi ou au changement d'emploi. Avec la perte d'emploi, on se trouve ramené au second cas envisagé (recherche d'emploi). Avec le changement d'emploi, qu'il s'agisse d'un déplacement ou d'une promotion, on entre dans un nouveau processus d'adaptation.

L'adaptation à l'emploi peut aussi être jugée selon un critère de satisfaction, critère surtout pris en compte par le sujet. Le sujet sera satisfait si l'activité professionnelle qu'il exerce permet de satisfaire quelques uns de ses besoins personnels. Si tel n'est pas le cas, le sujet, là encore, pourra tenter de modifier la nature et le contenu de son activité professionnelle, il pourra aussi renoncer à trouver une satisfaction à certains de ses besoins dans le cadre de son travail. Ce versant du processus d'adaptation peut aussi conduire, avec les mêmes conséquences, au maintien dans l'emploi, au changement d'emploi ou à la perte d'emploi.

Passons maintenant au second type de cas, celui où l'individu est à la recherche d'une nouvelle activité professionnelle. Sous l'effet des contraintes économiques, il peut très bien saisir une opportunité qu'il ne recherchait pas spécialement. Il entre alors dans un processus d'adaptation. Si ces contraintes ne sont pas trop fortes, le sujet développera une activité mentale, plus ou moins intense, soutenue par des motivations plus ou moins fortes, qui consistera d'abord à définir des buts, si possible souhaitables, et au moins acceptables. Elle consistera aussi, en même temps et ensuite, à préciser les chemins à parcourir et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre⁴.

³ DAWIS, LOFTQUIST.- *A Psychological Theory of Work Adjustment*.- Minneapolis : University of Minnesota.

⁴ HUTEAU Michel.- "Les projets d'orientation des jeunes : approche psychologique", in : ROPS (Laboratoire de recherche opératoire en psychologie et sciences sociales).- *Le projet : un défi nécessaire face à une société sans projet*.- Paris : L'harmattan, 1992.- p. 33-47.

Les buts potentiels résultent d'une confrontation entre des images de soi souhaitables projetées dans le futur et des images des formations et des professions. Tout se passe comme si le sujet confronté à un problème d'orientation activait simultanément quelques traits saillants d'une image souhaitable de lui-même et quelques traits saillants de l'image prototypique d'un métier ou d'une formation, ou plus exactement de l'image d'un professionnel ou d'un individu en formation. Lorsque le sujet se décrit et décrit le métier ou la formation par des traits communs il peut alors procéder à un jugement de congruence. Si celle-ci est jugée satisfaisante, le métier ou la formation considérée commencent à devenir des buts. Ils le deviendront de plus en plus si la congruence initiale est régulièrement confirmée.

Il y a bien sûr des analogies entre cette description de l'activité mentale du sujet explorant des possibles et l'activité d'un expert qui comparerait un profil d'aptitudes et d'intérêts objectivement évalués et un profil de poste établi sur les mêmes dimensions pour formuler un conseil. Mais des analogies seulement. Lorsque l'on décrit l'activité du sujet, on prend en compte uniquement sa subjectivité, c'est-à-dire son propre point de vue sur ses compétences, intérêts et valeurs, son propre point de vue sur les exigences des métiers et sur les besoins qu'ils sont susceptibles de satisfaire. On ne postule pas l'existence d'un appariement privilégié qui permettrait d'attribuer une place, sa place, à chacun ; plusieurs appariements sont possibles en fonction des modes de structuration, non prédéterminés, des descriptions de soi et des activités professionnelles ou de formation.

Voici, à titre d'exemple, quelques particularités des processus psychologiques à l'œuvre chez les adultes. Dans leur recherche de nouveaux buts professionnels, les adultes, du fait de leur expérience sociale, sont particulièrement attentifs, tant pour ce qui concerne la représentation stéréotypée des formations ou des métiers que pour l'image qu'ils se font d'eux-mêmes, à deux aspects de la vie professionnelle généralement négligés par les jeunes (bien plus d'ailleurs par les adolescents que par les adolescentes) : l'ambiance au travail considérée sous l'angle des relations avec les collègues et les partenaires et la compatibilité, plus ou moins facile à réaliser, entre vie professionnelle et vie familiale. Les contraintes temporelles qui pèsent sur les adultes, tout comme le rôle plus important joué chez eux par les opportunités à saisir, font que les processus de décision qui conduisent à un but finalement sélectionné et les processus de planification relatifs à la mise en place des moyens à mettre en œuvre et des ressources à mobiliser pour l'atteindre, se déroulent plus rapidement que chez les jeunes. De ce fait, la période de maturation est raccourcie et les processus considérés prennent souvent une forme plus explicite et plus formalisée. Si toute une série de facteurs motivationnels bien identifiés chez les adolescents jouent également chez les adultes, certains prennent chez eux un poids particulier. Il en va ainsi, par exemple, de l'estime de soi. Celle-ci, certes, est un fort déterminant des projets chez les jeunes. Mais son rôle est encore plus marqué chez les adultes pour la simple raison qu'au fil du temps, en fonction des expériences successives, l'estime de soi tend à se stabiliser et à s'affirmer de plus en plus nettement que ce soit positivement ou négativement.

Les phénomènes de développement et de changement

Les adultes ne constituent évidemment pas une catégorie homogène. Tout comme chez les jeunes, les différenciations quant au genre et quant à l'origine ou au statut social sont fortes. Mais les adultes se distinguent aussi par... leur âge. Il n'est plus possible de considérer qu'il ne se passe rien au point de vue développemental entre la fin de l'adolescence et le début de la vieillesse. Aux divers moments de leur existence, les adultes n'attendent pas les mêmes choses de l'exercice d'une activité professionnelle et n'ont pas les mêmes besoins en matière d'orientation professionnelle. Les phénomènes du changement au cours de la vie adulte ont été conceptualisés de deux manières non exclusives. Selon la première, il existe un développement de l'adulte au même titre qu'il existe un développement de l'enfant et de l'adolescent et l'on peut tenter de le décrire à partir d'une série d'étapes, voire même de stades. Selon la seconde, les changements les plus marquants résultent d'adaptations nécessaires à des événements qui conduisent le sujet à revoir l'image qu'il a de lui-même et ses rapports avec le monde.

Les étapes du développement professionnel de l'adulte, qui correspondent à des développements de sa personnalité, peuvent provenir de la dynamique interne du développement (on parle alors de développement structural) ou de réglages sociaux (on parle alors de développement social). La notion de "tâches développementales" intègre ces deux catégories de déterminants. Les tâches développementales sont celles que l'individu doit accomplir à une période donnée de son existence pour répondre de manière satisfaisante aux impératifs physiologiques, psychologiques et sociaux. Des auteurs comme

Erikson, Super ou Levinson ont décrit les étapes du développement "vocationnel" chez l'adulte⁵. Levinson⁶, par exemple, à partir de l'analyse d'entretiens individuels approfondis, réalisés dans des groupes professionnels variés, décrit une succession de périodes stables et de périodes de transition, selon une chronologie relativement constante d'un sujet à l'autre. Chaque période stable est caractérisée par une "structure de vie" particulière et définie par l'organisation d'éléments comme le choix des amis, de la résidence, des loisirs, l'implication professionnelle, les rôles tenus, ou encore le rapport à soi-même. Levinson insiste particulièrement sur la transition du milieu de la vie (40-45 ans environ), observée chez 80 % de ses sujets, qui se traduit notamment par des interrogations sur les finalités de l'engagement professionnel. Il tire de ces observations des indications quant aux formes d'aide à l'orientation à mettre en œuvre en fonction de l'âge.

Si l'on peut effectivement repérer une série d'étapes qui jalonnent l'existence, celle-ci est aussi marquée par des événements accidentels qui sont à l'origine de processus de changement. Ces processus de changement induits par des aléas sont analysés dans diverses perspectives. On peut rechercher les influences et les apprentissages marquants qui contribuent aux choix des individus en matière de style de vie et d'orientation. Ce type d'analyses est fortement influencée par la psychologie néo-béhavioriste. On peut aussi, tout en tenant compte de déterminations sociales globales, rechercher ce qu'il y a de singulier dans les itinéraires individuels et traiter des problèmes de l'orientation professionnelle, tant les problèmes théoriques que les problèmes pratiques, à partir de l'analyse des "récits de vie". Cette approche, qui connaît actuellement un certain succès, est de type clinique⁷. On peut enfin se centrer sur des événements marquants qui contraignent l'individu à changer d'attitudes vis-à-vis de lui-même et du monde et à modifier ses comportements et le système des relations qu'il entretient avec autrui. Ces événements donnent naissance à un processus de transition qui peut prendre la forme d'une crise. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, ces événements se rapportent le plus souvent à la perte d'emploi⁸. Dans cette perspective, on se propose de décrire un processus de réaction à un stress et une série d'étapes dans un processus de réadaptation. On se propose également de rechercher les facteurs qui contribuent à déterminer l'issue de la transition et de mettre au point les méthodes d'aide qui paraissent les plus efficaces.

L'aide à l'orientation : les bilans de compétences

Le développement des préoccupations relatives à l'orientation des adultes a conduit à de nouvelles formes d'aide à l'orientation dont le "bilan de compétences" est certainement la forme la plus marquante⁹.

La notion de compétence est apparue dans les domaines de la formation d'adultes, de la gestion des ressources humaines et de l'orientation professionnelle afin de mieux prendre en compte les phénomènes associés à l'évolution du travail (modifications des métiers existants, apparition de métiers nouveaux, changements organisationnels) et de l'emploi (reconversions). La compétence permet de décrire à la fois les emplois (ils exigent des compétences diverses et plus ou moins fortes) et les personnes (elles possèdent des compétences et sont susceptibles d'en acquérir de nouvelles). Un des objectifs du bilan sera, précisément, de mettre en correspondance des compétences acquises ou susceptibles de l'être et des compétences requises. La compétence peut être définie comme l'ensemble des capacités qui permettent la maîtrise d'une situation professionnelle. Si l'on accepte cette définition (il y en a d'autres), la compétence est propre à une situation tandis que la capacité est commune à plusieurs. Parmi les ingrédients de la compétence, il y a notamment des savoir-faire et des savoirs pratiques acquis tout au long des activités professionnelles et sociales dans lesquelles l'adulte s'est engagé. Ces savoirs ont bien sûr une place plus importante dans les compétences des adultes que dans celles des adolescents.

⁵ Voir BUJOLD Charles.- *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*.- Québec : Gaëtan Morin, 1989.- 421 p.

⁶ LEVINSON D.J.- *The Seasons of a Man's Life*.- New York : Knopf.

⁷ BLANCHARD Serge.- "Introduction : des événements de vie aux histoires de vie", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 3, sept. 1995, p. 219-231.

⁸ ROQUES M.- *Sortir du chômage*.- Bruxelles : Mardaga, 1995.

⁹ AUBRET Jacques, AUBRET Françoise, DAMIANI Carole.- *Les bilans personnels et professionnels : guide méthodologique*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1990.- 148 p.- (Coll. "Orientations") ; LEVY-LEBOYER Claude.- *Le bilan de compétences*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1992.- 117 p. ; MICHEL Sandra.- *Sens et contresens des bilans de compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 159 p. ; JORAS Michel.- *Le bilan de compétences*.- Paris : PUF, 1995.- 128 p.- (Coll. "Que sais-je ?").

La pratique du bilan en orientation est ancienne. L'examen psychologique d'orientation professionnelle, assez largement mis en œuvre dans les années 1930-1960, et qui était principalement destiné aux jeunes se proposant d'entrer en apprentissage, était une forme de bilan. Ce bilan comportait un entretien avec le jeune, une application de tests, un examen médical et l'analyse d'une fiche scolaire. La synthèse des informations recueillies débouchait sur un conseil communiqué au jeune et à sa famille et discuté avec eux ; ce conseil pouvant confirmer les choix envisagés ou les mettre en cause et en suggérer de nouveaux. Les bilans de compétences actuels se distinguent nettement de ce modèle ancien dans la mesure où ils sont destinés non plus à des adolescents mais à des adultes et dans la mesure également où ils se situent dans les problématiques modernes de l'orientation, problématiques qui valorisent fortement les capacités d'action autonome et d'initiative des individus.

Les bilans de compétences remplissent une double fonction. Il s'agit d'abord, dans une première phase, de faire le point, tant sur les compétences acquises (le "portefeuille de compétences" dont on dispose) que sur les besoins que l'on cherche à satisfaire ; c'est la phase véritablement "bilan" du bilan. Il s'agit ensuite de se projeter dans l'avenir et de construire, sur la base des constats précédents, un projet de formation ou un projet de reconversion, plus généralement un projet à la fois professionnel et personnel.

Les bilans revêtent des formes diverses qui tiennent à la diversité des problèmes d'orientation des adultes et à la diversité des conceptions de ceux qui les mettent en œuvre. Lorsque l'adulte a déjà un projet assez précis, l'objectif du bilan consistera à évaluer sa viabilité et éventuellement à faciliter les prises de décision nécessaires. Lorsque ce n'est pas le cas, le bilan sera davantage axé vers l'élaboration de perspectives d'avenir. Selon les références théoriques qu'ils privilégient, les opérateurs de bilan accorderont par exemple une place plus ou moins grande à la réflexion collective, aux évaluations objectives, à l'analyse de la signification de l'itinéraire biographique ou encore à la nécessité d'étaler le bilan sur une période plus ou moins longue.

Le développement des pratiques de bilan a été encadré et stimulé par le ministère du Travail (Délégation à la formation professionnelle) qui a été à l'origine de la création des premiers centres de bilan en 1986 (Centres interinstitutionnels de bilans de compétences), puis de leur généralisation en 1991 (Centres de bilan de compétences). Le ministère du Travail a également élaboré et négocié avec les partenaires sociaux tout un dispositif permettant l'accès au bilan dans des conditions aussi satisfaisantes que possible.

Michel Huteau
CNAM - INETOP,
Paris

ENTRE DÉTERMINATION ET MOBILISATION SUBJECTIVE : L'ORIENTATION COMME PROCESSUS DE SOCIALISATION

Claude Dubar

L'orientation professionnelle concerne traditionnellement les jeunes, du moins dans son usage le plus courant. L'expression possède d'ailleurs *deux sens* distincts : en tant que choix d'un métier ou d'une profession, elle est généralement associée à la psychologie et référée à des décisions individuelles ; en tant que répartition des flux d'entrants sur le marché du travail, elle relève de l'économie et de la sociologie du travail. Il y a cinquante ans, Pierre Naville avait magistralement démontré que la première acception était sous la dépendance de la seconde¹. Cette analyse n'a rien perdu de sa pertinence même si l'orientation comme pratique institutionnelle est devenue, en France, pour les jeunes, principalement scolaire. Quant à l'orientation des adultes, elle ne constitue toujours pas aujourd'hui, chez nous, un ensemble de pratiques autonomes et coordonnées, même si l'usage du bilan de compétences est devenu légal depuis 1991 et tend à se généraliser. Et pourtant, la mobilité professionnelle, au sens large, est devenue massive dans la société française, notamment la mobilité contrainte qui implique souvent des passages par le chômage et des ruptures professionnelles. En fait, ce que l'on peut appeler *orientation continue* fait partie des processus de socialisation professionnelle qui concernent désormais l'ensemble du cycle de vie. Celui-ci est en train de subir des mutations profondes : allongement de l'insertion, précocité des formes variées de préretraite, réorientations et conversions professionnelles de plus en plus fréquentes. Ces mutations et leur mode de gestion par les entreprises et l'État créent des incertitudes et des brouillages particulièrement préoccupants. L'étude des *groupes professionnels* spécialisés dans la gestion de l'emploi, de la formation continue ou des bilans de compétences pourrait mettre en lumière les raisons de l'éclatement des pratiques d'orientation des adultes entre plusieurs champs professionnels qui concernent tous la gestion des parcours professionnels des actifs - salariés et chômeurs - qui connaissent déjà et connaîtront de plus en plus des changements de statut, d'emploi ou de profession au cours de la vie.

Les deux sens de l'expression "orientation professionnelle" et leur articulation

Lorsqu'en 1945, Pierre Naville publie son essai intitulé *Théorie de l'orientation professionnelle*, dressant un bilan critique de l'entre-deux guerres, c'est la psychologie des aptitudes qui règne en maître sur la formation et les pratiques des spécialistes de l'orientation. Il s'agit d'orienter les jeunes conformément à leurs "aptitudes" - considérées par certains comme innées - vers des emplois dans lesquels ils pourront les développer et ainsi s'épanouir. La notion de vocation professionnelle représente souvent un arrière-fond de ces pratiques d'orientation et de leurs justifications idéologiques. Les tests servent à déceler les aptitudes manuelles et les traits de personnalité qui permettront de déterminer pour quel métier chaque jeune est le plus apte. Un volontarisme rationalisateur ambitionne ainsi de trouver pour chaque jeune la place qui lui convient et qui correspond à sa vocation.

Or, c'est aussi l'époque où le taylorisme commence à se développer, en France, dans les grandes entreprises de certaines branches professionnelles. Les anciens métiers se transforment, certains disparaissent, d'autres se développent. Le travail à la chaîne génère de nouveaux emplois d'ouvriers spécialisés qui s'apprennent en quelques heures et n'ont plus rien à voir avec les anciens métiers artisanaux. Comment défendre l'idée que certains jeunes ont des "aptitudes" innées pour ce genre d'emploi, interroge Naville ? Comment pourrait-on d'ailleurs avoir la vocation pour occuper des emplois qui n'existent pas encore ? Ce qui préside à l'orientation "*réelle*" d'une génération, dit justement Naville, ce n'est pas la répartition des soi-disant aptitudes parmi les jeunes, c'est la *division sociale du travail*. Les fils d'ouvriers et de paysans se retrouvent massivement ouvriers et paysans après l'école primaire et le restent toute leur vie. Les enfants de la bourgeoisie vont au lycée et deviennent employés, fonctionnaires

¹ NAVILLE Pierre.- *Théorie de l'orientation professionnelle*.- Paris : Gallimard, 1945.- 250 p.

ou membres de professions libérales pour toute leur vie. Entre les deux classes, le baccalauréat sert de "barrière" et marque le "niveau"². Pour la grande masse, ce que les psychologues appellent "orientation professionnelle" se confond donc avec la reproduction sociale. Loin d'être un "libre choix" fondé sur la connaissance de ses "aptitudes" et correspondant à sa "vocation", elle constitue un "tri social" déterminé par le milieu d'origine.

Cette signification "sociologique" du terme "orientation" comme répartition d'une génération d'entrants sur le marché de l'emploi en fonction de la division sociale du travail est-elle incompatible avec la définition "psychologique" de l'orientation comme choix personnel d'une voie professionnelle en fonction de ses préférences et aspirations ? A l'époque où écrivait Naville, étant donné l'état du système scolaire et de l'économie, on peut sans doute répondre oui. A l'exception des quelques "très bons élèves", généralement poussés par leur instituteur et bénéficiant de bourses, les enfants des classes populaires (ouvriers et paysans) qui représentaient les trois quarts de leur génération à la Libération, n'avaient guère d'autre choix que de devenir eux-mêmes ouvrier ou paysan lorsqu'ils étaient des garçons (une bonne moitié des filles se retrouveraient au foyer, à la naissance du premier enfant, quitte à aider leur mari, dans l'agriculture notamment). A la fin des années 50, la probabilité d'entrer dans l'enseignement supérieur était de 4 chances sur 100 pour les fils d'ouvriers (1,5 pour les fils d'ouvriers agricoles) alors qu'elle était presque d'une chance sur deux pour les fils de professions libérales³...

Il en va autrement aujourd'hui. Non pas que la sélection sociale à l'école et sur le marché du travail ait disparu, loin s'en faut, mais parce que les mécanismes de cette sélection ont changé et font de plus en plus appel à l'activité des sujets et à leur *mobilisation subjective*. L'école est devenue une école de masse et l'orientation est devenue d'abord scolaire. Le marché du travail s'est segmenté, complexifié et son accès est devenu plus long, plus difficile mais aussi plus investi subjectivement. Le travail a changé et la référence à des compétences personnalisées et souvent informelles a remplacé l'organisation selon des qualifications négociées et formalisées. De ce fait, il est devenu très difficile de séparer l'emploi de celui qui l'occupe, l'organisation "objective" du travail des activités "subjectives" des travailleurs, les politiques économiques mises en œuvre par les directions de leur fonctionnement concret par les salariés. Occuper un emploi implique, aujourd'hui, de la part des salariés, un "choix positif", enraciné dans sa biographie, une transaction réussie entre son projet de carrière et le projet économique de la firme⁴. Les deux définitions précédentes devraient donc, en principe, s'articuler entre elles : il ne suffit pas de sortir de telle ou telle filière pour être embauché dans tel ou tel emploi, il faut aussi montrer qu'il correspond à un engagement subjectif.

Encore faut-il bien voir que ces deux définitions ne s'appliquent pas vraiment au même phénomène. La définition "sociologique" de l'orientation concerne, chez Naville (1945) comme plus tard chez Bourdieu et Passeron (1970), l'espace objectif des positions possibles compte tenu de la position sociale d'origine. C'est la position occupée qui est en jeu et pas l'emploi précis que l'on occupera ou le travail que l'on fera. La définition "psychologique" s'applique à l'espace subjectif des activités souhaitables qui met en jeu les préférences et les valeurs, les habiletés et les désirs. Ne pas distinguer ces deux "niveaux" crée de fausses querelles et des procès d'intention réciproque ("fatalisme" sociologique versus "mystification" psychologique). L'articulation entre ces deux sens renvoie, comme l'écrit Berthelot, à "un phénomène social qu'aucune dénomination réellement adéquate ne désigne"⁵.

Si l'orientation professionnelle "réelle" est bien ce "*processus* par lequel s'opèrent les ajustements entre les souhaits exprimés et les possibilités offertes"⁶, celui-ci ne peut être analysé qu'*ex post* et non prévu *a priori*. C'est pourquoi la question de l'orientation professionnelle est inséparable de celle de l'ensemble de la trajectoire, du cycle de vie, de la socialisation professionnelle, définie comme un processus biographique et relationnel⁷. Et cela est d'autant plus vrai que la mobilité d'emploi est plus forte et que les filières sont plus aléatoires...

² GOBLOT Edmond.- *La barrière et le niveau : étude sociologique sur la bourgeoisie française moderne*.- Paris : PUF, 1925.- 109 p.- (nouvelle éd. Gérard Monfort, 1984)

³ BOURDIEU Pierre, PASSERON Jean-Claude.- *La reproduction*.- Paris : Ed. de Minuit, 1970.

⁴ DUBAR Claude.- *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*.- Paris : Armand Colin, 1991.- 280 p.

⁵ BERTHELOT Jean-Michel.- *École, orientation, société*.- Paris : PUF, 1993.- p. 21

⁶ Ibid., p. 8

⁷ DUBAR Claude, op. cit.

Les transformations des cycles de vie professionnelle dans la période récente

Trois évolutions concomitantes ont progressivement modifié la problématique initiale de l'orientation professionnelle. D'abord, l'allongement de la scolarité s'est accompagné d'une complexification du système scolaire, d'une diversification des filières et d'un développement sans précédent de sa fonction, devenue prioritaire, de *préparation à la vie professionnelle*. Depuis la dernière guerre, les enseignements techniques et professionnels ont été progressivement intégrés au système scolaire qui est ainsi devenu un lieu essentiel d'acquisition de la qualification professionnelle⁸. De ce fait, l'orientation comme pratique institutionnelle, est devenue de plus en plus une *orientation scolaire*, interne au fonctionnement de l'école. En France, plus peut-être que partout ailleurs, le niveau et la spécialité du diplôme, acquis en formation initiale, conditionnent l'ensemble des parcours professionnels des individus. C'est l'une des raisons pour lesquelles toutes les tentatives de développer des formations d'adultes de type "promotionnel" pour tenter de donner une "seconde chance" à ceux qui n'ont pas fait d'études longues prennent, en France, la forme scolaire avec toutes les implications en termes d'abandons ou de sélections⁹. C'est aussi l'une des raisons pour lesquelles on assiste, depuis les années 70, à un allongement sans précédent de l'insertion professionnelle : les taux de scolarisation de 18 à 25 ans croissent très rapidement et les sources officielles estiment qu'en l'an 2002, plus des deux tiers (67 %) d'une classe d'âge sont susceptibles d'obtenir le Bac et de poursuivre des études supérieures si la législation reste la même.

Ensuite, les modes de *gestion de l'emploi* se sont profondément modifiés de la part des entreprises et des administrations. La flexibilité est devenue progressivement une norme impliquant à la fois la généralisation de la précarisation à l'embauche (plus des deux tiers des premiers emplois ne sont plus des CDI depuis 1992), la multiplication des "plans sociaux" comportant des mesures de mutations, de licenciements et de mises en préretraites, et le développement des mobilités internes accompagnant les redéploiements et les délocalisations de la production. De ce fait, les *mobilités contraintes* se sont multipliées, depuis 25 ans, sous des formes multiples : alternance de stages, de chômage et d'emplois précaires avant une problématique d'intégration dans un CDI pour les jeunes en insertion, reconversions professionnelles suite aux restructurations pour les salariés de tout âge, mise en préretraite ou exclusion du marché du travail pour les salariés âgés, changement de fonction, de service ou d'établissement et mobilités internes pour un nombre croissant de salariés du privé et du public¹⁰... L'une des incidences les plus importantes de ces mouvements d'emploi, outre la croissance régulière du chômage, est la multiplication des passages en *formation continue* (plus de 7 millions de stagiaires en 1993 contre 1 million environ en 1970) de plus en plus liés à des changements d'emploi. Ces formations débouchent de plus en plus rarement sur des promotions professionnelles mais deviennent indispensables pour s'adapter aux évolutions d'emploi ou tenter de s'insérer ou de se réinsérer dans l'emploi. Elles contribuent à construire de nouvelles trajectoires professionnelles marquées par l'alternance de périodes d'emploi, de chômage et de formation. La génération des jeunes entrants sur le marché du travail ne connaîtra plus qu'exceptionnellement la forme antérieure de l'emploi à vie dans la même activité, la même entreprise ou la même profession. Changer d'emploi, avec ou sans chômage mais avec formation, est en train de devenir la norme qui étendra la flexibilité au cycle de vie lui-même.

Cette "flexibilité temporelle"¹¹ supposera, pour être vécue positivement, des capacités et des institutions d'*orientation continue* qui sont loin d'être acquises aujourd'hui.

La dernière évolution spectaculaire concerne *le travail lui-même* et la notion-miracle qui lui est de plus en plus systématiquement associée : celle de *compétence*. Ce mot a progressivement remplacé celui de "qualification", au cours des années 80, dans les grandes entreprises privées d'abord¹², dans les

⁸ TANGUY Lucie.- *L'enseignement professionnel en France : des ouvriers aux techniciens*.- Paris : PUF, 1991.- 227 p.

⁹ DUBAR Claude.- *La formation professionnelle continue*.- Paris : La découverte, 1984.- 3ème éd. (1996).- 128 p.- (coll. "Repères").

¹⁰ DUBAR Claude (dir.), COUTROT Laurence (dir.).- *Chemineurs professionnels et mobilités sociales*.- Paris : La documentation française, 1992.- 372 p.

¹¹ Expression utilisée par plusieurs sociologues de la jeunesse (O. Galland, M. Bessin...) pour désigner l'émergence de nouveaux profils biographiques marqués par l'alternance de périodes de travail, de chômage, d'inactivité et de formation en fonction des opportunités.

¹² CANNAC Pierre / CEGOS.- *La bataille de la compétence : l'éducation professionnelle permanente au cœur des stratégies de l'entreprise*.- Paris : Hommes et techniques, 1985.- 206 p.

entreprises publiques et les administrations ensuite¹³, dans les discours politiques et la législation, dans les travaux de certains économistes et sociologues enfin¹⁴. Il est certes incontestable que la structure des "qualifications" s'est modifiée durant cette période : diminution des emplois les moins qualifiés, croissance des emplois de service plus qualifiés, développement de la polyvalence... Mais la raison du recours massif à la notion de compétence n'est pas là. Elle doit être cherchée dans les caractéristiques du mouvement de modernisation accélérée des années 80 : la *mobilisation subjective* des salariés - et de leurs "compétences" - au service de leur entreprise a constitué un thème récurrent du management social qui a accompagné les transformations du travail. La sélection des salariés sur la base de leurs "compétences" en est une des composantes essentielles. De même, ce que l'on appelle désormais "la montée des exclusions" et la "fracture sociale" sont largement des conséquences de la sélectivité accrue du "modèle de la compétence" liée à la gestion des "ressources humaines" impliquant des économies de main-d'œuvre. Ces phénomènes ont ainsi généré une *perte de centralité du travail dans la société française* qui brouille profondément les repères professionnels et constitue un facteur de *désorientation* des individus¹⁵.

Ainsi se multiplient les situations de *ruptures professionnelles* dans les cycles de vie qui sont souvent l'occasion de changements identitaires vécus négativement. L'absence de visibilité des nouvelles exigences managériales en matière de travail se combine au brouillage des anciennes filières d'emploi pour générer ces processus de désorientation qui sont rarement traités par les "nouveaux professionnels" confrontés à ces désarrois. Il existe néanmoins un ensemble de principes ou d'idées directrices qui permettraient d'expérimenter des innovations en matière d'orientation des adultes en France. Nous essaierons d'avancer des hypothèses sur les raisons pour lesquelles des innovations sont restées peu visibles.

Les "nouveaux professionnels" du triptyque gestion de l'emploi / formation continue / compétence professionnelle

Il existe encore peu de recherches portant sur les pratiques de travail et les profils des "professionnels" confrontés, d'une manière ou d'une autre, aux problèmes d'orientation des adultes : gestionnaires des ressources humaines, conseillers professionnels, formateurs, spécialistes de l'accueil dans les organismes de formation, conseillers d'orientation chargés des "bilans de compétences", etc. Un rapport officiel considérait, en 1979, le sujet comme "assez neuf" et "relativement spécifique" par rapport à l'orientation des jeunes¹⁶. Depuis, certains groupes professionnels se sont structurés (formateurs), d'autres ont redéfini leur fonction et leur déontologie (conseillers d'orientation) mais aucune coordination d'ensemble n'a vu le jour en dépit de la législation - certes récente - sur le bilan de compétences. L'idée de mettre en place des Cellules d'aide à l'orientation voire des Maisons de l'emploi ayant cette fonction n'est pas nouvelle¹⁷, mais il semble bien que l'expression "orientation des adultes" ne constitue *pas un référent unificateur* pour les groupes précédents qui demeurent fortement cloisonnés en dépit de pratiques communes (entretiens professionnels notamment).

Plusieurs travaux de recherche récents sur les formateurs d'adultes permettent d'avancer une hypothèse forte sur les causes de maintien de ces cloisonnements. Le monde de la formation continue, en France, n'a pas évolué vers une uniformisation mais vers une segmentation accrue. Si les dernières réformes de la loi de 1971 sur la formation professionnelle continue (juillet 1991 et juillet 1994) utilisent l'expression "marché de la formation" et proposent des mesures destinées à favoriser son unité et sa transparence, les analyses du fonctionnement économique et social de la formation professionnelle continue en France insistent toutes sur les différences qui séparent les différents secteurs de la formation selon la nature du financement, des organismes et des publics. Même si l'on peut trouver "un continuum d'actions

¹³ RIBOUD Antoine.- *Modernisation : mode d'emploi : rapport au Premier ministre*.- Paris : Union générale d'éditions, 1987.- 215 p.

¹⁴ DUBAR Claude.- "La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence", *Sociologie du travail*, vol. XXXVIII, n° 1, 1996.

¹⁵ DE BANDT Jacques, DEJOURS Christophe, DUBAR Claude, GADEA Charles, TEIGER Catherine.- *La France, malade du travail*.- Paris : Bayard, 1995.- 208 p.

¹⁶ SULLEROT Evelyne.- *L'orientation et la reconversion des adultes : rapport remis au ministre du Travail et de la Participation*.- Paris : La documentation française, 1979.- 79 p.

¹⁷ THIERNELIN Jean-Jacques.- "Quelques réflexions sur l'orientation des adultes et la liaison orientation-formation", *Pratiques de formation*, n° 3, mai 1982, p. 55-68.

concrètes où se mêlent des logiques d'organisation et de marché"¹⁸, les problèmes auxquels la formation est censée répondre et les moyens disponibles pour le faire sont très différents selon qu'il s'agit d'actions en direction de chômeurs sur financement public ou d'actions intégrées aux stratégies de grandes entreprises assurant leur propre financement et sélectionnant leurs bénéficiaires. On assiste dès lors à une forte segmentation des organismes ou services de formation entre ceux qui se spécialisent sur un segment ou sur un autre. Entre les "formateurs-conseils", experts en matière de gestion prévisionnelle des cadres et travaillant dans ou pour les grandes entreprises, et les "formateurs-vacataires" des associations intervenant dans l'insertion des jeunes chômeurs, les spécialités ne sont pas les mêmes¹⁹. On le constate au niveau des appellations et des nomenclatures officielles : les "formateurs-intervenants" sont classés avec les professions intermédiaires et souvent d'origine populaire alors que les "responsables de formation" sont des cadres supérieurs beaucoup plus souvent d'origine bourgeoise²⁰.

Les groupes professionnels touchant à "l'orientation des adultes" sont donc, eux aussi, traversés par la *division sociale du travail d'orientation*. Celui-ci peut certes être défini abstraitement comme un travail d'écoute et d'aide à la résolution des problèmes de ruptures professionnelles que rencontrent les actifs tout au long de leur vie. Concrètement, ces problèmes diffèrent selon les types de trajectoires considérées et les positions des individus à l'intérieur de celles-ci. Entre les salariés intégrés dans un "marché interne du travail" et dont la gestion s'insère dans une politique d'entreprise, ceux qui doivent s'orienter sur le "marché externe" avec comme seule perspective l'insertion précaire dans le "marché secondaire de l'emploi", ceux qui peuvent espérer mettre en œuvre une stratégie de mobilité volontaire au sein de "marchés professionnels" transversaux et structurés par des filières de spécialité et ceux qui sont menacés de relégation pour raison d'incompétence, les problèmes d'orientation prennent des formes très différentes et ne relèvent pas des mêmes processus de socialisation²¹. On comprend ainsi que les "professionnels" de ces formes de "transition professionnelle"²² ne relèvent généralement ni des mêmes institutions ni des mêmes conceptions de l'orientation.

Il existe néanmoins un signifiant de plus en plus répandu dans tous les secteurs touchant à cette gestion des populations et de leur cycle de vie professionnelle. C'est celui de "compétence" désormais associé à celui de "bilan professionnel" codifié par la loi. Que signifie cette relation instituée entre "orientation" et "compétence" ? Que se passe-t-il au cours des "bilans de compétences" ? Que signifie la substitution de la "compétence" à l'ancienne notion de qualification, au cours des années 80 ? Comment modéliser la situation de bilan de compétences ? Sans prétendre répondre à toutes ces questions, je me contenterai, pour terminer, d'avancer quelques pistes de réflexions qui touchent à la signification sociale de l'orientation des adultes dans la société française de cette fin de millénaire.

Contrairement aux anciennes qualifications associées à des classifications professionnelles issues de négociations collectives, les compétences sont considérées comme des capacités individuelles acquises de façons diverses et qui doivent être validées par des experts. La relation de face à face entre un sujet et un expert tend ainsi à remplacer la négociation collective entre des représentants de salariés et d'employeurs. C'est aux sujets à "faire valoir" leurs compétences au cours d'entretiens (généralement complétés par des tests divers hors situation de travail) qui sont à la fois des situations d'aide et d'évaluation.

Quelle que soit la déontologie des experts, cette dualité inscrite dans la situation du "bilan" ne génère-t-elle pas un *dédoublement de l'identité* de "l'orienteur" pratiquant la relation d'aide à l'égard de son client (aide à la nomination des compétences acquises ou revendiquées) et une relation d'évaluation à l'égard du destinataire officiel du bilan (étiquetage de l'individu par rapport à des compétences requises ou

¹⁸ BRUNO Alain.- *De l'organisation au marché : l'analyse socio-économique du marché de la formation professionnelle continue*. [à paraître].

¹⁹ MARQUART François.- "Formateur : une professionnalité segmentée et éclatée", in : *Les formateurs d'adultes et leurs qualifications : réponses des universités*, Les cahiers d'études du CUEEP, n° spécial, juin 1990, p. 83-104.

²⁰ PRIMON Jean-Luc.- "Une profession en train de se faire : les formateurs, résumé d'une controverse", in : LUCAS Yvette (dir.), DUBAR Claude (dir.).- *Genèse et dynamique des groupes professionnels*. Lille : Presses universitaires de Lille, 1994.- p. 373-375.

²¹ DUBAR Claude, 1991, op. cit.

²² ROSE José.- *L'organisation de la transition professionnelle*. Nancy : GREE (Groupe de recherche en économie de l'éducation)/Université de Nancy, 1994.

stéréotypées) ? Ce "double jeu" n'est-il pas une source de forte anxiété chez les experts et de culpabilité chez les clients ?²³

Cette ambivalence n'est-elle pas celle de toute pratique d'orientation ? Comme l'écrit justement Berthelot, chacun "s'oriente et est orienté"²⁴. L'expert de l'orientation pourrait ainsi être considéré comme un double médiateur dans cette *double transaction*²⁵ que constituent l'entretien d'orientation et son résultat (le choix ou la décision d'orientation). Médiateur dans la transaction biographique qui consiste à inventorier le champ du possible et à encourager soit le "changement" (et la prise de risque) soit le statu quo (et l'ajustement au probable) : on retrouve ce qu'une sociologue suédoise appelle les théories de l'orientation²⁶ et que je rattachais à deux formes très différentes de temporalités biographiques : la continuité et la série des ruptures. Médiateur dans la transaction relationnelle, l'expert constitue un partenaire important de la reconnaissance sociale : il peut privilégier soit la valorisation des compétences revendiquées par son "client", au risque de négliger les compétences requises (et de mettre en péril son pouvoir d'expert) soit privilégier l'expression des compétences requises par les employeurs (qui cherchent toujours l'oiseau rare "autonome, responsable et innovant") au risque de favoriser implicitement une sanction d'incompétence de son "client"... Le double jeu est sans doute l'attitude la plus confortable : encourager le "client" d'un côté, tout en rassurant "l'employeur" de l'autre permet de sauvegarder à la fois l'estime de l'un et la confiance de l'autre, quitte à rendre impossible tout "changement" effectif dans la trajectoire concernée...

Cette modélisation hypothétique de la relation d'orientation doit être mise en relation avec le constat précédent de l'extrême difficulté à décloisonner les "nouvelles professions" impliquées dans le triptyque emploi/formation/compétence. Même si l'entretien d'orientation me semble être au cœur des trois types de pratiques professionnelles (gestion de l'emploi/choix de formation/ bilan de compétences), celles-ci obéissent à des logiques différentes selon le segment du marché du travail où elles s'exercent. La mobilité d'emploi prime sur les marchés internes où elle oriente les deux autres. La formation prime sur le marché externe et est souvent déconnectée des deux autres. Les compétences (souvent réduites aux titres scolaires) sont structurantes des marchés professionnels et y déterminent les deux autres pratiques. Quant à ce que l'on nomme aujourd'hui l'exclusion, elle se caractérise par un rejet des trois champs à la fois : ni emploi, ni formation, ni compétence. Que reste-t-il alors à orienter ?

Claude Dubar

Université de Versailles,
Laboratoire Printemps
Guyancourt

²³ ROELANS Nicole.- *Nomination ou étiquetage ? : les pratiques de bilan de compétence*. Rapport pour la Délégation à la formation professionnelle [non publié]

²⁴ BERTHELOT Jean-Michel, op. cit., p. 8.

²⁵ DUBAR Claude, 1991, op. cit.

²⁶ KANN Ulla.- "L'orientation professionnelle et le marché du travail : orienter pour changer ou pour domestiquer ?", *Perspectives*, vol. XVIII, n° 4, 4^{ème} trim. 1988, p. 509-520.

BIBLIOGRAPHIE

Cette troisième partie bibliographique est composée de textes théoriques sur les différents apports des sciences humaines. Elle est plus particulièrement riche en psychologie et en sociologie, en raison des lieux documentaires dans lesquels les recherches ont été effectuées. Cette partie ne comporte pas de résumés.

Personnalité et représentation

Personnalité

HUTEAU Michel.- *Manuel de psychologie différentielle*.- Paris : Dunod, 1995.-292 p.

BRUCHON-SCHWEITZER Marilou.- "Les problèmes d'évaluation de la personnalité aujourd'hui", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 35-57.

FILLOUX J.-C.- *La personnalité*.- Paris : PUF, 1993.- 12^{ème} éd.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?").

GENDRE F., DUPONT J.P., SCHWARTZ S.- "Valeur et personnalité", *Psychologie et psychométrie*, vol. 13, n° 2, 4^{ème} trim. 1992, p. 50-77.

DUBAR Claude.- "Orientation et construction identitaire", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 11-22.

DUBAR Claude.- *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*.- Paris : Armand Colin, 1991.- 280 p.

REUCHLIN Maurice.- *Psychologie*.- Paris, PUF, 1990.- 575 p.

CHEVRIER Jacques W., INOSTROZA Julio C.- "Le style cognitif et la dimension cognitive de la maturité vocationnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 2, 1987, p. 113-129.

HUTEAU Michel.- *Style et personnalité : la dépendance-indépendance à l'égard du champ*.- Lille : Presses universitaires de Lille, 1987.- 273 p.

CLAPIER-VALLADON S.- *Les théories de la personnalité*.- Paris : PUF, 1986.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?").

GENDRE F., CHAGHAGHI F., LEO-DUPONT E., MULLER B.- "Structures de l'individu et de son environnement à la fin de la scolarité, et situation professionnelle six ans après", *Psychologie et psychométrie*, n° 1, 1986, p. 7-46.

GENDRE F., CHAGHAGHI F., LEO-DUPONT E., MULLER B.- "Classification des individus en fonction de leurs structures", *Psychologie et psychométrie*, n° 1, 1986, p. 47-74.

DREVILLON J., HUTEAU Michel, LONGEOT F. et al.- *Fonctionnement cognitif et individualité*.- Bruxelles : Mardaga, 1985.- 233 p.

HUTEAU Michel.- *Les conceptions cognitives de la personnalité*.- Paris : PUF, 1985.

"Les structures de l'individualité", *Psychologie et psychométrie*, n° 1-2, 1984, p. 31-60.

CRAIG Peter Erik, LAFERRIERE Thérèse.- "Le phénomène de l'identité humaine", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 3, 1983, p. 11-28.

LARCEBEAU Solange.- "Motivation et personnalité", *L'orientation scolaire et professionnelle* vol. 12, n°3, 1983, p. 215-242.

MULLET E., AUBERT C.- "Différences individuelles en matière de jugement", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 2, 1983, p. 131-149.

RODRIGUEZ-TOME Hector.- "La connaissance de soi à l'adolescence", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 3, 1983, p. 203-213.

SAINSAULIEU Renaud.- *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*.- Paris : Presses de la fondation des sciences politiques, 1977.- 479 p.

L'ECUYER R.- *Le concept de soi*.- Paris : PUF, 1975.- 210 p.

NUTTIN Joseph.- *La structure de la personnalité*.- Paris : PUF, 1975.- 270 p.

ZARKA J., THAURONT A.- "A propos de la maturité "vocationnelle" : quelques problèmes d'orientation post-scolaire", *Bulletin de psychologie*, n° 9-12, 1974-1975, p. 488-540.

GADBOIS C.- *Place de la conception de soi dans l'insertion professionnelle*.- Paris : École pratique des hautes études, 1974.- 197 p. [thèse de 3^{ème} cycle, Psychologie, École pratique des hautes études, 1974].

JORDAAN J.-P.- "Pour une théorie de l'orientation : le concept de maturité professionnelle", *Bulletin de psychologie*, n° 1-4, 1973-1974, p. 80-110.

SEVE Lucien.- *Marxisme et théorie de la personnalité*.- Paris : Ed. sociales, 1974.

TABARY Jean-Claude.- "Épigénèses et développement : les développements psychologiques", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 3, n° 4, 1974, p. 263-293.

SUPER Donald E.- "Théorie du développement professionnel : individus, situation et processus", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 4, 1969, p. 221-240.

ALEXANDRESCU I.- "A propos de l'orientation professionnelle : quelques considérations de psychologie clinique", *Annales médico-psychologiques*, n° 3, 1968, p. 409-416.

LEON Antoine.- "Psychologie clinique et orientation scolaire et professionnelle", *Bulletin de psychologie*, n° 15-19, 1967-1968, p. 1091-1096.

ROGERS C.- *Le développement de la personne*.- Paris : Dunod, 1968.- 286 p.

FRAISSE Paul (dir.), PIAGET Jean (dir.), NUTTIN Joseph, MEILI Richard, ROUBERTOUX Pierre.- *Traité de psychologie expérimentale. Tome V : motivation, émotion et personnalité*.- Paris : PUF, 1963.- 286 p.

BAUMGARTEN F.- *Orientation et sélection professionnelles par l'examen psychologique du caractère*.- Paris : Dunod, 1954.- 192 p.

MURRAY Henry Alexander.- *Explorations de la personnalité*.- Paris : PUF, 1953.

COURTIAL.- "Questionnaire au sujet de la question : le problème du caractère dans l'orientation professionnelle", *Bulletin de liaison de l'ACOF*, mai 1952, p. 4-8.

MOUNIER Emmanuel.- "Des problèmes d'orientation professionnelle", in : *Traité du caractère*.- Paris : Seuil, 1946.- p. 93-96.

Représentation

CHAMBAZ Christine, MAURIN Eric, TORELLI Constance.- "L'évaluation sociale des professions en France : construction et analyse d'une échelle des professions", *Revue française de sociologie*, vol. XXXIX, n° 1, 1998, p. 177-226.

PERRON Jacques.- "Présentation d'ensemble du projet d'étude et valeurs de travail des lycéens et des adultes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 1, mars 1997, p. 3-31.

POHL Sabine.- "Style professionnel vécu ou imaginé : une analyse des représentations de travailleurs et d'étudiants", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 3, sept. 1997, p. 415-428.

BIENAIMÉ Dominique, PAVIET-SALOMON Odile.- "La représentation des métiers dans les choix professionnels", *Éducation permanente*, n° 127, 1996-2, p. 93-108.

GUICHARD Jean (dir.).- "Habitus culturel et représentation des professions", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 4, déc. 1994, p. 379-464.

PASTRE Pierre.- "Variations sur le développement des adultes et leurs représentations", *Éducation permanente*, n° 119, 1994, p. 33-64.

BERNAUD Jean-Luc.- *Sélectivité des informations et persistance des stéréotypes professionnels*.- Paris : Université de Paris V, 1993.- 269 p. [thèse de doctorat, Psychologie, Université de Paris V, 1993].

FOURNIER Geneviève, PELLETIER René, PELLETIER Denis.- "Typologie des croyances entretenues par les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi à l'égard de l'insertion socioprofessionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 1, 1993, p. 65-83.

RUFINO Alain, TRICOT André.- "Représentation des métiers et projet personnel d'orientation", *Les cahiers pédagogiques*, n° 312, mars 1993, p. 58-60.

MARRO Cendrine, VOUILLOT Françoise.- "Représentation de soi, représentation du scientifique-type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 3, sept. 1991, p. 303-323.

LEMERCIER-KÛHN Denis.- "Psychologie et information scolaire et professionnelle : étude de quelques effets de films vidéo concernant des professions sur les représentations et motivations", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, 1987, p. 249-266.

TETREAU Bernard, PERRON Jacques, TRAHAN Michel, MAROCCO Armando.- "Indépendance et interdépendance des intérêts professionnels et des valeurs de travail", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, 1987, p. 179-192.

BROUILLET Denis.- "Représentation ou non-représentation d'un métier et restitution des mots qui composent ces représentations", *Psychologie française*, vol. 30, n° 3-4, nov. 1985, p. 309-313.

EHRlich Stéphane (dir.).- "Les représentations", *Psychologie française*, vol. 30, n° 3-4, nov. 1985, p. 226-296.

PARODI Maurice (dir.).- *L'enrichissement des représentations des jeunes de 16-18 ans relatives à leur environnement socio-économique et à leur devenir professionnel*.- Aix-en-Provence : Faculté des sciences économiques, 1984.- 65 p.- [Étude consultable à l'INETOP et présentée dans *Études et expérimentations*, n° 7, 1984, p. 13-18).

DAUNE-RICHARD Anne-Marie.- "Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein des lignées féminines", *Travail et emploi*, n° 17, 1983, p. 49-55.

LE GALL Christine, GASCOIN Colette.- "Attitude face au travail de jeunes filles terminant un cycle d'études", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 1, 1983, p. 69-92.

BUJOLD Charles.- "Signification du travail et valeurs de travail dans le contexte de l'orientation des adultes", *L'orientation professionnelle*, vol. 18, n° 1, 1982, p. 33-40.

GADREY-TURPIN Nicole.- *Travail féminin, travail masculin : pratiques et représentations en milieu ouvrier à Roubaix-Tourcoing*.- Paris : Messidor/Ed. sociales, 1982.- 223 p.- (coll. "Problèmes").

HUTEAU Michel.- "Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis-à-vis des activités professionnelles", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 2, 1982, p. 107-125.

DESCOMBES Jean-Pierre.- "Cinquante ans d'études et d'évaluation des valeurs professionnelles (1925-1975)", *Revue de psychologie appliquée*, vol. 30, n° 1, 1980, p. 1-104.

MATHEY-PIERRE Catherine.- *Représentation de la société et vécu du devenir professionnel chez les jeunes en situation scolaire (5ème, 3ème)*.- Paris : Centre d'études de l'emploi, 1980.- p. 13-102.- (coll. "Cahiers du CEE", n° 21).

FOURCADE Bernard.- "Hiérarchies des métiers dans le système éducatif", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n° 4, 1978, p. 369-391.

MASSONAT Jean.- *Évolution de la représentation de l'avenir professionnel sous influence éducative contrôlée*.- Aix-en-Provence : Université d'Aix-en-Provence, 1978.- 420 p. [thèse de 3^{ème} cycle, Psychologie, Université d'Aix-en-Provence, 1978].

BRIAT Anne-Marie.- "Représentation d'une profession : l'image de l'architecte dans la population toulousaine", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 3, n° 1, 1974, p. 43-52.

HUTEAU Michel.- "Le prestige des professions", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 1, n° 1, 1972, p. 51-66.

LEVY-LEBOYER Claude, RAGUENEAU E.- "Avant et après l'entrée dans la vie professionnelle : évolution des attitudes envers le métier", *Travail humain*, n° 3-4, 1956, p. 240-255.

Autour du choix professionnel

Facteurs individuels

DUMORA Bernadette.- "Expérience scolaire et orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 27, n° 2, juin 1998, p. 211-234.

"Décision et orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 1, mars 1996, p. 3-201.

KAST Robert.- *La théorie de la décision*.- Paris : La découverte, 1993.- 124 p.- (coll. "Repères").

AMHERDT Charles-Henri.- "Les déterminants du choix professionnel des bacheliers", *Psychologie et psychométrie*, hors-série, 1992, 127p.

FORNER Yann, DOSNON Odile.- "Styles et stratégies de prise de décision", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 21, n° 4, déc. 1992, p. 367-382.

FORNER Yann, DOSNON Odile.- "La maturité vocationnelle : le processus et son évaluation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 2, juin 1991, p. 203 -218.

BUJOLD Charles.- *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*.- Chicoutimi (Québec) : Gaëtan Morin, 1989.- 421 p.

PELLERANO Jean.- *Éducation du choix*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1988.

MULLET Etienne.- "Orientation, décision, décision d'orientation. IV : avant la décision", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 1, mars 1988, p. 71-83.

BENEDETTO Pierre.- "Intérêts, maturité vocationnelle et choix des études", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, sept. 1987, p. 193-206.

CHEVRIER J. et al.- "Le style cognitif et la dimension cognitive de la maturité vocationnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 2, juin 1987, p. 113-129.

MULLET Etienne.- *L'intégration des informations dans le jugement et la décision*.- Paris : Université René Descartes, 1985.- 768 p.- [Thèse de doctorat d'État, Lettres et sciences humaines, Paris, V, 1985].

MULLET Etienne.- *Orientation, décision, décision d'orientation. III : erreur d'orientation*.- Paris, INETOP, 1985.- 10 p. [Texte repris dans le *Bulletin de l'ACOF*, n° 307, 1985, p. 7-23].

MULLET Etienne.- "Orientation, décision, décision d'orientation. II : aspects techniques", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 14, n° 1, 1985, p. 45-60.

MULLET Etienne.- "Orientation, décision, décision d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 13, n° 2, 1984, p. 115-127.

BENEDETTO Pierre.- *Les étudiants dans l'université : changement individuel et choix professionnel*.- Paris : Université Paris V, 1984.- 2 vol. [Thèse de doctorat d'État, Lettres et Sciences humaines, Université Paris V].

POLIAKOW Oleg.- "L'orientation : un objectif paradoxal", *Éducation permanente*, n° 69, 1983, p. 25-40.

FOURNIER Geneviève, BUJOLD Charles.- "L'irrationalité dans la prise de décision individuelle : 1^{ère} partie", *Canadian counsellor*, n° 4, 1982, p. 213-224. [consultable à l'INETOP].

LARCEBEAU Solange.- "Intérêts, valeurs et choix professionnels", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 4, oct.-déc. 1982, p. 341-354.

PORLIER Jean-Claude.- "Les théories du choix professionnel", *Bulletin de l'ACOF*, n° 285, mai-juin 1981, p. 5-21.

RASSENFOSSE N.- "Les déterminants du choix professionnel : approche clinique et projective d'une population d'étudiants en pharmacie", *Bulletin de psychologie scolaire et d'orientation*, n° 4, 1975, p. 157-191.

CHAZEL F., BOUDON R., LAZARFELD P.- "L'interaction mutuelle entre valeurs et choix professionnels par Morris Rosenberg", in : *L'analyse des processus sociaux*.- Paris : Mouton, 1970.- p. 267-272.

Facteurs sociaux

"Pierre Naville, du psychologue de l'orientation scolaire et professionnelle au sociologue du travail", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 2, juin 1997, p. 171-308.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- "Le concept du chaos vocationnel : un pas théorique à l'aube du XXI^{ème} siècle ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 4, déc. 1996, p. 467-487.

DURU-BELLAT Marie.- "Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes : la "causalité du probable" et son interprétation sociologique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, mars 1995 p. 69-86.

DURU-BELLAT Marie, JAROUSSE Jean-Pierre, MINGAT Alain.- "Les scolarités de la maternelle au lycée : étapes et processus dans la production des inégalités sociales", *Revue française de sociologie*, vol. XXXIV, janv.-mars 1993, p. 43-60.

RIVERIN-SIMARD Danielle, PINEAU Gaston.- "L'insertion et les transitions socioprofessionnelles : dans l'entre-deux des rapports organisme-environnement", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 21, juil.-oct. 1993, p. 1-6.

DURU-BELLAT Marie.- "Évaluer les trajectoires scolaires à l'aune de la "méritocratie" ou les trajectoires scolaires les plus longues sont-elles toujours le fait des meilleurs ?", *Savoir*, n° 3, juil.-sept. 1992, p. 453-468.

DURU-BELLAT Marie.- "L'orientation à l'école : des choix scolaires ou des stratégies de distinction ?", *Sciences humaines*, n° 10, oct. 1991, p. 26-28.

HAYRYNEN Yrjö-Paavo.- "Les déterminants sociaux des valeurs et des intérêts des jeunes au cours de la période post-industrielle : une étude des défis à la psychologie du conseil au cours des années 1990", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 4, 1991, p. 357-376.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- *Carrières et classes sociales*.- Québec : Ed. Saint-Martin, 1990.

BOURDIEU Pierre.- *La noblesse d'État : grandes écoles et esprit de corps*.- Paris : Ed. de Minuit, 1989.- 570 p.

NICOLE-DRANCOURT C.- "Stratégies professionnelles et organisation des familles", *Revue française de sociologie*, vol. XXX, n° 1, 1989, p. 57-80.

DURU-BELLAT Marie.- *Le fonctionnement de l'orientation : genèse des inégalités sociales à l'école*.- Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 1988.

GALLAND Olivier.- "Représentations du devenir et reproduction sociale : le cas des lycéens d'Elbeuf", *Sociologie du travail*, vol. XXX, n° 3, 1988, p. 399-417.

GOLLAC M., LAULHE P.- "La transmission du statut social : l'échelle et le fossé", *Économie et statistique*, n° 199-200, 1987, p. 85-93.

CLEMENCE Alain, DESCHAMPS Jean-Claude, ROUX Patricia.- "La perception de l'entrée en apprentissage", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 15, n° 4, 1986, p. 311-330.

MATHEY-PIERRE Catherine.- *L'orientation ou le temps de la persuasion : pratique de classement et d'évaluation au sein d'établissements scolaires*.- Paris : Université de Paris V, 1985.- 218 p., 88 p. [thèse, Sciences de l'éducation].

GUICHARD Jean.- "Sélection, auto-sélection et représentations sociales des lycéens", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 14, n° 3, 1985, p. 205-228.

SULLEROT Evelyne.- *L'âge de travailler*.- Paris : Fayard, 1985.- 224 p.

BERTHELOT Jean-Michel.- "Orientation formelle et procès sociétal d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 13, n° 2, 1984, p. 91-113.

MATHEY-PIERRE Catherine.- *La différence institutionnalisée*.- Paris : CEE (Centre d'études de l'emploi), 1983.- (*Cahiers du CEE*, n° 26).

FRANCOIS Joël.- "Les intentions d'études en IUT : étude de la différenciation des mécanisme de décision en fonction de l'origine sociale et du sexe", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 3, 1982, p. 255-263.

LARCEBEAU Solange.- "Les inégalités face à l'enseignement supérieur ou à la formation professionnelle à l'issue de l'enseignement secondaire", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 3, 1982, p. 233-253.

- THELOT Claude.- *Tel père, tel fils : position sociale et origine familiale*.- Paris : Dunod, 1982.- 250 p.
- BUISSON Monique.- "Familles et orientation professionnelle : le cas de la coiffure à Lyon", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 10, n° 1, 1981, p. 3-29.
- MATHEY-PIERRE Catherine.- "Quelques déterminants d'un hypothétique choix professionnel", *Bulletin d'information du Centre d'études de l'emploi*, n° 43, 1980.
- BOUDON Raymond.- *L'inégalité des chances : la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*.- Paris : Armand Colin, 1974.- 239 p.- (coll. "U")
- BOURDIEU Pierre.- "Avenir de classe et causalité du probable", *Revue française de sociologie*, vol. 15, n° 1, 1974, p. 3-42.
- GADBOIS Charles.- "Projets familiaux et professionnels à l'entrée en apprentissage : les élèves-infirmières", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 2, n° 2, 1973, p. 139-155.
- NAVILLE Pierre.- *Théorie de l'orientation professionnelle*.- Paris : Gallimard, 1972.- nouvelle éd.- 250 p.
- GRIGNON Claude.- *L'ordre des choses : les fonctions sociales de l'enseignement technique*.- Paris : Ed. de Minuit, 1971.- 364 p.
- BOURDIEU Pierre, PASSERON Jean-Claude.- *La reproduction*.- Paris : Ed. de Minuit, 1970.- 282 p.
- ROUSSELET J., HAICAULT M., MULARZI P.- *Perception par les jeunes du rôle parental dans leur orientation scolaire et professionnelle*.- Paris : Centre d'études et de recherches sur les conditions d'emploi et de travail des jeunes, 1967.- 85 p.

Autour du projet

Le pouvoir de l'individu

Projet

- COURTOIS Bernadette, JOSSO Christine.- *Le projet : nébuleuse ou galaxie ?* - Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 1997.- 336 p.
- "La dictature du projet : actes du colloque de l'association Espace projet", Bordeaux, le 2 avril 1997, *La revue de carriérologie*, vol. 6, n° 3-4, été 1997, 380 p.
- DURU-BELLAT Marie.- "Projets individuels et contraintes structurelles", *Éducatons*, n° 11, janv.-fév. 1997, p. 22-24.
- DURU-BELLAT Marie, JAROUSSE Jean-Pierre, SOLAUX Georges.- "S'orienter et élaborer un projet au sein d'un système hiérarchisé : une injonction paradoxale ? L'exemple du choix de la série et de l'enseignement de spécialité en première", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 4, déc. 1997, p. 459-482.
- GELPE Dominique.- "Les préoccupations de carrière d'adultes en situation de transition professionnelle : effets de trois types de déterminants", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 1, mars 1997, p. 137-156.
- SOARES-LUCCHIARI Dulce Helena.- "Le projet d'avenir professionnel : exemple d'un groupe de jeunes français", *Questions d'orientation*, n° 3, sept. 1997, p. 81-95.
- BOUTINET Jean-Pierre.- *Anthropologie du projet*.- Paris : PUF, 1996.- 4^{ème} éd.- 350 p.- (coll. "Psychologie d'aujourd'hui").

LEBRUN Didier.- "Orientation et projet professionnels, "le quarté gagnant" : le pari de l'IRFA", *Actualité de la formation professionnelle*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 55-62.

LIETARD Bernard, SANTIAGO Marie.- "Projet professionnel : une démarche "péripatéticienne" à l'université ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 135, mars-avr. 1995, p. 18-21.

PEMARTIN Daniel.- *Les démarches de projets personnels : les psychopédagogies en question(s) ?* - Issy-les-Moulineaux : EAP, 1995.- 279 p.

Les projets des jeunes : une question d'identité.- Paris : ADAPT (Association pour le développement d'auxiliaires pédagogiques et de technologies d'enseignement), 1995.- 180 p.

ROCHEX Jean-Yves.- "Interrogations sur 'le projet' : la question du sens", *Éducation permanente*, n° 125, 1995, p. 77-90.

SINISALO Pentti.- "Les changements dans l'expression des projets et des rêves d'avenir : une comparaison entre deux cohortes en Finlande en 1977 et 1989", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, 1995, p. 39-53.

COQUELLE Claude.- "Attention projet !", *Formation emploi*, n° 45, janv.-mars 1994, p. 25-32.

COQUELLE Claude.- "Projet et individualisation en formation : désordre, chaos et bricolage", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 110-117.

MUNOZ SASTRE Maria Teresa.- "La théorie de Gottfredson : exposé critique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 2, 1994, p. 233-251.

BOUTINET Jean-Pierre.- *Psychologie des conduites à projet.*- Paris : PUF, 1993.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?").

LE BLANC Alexis, CASCINO Nadine.- "Projets professionnels et variations du bien-être psychologique avec la durée d'attente d'emploi chez les jeunes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 4, 1993, p. 317-333.

Projets d'avenir et adolescence : les enjeux personnels et sociaux.- Paris : ADAPT, 1993.- 175 p.

BERET Pierre.- "Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques", in : DUBAR Claude, COUTROT Laurence (dir.).- *Cheminements professionnels et mobilité sociale.*- Paris : La documentation française, 1992.- 372 p.

BORDALLO Isabelle *et al.*- *Construire son projet personnel.*- Toulouse : CRDP, 1992.- 135 p.- (coll. "Transverses").

GOGUELIN Pierre, KRAU Edgar.- *Projet professionnel, projet de vie.*- Paris : ESF, 1992.- 194 p.- (coll. "Les hommes et l'entreprise").

LEAUTE Mireille.- "Le terrorisme du projet", *Éducation permanente*, n° 109-110, mars 1992, p. 71-77.

"Orientation et projet professionnel", *Migrants formation*, n° 89, juin 1992, 160 p.

ROPS (Laboratoire de recherche opératoire en psychologie et sciences sociales).- *Le projet : un défi nécessaire face à une société sans projet.*- Paris : L'harmattan, 1992.- 425 p.- (coll. "Logiques sociales").

CASTRA Denis-Jacques, LAFITTE Jean-Marc, VALLS Francis.- "Bilans, projets : quelle valeur prédictive ?", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 161-177.

GEMINEL Philippe.- "Les jeunes en stage 16-18 ans : une approche des attitudes en termes de projet", *Revue française de sociologie*, n° 1, 1988, p. 143-170.

LEMERCIER-KUHN D.- "Information, projet professionnel et développement de la personnalité", *Bulletin de l'ACOF*, n° 318, janv.-fév.-mars 1988, p. 49-56.

PEMARTIN Daniel, LEGRES Jacques.- *Les projets chez les jeunes : la psychopédagogie des projets personnels*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1988.- 270 p.- (coll. "Orientation").

DUPONT Jean-Blaise, BALLIF Jean-François, JOBIN Claire.- "Rôle et fonction des intérêts dans la définition du projet professionnel", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, sept. 1987, p. 207-229.

BOUTINET Jean-Pierre, JOBERT Guy (dir.).- "Projet, formation-action : 2^{ème} partie", *Éducation permanente*, n° 87, mars 1987, 184 p.

BOUTINET Jean-Pierre (dir.).- "Projet, formation-action : 1^{ère} partie", *Éducation permanente*, n° 86, déc. 1986, 150 p.

FOURNET Michel.- *La construction du projet personnel à la fin des études secondaires : la dialectique de l'émancipation et de l'aliénation dans les représentations et conduites d'orientation*.- Toulouse : Université de Toulouse II, 1985.- 390 p. [thèse Psychologie, Université de Toulouse II, 1985]

LARCEBEAU Solange.- "Projets d'études en classe terminale et réalisation un ou/et deux ans plus tard", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 4, 1983, p. 305-322.

Motivation

BERCOVITZ Alain.- *La curiosité déplacée : propos sur l'apprentissage et la motivation*.- Ramonville-Saint-Agne : Erès, 1995.- 117 p.

MUCCHIELLI Alain.- *Les motivations*.- Paris : PUF, 1992.- 127 p.- (coll. "Que sais-je ?").

FORNER Yann.- "La motivation des lycéens de classe terminale : effets sur la réussite au baccalauréat et sur la réalisation de projets", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 2, 1989, p. 139-153.

RUEL P.- "Motivation et représentation de soi", *Psychologie et psychométrie*, vol. 7, n° 2, 4^{ème} trim., 1986, p. 47-65.

LEMERCIER Denis.- "Intérêts et processus cognitifs d'élèves de l'enseignement technique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 14, n° 3, 1985, p. 229-252.

NUTTIN Joseph.- *Théorie de la motivation humaine : du besoin au projet d'action*.- Paris : PUF, 1985.- 2^{ème} éd.- 383 p.

NUTTIN Joseph.- "Le fonctionnement de la motivation humaine", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 14, n° 2, 1985, p. 91-103.

BEAUVOIS J.L.- *La psychologie quotidienne*.- Paris : PUF, 1984.- 211 p.

LEVY-LEBOYER Claude.- *La crise des motivations*.- Paris : PUF, 1984.- 135 p.

LARCEBEAU Solange.- "Motivation et personnalité", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 3, juil.-sept. 1983, p. 215-245.

NUTTIN Joseph.- *Motivation et perspectives d'avenir*.- Louvain : Presses universitaires de Louvain, 1980.- 288 p.

DUPONT J.B., GENDRE F., BERTHOUD S., DESCOMBES J.P.- *La psychologie des intérêts*.- Paris : PUF, 1979.- 244 p.- (coll. "Le psychologue").

IDIER P.- "Orientation et motivation", *Bulletin de liaison de l'ACOF*, n° 252, sept.-oct. 1975, p. 8-11.

LARCEBEAU Solange.- "Intérêts, orientation et réussite scolaire", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 2, n° 1, 1973, p. 45-60.

ALEXANDRESCU I.- "Quelques considérations sur la vocation", *Annales médico-psychologiques*, tome 2, n° 5, 1972, p. 637-651.

CHOMBART DE LAUWE Paul-Henry.- *Pour une sociologie des aspirations : éléments pour des perspectives nouvelles en sciences humaines*.- Paris : Denoël, 1969.- 314 p.- (coll. "Médiations").

LARCEBEAU Solange.- "Sept ans de psychologie des intérêts (1960-1967)", *Année psychologique*, n° 2, 1968, p. 577-591.

MOUNIER L.- "Les motivations et l'adaptation professionnelle des jeunes travailleurs", *Psychiatrie de l'enfant*, n° 1, 1967, p. 235-256.

SUPER Donald E.- *La psychologie des intérêts*.- Paris : PUF, 1964.- 212 p.

LARCEBEAU Solange.- "Intérêts et attitudes", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° spécial, 1963, p. 71-82.

SUPER Donald E.- "La psychologie objective des intérêts", *Psychologie française*, n° 3, 1959, p. 161-175.

BAUMGARTEN-TRANER.- "Des goûts et penchants professionnels", *Travail et méthodes*, nov. 1954, p. 25-28.

ROMIER Pierre.- "Goût professionnel", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 9-10, 1950, p. 129-141 ; n° 11-12, 1950, p. 163-172.

Le tri social

Employabilité

Développement et emploi.- *L'employabilité : les moyens de l'identifier, les moyens de la développer : dossier documentaire*.- Clichy : Développement et emploi, 1995.- non pag. [consultable au Centre Inffo].

JORAS Michel.- "L'employabilité : avatar de l'emploi", *Stratégies ressources humaines*, n° 13, printemps 1995, p. 19-23.

GRANIER Christiane.- "L'employabilité : rôle social et sociétal de l'entreprise", *Personnel*, n° 348, fév. 1994, p. 65-66.

MINET Francis, PARLIER Michel, DE WITTE Serge (dir.).- *La compétence : mythe, construction ou réalité*.- Paris : L'harmattan, 1994.- 232 p.- (coll. "Pour l'emploi").

AUBRET Jacques, GILBERT Patrick, PIGEYRE Frédérique.- *Savoir et pouvoir : les compétences en question*.- Paris : PUF, 1993.- 222 p.- (coll. "Gestion").

DAUNE-RICHARD Anne-Marie, LEMAIRE Madeleine.- *Regards croisés sur les employabilités*.- Aix-en-Provence : LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail), 1993.- 10 p.- (coll. Document du LEST, n° 93-1)

CHOPART Jean-Noël.- "L'employabilité : défi ou gageure ?", *Connexions*, n° 62, 1993, p. 35-52.

DUPONT Pierrette, BOURASSA Bruno, TARDIF Marc.- "L'employabilité des jeunes en difficulté : pour une insertion professionnelle réussie", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 21, juil.-oct. 1993, p. 17-20.

CHASTAND Antoine, GRIGNON Michel.- "Carrière familiale et professionnelle : vers une modélisation de l'employabilité des mères de familles", *Sociologie du travail*, n° 4, 1990, p. 507-527.

GAZIER Bernard.- "L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation", *Sociologie du travail*, n° 4, 1990, p. 575-584.

OUTIN Jean-Luc.- "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité", *Sociologie du travail*, n° 4, 1990, p. 469-489.

GAZIER Bernard.- *Employabilité de crise et crise de l'employabilité*.- Paris : Université Paris I/METIS, fév. 1989.- 74 p.- [Séminaire d'économie du travail].

GAZIER Bernard.- "L'envers du plein emploi : éléments d'analyse épistémologique des normes d'employabilité", *Économies et sociétés*, n° 12, 1988, p. 135-156.

COLIN J.F., WELCOMME D.- "L'employabilité des demandeurs d'emploi : une description à partir des statistiques de l'ANPE", *Travail et emploi*, n° 9, 1981, p. 31-46.

Évaluation

MERLE Pierre.- *Sociologie de l'évaluation scolaire*.- Paris : PUF, 1998.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?", n° 3278).

FRAISSE Jacques, RODRIGUEZ Franck.- "Quelle sélection aux formations en travail social?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 3, sept. 1997, p. 351-365.

HUTEAU Michel (dir.)/INETOP.- *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes : actes du Congrès international organisé à Paris du 25 au 27 mai 1983*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- 950 p.- (coll. "Sciences humaines").

LANDSHEERE Gilbert de.- "L'évaluation dans le domaine de l'éducation : tendances", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 59-77.

JUMEL J.- "Analyse des aptitudes intellectuelles : revue de quelques travaux récents", *L'année psychologique*, 89^{ème} année, fasc. 1, mars 1989, p. 63-86.

LE GUEN M. (dir.).- "Évaluation pédagogique et orientation", *Éducation et formations*, n° 17, oct.-déc. 1988, p. 4-23.

DURU Marie.- "Notation et orientation : quelle cohérence, quelles conséquences", *Revue française de pédagogie*, n° 17, oct.-déc. 1986, p. 23-37.

Autour de la trajectoire socioprofessionnelle

Approche objective : les itinéraires socioprofessionnels

"Mobilité sociale : la part de l'hérité et de la formation", *Économie et statistique*, n° 306, 1997-6, 81 p.

LEMAIRE Sylvie.- "Qui entre en lycée professionnel, qui entre en apprentissage ? : profils des élèves qui intègrent une filière professionnelle à l'issue du collège", *Éducation et formations*, n° 48, déc. 1996, p. 71-80.

BOUFFARTIGUE Paul.- "Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière : trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle", *Revue française de sociologie*, n° 1, janv.-mars 1994, p. 69-100.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- *Transitions professionnelles : choix et stratégies*.- Québec : Presses de l'Université Laval, 1993.- 284 p.

DUBAR Claude, COUTROT Laurence (dir.)/IRESCO/CEREQ.- *Cheminements professionnels et mobilités sociales*.- Paris : La documentation française, 1992.- 372 p.

PASSERON Jean-Claude.- "Biographies, flux, itinéraires, trajectoires", *Revue française de sociologie*, n° 1, 1990, p. 3-22.

HUYGUES-DESPOINTES H.- "A partir du chômage : quels itinéraires, pour quels chômeurs ?", *Sociologie du travail*, n° 4, 1990, p. 411-438.

MALRIEU Philippe (dir.).- *Dynamiques sociales et changements personnels*.- Toulouse : Ed. du CNRS, 1989.- 278 p.

MINGAT Alain, RAPIAU Marie-Thérèse.- "Des métiers et des hommes : le cas de l'insertion des apprentis", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 15, n° 4, 1986, p. 295-310.

CHAUDRON Martine.- "Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes : stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles", in : *Le sexe du travail*.- Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 1984.- p. 17-27.

KATUSZEWSKI J., OGIEN R.- "Les carrières des pauvres", *Économie et humanisme*, n° 254, juil.-août 1980, p. 45-53.

BERTAUX D.- "Mobilité sociale biographique : une critique de l'approche transversale", *Revue française de sociologie*, vol. 15, n° 3, 1974, p. 329-362.

COURTHEOUX Jean-Paul.- "De la mobilité professionnelle à la mobilité sociale", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 3, n° 1, 1974, p. 53-58.

Approche biographique : les histoires de vie

"Histoires de vie et orientation", *Orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 3, sept. 1995, p. 219-366.

PINEAU Gaston, LEGRAND Jean-Louis.- *Les histoires de vie*.- Paris : PUF, 1993.- 126 p.- (coll. "Que sais-je ?").

POIRIER Jean, CLAPIER-VALLADON Simone, RAYBAUT Paul.- *Les récits de vie : théorie et pratique*.- Paris : PUF, 1993.- 240 p.

PADE Dominique.- "Histoires de vie : un passage possible vers l'insertion et la formation des faibles niveaux", *Éducation permanente*, n° 111, juin 1992, p. 167-173.

VASSILEFF Jean.- *Histoires de vie et pédagogie de projet*.- Lyon : Chronique sociale, 1992.- 187 p.- (coll. "L'essentiel").

FAUVIN-SANTIAGO Marie.- "Procédures d'individualisation en formation : les histoires de vie", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 36-38.

DE CONINK Frédéric, GODARD Francis.- "L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation : les formes temporelles de la causalité", *Revue française de sociologie*, n° 1, janv.-mars 1990, p. 23-53.

PINEAU Gaston, JOBERT Guy (coord.)- *Les histoires de vie. Tome 1 : utilisation pour la formation, actes du colloque "Les histoires de vie en formation", Université de Tours, 5-6-7 juin 1986.* Paris : L'harmattan, 1989.- 239 p.

PINEAU Gaston, JOBERT Guy (coord.)- *Les histoires de vie. Tome 2 : approches multidisciplinaires, actes du colloque "Les histoires de vie en formation", Université de Tours, 5-6-7 juin 1986.*- Paris : L'harmattan, 1989.- 285 p.

PINEAU Gaston.- "Les dimensions personnelles du bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988, p. 35-36.

"Histoires de vies, histoires de familles, trajectoires sociales", *Annales de Vaucresson*, n° 26, 1987. 336 p.

BOURDIEU Pierre.- "L'illusion biographique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, juin 1986.

DESROCHE Henri.- "Autobiographies raisonnées et maïeutique des projets", *Études et expérimentations*, n° 18, 1986, p. 17-24.

"Les histoires de vie : entre la recherche et la formation", *Éducation permanente*, n° 72-73, mars 1984, 222 p.

Partie IV

**LES COURANTS ET LES PRATIQUES
D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES**

Y A-T-IL UN FIL D'ARIANE DANS LES DÉDALES DE L'ORIENTATION ?

Bernard Liétard

Les bibliographies figurant dans cet ouvrage témoignent de la diversité des conceptions de l'orientation. Les demandeurs, de plus en plus nombreux par les temps qui courent, se voient offrir des voies diversifiées, dont certaines ménagent à ceux qui les empruntent autant de surprises ou de culs-de-sac que Dédale aux visiteurs du labyrinthe. Par ailleurs, la demande d'orientation se développe dans le contexte de crise que connaît notre société : cette fleur de l'hiver social croît alors même que les repères deviennent moins lisibles et le contexte incertain. On peut donc saluer les quelques Arianes comme Sylvie Boursier¹, Geneviève Latreille², Claude Levy-Leboyer³, Sandra Michel⁴ ou Danielle Riverin-Simard⁵, qui proposent quelques fils susceptibles de nous guider vers une meilleure intelligence d'un système à la fois complexe et évolutif. Conscient de la difficulté de l'entreprise, le présent texte cherche à contribuer lui aussi à la réalisation de cette mission impossible.

Orientés et orienteurs au carrefour

La vieille voie romaine

Certains se souviennent avec nostalgie d'une société stable, où une culture de métiers se transmettait de génération en génération, où il y avait un temps pour apprendre et un temps pour savoir. L'orientation permettait de faire "le bon choix" d'une carrière, qu'on pouvait espérer poursuivre tout au long de sa vie. Dans cette conception classique "diagnostique-pronostique", à l'aide de procédures adéquates, on opérait, sur la base d'un positionnement ponctuel, des appariements entre des profils individuels et des profils d'emploi supposés stables, souvent caractérisés par une combinatoire d'aptitudes, de connaissances et de motivations.

Les temps ayant changé, de moins en moins de personnes empruntent cette voie, même si des travaux périodiques de ravalement font que certains continuent à l'utiliser. Dans une société en évolution rapide, du fait de la recomposition des emplois et de l'accent mis sur les "compétences", à la fois individuelles et contextualisées, on insiste de plus en plus sur le rapport entre des individus en devenir et des environnements professionnels évolutifs, d'où une obligation de choix tout au long de la vie, qui suppose un processus continu d'orientation, devenu par ailleurs un enjeu social et économique.

L'autoroute techniciste

Parallèlement à la voie romaine, des investisseurs ont construit cette voie nouvelle, utilisant notamment les techniques modernes de traitement et de diffusion de l'information. Une partie de son tracé passe par le champ de la "psychologie différentielle" : cette approche cherche à étudier les différences entre les individus en utilisant des outils dont les qualités métriques (exigences de rigueur, d'objectivité, de fidélité et de validité) et la signification connue permettent de mesurer les caractéristiques individuelles qui sont requises pour acquérir des compétences.

On assiste dans les années quatre-vingt en France à la prise en charge d'objectifs d'évaluation plus étendus que ceux que couvrait l'utilisation des tests psychométriques classiques, moyens privilégiés d'investigation de la psychologie différentielle. On assiste à un recours croissant à des outils nouveaux,

¹ BOURSIER Sylvie, LANGLOIS Jean-Marie.- *L'orientation a-t-elle un sens ?* - Paris : Entente, 1993.- 176 p.

² LATREILLE Geneviève.- *Les chemins de l'orientation professionnelle*.- Lyon : Presses universitaires de Lyon, 1984.

³ LEVY-LEBOYER Claude.- *Le bilan de compétences*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1992.- 117 p.

⁴ MICHEL Sandra.- *Sens et contresens des bilans de compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 159 p.

⁵ RIVERIN-SIMARD Danielle.- *Transitions professionnelles : choix et stratégies*.- Québec : Presses de l'Université Laval, 1994.

parfois utilisés en dehors de toute référence à des études de validation, ainsi qu'à des démarches faisant appel à l'auto-évaluation. On sollicite également l'informatique, à la fois pour le traitement des données et de l'information, mais aussi comme "expert" au travers de logiciels.

Tout en reconnaissant que la qualité de "l'outillage" compte, force est de constater qu'il n'existe pas d'outils permettant de prévoir avec certitude le devenir d'un individu. L'autoroute techniciste, à droits de péage souvent élevés, est largement empruntée par tous ceux qui sont persuadés que la méthodologie qu'on emploie est de nature à régler les problèmes auxquels on est confronté dans l'orientation. Elle l'est beaucoup moins par ceux qui considèrent que la démarche de l'expert ne peut se confondre avec l'équipement technique qu'il utilise et ce, quelle que soit sa modernité : le meilleur des outils ne prend en effet un sens que par l'utilisation qu'en fait "l'orienteur" dans le contexte et par sa valeur d'usage social pour "l'orienté".

Les chemins en lacets de l'approche relationnelle

Ce qui est privilégié, c'est l'activité de relation entre le consultant et le conseiller, dont l'intervention s'inscrit dans le cadre d'une demande quasi affective, qui concerne souvent l'amélioration de l'image de soi et le besoin du sujet de se réhabiliter à ses propres yeux. La démarche est donc non directive, "centrée sur le client" : elle fait appel à "l'empathie" et à "l'appui du regard de l'autre" dans le cadre d'une "relation facilitante", qui favorise le développement personnel.

Ce n'est pas un hasard si ce type d'intervention a été particulièrement développé auprès de jeunes ou d'adultes en difficulté d'insertion ou de "clientèles difficiles". Ces pratiques, reprises en France dans les années quatre-vingt, se réfèrent à une tradition nord-américaine, via le Québec. Rompant avec le courant expérimentaliste à dominante adaptative, s'est en effet développée là-bas, dès les années soixante, une conception de l'orientation centrée sur la personne, d'inspiration rogérienne.

Si on en restait là, on pourrait penser qu'une telle approche va favoriser automatiquement chez l'individu l'accès à son devenir en lui permettant l'identification et la mobilisation de ses propres ressources. Ce serait négliger un constat de bon sens : si un certain nombre d'acquis individuels ne sont pas utilisés, ce n'est pas seulement pour des raisons psychologiques, mais aussi en raison d'obstacles sociaux.

La route traversière cognitive

L'approche cognitive se centre essentiellement sur les démarches mentales mobilisées pour comprendre, raisonner et résoudre des problèmes. La compétence cognitive joue le rôle d'axe d'intégration permettant à de multiples compétences (relationnelles, psychologiques, intellectuelles...) d'être investies dans l'action pour trouver des solutions à des problèmes concrets. Dans le cadre de l'orientation, on associe aux activités traditionnelles un travail de "métacognition", c'est-à-dire "toute activité mentale qui consiste à revenir sur les démarches et les processus de pensée, pour en prendre conscience et les formaliser"⁶. Cette prise de conscience constitue un des moyens pour les individus de gérer leur mobilité professionnelle, sociale et culturelle.

Même credo chez un autre auteur, Sandra Michel⁷. Définissant l'orientation comme une démarche qui a pour objectif l'élaboration par l'individu lui-même d'un projet professionnel négociable, elle montre que l'analyse, menée avec le conseiller, d'activités significatives pour le sujet, afin d'y repérer les démarches intellectuelles dominantes, permet "de faire prendre conscience à un individu en interrogation sur son orientation de la transférabilité de ses propres compétences", facilitant ainsi sa mobilité.

La plupart de ceux qui empruntent cette route témoignent de l'intérêt de cette "approche médiationnelle" à la fois pour les usagers, impliqués dans leur démarche, pour le conseiller, dont le regard est modifié, pour les collectifs, car il facilite le travail en équipe et les échanges. Mais comme toute voie traversière, elle permet certes des passages, mais son usage ne prendra un sens que par rapport aux projets et au contexte où elle est utilisée.

⁶ SOREL Maryvonne.- "La perspective cognitive dans les actions de bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, mai-juin 1988, p. 30.

⁷ MICHEL Sandra, op. cit.

D'inspiration nord-américaine (D. Super notamment dès les années soixante), adapté par des québécois comme Denis Pelletier et Raymonde Bujold, repris par des auteurs français comme Geneviève Latreille, Robert Solazzi⁸ et Sylvie Boursier, le courant de "l'orientation éducative" a pour plus beau fleuron, au niveau des méthodes, l'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel).

Sylvie Boursier⁹ en résume les trois principes de base :

- c'est un rapport entre des individus en devenir et des environnements évolutifs, où la créativité est au cœur de l'orientation ;
- c'est une construction personnelle où le sujet est particulièrement impliqué et où le choix s'élabore en favorisant les interactions personnes/environnement (l'activation) : s'orienter, c'est donc résoudre des problèmes de choix dans un réseau complexe d'opportunités et de contraintes en fonction de ses motivations et valeurs personnelles ;
- s'orienter, c'est enfin s'engager, agir, développer une recherche active dans différents milieux.

Le développement de la "maturité vocationnelle" des personnes, c'est-à-dire leur capacité à agir sur l'environnement perçu en vue de réaliser leurs projets, est mobilisateur à condition de ne pas renvoyer trop systématiquement sur la responsabilité individuelle des problèmes collectifs qu'on règle de plus en plus difficilement comme l'exclusion.

L'orientation en quête de modèles

Vers une approche systémique de l'orientation ?

Une québécoise, Danielle Riverin-Simard¹⁰ du Centre de recherche sur le développement de carrière de l'université Laval, propose un cadre original d'analyse sur l'orientation et la gestion des transitions professionnelles en distinguant trois approches :

- **l'approche analogique** (formule P et E) où Personne et Environnement sont considérés comme des entités distinctes et stables. On la dénomme analogique car elle postule et utilise un rapport de ressemblance entre des "traits" environnementaux et personnels quasi substantialistes pour les connecter. Une des formes classiques de l'approche analogique est l'orientation par appariement entre profils d'emploi et profils individuels caractéristiques de l'ancienne voie romaine ;

- **l'approche relationnelle** (formule P <----> E), où on prend en compte l'entre-deux entre Personne et Environnement, leur relation, dans un processus d'interaction pour certains simple, pour d'autres plus réciproque et complexe. Permettre à l'individu de connaître ses acquis, ses atouts, ses capacités d'interaction et de négociation pour mieux développer ses compétences interpersonnelles, tel est le projet dominant de pratiques empruntant largement les chemins en lacets de l'approche relationnelle ;

- **l'approche transactionnelle** (formule PECT), mettant en synergie Personne/Environnement/Contexte/Temps. Cette approche multiréférentielle et relativiste prend à contre-pied les façons de voir "scientifiques" classiques : elle bouleverse les modèles non seulement disciplinaires, mais aussi professionnels d'intervention. Ce cadre d'analyse systémique place en effet l'orientation comme un art de vivre : il prend en compte la personne globale, intégrée dans un contexte évolutif et dans un réseau de relations sociales et professionnelles, où elle recherche des transactions pertinentes pour mieux développer ses projets. L'orientation éducative, la problématique du projet, la définition légale française du bilan de compétences et l'éducation au choix bien comprise se réfèrent peu ou prou à cette approche.

Les travaux de Riverin-Simard présentent le grand intérêt de fournir un cadre d'analyse pertinent pour la mise en œuvre de démarches d'orientation considérées comme un des instruments d'une gestion prévisionnelle des transitions professionnelles dans une perspective de socialisation. L'approche transactionnelle est la seule à prendre en compte les notions de relativité, de contingence, de gestion de

⁸ SOLAZZI Robert.- "L'orientation d'hier à aujourd'hui", *Cahiers pédagogiques*, n° 271, 1989.

⁹ BOURSIER Sylvie, op. cit.

¹⁰ RIVERIN-SIMARD, op. cit.

l'imprévu, de flexibilité incontournable dans un contexte actuel complexe, évolutif et incertain. Malgré tout, Riverin-Simard n'occulte pas le rôle que peuvent jouer, comme étapes et éléments structurants d'une réflexion-action, les approches plus mécanistes et déterministes de l'orientation professionnelle. Aux professionnels de l'orientation de faire les choix pertinents qui s'imposent en fonction du contexte, du public concerné et des objectifs poursuivis.

Le processus d'orientation se situe au-delà des chemins tracés

Démarche individuelle de gestion de transitions, l'orientation se révèle à l'analyse une transaction extrêmement complexe de confirmation, d'infirmité, d'ajustement entre les représentations des orientés et celles des orienteurs. Elle se situe au cœur de la transformation et de la dynamique identitaire.

Acte social, son développement répond aussi à des contraintes économiques et sociales de plus en plus lourdes. L'orientation participe de la gestion de la qualification et des compétences dans un environnement international de changements structurels du tissu économique et social. Certes, elle permet un développement personnel, mais elle concourt aussi à un nouveau mode de management social.

Dans un tel contexte, aucune technique n'est en soi essentielle. Outils et stratégies d'orientation ne sont que des moyens. Vue la marge d'incertitude dans la prévision des conduites humaines, dont il faut tenir compte dans l'orientation, il n'existe pas d'investigations dont la fiabilité soit totale pour prédire le devenir des individus. La plupart des auteurs s'accorde donc sur la nécessité de diversifier les points de vue pour améliorer la validité prédictive, faisant de la pluralité des observations et des observateurs une règle de fonctionnement.

Un rapport européen de Watts¹¹ sur l'orientation, établi à partir de monographies nationales, met l'accent sur deux tendances d'évolution de l'orientation :

- l'orientation éducative et professionnelle est envisagée de plus en plus comme un processus permanent, qui devrait débiter dès l'école et se poursuivre tout au long de la vie et dans lequel l'individu est plus un acteur qu'un récepteur passif ;
- on se dirige vers un modèle professionnel plus ouvert, où le spécialiste s'occupant des individus avec une dominante psychologique a également recours à une approche plus diffuse, variant les interventions. Cela va jusqu'à poser la question de savoir si la fonction de conseiller d'orientation se cristallisera en une profession en soi ou si elle évoluera en un travail de partenariat, où certes le professionnalisme de chacun est important, mais où d'autres groupes professionnels entrent également en jeu.

On pressent les conséquences de ces tendances sur les tâches et les compétences de ceux qui assument cette fonction, entreprise frontrière au confluent de logiques contradictoires individuelles et collectives. Dans une société où il est de moins en moins tenable de penser que progrès technique et modernité vont de pair avec le développement des personnes, il y a une place pour une formation critique des adultes, dont l'orientation continue constitue une des formes. Cette nouvelle mission suppose une approche plurielle et une compétence d'équipe. Elle exige aussi, et ce sera notre fil d'Ariane, une "qualification sociale" de ceux qui la mettent en œuvre : être au clair sur leur action, qu'il s'agisse de leur propre place institutionnelle, des contraintes de la situation, des limites des méthodologies utilisées, de leur influence sur le rapport à soi des individus qu'ils orientent, des effets voulus mais aussi non voulus de leur intervention. Le professionnel de l'orientation doit être capable, en un mot, d'évaluer la portée et le sens de son action sociale. Les formations initiales et continues des professionnels de l'orientation intègrent-elles une telle réflexion ? Ce serait pourtant une des conditions pour une évolution de l'orientation vers un service aux usagers mieux adapté à l'environnement actuel dans le cadre d'une pratique sociale qui présente les mêmes ambiguïtés que la langue d'Esope.

Bernard Liétard
CNAM, Paris
Université de Genève

¹¹ WATTS (A.G.).- *Les profils des conseillers d'orientation dans la Communauté européenne*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 78 p.- (Document CEDEFOP).

DE L'ÉCLECTISME DES PRATIQUES À LA NÉCESSAIRE ÉLUCIDATION DES COURANTS THÉORIQUES EN ORIENTATION

Jacqueline Magnier, Christiane Werthe

Depuis plus de quinze ans, l'évolution du marché du travail, la multiplication des dispositifs pour faire face aux difficultés nouvelles, a suscité l'apparition et le développement de nouveaux professionnels : conseiller d'orientation psychologue, conseiller professionnel, conseiller de bilan, conseiller en *out-placement*, etc. sans oublier les professionnels de la gestion des ressources humaines. Ces professionnels mettent en œuvre des outils ou des démarches dont les référents théoriques cohabitent actuellement dans un hétéroclisme rarement explicité, parfois au sein d'une même institution.

Nous analyserons ces outils et démarches au regard de trois courants qui nous apparaissent comme majeurs dans l'orientation des adultes, dans une présentation non exhaustive et critique. Les pratiques des professionnels de l'orientation ne se donnent pas à lire de façon totalement transparente. Tout professionnel adapte les outils, méthodes en fonction de son contexte et de ses propres réflexions théoriques mais aussi de ses valeurs, convictions et principes dans le domaine d'intervention qui est le sien.

La théorie des aptitudes - la psychotechnique : une pratique d'expertise

Née au début du siècle, dans un contexte à la fois positiviste et behavioriste, elle a été d'emblée soutendue par deux logiques contradictoires : l'une, particulièrement représentée par J.-M. Lahy¹, y voyait un moyen scientifique d'améliorer les situations et les conditions de travail en les adaptant au mieux aux caractéristiques des personnes. L'autre, rapidement dominante, est devenue pratique d'expertise et d'objectivation des personnes, en vue de déceler leurs aptitudes à occuper les différents postes de travail.

La théorie des aptitudes a permis la construction d'instruments statistiquement validés, les tests, dont l'objectif est de diagnostiquer la présence ou non chez un individu des aptitudes jugées nécessaires à l'exercice de certains métiers. D'abord utilisés dans le cadre du recrutement de personnel, ils ont été introduits dans l'école afin de faire des pronostics d'adaptation : "avertir les enfants sur les professions pour lesquelles ils sont le plus aptes"².

Les logiques d'expertise, centrées sur les aptitudes physiques et manuelles, ont élargi leurs champs à des compétences plus cognitives et à des dispositions subjectives (personnalité, intérêts...) toujours dans une problématique d'appariement "profils de postes - profils de personnalité". Aujourd'hui, l'équation "compétence + motivation" a remplacé l'équation "aptitudes + intérêts".

Au-delà de l'usage et de la pertinence de tel ou tel test, deux questions se posent :

- ne risque-t-on pas d'occulter la complexité d'une situation de travail et des sujets au travail, quand on les réduit à une juxtaposition de composantes ?
- quelle peut-être la position d'un "expert de la mesure de l'autre" ?

C'est en partie cette préoccupation de donner un rôle plus actif aux individus, et plus de place à leurs processus de décision, qui a donné naissance au courant de l'orientation éducative.

¹ LAHY Jean-Marie.- *Le système Taylor et la physiologie du travail professionnel*.- Paris : Masson, 1916.

² BINET Alfred cité par Yves CLOT.- *Le travail sans l'homme ? : pour une psychologie des milieux de travail et de vie*.- Paris : La découverte, 1995. Notamment dans la 3^{ème} partie : "La réception française du taylorisme : une expérience à méditer", p. 189-205.

Le courant développemental et éducatif

Ce courant est inspiré par la philosophie existentialiste et la phénoménologie. Le praticien devient un guide et un éducateur de l'intentionnalité. Il s'agit de permettre à l'individu d'accumuler le plus possible d'informations sur soi et sur son environnement. Pour agir et choisir, il faudra apprendre à traiter ces informations et développer des habiletés particulières.

Des chercheurs québécois, Pelletier, Noiseux et Bujold³ proposent d'outiller les individus dans le développement et la réalisation d'un choix d'orientation voire d'un projet de vie. Cette démarche éducative est l'ADVP : activation du développement vocationnel et professionnel.

L'expérience de la personne est analysée dans un cheminement en quatre phases qui sont succinctement les suivantes :

- l'exploration fait appel aux habiletés créatives, à l'imaginaire, à la fantaisie, c'est la recherche des possibles ;
- la cristallisation consiste à organiser, mettre de l'ordre et regrouper par thèmes ;
- la spécification : l'individu prend conscience de ce qui est bon pour lui et des choix qu'il lui faut faire ;
- la réalisation : après avoir trouvé la solution pour soi, il faut la matérialiser.

Pour activer le développement vocationnel, il s'agit avant tout de faire vivre des expériences, de les faire traiter cognitivement et intégrer psychologiquement. Ces principes se concrétisent dans des mises en situation traitant d'un thème donné et ayant des objectifs d'acquisition d'habiletés, de connaissances, d'attitudes, etc.

Pour le sujet, il s'agit de rendre opérationnelles ses intentions, de planifier des actions, des démarches à réaliser. Ce courant voit son actualisation dans l'orientation éducative, démarche sous-tendue par une logique d'auto-expertise où le sujet est plus actif : investigations des goûts, des intérêts, des rêves, recherches d'informations, réflexions, décisions... Il met à jour des potentialités déjà présentes et développe des connaissances sur lui-même et son environnement. C'est une logique de révélation du sujet à lui-même. Cette démarche active reste néanmoins une démarche d'ajustement entre un sujet-connaissant et son projet, objet d'un choix éclairé. Elle pense les caractéristiques du sujet comme des données et non comme des processus, des constructions en cours : elle questionne insuffisamment les rapports que le sujet entretient avec son expérience et sa biographie, c'est-à-dire comment son engagement dans des activités formatives, professionnelles et sociales est susceptible de le transformer en retour.

Par ailleurs, en gommant les conflits et les contradictions sociales, en laissant entendre qu'il existe un consensus social possible, n'entretient-on pas l'illusion d'une adéquation heureuse des individus et des places ? Et n'y a-t-il pas risque d'être sur une conception d'un sujet rationnel insuffisamment complexe et contradictoire ?

Dès lors, l'approche éducative, en se limitant à l'aide aux processus décisionnels, ne demeure-t-elle pas pour une large part à l'extérieur des processus subjectifs et sociaux qui donnent sens et forme aux décisions ?

La clinique de l'expérience - pour une psychologie des milieux

De l'acteur rationnel au sujet psychique

La crise économique et sociale installe un doute sur la possibilité de trouver une place dans la société pour chacun. Les apports de la sociologie, en particulier ceux de P. Bourdieu⁴, font apparaître que les dispositions de l'acteur rationnel élaborant des stratégies et des choix conscients dans une logique de coûts et de profits, de risques et d'intérêts, sont étroitement solidaires de conditions économiques et

³ PELLETIER D., NOISEUX G., BUJOLD C.- *Développement vocationnel et croissance personnelle : approche opératoire.* : Mc Graw Hill, 1974.- 191 p.

⁴ BOURDIEU Pierre.- *Esquisse d'une théorie de la pratique.*- Genève : Droz, 1972 ; "L'illusion biographique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, juin 1986.

sociales bien définies, qui sont celles des catégories sociales privilégiées : toutes les catégories sociales n'ont donc pas la même disposition à se penser acteurs et stratèges !

Parallèlement, des recherches comme celles de L. Tanguy⁵ confirment l'impossibilité de mettre en adéquation la formation et l'emploi.

Dénonçant le mythe de la transparence dans la connaissance du travail et de l'expérience, des praticiens et des chercheurs relèvent combien les outils d'orientation ne travaillent pas l'équation à multiples inconnues qu'est la question de "l'ajustement" entre les souhaits des personnes et la réalité des emplois ! Contribuant souvent à maintenir une relation imaginaire au travail, les souhaits restent polarisés vers des métiers à la fois visibles et valorisés socialement. Les stéréotypes sociaux continuent de fonctionner alors qu'il existe une multitude de positions professionnelles sans nom, non répertoriées. L'objet même du travail d'orientation se centre trop souvent sur des métiers alors qu'il s'agit de s'insérer dans une situation de travail qui fait partie d'un ensemble socio-économique complexe où les frontières des métiers s'estompent. Le métier d'ajusteur n'a pas la même forme selon qu'il s'exerce dans une entreprise automobile, dans la sidérurgie ou dans un atelier de maintenance. Il devient donc nécessaire de concevoir l'orientation comme un processus complexe qui n'a pas d'organisation linéaire.

L'investissement subjectif... au fil de l'activité

Sur le terrain de l'école, J.-Y. Rochex⁶ souligne la place des situations et des activités constitutives de l'expérience scolaire, qui en étant... "confrontation au monde objectif de la culture (concepts, savoirs, œuvres et pratiques), deviennent susceptibles de transformer l'histoire du sujet en lui permettant de s'émanciper du fardeau de sa propre biographie".

Cette question du sens de l'expérience scolaire va interroger fortement les pratiques d'orientation scolaire tout d'abord, puis celles des adultes. Les professionnels vont s'intéresser aux rapports que le sujet entretient avec sa famille, l'institution, les apprentissages et l'avenir. Ce travail d'élucidation jamais terminé permet d'éclairer et d'orienter des choix, de ne pas laisser le sujet s'enfermer dans l'imaginaire du "quand je voudrais, je pourrais...", ou le fatalisme du déterminisme social.

Les démarches d'un certain nombre de professionnels s'orientent alors vers une pratique d'élucidation avec le sujet, des mobiles et des buts poursuivis dans les activités auxquelles il est confronté : c'est dans l'activité que le sujet apprend, se transforme et transforme ses mobiles qui lui permettent de se penser et de penser le monde.

Cette notion d'activité développée par Leontiev⁷, psychologue soviétique, permet de penser l'orientation comme s'inscrivant dans le processus de construction du sujet. Les travaux de Wallon⁸ et Vygotsky⁹ ont fortement marqué ce courant : le sujet n'est pas seulement "agi" par les déterminismes socio-économiques ou familiaux, mais il est producteur de son identité et de son histoire au travers des épreuves auxquelles le confronte son inscription dans des activités sociales. Le concept de "zone de développement potentiel" va permettre d'éprouver à quel point l'exploration des activités peut faire surgir "l'inattendu" et donner au sujet la possibilité de recomposer ses mobiles et d'envisager de nouveaux choix.

Les différentes expériences, fruits de la confrontation du sujet à des activités diverses (notamment les activités d'apprentissage et de travail), participent du processus de construction de l'identité, de l'accès au lien social et à l'autre. C'est la dialectique activité, subjectivité, enjeux sociaux et personnels de

⁵ TANGUY Lucie (dir.).- *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France*.- Paris : La documentation française, 1986.- 302 p.

⁶ ROCHEX Jean-Yves.- *Le sens de l'expérience scolaire*.- Paris : PUF, 1995 ; ROCHEX Jean-Yves.- "Interrogations sur le "projet" : la question du sens", *Migrants formation*, n° 89, juin 1992, article repris dans la revue *Éducation permanente*, n° 125, 1995, p. 77-90.

⁷ LEONTIEV Alexis.- *Activité, conscience, personnalité*.- Moscou : Ed. du progrès, 1984.

⁸ WALLON Henry.- *Le rôle de l'autre dans la conscience du Moi* (1946), *Enfance*, 1985 ; *Principes de psychologie appliquée*.- Paris : Armand Colin, 1930.

⁹ VYGOTSKY Lev.- "La conscience comme problème de la psychologie du comportement" (1925), *Société française*, n° 50, 1994 ; *Pensée et langage* (1934).- Paris : Messidor, 1985.

l'orientation qui devient fondatrice de nouvelles pratiques. La question posée est celle du sens, qui s'élabore dans un travail clinique, interrogeant le rapport du sujet à ses actes, lequel n'est transparent ni au sujet, ni au professionnel, mais fait l'objet du travail d'élaboration dans le dialogue, constitutif du travail d'orientation.

Les travaux menés dans le champ de l'analyse pluridisciplinaire du travail (psychologues, sociologues, philosophes, ergonomes...)° ont renouvelé les approches des rapports du sujet avec son activité de travail, et produit de nouvelles connaissances sur l'activité de travail elle-même : dès lors, il s'agit de promouvoir une psychologie des milieux de travail et de vie, où l'analyse de l'activité appréhende les choix, les arbitrages, les conflits de critères, les compromis et régulations cognitives et subjectives des sujets au travail, à l'épreuve du réel.

Les professionnels de l'orientation comme ceux de la formation ne peuvent plus ignorer les apports d'une clinique du travail, qui ne sépare pas la subjectivité de l'activité des hommes au travail, ni l'intérêt de méthodes d'analyse et de co-analyse du travail, d'auto-confrontation, qui tentent de répondre aux difficultés de la transmission de l'expérience¹¹.

Dans le domaine de la formation, on peut relever une difficulté supplémentaire qui concerne la confusion métier-diplôme-travail-formation et le brouillage des zones de recouvrements. La formation peut cependant être envisagée comme un élément important du processus d'orientation, parce qu'au-delà de l'aspect qualifiant ou diplômant, elle permet au sujet de s'éprouver dans d'autres situations, d'être confronté à de nouvelles activités, de réinterroger ses mobiles, de recomposer ses choix.

Élaborer son rapport au travail

Ce qui spécifie ce troisième courant, c'est bien le statut accordé au travail, dans la vie psychique : Christine Revuz tout au long de trois articles¹² développe, selon des entrées différentes, combien l'activité professionnelle est un objet sur lequel s'investit le désir du sujet, totalement intime, pris dans des conflits psychiques mais aussi dans des conflits sociaux qui ne sont pas du même ordre. Et combien le centre de gravité de l'activité d'orientation se situe surtout dans le rapport du sujet au travail, là où se condensent à la fois la problématique individuelle et les dimensions techniques, organisationnelles, sociales du travail.

Une zone d'action des professionnels, souvent tiraillés entre les dérives thérapeutiques ou expertes, existe cependant, modeste, mais où il est possible de susciter un déplacement du rapport au travail, si minime soit-il, de restaurer des espaces de pensée où le sujet puisse sortir de la culpabilisation de difficultés professionnelles, tout en conduisant un travail d'élaboration d'instruments intellectuels qui lui permettent de déglobaliser son vécu, de dissocier ce qui relève davantage de son fonctionnement personnel de ce qui renvoie à des mécanismes collectifs qui le dépassent en l'impliquant.

Une pratique des professionnels de l'orientation centrée sur le travail d'analyse mené conjointement par le consultant et le conseiller, fait alors intervenir abondamment la consistance et l'épaisseur du réel, objet d'élaboration d'un savoir sur le travail qui n'est pas celui des statisticiens, des économistes ou des sociologues, mais qui permet d'aider le consultant à produire un savoir sur sa situation particulière. Une pratique qui ne peut pas faire l'impasse sur la difficile nécessité de faire coexister dans la pensée des consultants, à la fois la sphère psychique et la sphère sociale. Faute de quoi, le risque est grand, pour des personnes malmenées dans leur travail ou en situation de perte d'emploi, d'évacuer les processus par lesquels elles ont concilié une problématique individuelle et un réel social dans des compromis précaires.

¹⁰ SCHWARTZ Yves.- *Expérience et connaissance du travail*.- Paris : Messidor, 1988 ; CLOT Yves.- *Le travail sans l'homme ? : pour une psychologie des milieux de travail et de vie*.- Paris : La découverte, 1995 ; CLOT Yves.- "A l'école de l'adolescence", in : *Je sur l'individualité*.- Paris : Ed. sociales, 1987 ; DURRAFOURG Jacques et al.- *Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie*.- Montrouge : Ed. de l'ANACT, 1991 ; ROCHEX Jean-Yves, CLOT Yves, SCHWARTZ Yves.- *Les caprices du flux : les mutations technologiques du côté de ceux qui les vivent*.- Vigneux: Matrice-Mire, 1990.- 212 p.

¹¹ CLOT Yves, op. cit.

¹² Parus dans la revue *Éducation permanente* : "Ni thérapeute, ni expert : l'entretien de bilan-orientation à la recherche de sa spécificité", n° 108, sept. 1991, p. 57-76 ; "Écouter les chômeurs pour comprendre le rapport au travail ?", n° 117, 1993, p. 47-66 ; "Écouter la parole sur le travail ou écrire sur le travailleur ? Les impasses du bilan de compétences", n° 120, 1994, p. 21-39.

Tous ces éléments imposent aux professionnels de repenser le cadre de leurs interventions, d'interroger les problématiques des méthodes et pratiques mises en œuvre, ce qui, sous cette condition, n'interdit pas l'usage d'outils appartenant à des champs théoriques différents.

L'orientation devient un travail avec le sujet sur l'élucidation des enjeux personnels et sociaux qui parcourent son histoire professionnelle et ses représentations du travail. Cette conception de l'orientation en fait un processus toujours inachevé et visant à l'élargissement des possibles objectifs et subjectifs.

Jacqueline Magnier
CAFOC, Strasbourg
Christiane Werthe
CIO Besançon

LES APPORTS DE LA PSYCHOLOGIE EXPÉRIMENTALE, DE LA PSYCHOMÉTRIE ET DE LA PSYCHOTECHNIQUE DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Georges Personnier

"Dans un contexte de restructuration de l'appareil de production et de transformation rapide du contenu des emplois et des qualifications, il existe nécessairement des tensions entre une conception de l'orientation guidée par l'allocation optimale des ressources en main-d'œuvre et une conception sous-tendue par le modèle de la "vocation"¹.

Ces propos de V. Merle¹, tout en exprimant l'idée d'une hétérogénéité quant aux significations entourant la notion d'orientation, et d'une apparente difficulté à établir un consensus sur sa valeur d'usage, rejoignent des considérations plus larges, à situer dans les évolutions économiques, sociales et culturelles qui ont particulièrement marqué ces trente dernières années.

Il faut se souvenir en effet que ces évolutions ont fortement bousculé les pratiques d'orientation, en même temps qu'elles ont profondément modifié les représentations du concept même d'orientation.

Évolution du sens de l'orientation et basculement des pratiques

Pendant longtemps, l'orientation professionnelle, au même titre d'ailleurs que la formation, a été placée sur une fonction bien définie : répartir au mieux les populations de travailleurs, ou des personnes se trouvant au seuil de la vie active, en fonction des besoins de qualification dont l'économie se trouvait avoir besoin. Dans un contexte de plein emploi naturel, elle avait principalement pour objet de référer des caractéristiques individuelles à des caractéristiques de métiers ou de formations dans la perspective du meilleur ajustement possible entre les deux. Par essence, l'orientation professionnelle se devait d'être rationnelle, comme devaient l'être également, par voie de conséquence, les pratiques qui lui étaient associées.

Les tests psychométriques se sont bien sûr imposés comme les supports d'évaluation les plus appropriés pour répondre à ces exigences. Sans doute peut-on voir là, du fait de l'ancrage de ces outils à une conception de l'orientation considérée désormais comme dépassée, voire archaïque pour certains, une des raisons du rejet par de nombreux praticiens d'aujourd'hui, de la psychométrie et de la psychotechnique en général.² Il est vrai que, s'agissant d'orientation professionnelle, on ne fait plus appel aux mêmes valeurs. Les bouleversements économiques de la fin des années 70, accompagnés à la fois de l'apparition d'un chômage à forte croissance, de mutations technologiques importantes, de modifications dans les organisations et d'un effacement de repères professionnels jusqu'alors relativement stables ont contribué à une transformation radicale des représentations et du rôle de l'orientation.

D'une approche économiste, centrée sur les besoins liés à la production, on est passé à une approche sociale et humaniste, centrée sur les besoins de l'individu, dans sa quête d'épanouissement personnel au sein de la collectivité du travail. Dans ce contexte, ce n'est plus le conseiller qui décide de l'orientation. Il l'accompagne, il aide au choix, pour laisser en définitive, à la personne qui vient le consulter, les

¹ MERLE Vincent, "Les paradoxes de l'orientation professionnelle : ou l'art de naviguer sans carte et sans balise", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 23-32.

² Comme le mentionne notamment DUPONT Jean-Blaise ("Compétences requises pour appliquer des techniques psychologiques d'évaluation des personnes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 85-98), cette attitude de rejet a également, et d'une façon plus générale, été largement influencée par un courant de critiques de la méthode des tests venu principalement des États-Unis dans les années 60, et qui a par la suite trouvé un large écho en France.

possibilités de se déterminer elle-même. Dans le même temps, alors que par le passé le terme d'orientation se référait surtout à la désignation effective d'un métier ou d'une formation, et non aux activités du conseiller permettant d'y conduire, on constate aujourd'hui un basculement de sens. L'orientation se définit davantage en termes de démarches, méthodes et outils de guidance visant à éclairer l'individu sur sa propre problématique, qu'en termes de résultats ; ces derniers n'étant que les conséquences de l'orientation, plus ou moins différés d'ailleurs, et non plus l'orientation en tant que telle.

Les notions de psychologie expérimentale, psychométrie et psychotechnique

Y a-t-il lieu, comme le titre de cet exposé y invite, de se poser la question des apports de la psychométrie, de la psychotechnique en général, de la psychologie expérimentale face à cette nouvelle approche de l'orientation ? Et si oui, quelle place pourrait-on leur donner ?

Pour répondre à cette question, peut-être conviendrait-il d'abord de préciser ce que recouvrent ces domaines, en dehors de tout jugement de valeur que l'on pourrait porter sur eux.

Pour ce qui est de la psychologie expérimentale, on pourra dire qu'elle se rapporte à la recherche et à l'étude objectives de variables qui déterminent les comportements. Plus que par son objet, elle se caractérise par sa méthode³ visant à exprimer à la fois le bien fondé, l'incidence des variables étudiées, ainsi que la façon dont éventuellement interagissent ces variables sur les comportements. L'étude des processus qui gouvernent la compréhension, la mémoire par exemple, ou pour ce qui nous intéresserait plus, la motivation, la cognition, la personnalité, sont des problèmes de psychologie expérimentale, pour peu que l'on se soumette systématiquement aux exigences, par la méthode qui lui est rattachée, de la vérifiabilité des observations que l'on établit en traitant de ces problèmes.

La psychologie expérimentale peut être générale, lorsqu'elle s'intéresse, comme son nom l'indique, à proposer des modèles généraux du comportement. Elle peut être également différentielle lorsqu'elle se propose, par la même méthode, de rendre compte des variables qui déterminent des différences inter (ou même intra) individuelles dans la manifestation des comportements ou dans les processus psychologiques guidant les comportements. Ainsi, par exemple les recherches portant sur les styles cognitifs relèvent de la psychologie différentielle⁴.

Si on peut dire que la psychologie expérimentale, qu'elle soit générale ou différentielle, se définit surtout par sa méthode, on ne doit pas en conclure pour autant qu'elle englobe la totalité de cette psychologie que l'on qualifie de scientifique, par opposition à la psychologie introspective. La psychologie expérimentale est faite d'hypothèses et de vérifications d'hypothèses permettant peu à peu de dégager des modèles du fonctionnement de l'individu dans ses généralités et dans ses différences. A côté de celle-ci, il existe une psychologie descriptive, tout aussi rigoureuse dans ses principes, ne faisant pas appel à la méthode expérimentale. Les théories des aptitudes⁵ relèvent pour la plupart de ces recherches descriptives fondées notamment sur les méthodes statistiques de l'analyse factorielle. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les aptitudes cognitives sont souvent désignées en termes de facteurs, par référence à l'étude des aptitudes en tant que variables psychologiques construites à partir des résultats d'analyses factorielles. Il en va de même de certains travaux proposant des modèles de personnalité sous forme de

³ Ainsi, la psychologie expérimentale et la psychologie génétique, sociale, cognitive, etc. ne se situent pas au même niveau de classification. La première se définit principalement en référence à sa méthode, les autres en référence à leurs domaines d'application.

⁴ Comme le mentionne notamment Michel HUTEAU (*Les conceptions cognitives de la personnalité*.- Paris : PUF, 1985), les styles cognitifs sont des dimensions qui caractérisent des différences individuelles "dans la forme de l'activité mentale", et, par extension, dans "les processus et stratégies utilisées par le sujet dans des situations strictement définies".

Voir également HUTEAU Michel.- "Quelques questions à propos des styles cognitifs", *Cahiers de psychologie cognitive*, vol. 5, n° 6, 1985, p. 625-638.

⁵ Rappels, comme le souligne encore HUTEAU (*Les conceptions cognitives de la personnalité*, 1985, op. cit.) que "les aptitudes caractérisent l'activité mentale quant à son efficacité".

Voir également HUTEAU Michel.- "La variété des formes et composantes de l'intelligence", in : REUCHLIN Maurice *et al.* (dir.).- *Cognition : l'individuel et l'universel*.- Paris : PUF, 1990.

traits⁶, ou encore consacrés aux intérêts professionnels ou aux valeurs de travail⁷, etc. Ces dernières considérations nous amènent à faire la transition sur la psychométrie qui, classiquement, se trouve être dans le prolongement direct des travaux issus de la psychologie descriptive. Ainsi que le mentionne notamment Fraise⁸, "la psychométrie est fondée sur une théorie opératoire de la mesure en psychologie [...]. La psychométrie a pour but l'élaboration d'échelles et d'instruments de mesure ainsi que l'étude de leurs propriétés". La méthode des tests appartient à la psychométrie, et on retiendra ici qu'elle impose certaines qualités métrologiques aux instruments destinés à mesurer. Rappelons ici brièvement que les principales qualités métrologiques d'un test sont :

- sa fidélité, qui garantit la reproductibilité des observations que l'outil utilisé permet d'établir ;
- sa validité, et en particulier sa validité conceptuelle (*construct validity*) permettant, comme le souligne Levy-Leboyer⁹ d'apprécier simultanément "le test, le concept qu'il mesure et la théorie de ce concept" ;
- sa sensibilité, c'est-à-dire sa capacité à mesurer différemment des états différents de l'entité mesurée.

Psychométrie et psychotechnique ont, pendant longtemps, souvent été confondues, peut-être en raison du fait que la psychologie du travail, dans son application pratique, s'est surtout référée à l'origine, à la conception et à l'application de tests psychométriques. Depuis, la psychologie du travail, et par extension les techniques du psychologue dans le champ de l'orientation professionnelle ont largement dépassé le cadre strict de la psychométrie. Serait-ce à dire que le terme de psychotechnique ne donnerait plus dès lors qu'une vision trop étroite de l'intervention du psychologue pour continuer à être utilisé ? Peut-être pourrait-on comprendre que l'image quelque peu désuète que renvoie le mot soit une raison de l'abandon de son usage. Gardons-nous cependant des confusions notionnelles. Si la psychotechnique s'est beaucoup appuyée sur la psychométrie, elle ne lui est pas réductible. Elle se définit, au sens large, comme l'application des techniques de la psychologie¹⁰.

Cela étant dit, essayons maintenant de considérer les réticences qui s'expriment, à propos de l'utilisation de ces techniques, et, plus largement autour des apports de la psychologie descriptive ou expérimentale dans les pratiques de l'orientation professionnelle telle qu'on la conçoit aujourd'hui.

Les réserves à l'égard des apports de la psychologie descriptive et expérimentale sont-elles fondées ?

Dans une approche éducative de l'orientation, il est souvent question de prise en compte de l'individu dans sa globalité. Or, par nature, cette globalité est en même temps complexe et, pour en rendre compte, ne saurait se réduire à l'examen de quelques variables, aussi fondées soient-elles sur le plan théorique.

En prolongement de cette argumentation, et s'agissant plus particulièrement de la psychométrie, on se trouve face à une opposition "entre les principes régissant le recours aux tests (pratique normative, évaluative, statique) et ceux qui sont à la base des approches humanistes (axées davantage sur les contenus expérientiels)"¹¹. De plus, l'examen, chez une personne donnée, de variables psychologiques qui conditionneraient ses conduites présentes ou futures amène nécessairement à l'idée d'évaluation. Or, évaluer, c'est le plus souvent, pour le praticien, se placer en position d'expert, ce qui est contraire à une

⁶ Voir notamment à ce sujet ROCH Jean.- "Évaluation de la personnalité et prédiction des comportements professionnels : le point sur la recherche actuelle", *Cahiers techniques des psychologues du travail* (AFPA/Direction technique/Département études et méthodes), 1995 ; "Le modèle factoriel des cinq grandes dimensions de la personnalité : les 'big five'", *Cahiers techniques des psychologues du travail* (AFPA/Direction technique/Département études et méthodes), 1995.

⁷ Voir notamment DESCOMBES J.-P.- "Rôle et signification des valeurs professionnelles dans la psychologie contemporaine", *Revue de psychologie appliquée*, vol. 27, n° 4, 1977, p. 285-296, "Cinquante ans d'études et d'évaluation des valeurs professionnelles (1925-1975)", *Revue de psychologie appliquée*, 1980, p. 1-104.; TETREAU Bernard, PERRON Jacques, TRAHAN Michel, MAROCCO Armando.- "Indépendance et interdépendance des intérêts professionnels et des valeurs de travail", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, 1987, p. 179-192. ; GELPE D.- "Les valeurs de travail : questionnaire de valeurs de travail de J. Perron (QVT)", *Cahiers techniques des psychologues du travail* (AFPA/Direction technique/Département études et méthodes), 1994.

⁸ FRAISE Jean-Pierre, ROCH Jean.- *Méthode des tests et orientation-sélection*.- Montreuil : AFPA, 1989.- [Document interne]

⁹ LEVY-LEBOYER Claude.- *Évaluation du personnel : quelles méthodes choisir ?* - Paris : Ed. d'Organisation, 1990.- 208 p.

¹⁰ Voir à ce sujet FRAISE Jean-Pierre, 1989, op. cit. et, en particulier, FRAISE Jean-Pierre.- "La psychométrie à l'AFPA : son rôle dans l'orientation et le recrutement des demandeurs de formation professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 127-141.

¹¹ GUEDON Marie-Chantal, LECOMTE René.- "Intégration de la psychométrie et du counseling dans la formation des conseillers et conseillères d'orientation à l'Université de Sherbrooke", in : HUTEAU Michel (dir.).- *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes : actes du Congrès international organisé à Paris du 25 au 27 mai 1983*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- p. 632-635.

conception éducative de l'orientation où l'on vise principalement à développer et conforter l'autonomie du sujet. Pour le moins, l'évaluation psychométrique ne peut être qu'extérieure à cette conception, et non intégrée à elle, car elle fait référence à des théories statiques (structurelles) et non dynamiques (développementales)¹². Il en va de même de la pratique des connaissances issues de la psychologie expérimentale dans ce contexte.

En réponse à cela, on pourrait dire en premier lieu que c'est une attitude naturelle à tout individu que de catégoriser ce qu'il observe, et ce d'autant plus que ce qu'il a à observer est complexe. Ceci dit, le praticien de l'orientation, en tant à la fois qu'individu et professionnel, se trouve placé face à l'alternative suivante : soit il élabore des catégories spontanées et intuitives, soit il tire parti des connaissances développées par la psychologie scientifique pour organiser ses observations, sans qu'il soit pour autant question de les réduire. En second lieu, on peut légitimement penser que la personne, face à des problèmes d'orientation, ait besoin de points de repère, aussi bien par rapport à elle-même que par rapport à des réalités professionnelles. On aura d'ailleurs l'occasion de revenir plus loin sur ce sujet. Et c'est d'ailleurs bien en partie de cette confrontation entre ce qu'on est et ce qui est que peuvent naître des choix. Se pose alors de façon incontournable la question de l'évaluation, puisqu'on ne voit pas très bien comment on pourrait sans cela donner ces points de repère. Que cette évaluation soit conçue comme support d'aide, et non décision d'expert, n'enlève rien aux principes de son bien fondé (qui relève de la consistance des concepts et théories psychologiques auxquelles on se réfère), de son objectivité (qui relève de la qualité intrinsèque des outils et méthodes que l'on utilise), et de sa pertinence (qui relève du choix du praticien à un moment donné d'aborder avec la personne tel domaine plutôt qu'un autre).

En complément des points de vue avancés à l'encontre de la psychométrie et de la psychologie scientifique en général, on peut évoquer également la traditionnelle opposition qui existe entre "expérimentalistes" et "cliniciens" ; traditionnelle parce qu'ancienne et, ici ou là, relativement tenace. Le fait que de nombreux psychologues de l'orientation aient fait de la psychologie clinique une spécialisation de leur cursus universitaire, et en revendiquent tout naturellement, l'appartenance, n'est pas non plus étranger à une certaine réticence à voir dans la psychologie expérimentale une source d'enrichissement professionnel. Comme le disait Reuchlin¹³, "c'est une attitude de praticien qui doit concrètement soigner ou conseiller, rôle dont on souligne la fécondité, que l'on oppose volontiers à celui de l'homme de laboratoire coupé du réel".

A ce sujet, n'oublions pas que la psychologie clinique est issue de la psychologie pathologique, et qu'elle s'est étendue dans ses applications à la psychologie normale par sa méthode : la méthode clinique. La méthode clinique est plutôt une méthode de praticien, tandis que la méthode expérimentale est plutôt une méthode de chercheur. Ainsi, à supposer que le praticien ait besoin des connaissances développées par le chercheur pour enrichir sa pratique, on ne voit pas les raisons qui l'obligeraient alors à renoncer à ses méthodes.

Comment intégrer psychométrie et psychologie expérimentale dans une approche éducative de l'orientation ?

Quels peuvent être à présent les apports de la psychométrie et de la psychologie expérimentale (la psychotechnique quant à elle pouvant s'appréhender en termes de conséquences de ces apports si on se réfère à la définition énoncée plus haut) ? A défaut de pouvoir assurer, compte tenu du contexte économique dans lequel nous vivons, une transition directe vers l'emploi, l'orientation professionnelle s'est peu à peu replacée sur une fonction dominante que l'on peut énoncer comme suit : permettre à l'individu de mieux saisir les opportunités professionnelles qui peuvent se présenter à lui et devenir actif dans la recherche de ces opportunités¹⁴. Au passage, on remarquera que cette fonction donnée à

¹² BROONEN Jean-Paul, EL AHMADI Ahmed.- "La structure de la typologie de Holland : une approche factorielle confirmatoire", in : HUTEAU Michel (dir.).- *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes : actes du Congrès international organisé à Paris du 25 au 27 mai 1983*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- p. 71-79.

¹³ REUCHLIN Maurice.- *Histoire de la psychologie*.- Paris : PUF, 1963.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?").

¹⁴ Comme l'évoque Vincent MERLE (1991, op. cit.) en particulier, "l'orientation ne prétend nullement aider les individus entre des voies professionnelles toutes tracées. Elle est un processus continu qui favorise la construction progressive d'une destinée professionnelle tout au long de l'existence. L'intervention des conseillers d'orientation n'a pas d'autre ambition que de permettre à l'individu de corriger une trajectoire en l'aidant, aux étapes essentielles de sa carrière, à saisir les occasions qui s'offrent à lui de réaliser ses aspirations et de construire son "projet"".

l'orientation était déjà exprimée avant qu'elle ne s'établisse concrètement dans la pratique. C'est en tout cas ce que l'on peut dire, si on se réfère à une définition de l'orientation, émanant de l'UNESCO¹⁵, et formulée à une époque, 1970, où on ne parlait pas encore de problèmes d'emploi. On la citera ici car elle permettra ensuite de mieux préciser notre propos : "L'orientation consiste, dans une perspective d'éducation permanente, de changements rapides des structures sociales et des besoins des populations, d'évolution accélérée des sciences et des techniques, de développement massif des moyens d'information et d'usage efficace des ressources, 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 personnalité".

Rapportée plus spécifiquement à l'orientation professionnelle, trois arguments principaux se dégagent de cette définition :

- le premier est que l'orientation est à la fois continue et conjoncturelle ; continue parce qu'elle a sa raison d'être tout au long de la vie active de l'individu, conjoncturelle parce qu'elle est déterminée par des contextes particuliers de l'histoire individuelle (en l'occurrence ici surtout des contextes de perte d'emploi ou de changements professionnels) ;
- le second est que le principe du développement de l'autonomie de la personne par rapport à des objectifs professionnels, liés aux conjonctures de son existence, se pose en toile de fond des enjeux de l'orientation ;
- le troisième est que le recours au conseil en orientation suppose que les critères qu'utilise la personne en vue de se déterminer sur des choix professionnels ne sont, de son point de vue, pas suffisamment complets ou pas suffisamment précis pour que ces choix soient possibles ou puissent être opérés sans risque. On entendra ici par critères, ceux qui sont déterminés à partir de la connaissance que la personne possède de ses caractéristiques personnelles, auxquels il convient d'ajouter, en allant au-delà des termes de la définition qui vient d'être citée, ceux qui sont déterminés à partir de sa connaissance des réalités du travail.

Et c'est surtout, en réponse à ce dernier point que les apports de la psychologie expérimentale et de la psychométrie peuvent être les plus fructueux. Situer pour partie les activités d'orientation dans la perspective d'aider la personne à améliorer les connaissances qu'elle a d'elle-même et du travail, c'est nécessairement, à un moment ou à un autre envisager les questions suivantes : Comment la personne s'évalue-t-elle ? Existe-t-il des biais à cette évaluation ? D'où proviennent-ils ? Quelles connaissances lui font défaut à propos des réalités professionnelles ? Quelles connaissances lui font défaut à propos d'elle-même, ou sont trop globales ou trop confuses pour être opérationnelles dans une problématique de choix ?

Traiter de ces questions, c'est *entrer* dans le système de représentations¹⁶ de la personne et l'intégrer comme objet de travail, avec d'autres, de l'orientation professionnelle. Or, de ce point de vue, les contributions de la recherche expérimentale ou factorielle sont loin d'être à négliger. On retiendra en premier lieu qu'elles ont permis de faire avancer notablement la connaissance des dimensions psychologiques présidant au fonctionnement de ce système, tant sur le plan des éléments qui les caractérisent que des interactions susceptibles de s'établir entre elles.

Pour résumer simplement les choses, on pourra dire d'abord à ce sujet que ces dimensions sont définies comme agissant aussi bien sur la façon dont l'individu traite l'information (dimensions cognitives) que sur l'orientation de ses conduites (dimensions conatives). En particulier, les résultats des recherches factorielles permettent de fournir aux praticiens de l'orientation les cadres théoriques nécessaires pour une observation objective et structurée de ces dimensions. On pourrait, à titre d'illustration, se rapporter à ce sujet aux travaux de Horn et Cattell (1966)¹⁷ notamment proposant un modèle d'organisation hiérarchique des aptitudes cognitives et qui font encore autorité aujourd'hui. On pourrait citer aussi le

¹⁵ Citée par FRAISE Jean-Pierre, ROCH Jean, 1989, op. cit.

¹⁶ On peut définir le système de représentations comme un ensemble plus ou moins structuré d'informations, d'opinions, de croyances, de sentiments, de stéréotypes que possède la personne sur elle-même (valeurs, intérêts, motivations, capacités, connaissances d'ordre général et pratique, savoir-faire, etc.) ainsi que sur son environnement social et professionnel.

¹⁷ Cités par HUTEAU Michel, 1990, op. cit.

courant de recherches sur la description de la personnalité en cinq grands facteurs indépendants¹⁸ constituant à l'heure actuelle une théorie de référence. Signalons encore les recherches menées par Perron et ses collaborateurs sur les valeurs de travail¹⁹.

De surcroît, la référence que peut faire le praticien de l'orientation à ces cadres théoriques, parce qu'ils permettent d'établir des catégories (facteurs) relativement indépendants les uns des autres pour une dimension considérée, est de nature à fournir des moyens à la personne de mieux structurer elle aussi sa connaissance d'elle-même. Cela peut être particulièrement important par exemple lorsqu'il s'agit d'aider celle-ci à clarifier ses valeurs de travail (en les différenciant et les hiérarchisant), ou les composantes de sa personnalité susceptibles d'avoir une incidence, positive ou négative, sur son adaptation à certains contextes professionnels²⁰.

Enfin, il est inutile de rappeler l'intérêt des techniques d'évaluation, précisément fondées sur ces recherches. Comme le mentionne en particulier Huteau²¹, "les techniques psychologiques d'évaluation sont fondées sur des notions, des concepts ou des théories psychologiques dont elles sont la concrétisation, l'opérationnalisation. Elles peuvent donc être appréciées en fonction de la précision et de la validation de ces notions, concepts ou théories".

Il importe toutefois de préciser que la validité de ces techniques ne permettent pas à elles seules de fournir des garanties quant à la validité des conclusions établies par le praticien qui utilise ces outils. Un outil valide garantit la qualité de la mesure. La qualité de l'évaluation associée à cet outil dépend à la fois de la pertinence des référents théoriques qui sous-tendent l'outil et de la maîtrise que possède le praticien de ces référents théoriques.

Par ailleurs, on ne peut pas, dans l'état actuel des choses, considérer qu'il existe des techniques valides pour toutes les caractéristiques individuelles susceptibles de devoir faire l'objet d'investigation. Les études de validité ont surtout porté jusqu'à présent sur les tests d'aptitudes ou de connaissances, ainsi que sur les tests de personnalité inspirés de modèles factoriels. On ne fera pas le même constat s'agissant d'instruments destinés à évaluer certaines dimensions conatives comme par exemple l'estime de soi, les intérêts professionnels ou les valeurs de travail, ou bien encore les préoccupations professionnelles, bien que de réelles avancées dans l'opérationnalisation de ces notions soient à signaler²².

De fait, en l'absence d'outil validé, il est souvent nécessaire de faire usage de supports d'investigation par *défaut*. La maîtrise des référents théoriques appartenant aux domaines investigués et le fait de pouvoir justifier de leur valeur scientifique reste une condition essentielle à l'utilisation de ces supports. Le manque de fiabilité des mesures effectuées pour certains domaines constitue néanmoins un réel problème, ce qui justifie de porter une attention toute particulière aux progrès de la recherche les concernant. Comblé ce manque, pour le praticien n'est pas chose possible, mais le compenser est envisageable aux conditions de prendre soin, dans les investigations réalisées, à la rigueur de l'analyse ainsi qu'à la précision des objectifs visés.

Permettre ainsi à la personne de compléter ou de préciser en la structurant la connaissance qu'elle a d'elle-même est une chose. On doit cependant ajouter que les dimensions psychologiques qui fondent les représentations ne constituent pas une somme d'éléments indépendants, mais qu'elles établissent les unes avec les autres un jeu de relations complexes qui affecte chacune d'elle. Par exemple, la représentation que l'on peut avoir de ses capacités (dimension cognitive) est pour partie dépendante de son estime de soi (dimension conative). D'un point de vue pratique, on ne peut donc se limiter, dans une perspective d'aider l'individu à enrichir ses représentations à une simple compilation d'observations sur

¹⁸ Voir à ce sujet ROCH Jean, 1995, op. cit.

¹⁹ Voir à ce sujet GELPE D., 1994, op. cit.

²⁰ On rejoint ici les propos de RUFINO Alain ("Évolution des représentations professionnelles et approche constructiviste de l'information en orientation", in : PELLETIER Denis (dir.), BUJOLD Raymonde et al.- *Pour une approche éducative en orientation*.- Chicoutimi (Québec) : Gaëtan Morin, 1984.- p. 113-130) lorsqu'il dit que dans une conception éducative de l'orientation, il est du ressort du conseiller d'aider l'individu "à mettre de l'ordre dans ses représentations, à s'exercer au choix, à la prise de décision en dressant la liste des conséquences possibles..."

²¹ HUTEAU Michel.- "L'évaluation psychologique des personnes : problèmes et enjeux actuels", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 5-13.

²² On fera notamment référence ici aux travaux engagés par Perron sur l'évaluation des valeurs de travail. Voir à ce sujet GELPE D., 1994, op. cit.

ces dimensions. Les recherches expérimentales, notamment dans le domaine de la psychologie sociale ou de la psychologie cognitive peuvent nous être d'un apport utile à cet égard, s'agissant notamment de l'étude de l'estime de soi et de l'attribution causale dans leurs relations avec la qualité des représentations que le sujet peut avoir de lui-même. Plus précisément, ces deux concepts sont généralement définis comme des dimensions susceptibles d'affecter la perception qu'a l'individu de son fonctionnement dans les actions qu'il entreprend, qu'il s'agisse de ses capacités à résoudre des problèmes, ou de celles consistant à expliquer les causes de ses réussites, de ses échecs, ou plus généralement de ses comportements et des événements qui lui arrivent. Selon leur nature, elles sont susceptibles de fausser la représentation de soi en produisant un effet de distorsion sur la façon de percevoir et d'anticiper ses possibilités d'adaptation à des situations sociales ou professionnelles²³.

En résumé, les apports de la psychologie expérimentale, de la psychologie descriptive et de son opérationnalisation concrétisée de façon dominante par la psychométrie, peuvent être appréciés, dans une conception éducative de l'orientation, au regard de la nécessité pour les intéressés, comme le dit Rufino²⁴ de mettre de l'ordre dans leurs représentations. Ces représentations peuvent être incomplètes. C'est le cas par exemple lorsque la personne fait état d'une méconnaissance de ses capacités par rapport à l'exercice de tel ou tel type d'emploi ou de métier. Elles peuvent être également imprécises. On se situe alors sur le plan d'une connaissance trop globale ou trop confuse pour être opérationnelle dans une problématique de choix, de certaines dimensions personnelles (par exemple : avoir une perception floue de ses intérêts ou de ses valeurs de travail). Elles peuvent être enfin erronées, ce qui pose en particulier le problème des croyances fausses de l'individu sur ses capacités et ses conduites cognitives en général.

Dans le face à face entre le praticien de l'orientation et la personne qui le sollicite, les apports de la psychologie scientifique se placent en tant que médiateur de la méthodologie guidant l'intervention. Le praticien est, ou doit être expert de cette psychologie, ce qui ne l'engage pas pour autant dans une attitude d'experteur, pour faire ici référence aux critiques qui accompagnent parfois le fait de recourir à l'évaluation objective dans une approche éducative de l'orientation. Cette fonction médiatrice s'exerce de plusieurs manières. D'un côté, elle accompagne le praticien dans ses choix d'observation et dans ses analyses, du fait que celui-ci peut se référer à une connaissance structurée des dimensions psychologiques qui sous-tendent les représentations individuelles. De l'autre, elle le guide dans ses méthodes et dans sa démarche. Par exemple, il importe de considérer qu'il sera d'autant plus difficile à un individu d'intégrer des résultats d'évaluation si, pour des raisons de représentations erronées, ils n'apparaissent pas conformes à ses propres estimations ; ce qui justifie, dans la démarche, qu'on s'intéresse en premier lieu aux biais de représentations, s'ils existent, comme objet de travail avec la personne, plutôt que d'essayer de lui faire admettre, directement et une fois pour toutes, des informations qui la concernent, mais qu'elle n'utilisera pas pour resignifier ses points de vue.

Georges Personnier
AFPA, direction régionale
Poitou-Charentes, Poitiers

²³ Voir à ce sujet en particulier : LEVY-LEBOYER Claude.- *Le bilan de compétences*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1992.- 117 p. ; MARKUS H., WURF E.- "The Dynamic Self-Concept: A Social Psychological Perspective, *Annual review of psychology*, n° 38, 1987, p. 299-337 ; DESCHAMP J.-C., CLEMENCE A.- *L'explication de la vie quotidienne : perspectives psychosociologiques*.- Fribourg (Suisse) : Delval, 1990 ; DUBOIS N.- *La psychologie du contrôle*.- Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 1987.

²⁴ RUFINO Alain, 1984, op. cit., voir note de bas de page n° 20.

BIBLIOGRAPHIE

Courants de l'orientation

Cette partie bibliographique rassemble des références présentant les différents courants théoriques sous-jacents à l'orientation.

Généralités

La lecture de ces références pourra être complétée par la partie III "Personnalité et représentation".

GUICHARD Jean.- "Quels cadres conceptuels pour quelle orientation à l'aube du XXI^{ème} siècle ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, mars 1995, p. 55-67.

Ces dernières décennies ont vu l'élaboration de notions nouvelles en psychologie et en sociologie. Celles-ci ne semblent avoir eu que peu d'impact, tant dans les recherches que dans les pratiques en orientation. Certains concepts de la psychologie génétique, des sciences cognitives, de la psychologie sociale n'autoriseraient-ils pas cependant d'intéressants renouvellements dans ce domaine ? Selon l'auteur, le progrès de telles recherches devrait pourtant permettre de répondre à une question essentielle pour l'orientation : dans quel cadre éthique inscrire les pratiques qui se développeront ?

DANVERS Francis.- "Qu'est-ce que l'orientation ?", *Se former +*, n° 42, juil. 1994, 23 p.

Le champ de l'orientation des jeunes et des adultes à travers des définitions, les philosophies et les pratiques. S'orienter, c'est trouver son Orient, trouver son éthique et son insertion dans la société.

BOURSIER Sylvie, LANGLOIS Jean-Marie.- *L'orientation a-t-elle un sens ?* - Paris : Entente, 1993.- 176 p.- (coll. "Acteurs de la formation").

Les auteurs, responsable pédagogique et conseiller technique à la direction de la formation de l'ANPE, proposent une réflexion sur l'orientation, l'évolution des pratiques face aux évolutions économiques, technologiques et culturelles, et se réfèrent à la conception éducative de l'orientation.

DANVERS Francis.- "L'orientation des jeunes et des adultes : vers la constitution d'un champ interdisciplinaire", *Perspectives documentaires en éducation*, n° 30, 1993, p. 109-136.

Présentation du champ de l'orientation au travers d'une importante bibliographie structurée autour des thèmes suivants : notions clés en psychologie de l'orientation ; les conceptions éducatives en ; la conception du projet d'avenir chez les jeunes ; le fonctionnement de l'orientation scolaire et professionnelle de la maternelle à l'entrée à l'université ; les étudiants ; les adultes ; le sexe de l'orientation ; la relation formation-emploi ; les métiers du conseil ; approches historique et sociopolitique ; perspectives européennes.

PORLIER Jean-Claude.- *La statistique pour quoi faire ? L'utilisation des méthodes statistiques par les conseillers d'orientation dans leurs pratiques professionnelles.*- Paris : Université Paris V, 1993.- 2 vol.- [thèse].

FORNER Yann, MULLET Etienne/INETOP.- *Informatique et orientation : conceptions et techniques nouvelles en orientation.*- Paris : INETOP, 1988.- 19 p.

L'auteur présente les principaux modèles d'orientation qui se font jour actuellement, pour montrer comment l'informatique peut servir ces différents modèles.

PEMARTIN Daniel, LEGRES Jacques.- *Les projets chez les jeunes : la psychopédagogie des projets personnels.*- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1988.- 270 p.- (coll. "Orientation").

Définir des pratiques et des théories pour que les conseillers psychologues puissent accompagner les jeunes dans l'élaboration de leur projet constitue l'objet de ce livre. Il redéfinit les concepts le plus souvent utilisés (notions de projet, de maturité, d'information) puis présente les différentes théories existantes dans ce domaine (SUPER, ADVP...), et propose celle que les auteurs ont élaborée. Enfin, ils terminent par une réflexion portant sur les exercices à mettre en place pour obtenir les objectifs visés, une description de ces exercices et une évaluation des résultats obtenus.

HUTEAU Michel.- *Théories implicites de l'orientation : données descriptives*.- Paris : Laboratoire de psychologie différentielle, 1986.- 67 p.

LATREILLE Geneviève.- *Les chemins de l'orientation professionnelle : 30 années de luttes et de recherches*.- Lyon : Presses universitaires de Lyon, 1984.- 211 p.

DUPONT Jean-Blaise.- "Le problème de l'orientation des adultes", *Bulletin de psychologie*, tome XXI, n° 332, 1977-1978, p. 116-129.

REUCHLIN Maurice.- *L'orientation scolaire et professionnelle*.- Paris : PUF, 1978.- 127 p.- (coll. "Que sais-je ?", n° 121)

REUCHLIN Maurice.- "Interrogations sur l'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 6, n° 1, janv.-mars 1977, p. 5-20.

GIFFARD Jacques.- "Problématique de l'orientation et de la guidance en éducation des adultes", *Éducation permanente*, n° 35, sept.-oct. 1976, p. 93-113.

LEON Antoine.- "Information, orientation, adaptation", *Revue française de pédagogie*, n° 24, 1973, p. 19-29.

NAVILLE Pierre.- *Théorie de l'orientation professionnelle*.- Paris : Gallimard, 1972.- nouvelle éd.- 250 p.

REUCHLIN Maurice.- "L'orientation et les sciences humaines", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 1, n° 1, 1972, p. 7-20.

CHARETTE Réjean, PERRON Jacques.- *Problèmes d'orientation : théorie et pratique*.- Québec : Corporation des psychologues de la province de Québec, 1967.- 134 p.

REUCHLIN Maurice.- "Apports, lacunes et perspectives de la psychologie expérimentale du point de vue de l'orientation scolaire et professionnelle", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 1, 1966, p. 27-49.

REUCHLIN Maurice.- "Les bases psychologiques de l'orientation", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 5, 1958, p. 326-344.

LEON Antoine.- *Psychopédagogie de l'orientation professionnelle*.- Paris : PUF, 1957.

PIERON H., REUCHLIN Maurice, BIZE P. R., BENASSY-CHAUFFARD C.- "L'orientation professionnelle", in : PIERON H. (dir.).- *Traité de psychologie appliquée. Tome 3 : l'utilisation des aptitudes*.- Paris : PUF, 1954.- p. 341-570.

MEILI Richard.- *Psychologie de l'orientation scolaire*.- Genève : Ed. du Mont-Blanc, 1948.- 121 p.

Psychométrie et évaluation

Pour une recherche plus générale, le lecteur se reportera utilement à la partie "Outils de l'orientation" pour compléter son information.

BOURGUIGNON Odile.- "Éthique, déontologie et clinique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, mars 1994, p. 79-84.

Après avoir distingué l'éthique, qui est questionnement sur les valeurs, de la déontologie, qui relève de la morale professionnelle, l'auteur réfléchit à ce qu'implique la mise au point de techniques psychologiques d'évaluation des capacités et spécificités de l'être humain, en particulier sur ce qui est ainsi produit et pour quoi il l'est.

DICKES Paul, FLIELLER André, KOP Jean-Luc, TOURNOIS J.- *La psychométrie*.- Paris : PUF, 1994.- 288 p.- (coll. "Le psychologue").

Cet ouvrage propose de clarifier les enjeux et les finalités de la mesure en psychologie. Il définit les différentes étapes qui jalonnent le processus de mesure depuis la collecte des observations jusqu'au résultat, en passant par l'application d'un modèle de mesure.

DUPONT Jean-Blaise.- "Compétences requises pour appliquer des techniques psychologiques d'évaluation des personnes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 85-98.

Après une brève présentation de la pratique de testage, l'auteur détaille des interventions impliquant l'évaluation psychologique des personnes. A cette fin, il énonce la séquence des opérations ou phases caractérisant de telles interventions. Il y préconise notamment le choix ou la sélection des procédures à l'aide de grilles ou "filtres" (liste des critères pertinents). Et à partir de ces descriptions et propositions, il définit finalement les compétences requises : culture générale, culture psychologique, formation et expériences spécifiques (interventions réelles et non seulement simulées), dans un contexte "Bac + 5".

HUTEAU Michel (dir.)/INETOP.- *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes : actes du Congrès international organisé à Paris du 25 au 27 mai 1983*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- 950 p.- (coll. Sciences humaines).

HUTEAU Michel.- "L'évaluation psychologique des personnes : problèmes et enjeux actuels", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 5-13.

Les problèmes posés par les techniques psychologiques d'évaluation des personnes sont examinés en fonction de l'évolution sociale, culturelle et de l'évolution de la psychologie. Avec les développements de l'éducation et de la formation professionnelle, l'évaluation est appelée à être davantage formative. L'évolution des valeurs conduit à rechercher des modes d'évaluation fournissant des informations facilement assimilables par les individus et susceptibles de les aider à élaborer et à réaliser des intentions d'avenir. Enfin, un renouvellement des techniques d'évaluation fondé sur les résultats de la psychologie scientifique est en cours.

REUCHLIN Maurice.- "Épreuves analytiques ou globales, cognitives ou conatives : évolution des fondements théoriques et perspectives", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 15-26.

La façon de choisir et de combiner des procédures d'évaluation analytiques ou globales pouvant porter sur les processus conatifs (affectifs, motivationnels) reste un problème d'actualité. Les fondements théoriques de chacune de ces catégories d'épreuves ont largement évolué. D'abord sensorielles ou perceptives, fondées sur des postulats empiristes, elles sont devenues des mises à l'épreuve de processus ou de composantes fondés sur des modèles de fonctionnement inspirés de l'informatique. Ces évolutions laissent cependant un certain nombre de questions en suspens. Des procédures d'évaluation fondées sur des modèles structuraux fonctionnels pourraient offrir des moyens d'y répondre.

SCHLEGEL Justin.- "L'évaluation dans les codes de déontologie", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 99-118.

Les aspects déontologiques liés à l'application des tests psychologiques ont retenu l'attention des psychologues depuis plus de 50 ans. L'auteur présente de façon détaillée les codes de déontologie les plus importants élaborés aux États-Unis, en Allemagne, en Angleterre et en France. Ces codes sont soit généraux, soit spécifiques à certains domaines (éducation, sélection, diagnostic informatisé, etc). Les évolutions successives et les développements récents sont signalés.

AUBRET Jacques, DUMONT A.-M.- "L'évaluation psychologique par les tests en France : raisons d'une dérive, moyens d'une réplique", *Revue européenne de psychologie appliquée*, n° 4, 4^{ème} trim. 1992, p. 331-334.

ROSIER Georges.- "D'un lexique à l'autre ou comment évolue la psychotechnique à l'AFPA ?", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 33-39.

Les difficultés économiques, et les problèmes sociaux qu'elles engendrent, ont conduit peu à peu les psychologues à changer leurs méthodes et à s'impliquer autrement dans les organisations. Il ne s'agit plus de sélectionner, mais de prendre en compte la personne, d'orienter vers la formation et l'emploi. Le psychologue se rapproche du pédagogue, il ne peut ignorer le tissu économique local.

FRAISE Jean-Pierre.- "La psychométrie à l'AFPA : son rôle dans l'orientation et le recrutement des demandeurs de formation professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 127-141.

La méthode des tests est actuellement contestée. Elle l'a été dans le passé. L'article fait le point sur les débats et travaux critiques menés aux États-Unis, ainsi qu'en France. Il pose la question de la fonction diagnostique ou pronostique des tests. Les tests sont utilisés en liaison avec un système de normes particulier, les seuils. L'importance du système de valeurs implicitement ou explicitement présent dans les calculs des seuils est soulignée.

MULLET Etienne.- *M. 81 : la prise de conscience des déterminants des préférences professionnelles : théories et méthodes*.- Paris : INETOP, 1988.- 132 p.

LEVY-LEBOYER Claude.- "Maturité vocationnelle, *self-concept* et tests", *Revue de psychologie appliquée*, n° 4, 1984, p. 305-322.

LEVY-LEBOYER Claude.- "Maturité vocationnelle, *self-concept* et tests. II : résultats aux tests et images de soi", *Revue de psychologie appliquée*, n° 3, 1984, p. 215-228.

HUTEAU Michel.- "Les questionnaires de personnalité HSPQ et EPI : étude interne", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 3, 1983, p. 243-260.

Deux questionnaires de personnalité, le HSPQ de Cattell et l'EPI d'Eysenck, ont été analysés afin de vérifier s'ils permettent bien la mesure des traits pour laquelle ils ont été construits. On a estimé l'homogénéité des diverses échelles (coefficients d'homogénéité, corrélations item-test, corrélations inter-items) et on a éprouvé la structure factorielle du questionnaire. Nous n'avons pas retrouvé les treize traits primaires de Cattell. En revanche, l'introversion-extraversion et l'anxiété (ou le névrosisme) apparaissent bien comme traits secondaires dans le HSPQ, et comme traits primaires dans l'EPI.

KUDER F.- "Quelques principes de la mesure des intérêts", *Revue de psychologie appliquée*, n° 3, 1981, p. 179-200.

MULLET Etienne.- "La valeur pronostique de certains prédicteurs utiles pour l'orientation : contribution critique à l'étude de M. Chauveau", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 10, n° 2, 1981, p. 167-175.

BELZIL Raymond, BOURGUIGNON Raymond.- "Enquête sur l'utilisation des tests par les conseillers d'orientation", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 16, n° 2, 1980, p. 29-42.

Présentation des résultats d'une enquête effectuée en 1979 auprès des psychologues et des conseillers d'orientation afin de connaître les tests les plus utilisés au Québec et la valeur que les usagers leur attribuent. L'objectif de cette enquête était d'obtenir des informations qui pourraient permettre aux conseillers d'orientation et aux psychologues de justifier l'élaboration de quelques instruments de mesure, d'appuyer des demandes de bourses pour construire ces instruments et enfin de faire des recommandations aux universités sur les cours de psychométrie.

LAUTREY Jacques.- "Théorie opératoire et tests opératoires", *Revue de psychologie appliquée*, vol. 29, n° 2, 2^{ème} trimestre 1979, p. 161-177.

HUTEAU Michel, LAUTREY Jacques.- "L'utilisation des tests d'intelligence et de la psychologie cognitive dans l'éducation et l'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n° 2, 1978, p. 99-174.

Les tests sont apparus en orientation dans le cadre de la théorie des aptitudes. Qu'est-ce qui fonde leur utilisation - et plus généralement celle de la psychologie - maintenant que cette théorie est abandonnée ?

GENDRE F., DUPONT J.-B., MULLER M.A.- "Personnalité et orientation : analyses factorielles de l'inventaire personnel de J. L. Holland", *Travail humain*, n° 1, 1977, p. 73-90.

BERTHOUD, GAILLARD, COSTAZ.- "Aspects et valeurs en orientation professionnelle : étude de leurs relations à l'aide du Kuder et du QIV", *Bulletin de psychologie*, n° 1-2, 1976-1977, p. 11-24.

GENDRE Francis.- "Comparaison de différentes méthodes objectives de prédiction de choix professionnel", *Bulletin du CERP*, n° 1, 1970, p. 43-73.

ALBOU Paul.- "Les questionnaires psychologiques", in : *Les questionnaires d'intérêt*.- Paris : PUF, 1968.- p. 105-136.

TOUZARD H.- "Étude de l'attitude des stagiaires FPA à l'égard de l'examen psychotechnique", *Bulletin du CERP*, n° 2, 1960, p. 193-203.

BAUMGARTEN F.- *Orientation et sélection professionnelle par l'examen psychologique du caractère*.- Paris : Dunod, 1949.- 182 p.

Orientation éducative

THOMMEN Evelyne, DIRREN Maurice.- "Éducation des choix : une expérience suisse", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 4, déc. 1997, p. 483-504.

L'éducation des choix (EDC) est une méthode d'aide à l'orientation et au choix professionnel basée sur les concepts de l'ADVP. A partir d'une expérience suisse, les auteurs ont comparé la maturité vocationnelle d'élèves (323) ayant suivi le cours d'éducation des choix à celle d'élèves (346) ayant reçu une méthode traditionnelle d'orientation professionnelle. Il est constaté une plus grande maturité des élèves ayant suivi le cours d'éducation des choix. Cette réflexion plus approfondie sur eux-mêmes devrait leur permettre de mieux aborder leur carrière professionnelle.

AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes).- *L'orientation éducative : l'étape d'émergence et d'élaboration du projet : méthodes et pratiques*.- Montreuil : AFPA, 1995.- 282 p.- (coll. "Carré").

Compte-rendu d'une démarche d'ingénierie de formation mise en place à l'AFPA et centrée sur l'émergence et l'élaboration du projet. L'ouvrage est organisé en cinq parties : l'enjeu de l'orientation éducative, présentation générale du parcours d'orientation éducative, mise en place à l'AFPA de l'étape d'émergence et d'élaboration du projet (3EP), approche systémique de cette démarche, approche du processus produit. En annexe : des témoignages des stagiaires, d'animateurs et de praticiens chercheurs, bibliographie, glossaire.

BLANCHARD Serge, VOLVEY Claude, HOMPS Françoise, PRIEUR Agnès.- "Une technique d'explicitation des intérêts : l'entretien ADVP", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 425-442.

Cet article vise à expliciter les conceptions théoriques qui sous-tendent l'entretien ADVP (Activation du développement vocationnel personnel) et présente le résultat d'une analyse de six entretiens ADVP conduits par un expert.

VOLVEY Claude.- "Pratique de l'entretien ADVP", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 443-462.

PETITJEAN Sylvie (dir.)/Retravailler Aquitaine.- *La méthode "Ariane" : découvrir pour choisir : une méthode pour élargir les choix professionnels*.- Paris : Entente, 1994.- 169 p.- (coll. Acteurs de la formation).

Cette méthode s'inscrit dans une démarche d'orientation éducative. Elle offre aux femmes désirant retravailler un guide dans leur choix professionnel et leurs stratégies, en élargissant leurs horizons. Après une présentation de la démarche, une partie pratique propose des exercices facilitant la réflexion individuelle et collective.

BASTIN G.- *Bien choisir sa profession : vers une psychopédagogie de la maturation professionnelle*.- Bruxelles : De Bœck Wesmael, 1992.- 166 p.

CHESNAIS Jean-Louis.- "Le projet professionnel : une éducation à l'autoformation", *Éducation permanente*, n° 5, hors série, 1992, p. 87-96.

L'utilisation de l'ADVP (activation du développement vocationnel et personnel) à l'AFPA. Description de la méthode.

SOLAZZI R., MURE J. L.- "Pistes de recherches pour évaluer les pratiques éducatives en orientation", *L'indécis* (Association trouver/créer, Université de Lyon II), n° 10, oct. 1992, p. 3-18.

Approches éducatives en orientation.- Lille : CRDP de Lille, 1991.- 99 p.- (*Innovations*, n° 21).

DANVERS Francis.- "La "maïeutique" du choix professionnel : modèles théoriques et applications pratiques", *Innovations*, n° 21, 2^{ème} trim. 1991, p. 77-91.

BOURSIER Sylvie.- *L'orientation éducative des adultes*.- Paris : Entente, 1989.- 199 p.- (coll. "Acteurs de la formation").

L'ouvrage offre un cadre théorique et méthodologique de travail éducatif auprès des adultes. Il analyse la politique française de reconnaissance des acquis individuels, la genèse de l'orientation et sa finalité, les principaux courants en matière d'orientation et l'évolution de l'approche éducative du choix professionnel. Il propose dans cette optique un programme d'intervention et des exercices d'application. Il termine enfin par l'observation d'expériences en Centres de bilan.

HUTEAU Michel.- "Comment analyser et évaluer les interventions éducatives afin d'améliorer leur efficacité ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 2, juin 1988, p. 125-141.

Ce texte est une nouvelle version d'une conférence prononcée au XII^{ème} congrès mondial de l'orientation (Annecy, septembre 1987). Selon l'auteur, les interventions éducatives dans le domaine de l'orientation ont une efficacité modérée. Afin de les optimiser, il propose de définir plus précisément les objectifs, les méthodes et les caractéristiques des individus concernés. Ensuite, l'auteur décrit en trois étapes le processus de formation du projet : exploration, décision, planification. Les méthodes sont examinées dans leurs rapports avec les objectifs, sous un angle formel (capacité à structurer l'activité du sujet), et en relation avec les phénomènes relationnels, cognitifs et affectifs.

PELLETIER Denis.- "Les savoir-faire cognitifs en orientation", *Éducation permanente*, n° 88, 1987, p. 113-122.

A partir d'exemples pédagogiques, l'auteur montre que l'activation cognitive amène le sujet à une meilleure maîtrise des processus d'orientation. Ce qu'il appelle l'activation vocationnelle.

HENRY-RENARD Mireille.- "Éducation des choix en orientation scolaire et professionnelle", *Éducation permanente*, n° 86, 1986, p. 41-51.

L'auteur présente les fondements théoriques d'une méthodologie d'orientation développée d'abord au Canada, l'activation du développement vocationnel et personnel (ADVP), les raisons du choix de cette approche et les implications au niveau de la démarche pédagogique des conseillers : travail sur les représentations, séquence vocationnelle, centration sur l'expérience, conceptualisation du vécu, avec trois exemples d'intervention.

PELLETIER Denis.- "Les principes d'activation", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 3, 1985, p. 5-41.

Présentation des trois principes de l'ADVP : la centration sur les contenus expérientiels, l'induction des processus de recherche, l'intégration logique et psychologique de l'expérience.

PELLETIER Denis (dir.), BUJOLD Raymonde (dir.).- *Pour une approche éducative en orientation*.- Chicoutimi (Canada) : Gaëtan Morin, 1984.- 465 p.

Ouvrage collectif de contributions québécoises et françaises développant les fondements historiques et scientifiques de l'approche éducative de l'orientation scolaire, ses principes, des exemples de pratiques, des réflexions sur ces pratiques et sur l'identité du conseiller d'orientation.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- "Développement vocationnel des adultes de 38-42 ans : essai de nouvelles lignes directes", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 1, 1984, p. 51-77.

Cette recherche a pour double objectif de décrire le vécu vocationnel des adultes de 38-42 ans et de valider un modèle de développement vocationnel. Pour ce faire, on a interviewé 114 sujets de 38-42 ans de la région administrative 03 (Québec). Les résultats indiquent que le vécu vocationnel des adultes de cet âge correspond à une période de questionnement portant sur les modalités de leur vie personnelle

et vocationnelle. En outre, ce questionnement s'accompagne d'un besoin ressenti de réévaluer sa compétence et de réviser son choix vocationnel ou son rôle occupationnel.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- "Développement vocationnel de l'adulte de 58-62 ans : transfert de champ gravitationnel", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 2, 1984, p. 32-56.

La présente recherche a pour double objectif de décrire le vécu vocationnel des adultes de 58-62 ans et de valider un modèle de développement vocationnel. Pour ce faire, on a interviewé 92 sujets de 58-62 ans de la région administrative 03 (Québec). Les résultats indiquent que le vécu vocationnel des adultes de cet âge correspond à une période de réorganisation portant sur les manœuvres de transfert de champ gravitationnel. Essentiellement ces sujets se situent entre l'attraction vocationnelle de la planète marché du travail et la planète retraite.

RIVERIN-SIMARD Danielle, MORNEAU Catherine.- "Développement vocationnel des adultes 28-32 : à la recherche d'un chemin prometteur", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 3, 1984, p. 5-25.

Comment l'adulte 28-32 ans vit-il son développement vocationnel ? Y a-t-il de nombreuses remises en question à cette période ? Ces adultes se situent-ils globalement dans un état de questionnement ou de réorganisation ? Quelles sont les préoccupations plus typiques à cette période ? La spécificité vocationnelle des 28-32 ans correspond-elle à une recherche vers un chemin prometteur ? Autant de questions auxquelles le présent article apporte des éléments quantitatifs et qualitatifs de réponse, tout en y ajoutant des éléments d'application pratique.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- "Développement vocationnel des adultes de 33-37 ans : aux prises avec une course occupationnelle", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 4, 1984, p. 5-31.

La présente recherche a pour double objectif de décrire le vécu vocationnel des adultes de 33-37 ans et de valider un modèle de développement vocationnel. Pour ce faire, ont été interviewés 73 sujets choisis au hasard dans la région administrative 03 (Québec). Les résultats indiquent que le vécu vocationnel des adultes de cet âge correspond à une période de questionnement portant sur les façons, ou les modalités, de mieux exécuter une course vocationnelle. Les résultats valident ou infirment certains éléments du modèle de base.

RIVERIN-SIMARD Danielle, MORNEAU Catherine.- "Développement vocationnel des adultes 23-27 : atterrissage sur la planète marché du travail", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 19, n° 2, 1983, p. 39-63.

La présente recherche a pour double objectif de décrire le vécu vocationnel des adultes 23-27 ans et de valider un modèle de développement vocationnel. Pour ce faire, on a interviewé 72 sujets 23-27 ans de la région administrative 03 (Québec). Les résultats indiquent que le vécu vocationnel des adultes de cet âge correspond à une période de questionnement portant sur les modalités d'"atterrissage" (entrée) sur la planète marché du travail.

DUMORA Bernadette.- "L'ADVP : un modèle possible pour une éducation des choix ?", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 3, 1983, p. 29-48.

NUOFFER Jacques.- "Les groupes d'activation du développement vocationnel et personnel (ADVP)", *L'orientation professionnelle*, vol. 18, n° 3, 1983, p. 49-74.

La recherche présentée porte sur les mesures de préparation des bacheliers au choix professionnel, et en particulier, aux groupes ADVP. La première partie de cet article présente les groupes ADVP tels qu'ils sont conçus au Québec. La deuxième partie décrit la façon dont se sont déroulées deux expériences (l'une à Fribourg en novembre 1980, l'autre à Rueil en mai 1981).

LEGRES J., PEMARTIN D.- "La maturité vocationnelle : état des connaissances, prospectives et propositions", *Bulletin de l'ACOF*, n° 290, 1982, p. 13-29.

DUPONT Pierrette.- "Une mesure de maturité professionnelle adaptée au Québec : l'inventaire de développement professionnel de Super", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 16, n° 5, 1981, p. 9-26.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- "Développement vocationnel de l'adulte : vers la vérification d'un modèle", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 16, n° 1, 1980, p. 7-28.

Cet article rapporte les résultats d'une expérience-pilote visant la vérification d'un modèle de développement vocationnel de l'adulte. Les résultats font apparaître certains éléments de crédibilité du modèle ; ainsi, les résultats ont laissé entrevoir des indices possibles de la présence rotative de périodes de remise en question (stades de transition) et de périodes dénotant une plus grande stabilisation et organisation, (stades de structuration) tout au long du développement vocationnel de l'adulte.

GARAND Michel.- "De l'orientation à l'activation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n° 4, 1978, p. 351-368.

L'article tente de mieux cerner la notion Activation et de délimiter l'ADVP, puis présente un exemple d'exploitation et de transmission de l'ADVP à la relation individuelle, ce qui en fait l'originalité. On ne trouvera pas dans cet article de discussion sur la théorie développementale de Super, bien que la pratique de l'entretien ADVP permette quelques considérations sur cette construction théorique.

OUELLET Gilles, DIONN Pierre.- "Approche psycho-sociale du développement vocationnel", *L'orientation professionnelle* (Québec), n° 4, 1976, p. 219-237.

PELLETIER D., BUJOLD C. LESSARD A. *et al.*- "L'approche ADVP : quelques essais d'application", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 10, n° 1, p. 1-115.

Ce numéro a trait aux méthodes créatives ou, plus spécifiquement, à l'activation du développement vocationnel et personnel. L'approche ADVP peut se résumer en trois principes : faire vivre des expériences, faire traiter cognitivement ces expériences, faire intégrer ces expériences.

PELLETIER D., NOISEUX G., BUJOLD C.- *Développement vocationnel et croissance personnelle : approche opératoire*.- Montréal : Mc Graw Hill, 1974.- 191 p.

TARDIF Réjean.- "L'apport de la psychologie du développement à l'orientation : une tentative d'intégration", *L'orientation professionnelle* (Québec), n° 5, 1967, p. 329-360.

L'INFORMATION PROFESSIONNELLE : LES OUTILS ET LEUR CONCEPTION

Claude Pierret

De nombreuses études sont consacrées à l'information des adolescents sur les métiers. Elles apportent un éclairage intéressant sur celle de la population adulte. Mais les concepts utiles à une information efficace et acceptée doivent être transposés avec prudence.

Les règles déontologiques de la production d'information professionnelle

L'information sur les métiers ne se distingue pas de l'information en général et obéit aux mêmes règles déontologiques. L'actualisation, l'exhaustivité et l'objectivité sont les qualités attendues par les consultants. Or, l'information sur les métiers est le plus souvent considérée par les branches professionnelles comme un moyen d'attirer les professionnels les plus compétents. Elle risque alors d'y perdre de sa crédibilité. Les documents se présentent d'ailleurs avec un luxe d'illustrations et de mise en page qui les rapproche de supports publicitaires.

L'information sur les métiers conduite avec l'aide financière des chambres patronales suppose quelques précautions. Ainsi, dans l'exposé du dispositif propre à contribuer à une meilleure connaissance du secteur professionnel de la mécanique productique, Francisco Pernias et Jack Remoriquet² ne manquent pas d'aborder cette question puisque le financement de l'opération est assuré par la chambre patronale des industries mécaniques. Les auteurs choisissent donc "des stratégies à la fois efficaces et déontologiquement acceptables". La déontologie vise ici à respecter le principe de l'objectivité et de la pluralité des informations disponibles.

Le comportement de l'adulte en quête d'information professionnelle

L'adulte à la recherche d'information sur les métiers souhaite le plus souvent une réponse directe. L'information conçue comme une action éducative, un processus d'apprentissage a moins cours ici. Certes, l'individu qui sait s'informer et évaluer les sources a sûrement plus de chances de s'adapter dans le monde du travail en perpétuel changement. Mais cette démarche à visée éducative sera supposée avoir eu lieu avant la demande d'information ou sera abordée ultérieurement. Dans l'immédiat, l'adulte se présente avec une question précise à laquelle de nombreuses sources d'information peuvent répondre si l'informateur en connaît les spécificités. On trouvera dans la publication du Céreq³ la description par Bertrand Olivier des sources d'information disponibles.

Les sources d'information professionnelle

L'information des adultes sur les métiers concerne un nombre important de professions. Certains dictionnaires en comptent 12 000. Pour les présenter, la logique de leur classement est fondamentale et doit être mise en correspondance avec celle qui sous-tend la question du demandeur d'information. Un adulte peut par exemple vouloir connaître dans quelle profession il pourra utiliser les compétences qu'il a déjà acquises ou bien il pourra souhaiter connaître les professions qui répondent à ses souhaits de genre de vie.

² PERNIAS Francisco, REMORIQUET Jack.- "Réflexion pour une meilleure maîtrise des opérations de connaissance des secteurs professionnels : l'exemple de la mécanique productique dans le Haut-Rhin", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 1, 1993, p. 85-108.

³ BERTRAND Olivier.- *Sources of Occupational Information in France*.- Paris : Céreq, 1991.- 36 p.

Pour illustrer ces deux approches, on peut examiner tour à tour le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (le ROME) de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et le Guide des métiers et des formations de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP).

Le ROME

La revue *Grand angle sur l'emploi*⁴ présente le nouveau ROME. L'ANPE a besoin de codifier l'activité professionnelle correspondant aux offres et aux demandes d'emplois pour réaliser, si possible dans l'immédiat, leur rapprochement.

Le mot clé du ROME, c'est le mot "compétences". L'adulte qui cherche un emploi possède des compétences qu'il a acquises par une formation ou dans l'exercice d'un métier qu'il ne peut plus exercer. L'entrée dans le ROME se fait donc par l'intitulé de la profession préparée ou exercée antérieurement. La fiche métier du ROME indique les métiers qui font appel à des compétences du même ordre. C'est le principe qui a guidé l'agrégation en 466 emplois/métiers des quelques 10 000 métiers cités dans le ROME. On est passé d'une définition de l'emploi à partir du poste à une description d'aptitudes, de savoir-faire et de connaissances qui caractérisent la personne et sa capacité d'adaptation. L'information sur les métiers à travers les fiches-métiers est donc surtout une analyse de compétences, ce concept se substituant à celui, plus traditionnel, de qualification.

Le guide des métiers de l'ONISEP

Les concepteurs du Guide des métiers de l'ONISEP ont eu le même souci d'adopter une catégorisation pour ordonner un environnement professionnel qui soit semblable aux intentions et aux demandes des individus en quête d'information. Pierre Benedetto⁵ caractérise cette classification en montrant qu'elle considère moins les compétences que les traits de personnalité du consultant. La typologie des professions de HOLLAND a servi de base de classement des métiers dans le Guide de l'ONISEP. Le choix professionnel y est considéré comme la recherche d'un environnement correspondant à une personnalité. Les six orientations principales (types) auxquelles correspondent six milieux ou environnements professionnels sont les suivants : réaliste, investigative, artistique, sociale, entrepreneuriale, conventionnelle. D'où l'acronyme : RIASEC. Holland a également montré que chacune de ces six orientations correspondaient aux échelles d'intérêts de STRONG. Cet inventaire des intérêts professionnels se présente d'ailleurs comme un outil pouvant aider à choisir une profession, la théorie de Holland supposant l'existence de deux typologies identiques, une typologie des personnalités et une typologie des environnements.

Représentation et dissonance cognitive

La didactique de l'information sur les métiers est très étudiée pour les publics d'adolescents. Le plus fructueux des concepts est celui de *représentation professionnelle* que Michel Huteau⁶ définit ainsi : "une représentation est une construction mentale relative à un objet. C'est un ensemble organisé d'informations, de connaissances, d'idées, d'attributs concernant cet objet. La représentation d'une activité professionnelle spécifique aura un caractère concret et elle évoquera les expériences propres au sujet". Michel Huteau étudie le fonctionnement du système représentatif. C'est un inventaire des avatars des représentations, véritable guide de celui qui a la responsabilité d'informer sur les métiers. Son consultant est en effet guetté par la simplification, la schématisation excessive, le stéréotype, les effets déformants des catégorisations, les extrapolations abusives ou erronées. Un remède : la dissonance cognitive qui amènera le sujet à agir sur les éléments cognitifs concernés et qui évitera des projets professionnels impraticables ou des comportements inadaptés.

⁴ "Le nouveau répertoire opérationnel des métiers et des emplois", *Grand angle sur l'emploi*, n° 6, oct. 1993, 175 p.

⁵ BENEDETTO Pierre.- "Classification des professions du guide ONISEP suivant la théorie de Holland", *Études et recherches de l'ONISEP*, n° 2, 1978, p. 1-37.

⁶ HUTEAU Michel.- "Les mécanismes psychologiques de l'évolution des attitudes et des préférences vis à vis des activités professionnelles", *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 2, juin 1982, p. 107-125.

L'évolution des représentations professionnelles et de la représentation de soi concerne moins l'adulte bien que le chemin parcouru pendant l'adolescence puisse être un facteur explicatif de la façon dont le consultant perçoit l'information qui lui est fournie. La mesure de la maturité professionnelle étudiée à peu près à la même époque par Pierrette Dupont⁷ entre dans ce cadre.

Toutes les recherches soucieuses de leur pertinence, de leur qualité utilisent la notion de représentation et cherchent à s'appuyer sur les caractéristiques du consultant. Tous les travaux d'Alain Rufino⁸ s'inscrivent dans ce cadre. De la réalité du métier à la représentation qui se construit chez le lecteur du document, il a fallu passer par le choix des informations à prélever dans la réalité, par les vues propres au rédacteur de la fiche-métier, par les connaissances de l'avenir du métier dont on peut disposer, par les nuances aléatoires qui sont apportées au moment de la rédaction définitive.

Les outils d'auto-documentation

Alain Rufino et André Tricot⁹ font une présentation psycho-pédagogique du CD Rom d'auto-documentation : "CD itinéraire". Le point est fait sur les mérites de l'auto-documentation informatisée. La base de données présente au plan du métier un découpage en cinq rubriques constituant les principaux angles d'attaque ou ancrages d'une stratégie de choix professionnels (nature du travail, qualités requises, études, accès à l'emploi et possibilités de carrière). C'est la partie de la banque de données qui pourra le plus utilement être consultée par un public adulte.

De la même façon, les outils qui visent à aider les consultants adultes à trouver le type d'emploi qui optimise leur satisfaction et leur productivité possèdent nécessairement une partie informative sur les métiers qui peut être utilisée comme telle. Il en est ainsi du logiciel Choix et de façon tout aussi nette de "l'inventaire Strong des intérêts professionnels". Le livret du Strong "présente les différents types vocationnels ou styles de personnalité et la façon dont ils correspondent aux différents postes de travail à l'intérieur d'une organisation". Pour chacun des types de la typologie de Holland, le livret décrit l'univers de travail dans lequel les personnes de ce type aiment bien travailler. Par exemple, l'univers de travail du type artistique est ainsi décrit : "coloré, informel, peu structuré, imprévisible et changeant en permanence, avec rien de définitif et peu ou pas d'instructions précises".

En conclusion, l'information des adultes sur les métiers est donnée principalement selon deux modes. Le premier est le mode "métier après métier". C'est le cas du répertoire de l'AFPA et du ROME de l'ANPE où les domaines de compétences sont essentiels. Le second est le mode "intérêt après intérêt". C'est le cas par exemple du Guide des métiers de l'ONISEP ou des répertoires où l'on entre par la clé intérêts : les métiers où l'on s'occupe d'enfants, les métiers de plein air, etc.

Alain Fromage et Etienne Mullet¹⁰ ont cherché à comparer l'efficacité de l'un et l'autre modes de présentation. Le premier constat est commun aux deux : dans tous les cas, les sujets ne prélèvent qu'une faible partie de l'information disponible. Cette étude est menée auprès de collégiens mais cette première conclusion peut sembler-t-il s'appliquer aux adultes. La seconde est plus spécifique aux jeunes quand elle met en évidence que les élèves les plus âgés comme les plus brillants "tendent davantage à mettre en œuvre une stratégie selon le second mode, stratégie que l'on peut par conséquent considérer comme adaptative". Les auteurs suggèrent, au-delà de ces deux modes, d'établir des tableaux comparatifs selon le principe des revues de consommateurs. C'est peut-être une piste qui pourrait permettre d'enrichir les modes de réponses aux demandes spécifiques des adultes en matière d'information sur les métiers.

Claude Pierret

Inspection académique du Val-de-Marne, Créteil

⁷ DUPONT Pierrette.- "Le répertoire des professions canadiennes : un instrument d'orientation professionnelle pour les élèves du secondaire", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 16, n° 6, 1981, p. 17-31.

⁸ En particulier : RUFINO Alain.- "Pédagogie et auto-documentation : étude de l'interaction cognitive élève-document", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 14, n° 2, 1985, p. 145-166.

⁹ RUFINO Alain, TRICOT André.- Présentation psychopédagogique du CD ROM autodocumentation *CD itinéraire*", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 463-480.

¹⁰ FROMAGE Alain, MULLET Etienne.- "Stratégies de recherche d'information chez des adolescents", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 2, 1991, p. 221-231.

BIBLIOGRAPHIE

Méthodes et pratiques de l'orientation

Information sur les emplois et les métiers

Les références retenues sont des réflexions sur tous les aspects de l'information professionnelle produite par les différentes structures d'orientation. N'apparaissent pas les multiples publications d'information pour l'orientation qui sont publiées par l'ANPE, l'ONISEP... et qui décrivent des métiers ou des secteurs d'activité.

QUINTREAU Bernard.- "L'information professionnelle dans le contexte socio-économique pour accompagner les parcours individuels", *Actualité de la formation permanente*, n° 153, mars-avr. 1998, p. 115-121.

L'orientation repose sur un travail complexe de mise en relation de plusieurs facteurs : l'individu, la formation initiale ou continue, le contexte socio-économique. Pour faciliter celle-ci et en s'appuyant sur les études du Conseil économique et social, la région Poitou-Charentes a mis en place des chartes locales pour l'orientation ainsi qu'un certain nombre d'outils tels que : annuaire des informateurs, banque de données télématique, fichier des métiers, livret du stagiaire, inventaire des outils d'orientation.

ANPE (Agence nationale pour l'emploi).- *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)*.- Paris : La documentation française, 1997.- nouv. éd.- 4 vol.

Cette édition met à jour la nomenclature ROME qui définit en espaces professionnels l'ensemble des métiers et des emplois. Elle se compose de 4 volumes : un index alphabétique des appellations comprenant 10 000 entrées qui renvoient aux 466 emplois/métiers des dictionnaires ; un dictionnaire des emplois/métiers tertiaires et un dictionnaire des emplois/métiers techniques et industriels qui regroupent les appellations sous forme de fiches synthétisant les contenus d'activité, les compétences requises, les conditions d'exercice et les conditions d'accès à un emploi/métier ; un volume présentant les aires de mobilité professionnelle qui offrent des pistes d'orientation et d'évolution. Cette réédition intègre environ 400 appellations supplémentaires. Un peu plus du quart des fiches ont été modifiées.

FRÉANO Rémy, TESTARD Bertrand, FREDERIK Stève.- *Recherche d'emploi : le guide des réseaux et des services d'accès à l'emploi 1997-1998*.- Paris : CLIP (Carrefour local de l'insertion professionnelle), 1997.- 4^{ème} éd.- 406 p.

Ce guide présente secteur d'activité par secteur les modalités d'accès à l'emploi. Une fiche par secteur présente les emplois-types, les modes d'approche des entreprises, l'existence de services télématiques, les coordonnées des syndicats, fédérations ou groupements professionnels, l'agence Anpe spécialisée, la presse professionnelle, les moyens d'obtention de coordonnées d'entreprises, les ouvrages de référence.

ONISEP.- *Comment parler aujourd'hui des métiers aux jeunes ? Actes de l'Université d'été de l'Onisep, Saint-Affrique, du 26 au 30 août 1996*.- Paris : Onisep, 1997.- 360 p.

GUYARD Monique.- "La pédagogie de l'information sur les métiers", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 99-100.

Selon les enquêtes menées par l'ONISEP et autres structures d'orientation et d'éducation, les jeunes ont une connaissance très limitée des métiers existants. L'AJE (Association jeunesse entreprise) mène avec l'ONISEP une campagne d'information appelée "Écureuil" à l'attention des élèves de 4^{ème}. Il s'agit de créer un mouvement d'éveil des jeunes collégiens aux métiers et à la vie de l'entreprise.

ANPE (Agence nationale pour l'emploi)/CLIP (Carrefour local de l'insertion professionnelle)/COILLOT Corinne, LE BORGNE Sylvie, DREANO Rémy.- *Recherche d'emploi : le guide des réseaux et des services d'accès à l'emploi en Ile-de-France 1995-1996*.- Paris : CLIP, 1995.- 406 p.

Ce guide présente par secteur d'activité les modalités d'accès à l'emploi. Une fiche par secteur présente les emplois-types, les modes d'approche des entreprises, l'existence de services télématiques, les coordonnées des syndicats, fédérations ou groupements professionnels, l'agence ANPE spécialisée, la presse professionnelle, les moyens d'obtention de coordonnées d'entreprises, les ouvrages de référence.

BOUQUET Hubert, COMBES Marie-Christine, CROCQUEY Edwige *et al.*- *Les familles professionnelles : tables de correspondance ROME/PCS.*- Paris : DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), 1995.- 127 p.

Les 84 familles professionnelles sont un rapprochement du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Cet outil doit permettre d'analyser conjointement les statistiques d'emploi et celles concernant les demandes d'emploi pour mieux appréhender le fonctionnement du marché du travail, de repérer les emplois et leurs débouchés et d'apporter un éclairage pour les décisions en matière de formation en direction des demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

PERNIAS Francisco, REMORIQUET Jack.- "Pour une pédagogie participative de l'information sur les métiers", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 2, juin 1995, p. 157-191.

A partir d'une analyse préalable indiquant que les métiers du BTP vont prochainement manquer de main-d'œuvre qualifiée, les auteurs font l'hypothèse que trois arguments expliquent, en grande partie, la désaffection des jeunes pour ceux-ci. Ils postulent l'existence d'un potentiel de jeunes (niveau 3^{ème}) susceptibles de s'intéresser à ces métiers à la condition qu'une information pédagogiquement réfléchie, c'est-à-dire pluraliste et adaptée à cette catégorie de public, soit imaginée et mise en œuvre. Présentation d'un dispositif expérimental mis en place par les auteurs.

CNFPT (Centre national de la Fonction publique territoriale).- *La nomenclature des métiers territoriaux.*- Paris : CNFPT, 1993.- non pag.

Répertoire et descriptif des métiers territoriaux, cette nomenclature se veut un document opérationnel, immédiatement exploitable par les collectivités territoriales, leurs salariés, leurs cadres et les organismes responsables de la formation de leurs personnels. Cet ouvrage est composé d'un classeur accompagné d'un guide méthodologique. Au moyen de 246 fiches regroupées en vingt familles, il fournit un premier outil d'identification des métiers, d'analyse des activités qu'ils impliquent, des compétences que leur exercice requiert.

MERLE Vincent, BARBIER Jean-Claude, SIMULA Pierre, ANTOINE Anne-Marie, DERET Evelyne, MICHEL Sandra, THIERRY Dominique.- "Le nouveau répertoire opérationnel des métiers et des emplois", *Grand angle sur l'emploi*, n° 6, oct. 1993, 175 p.

Ce numéro est entièrement consacré au nouveau répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). Plusieurs contributions présentent la genèse, la conception et la fabrication de ce produit. D'autres examinent : l'analyse des compétences à travers les fiches emploi/métier du ROME ; une clarification de la notion de compétence ; une approche cognitive des compétences aidant à identifier des proximités entre les métiers et définir des aires de mobilité professionnelle ; la place du ROME comme outil afin d'accélérer les démarches anticipées de gestion des compétences.

ORAVEP/ONISEP.- *300 vidéos sur les métiers.*- Paris : ORAVEP, 1993.- 324 p.- (coll. "Catalogues").

Ce catalogue, réalisé avec la collaboration de l'ONISEP, propose une sélection de trois-cents fiches descriptives de vidéos sur les métiers, réparties en vingt-sept secteurs. Il est destiné aux professionnels de l'information, enseignants, animateurs et formateurs.

PERNIAS Francisco, REMORIQUET Jack.- "Réflexion pour une meilleure maîtrise des opérations de connaissance des secteurs professionnels : l'exemple de la mécanique productique dans le Haut-Rhin", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 1, 1993, p. 85-108.

L'auteur resitue la problématique générale des opérations de connaissance des secteurs professionnels dans le cadre de la collaboration école-entreprise et propose une réflexion sur l'efficacité de telles opérations au travers d'une expérience partenariale originale développée en 1989-1990 dans le Haut-Rhin.

Association jeunesse et entreprise.- *Métiers et entreprises : prévoir et préparer les emplois de demain (1992) : à l'usage des chefs d'entreprise, des responsables de personnel, des cadres, des enseignants, des parents et éducateurs.*- Paris : Association jeunesse et entreprises, 1992.- 441 p.

Quatrième de la collection Métiers et entreprise, cet ouvrage porte sur la prospective des métiers de demain. La première partie se propose d'apporter une information sur les différents métiers, afin d'aider les jeunes à mieux s'orienter. La deuxième partie est consacrée à la prévision des métiers par secteur d'activités, par région et dans les entreprises. Une troisième partie donne les avis des branches professionnelles sur les emplois de demain.

FORESTIER Christian/UIMM (Union des industries métallurgiques et minières)/GIM (Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne).- *L'industrie et ses métiers : le portulan du professeur*.- Paris : UIMM, 1992.- 79 p.

Ce document a été réalisé par l'UIMM, dans le cadre de l'opération Jeunes-Industries. Il invite les professeurs à la découverte de l'industrie, dans le but de les aider à mieux orienter les jeunes. Le document propose cinq entrées pour mieux comprendre le secteur : les techniques, l'organisation, l'économie, les hommes (métiers et formations), le social.

FROMAGE Alain, MULLET Etienne.- "Stratégies de recherche d'information chez des adolescents", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 2, 1991, p. 221-231.

Étude des stratégies de recherche d'information professionnelle mises en œuvre par des élèves de sixième et de troisième dans une situation où l'information peut, au même coût, être recueillie, descripteur par descripteur ou profession par profession. Il apparaît que : ce n'est qu'une fraction, chaque fois, de l'information qui est recueillie ; cette fraction diminue en proportion lorsque l'ensemble des informations disponibles s'accroît ; la stratégie consistant à recueillir les informations, descripteur par descripteur, serait la plus adaptative.

CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications).- *Les emplois-types*.- Paris : La documentation française, [1988-1990].- (coll. "Répertoire français des emplois"). [coll. comprenant 18 cahiers par secteur d'activités].

Chaque volume présente les emplois-types des différents secteurs d'activité sous forme de fiches précisant : les différentes appellations, la définition et la situation fonctionnelle de l'emploi-type, la délimitation et la description des activités, la responsabilité et l'autonomie, l'environnement, les conditions d'accès, les emplois et les situations accessibles.

ROLAND Sylvie.- "La carte des emplois : des professionnels s'expriment", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 90-95.

Présentant huit-cents emplois-types sous forme de schémas-circulaires dont le code des couleurs symbolise la catégorie socioprofessionnelle, la fonction et le type d'activité de chaque emploi, la carte des emplois est un outil d'information sur les métiers, un outil d'orientation individuelle ou collective, un outil de gestion préventive et prévisionnelle des ressources humaines.

Entreprise et personnel/CAD (Centre associatif de données).- *Diffuser et utiliser au mieux la carte des emplois : rapport*.- Paris : Entreprise et personnel/Centre associatif de données, 1987.- 4 p.

Pour mener à bien l'orientation, il semble que certains outils méthodologiques fassent encore défaut dans la connaissance des emplois. Comment, à partir d'un bilan approfondi de ses propres possibilités et intérêts, repérer les emplois ? L'ANPE a demandé à Entreprise et personnel de concevoir et de réaliser une carte des emplois-types français en vue de l'orientation professionnelle des adultes.

MERLE Vincent, GUILLET Béatrice, ZARCA Georgie/ANPE.- *Métiers-qualifications : rapport*.- Paris : ANPE, 1987.- 97 p.

Ce rapport sur le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et emplois) décrit et évalue cet instrument, propose de le rénover en élaborant trois outils distincts, mais articulés, et étudie l'élaboration d'outils spécifiques à l'orientation : table d'orientation pour l'aide à la recherche d'emploi, outils de diagnostic professionnel pour repérer des possibilités de mobilité.

BOULANGER Françoise, GENSUL Jacqueline.- "Psychopédagogie de l'information et techniques audiovisuelles", *Bulletin de l'ACOF*, n° 303-304, 1985, p. 111-122.

NANCEY Jean-Gabriel.- "L'orientation professionnelle : ses rapports avec l'information professionnelle continue, 1978-1980", *Actualité de la formation permanente*, n° 75, 1985, p. 39-44.

Alors que se mettent en place des centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), l'auteur s'appuie sur l'analyse de quatre rapports officiels sur l'orientation et l'information professionnelle. Il dégager leur définition et contenu, examine la demande et son objet, pour enfin souligner les propositions originales de chaque rapport.

RUFINO Alain.- "Pédagogie et auto-documentation : étude de l'interaction cognitive élève-document", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 14, n° 2, 1985, p. 145-166.

L'article est un résumé de la thèse d'Alain Rufino. Constatant sur le terrain le manque de références théoriques permettant de fonder scientifiquement une pratique de l'information intégrée à une conception éducative de l'orientation, A. Rufino s'est efforcé d'illustrer la possibilité de concevoir une telle problématique et de mettre au point des techniques correspondantes. Dans ces travaux, le champ est limité aux principaux paramètres permettant une analyse psychopédagogique de la situation d'auto-documentation, qui peut devenir le pivot d'une problématique éducative.

LECONTE Dominique/CNIDF (Centre national d'information sur les droits des femmes).- *L'information et l'orientation professionnelle des femmes dans les "îlots sensibles"*.- Paris : CNIDF, 1983.- 66 p.

Une étude-action a été menée par le CNIDF dans cinq quartiers difficiles de la région Ile-de-France, en vue d'informer les femmes et les jeunes filles, de les sensibiliser à la diversification de leurs choix d'orientation professionnelle, de définir les moyens à mettre en œuvre. L'enquête a été réalisée sur le terrain, auprès de travailleurs sociaux et de différents partenaires en contact avec les femmes de ces quartiers : conseillers des CIO, de l'ANPE, des missions locales.

VIMONT Claude.- "Aspects nouveaux de l'information scolaire et professionnelle", *Informations universitaires et professionnelle internationales*, janv.-fév. 1983, p. 1-8.

DUPONT Pierrette.- *Exploration du monde du travail : une didactique d'auto-information par objectifs*.- Sherbrooke : Université de Sherbrooke/Faculté d'éducation, 1982.- 274 p.

PORLIER Jean-Claude.- "L'information, pour quoi faire ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 8, n° 1, 1979, p. 45-62.

L'information est une dimension du métier de conseiller d'orientation dont l'importance grandit. Mais l'information, pour quoi faire ? Car l'information scolaire et professionnelle est une réalité contradictoire et ambiguë. L'auteur engage à ce sujet une réflexion dans trois directions. Tout d'abord, il cherche à cerner les fonctions sociales de l'information considérée comme un élément du système éducatif. Ensuite, il analyse l'évolution historique de la place de l'information dans le processus d'orientation. Enfin, il précise quelques éléments de réflexion pour une pédagogie par objectifs des actions d'information.

ROUSSELET J.- "La demande d'information des consultants de CIO", *Études et recherches*, n° 1, 1978, p. 2-145.

Résultats d'une enquête sur les questions posées par les consultants des CIO, qui permet de mieux percevoir les attentes et les motivations des jeunes et des adultes se rendant dans les Centres d'orientation et d'information. Une telle enquête apparaît pour l'Office comme un préalable indispensable à l'amélioration de la documentations qu'il doit fournir aux CIO.

Commissariat général au Plan.- *Rapport sur l'information professionnelle : situation actuelle et propositions de réforme*.- Paris : Commissariat général au Plan, 1976.- 42 p.

CHARETTE R., ERPICUM D., PERRON J., TETREAU B.- "L'information scolaire et professionnelle : avenue ou cul-de-sac pour la croissance personnelle des individus ?", *L'orientation professionnelle* (Québec), n° 2, 1974, p. 148-167.

AKNIN Julien.- "Les jeunes, l'emploi et l'information : revue de questions sur les attitudes et opinions des jeunes devant les problèmes d'orientation et du travail", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 2, n° 2, 1973, p. 157-171.

Le problème de l'information des jeunes n'est qu'un aspect du problème général de l'information, à tous les âges, à tous les niveaux. L'information revêt en effet une importance fondamentale dans les sociétés modernes. L'homme apparaît comme recevant un faisceau de plus en plus dense de données informatives nécessaires à ses adaptations et à ses choix.

LAUTREY J.- "Expérimentation d'une méthode d'information", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 2, 1971, p. 87-116.

GENDRE F.- "Les effets de l'information professionnelle sur les préférences professionnelles et situationnelles", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 3, 1968, p. 147-170.

POUR UNE APPROCHE OPÉRATIONNELLE DU COUNSELLING EN ORIENTATION

Annie Tanzer

"Je crois aux métamorphoses, aux assouplissements d'une vie. C'est par là que chacun peut être bouleversant, et, en tout cas, lui-même".

Maurice Bédard, *Un instant dans la vie d'autrui : mémoires*.
Flammarion, 1979

En même temps qu'un foisonnement de questions sur la fonction et les pratiques de l'orientation se fait jour, avec l'extension du champ de conseil en orientation pour des publics et dans des structures diversifiées, on peut se rendre compte que l'entretien occupe une place de choix dans la pratique quotidienne des professionnels.

Alors que le décret du 29 mars 1991 définissait le nouveau statut des conseillers d'orientation psychologues, l'équipe des conseillers formateurs à l'INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) a bénéficié d'une approche de l'entretien, formalisée par Conrad Lecomte et Louise Tremblay¹. Dans le sillage des études développées aux États-Unis dans le domaine de la psychologie du conseil, le "counseling" s'inscrit comme une véritable discipline associant le développement des pratiques et les programmes de recherche.

Un bref retour sur l'histoire du développement des idées et des pratiques du Mouvement français de l'orientation, permet de mieux comprendre la place anecdotique du travail de l'intérieur comme véritable pratique professionnelle. En effet, les recherches ont surtout visé à une amélioration des outils d'aide à l'orientation, l'entretien étant considéré comme un art, donc du ressort de la créativité et de l'imagination de chacun, cet art étant par essence difficilement "transmissible". Une autre clef d'explicitation est que le champ de l'orientation s'est délibérément axé sur une compréhension rationnelle des processus, l'affect, le pathos, ce qui peut "brouiller" une décision claire et raisonnée basculant dans le champ de la clinique et/ou du médical.

Mais quelle est la place assignée au conseiller d'orientation dans sa pratique quotidienne ?

En pensant à la préparation de cet article, et assurant la permanence dans un Centre d'information et d'orientation (CIO), j'ai reçu successivement une demande au *conseiller expert* de l'information (une jeune fille en première année de Sciences politiques voudrait savoir s'il vaut mieux choisir la section communication ou le secteur public) ; une demande au *conseiller testeur* (une mère téléphone pour son fils de 25 ans qui a successivement tenté plusieurs types d'études sans succès : "... maintenant, on ne peut plus se tromper ... chez vous, c'est sérieux, on fait passer des tests, le CIO où j'ai appelé ne me propose qu'un entretien superficiel !") ; une *demande d'aide* camouflée par une demande d'information (un garçon, élève très brillant d'un grand lycée, a raté de peu sa première année de médecine, a des résultats plus faibles cette année et craque devant moi, banalise en disant qu'il est un peu ému et que maintenant il va faire du théâtre).

Une réalité que nous expérimentons à travers nos pratiques, c'est que l'entretien est véritablement la pierre angulaire du travail, le point d'ancrage de l'activité de conseil vécue dans l'"ici et maintenant" de la relation, quelle que soit la place à laquelle on veut nous assigner que ce soit l'autre ou l'institution... en somme plus de responsabilité et de liberté intérieure, ce qui n'enlève rien à la curiosité d'autres savoirs, d'autres techniques, d'autres outils.

¹ LECOMTE Conrad, TREMBLAY Louise.- *Entrevue d'évaluation en counselling d'emploi*. Montréal : Institut de recherches psychologiques/Centre d'édition du Gouvernement du Canada, 1987.- 197 p.

Le cadre conceptuel

Il est indéniable que la théorie de Carl Rogers (1902-1987)² qui met l'accent sur les ressources et les forces de la personne, en même temps qu'elle s'attache à en rechercher l'efficacité en la validant par des études scientifiques, a acquis ses lettres de noblesse dans le domaine de la psychologie du conseil. Rogers a élaboré sa théorie à partir de sa pratique, avec le souci épistémologique de développer tout un pan de recherche au service de l'action. Mais Rogers est aussi traversé par les valeurs culturelles de l'Amérique des années 30 : optimisme, tendances permissives et anti-autoritaires de la classe blanche moyenne.

On peut découvrir des liens de parenté théoriques avec des thérapeutes existentiels (courant phénoménologique) qui mettent l'accent sur l'importance de l'immédiateté de l'expérience et avec Winnicott³ dans sa recherche d'un "cogito élargi aux résonances émotionnelles" afin de développer des attitudes créatives.

Les concepts-clés de Rogers à la fois psychologue, enseignant, chercheur et thérapeute, sont ceux d'attitude non directive, de centration sur le client, de relation d'aide (acceptation positive inconditionnelle, empathie, congruence). Ces principes qui définissent une position humaniste sont développés dans des ouvrages célèbres que Rogers a eu le souci de "tester" en utilisant des échelles d'évaluation, de réécoute, de séances enregistrées. Par la suite, des psychologues développèrent les idées de Rogers en les opérationnalisant sous forme d'habiletés, de communications spécifiques qui pourraient s'enseigner. C'est cette première idée d'évaluation et de mise en place de programmes de formation qui est à l'origine du montage pédagogique hautement opérationnel que nous avons eu la chance d'expérimenter.

Il est intéressant de noter que Rogers est venu en 1966 à Dourdan, à l'initiative de Max Pagès⁴ et qu'il fut passablement pris à partie par des disciples de Lacan qui lui ont reproché tout à la fois superficialité, anti-intellectualisme, angélisme, etc. Suite à cette rencontre difficile, Rogers écrira : "De façon exagérément simplifiée, cela signifie que l'expression ouverte, sans inhibition des sentiments chaleureux, est quelque chose qui vous rend à tout le moins mal à l'aise, et au pire, vous fait très peur, et vous rend exagérément prudent et négatif". Je laisse au lecteur le soin d'apprécier l'étendue du continent qui sépare peut-être deux cultures, mais au-delà des querelles de chapelle, il faut reconnaître au monde américain un souci pédagogique et pragmatique qui nous ferait défaut...

Les théories comportementales sont fondées sur le fait qu'un comportement peut être modifié par l'apprentissage, et qu'on peut travailler sur une anticipation de conduite de réussite pour aider le consultant à envisager un passage à l'action. Cette théorie qui ne comporte pas de jugement s'accorde très bien avec la tradition humaniste de la psychologie du conseil. Ces théories qui s'appuient sur les lois de l'apprentissage, rejoignent certaines recherches comme celles de Bandura⁵ dans lesquelles l'apprentissage social obéit à des "logiques" de communication dans un contexte d'interaction sociale, véritable contexte d'élaboration et d'introjection des conduites, fondées sur une grande part d'anticipation.

La compréhension de ces mécanismes d'autorégulation permet de mieux aider le consultant dans les stratégies qu'il pourra mettre en œuvre pour élaborer un plan d'action véritablement efficace.

Bien que les interventions puissent s'appuyer sur d'autres modèles théoriques comme la psychanalyse, l'analyse transactionnelle, l'analyse systémique, les contributions des approches humanistes et comportementales semblent les plus pertinentes pour résoudre les problèmes liés à un choix d'orientation ou à la recherche d'emploi.

Suite aux travaux de Rogers, de nombreuses études d'évaluation ont mis en relief l'importance de la qualité relationnelle que peut établir le conseiller dans le processus de la relation d'aide. L'alliance de travail, la collaboration mutuelle vont être les vecteurs essentiels du processus de changement. Si tous les

² ROGERS Carl.- *Le développement de la personne*.- Paris : Dunod, 1968.

³ WINNICOTT.- *Jeu et réalité*.- Paris : Gallimard, 1971.

⁴ PAGES Max.- *L'orientation non-directive en psychothérapie et en psychologie sociale*.- Paris : Dunod, 1965.

⁵ BANDURA A.- *L'apprentissage social*.- Bruxelles : Mardaga, 1980.

professionnels s'accordent sur la complexité des processus mis en œuvre dans un travail d'orientation, un éclairage conceptuel sur la dynamique des processus de changement permet de penser le changement et la continuité comme deux processus inséparables du développement humain. Le problème du changement et des résistances ou de l'ambivalence face au changement ont fait l'objet de diverses considérations théoriques. Penser la résistance, non comme une ennemie à contrer, mais comme une façon spécifique qu'a chaque personne de tenter de maintenir son intégrité, éclaire de façon significative le travail du conseiller. Une meilleure connaissance des processus oscillatoires du changement et un décodage des manifestations de la résistance, permet au conseiller de maintenir une démarche empathique focalisée sur des objectifs mutuels.

Ces perspectives théoriques rejoignent d'autres études psychologiques sur la construction de l'image de soi, comme ensemble des représentations que le sujet se fait de lui-même, constituée sur la base des expériences passées, élaboration qui ne s'interrompt jamais et qui donne à chacun une identité qu'il essaie de faire comprendre et accepter par les autres. Cette image de soi, dynamique, malléable, constitue un fondement important de l'estime de soi et détermine nos comportements sociaux, notre motivation à changer ou à faire des efforts pour nous adapter. Claude Lévy-Leboyer⁶ insiste particulièrement sur l'importance de la prise en compte de cette variable personnelle dans le cadre d'un travail de bilan, le bilan étant l'occasion de l'élaboration de nouvelles perspectives sur soi et son environnement.

Poser des points de repères théoriques permet d'initier tout un travail d'étude et d'expérimentation encore à faire sur nos pratiques. Les québécois nous enseignent qu'il est possible d'augmenter l'efficacité de notre implication envers des personnes qui se confient à nous, par un apprentissage éclairé des compétences à mettre en œuvre dans la relation d'aide. Il est frappant de voir que des conseillers autodidactes n'ayant pas développé des habiletés de communication, telles que le reflet-reformulation, sont souvent portés à se centrer tout de suite sur la solution du problème, ou à répondre à la lettre à la demande en développant des expertises annexes (testing, informations) sans toutefois se sentir satisfaits de la souscription à la demande.

De la variété des situations à la nécessité d'une formation des conseillers

Quelques exemples de demandes de conseil venant de jeunes adultes s'adressant au CIO et pour lesquels un accompagnement, sous forme de plusieurs entretiens s'étalant sur trois, six ou neuf mois, a pu permettre que s'élabore une solution transitoire ou définitive...

- Une jeune fille abandonne au bout de quatre années des études vétérinaires, pour raison de surmenage et de démotivation. Actuellement, elle prépare un brevet professionnel de tailleur de pierre après avoir fait un CAP (Certificat d'aptitude professionnelle). Elle est satisfaite d'avoir osé mettre en pratique un vieux rêve. Le travail de deuil d'un projet d'études médicales s'est accompli, non sans mal, peut-être reprendra-t-elle des études universitaires, plus tard.

- Une jeune fille, hôtesse de l'air, suite à un "incident de vol" se trouve confrontée à un comportement phobique au point d'être contrainte à changer de métier. Cet "accident de parcours" l'amène à un véritable questionnement sur ce qu'elle veut faire de sa vie, ses valeurs... Elle s'engage avec beaucoup de satisfaction (grâce à la formation continue) dans une formation en horticulture qui lui permet de revaloriser des études scientifiques abandonnées et de préparer un projet de vie à la campagne.

- Un jeune homme au chômage, ayant abandonné ses études au lycée avant d'obtenir le bac et ayant vécu de nombreux jobs dans l'audiovisuel, se demande comment il peut faire pour retrouver un emploi dans un secteur qu'il connaît bien mais en crise. Il prend peu à peu conscience que s'il pouvait valider son expérience par un diplôme, ses recherches en seraient facilitées. Il surmonte peu à peu ses résistances par rapport au "scolaire" et suite à ses démarches, il éprouve l'immense joie d'être accepté en BTS (Brevet de technicien supérieur) dans le cadre de la formation continue et envisage l'avenir avec beaucoup plus de sérénité.

⁶ LEVY-LEBOYER Claude.- *Le bilan de compétences*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1992.- 117 p.

BIBLIOGRAPHIE

Méthodes et pratiques de l'orientation

Entretien d'orientation et conseil

ZARCA Josette.- "Conseil en orientation et identité originaire", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 27, n° 1, mars 1998, p. 123-146.

Le conseil en orientation a depuis toujours généré des questions relatives à l'identité originaire des sujets ; celle-ci étant définie comme un ensemble de facteurs rattachant un individu à ses racines. A partir de l'analyse de cas traités par des conseillers en orientation, l'auteur souligne le caractère innovant des méthodes utilisant cette approche.

HILL Clara E., CORBETT Maureen M.- "La recherche sur les processus et l'efficacité de la relation d'aide en psychologie du conseil : histoire et perspectives", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 2, juin 1996, p. 217-265.

Cet article retrace le développement des recherches sur les processus et sur les effets de la relation d'aide, depuis la période précédant la fondation, en 1946, de la psychologie du conseil (*counselling psychology*) jusqu'à aujourd'hui.

TANZER Annie.- "Les approches du *counselling* d'emploi", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 81.

Les courants du *counselling* se sont développés au Québec dans un contexte de chômage. La formalisation de la démarche a été conçue pour venir en aide aux conseillers recevant un public en difficulté d'insertion. Elle s'est étendue au champ de l'orientation. Présentation des activités et de la formation du conseiller.

THIERY-RIVOIRE Bernardine.- *Quand Sarai devient Sarah : adolescents, questions d'orientation, problème d'identité*.- Toulouse : Erès, 1996.- 160 p.

Témoignages de quinze ans d'entretien entre une conseillère d'orientation et des adolescents grandissant dans des milieux dits défavorisés. On découvre l'importance de la parole dans la construction de l'identité.

KIDD Jennifer M., KILLEEN John, JARVIS Julie, OFFER Marcus.- "L'orientation professionnelle est-elle une science appliquée ? Rôle de la théorie dans la consultation d'orientation professionnelle en Grande-Bretagne", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, 1995, p. 19-37.

Cet article présente certains résultats d'une étude portant sur l'utilisation de modèles théoriques dans les consultations d'orientation professionnelle. Les résultats suggèrent, entre autres, que si les conseillers d'orientation en exercice ont une bonne connaissance d'un assez grand nombre de théories, dans leurs entretiens ils tendent à appliquer des principes théoriques généraux plutôt que des éléments spécifiques. Il semble aussi qu'une bonne connaissance des théories du conseil en orientation influe davantage sur la façon dont les conseillers d'orientation envisagent les entretiens que ne le fait une connaissance des théories du développement ou du choix professionnels.

LEU Alain.- "L'entretien de conseil : un travail de relation", *Questions d'orientation*, vol. 58, n° 4, déc. 1995.

RIVERIN-SIMARD Danielle, SPAIN Armelle, MARCOUX Yves, FLYNN Robert.- "Illustrations des concepts interactionnels de l'insertion et des transitions socioprofessionnelles", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 21, juil.-oct. 1993, p. 7-11.

Description de quatre programmes canadiens d'aide à l'insertion et aux transitions dont l'élaboration et l'évaluation sont très récentes. Tout au long de ces descriptions, on y indique la parenté de ces programmes inédits avec les divers concepts interactionnels. Des applications pratiques sont suggérées.

ARAKILIAN Martine, BARRITAUD Marie-Jo, DAFFAS Christian *et al.*- "Conseil professionnel et souffrance psychique : le mal/entendu", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 117-127.

Après plusieurs années de travail avec un superviseur extérieur, une équipe de conseillers de l'ANPE a pu déterminer une typologie des cas rencontrés. Ils sont présentés à l'aide d'exemples. Cette présentation est suivie d'une réflexion sur l'importance de la dimension personnelle en jeu dans les entretiens de conseil-orientation.

BERNARD-VALNET Joëlle.- "Le consultant a sa demande : le conseiller professionnel sa subjectivité", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 133-136.

Les réflexions d'une conseillère à l'ANPE sur l'entretien, à travers deux exemples.

CARRIER Catherine.- "Regards sur l'entretien d'orientation", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 143-148.

L'entretien d'orientation constitue une partie essentielle du métier de conseiller d'orientation à l'ANPE. L'auteur, conseiller lui-même, essaie de découvrir son apport et ses limites, à travers l'historique de cette pratique dans cette institution.

CHAMPEYRACHE Florence.- "Quelles médiations pour l'entretien d'aide au choix professionnel ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, 1992, p. 341-350.

Une conseillère à l'ANPE fait le point sur la valeur et les limites de son instrumentation. Elle montre ce que lui ont apporté l'éducabilité cognitive et la démarche potentiel d'apprentissage et développement (notamment à travers la figure complexe de Rey).

GONZALEZ DE QUIJANO François.- "Et si l'on accordait au counselling l'attention qu'il mérite !", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 331-339.

L'auteur, psychologue du travail à l'AFPA, intéressé par le conseil en orientation professionnelle, est allé se former à l'Université de Sherbrooke, au Québec. Le counselling, méthode de référence des conseillers en orientation dans ce pays, apporte à son sens trois éléments précieux : la directionnalité, dans le cadre d'une écoute centrée sur le client, le recours organisé aux références théoriques, et une formation personnelle des conseillers.

TROUILLET Daniel.- "Quel est l'objet de la relation d'orientation ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 107-116.

Il existe un certain flou dans la définition de l'orientation : les partenaires sont mal identifiés (conseiller, orienteur, médiateur, psychologue... consultant, client) ; les processus sont multiples (bilan, positionnement, orientation, projet) ; l'orienteur est dans une situation difficile entre les besoins du consultant et les besoins sociaux, et dans les risques de la relation individuelle. Des garde-fous, un cadre de travail, des groupes de contrôle sont à instaurer pour aider les professionnels de l'orientation.

BERJON Agnès, PARAVY Gaston (dir.).- *Rencontre éducative et entretien d'orientation : l'accueil et l'orientation des adultes à la Maison de l'information sur la formation de Savoie (MIF)*.- Lyon : Université Lumière Lyon II, 1991.- 211 p.

Une première partie situe l'émergence des pratiques d'information et d'orientation des MIF dans l'histoire de l'orientation et de la formation professionnelle en France. Après avoir présenté le cadre institutionnel de la MIF, une deuxième partie aborde la pratique de l'entretien d'orientation, défini comme une rencontre éducative, dans une double problématique psychologique et philosophique.

MOREAU André, TRUPHEME Michel.- *L'entretien professionnel d'accompagnement : au diagnostic, à l'orientation, à la recherche d'emploi*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1991.- 162 p.

Une première partie présente l'entretien-diagnostic, base de tout entretien, et dont les étapes sont l'accueil, l'identification du consultant et de sa demande, pour aboutir à une prise de décision du consultant. La deuxième partie traite du bilan-orientation et développe notamment la méthode dite d'activation du développement vocationnel et personnel.

REVUZ Christine.- "Ni thérapeute, ni expert : l'entretien de bilan-orientation à la recherche de sa spécificité", *Éducation permanente*, n° 108, 1991, p. 57-76.

L'entretien est reconnu comme le moment-clé de l'orientation. Pourtant, le cadre et l'objet de cet entretien restent mal définis. Cet article s'attache à comprendre quelles sont les raisons qui expliquent ces difficultés. Il montre comment l'entretien peut affirmer sa spécificité face aux activités du formateur ou du thérapeute.

ANGEVILLE Hélène, BELLENGER Jacqueline.- "Quelques courants de la pratique du conseil : l'entretien en orientation", *Bulletin de l'ACOF*, n° spécial, 1989, p. 14-41.

ANGEVILLE Hélène, BELLENGER Jacqueline.- "Réflexions sur une expérience de formation au conseil d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 2, 1989, p. 111-125.

Ce texte au titre trompeur propose quelques repères pour le conseil en orientation, qu'il faut distinguer de la thérapie. Une seconde partie passe en revue cinq théories des pratiques du conseil, le courant diagnostic-prescription, le courant centré sur la personne, le développement vocationnel, le néo-behaviorisme et l'approche paradoxale, reprises dans un tableau de synthèse.

CASANOVA Danielle.- *L'entretien portant sur les compétences génériques : un outil d'évaluation destiné au bilan et à l'orientation*.- Paris : Association Retravailler Ile-de-France, 1989.- 40 p.

L'historique et la description de "l'entretien exploratoire" utilisé par l'auteur dans le cadre de l'Association Retravailler Ile-de-France font l'objet de cette étude. Cette dernière expose la méthodologie de cette technique d'entretien utilisée pour évaluer les compétences d'un candidat à une formation professionnelle ou à un poste.

LECOMTE Conrad, TREMBLAY Louise.- *Entrevue d'évaluation en counselling d'emploi*.- Montréal : Institut de recherches psychologiques/Centre d'édition du Gouvernement du Canada, 1987.- 197 p.

PERRON Jacques, SAVOIE Esther.- "La psychologie du counselling : une discipline", *Conseiller canadien*, n° 4, 1983, p. 155-163. [Consultable à l'INETOP].

VANCE PEAVY M.R. - *Le counselling des adultes en vue de la prise de décision : une orientation pragmatique*.- Ottawa-Hull (Canada) : Direction de l'analyse et du développement, professions et carrières d'emploi et immigration Canada, 1981.- 269 p. [Consultable à l'INETOP].

ZARKA J.- "Psychologie vocationnelle et psychologie du conseil", *Bulletin de psychologie*, tome XXXIII, n° 347, sept.-oct. 1980, p. 889-894.

VANCE PEAVY M.R.- "Décision, engagement et counselling", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 15, n° 4, 1979, p. 5-26.

ZARKA J.- "Conseil psychologique et psychologie du conseil", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 6, n° 1, 1977, p. 21-51.

GIFFARD Jacques.- "Problématique de l'orientation et de la guidance en éducation des adultes", *Éducation permanente*, n° 35, 1976, p. 91-119.

VERBIZIER Jean de (dir.).- *Projets de vie : perspectives et méthodes de conseil d'orientation*.- Toulouse : Privat, 1976.- 166 p.- (coll. "Pragma").

DUPONT Jean-Blaise.- "Les objectifs du conseil en orientation scolaire et professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 4, n° 1, 1975, p. 7-19.

L'auteur étudie les conceptions majeures en matière d'objectifs du conseil, du rôle des conseillers et des modes d'intervention possibles du conseiller.

PAGES Max.- *L'orientation non-directive en psychothérapie et en psychologie sociale*.- Paris : Dunod, 1965.- 181 p.

L'ORIENTATION COMME CONSTRUCTION D'UN PROCESSUS PAR ET DANS LA FORMATION

Marie-Hélène Rambaud

Si l'orientation en milieu scolaire instituée par la loi Wallon en 1947 est de tradition ancienne, l'orientation en formation continue d'adultes s'est progressivement et maintenant largement développée depuis les deux dernières décennies. La problématique de l'orientation concerne aujourd'hui l'ensemble des personnes en âge et en droit de travailler : jeunes et adultes, salariés et demandeurs d'emploi, et questionne les individus quel que soit leur niveau de qualification. C'est vers la fin des années 1970, que les premières actions de formation à finalité d'orientation professionnelle ont vu le jour. Les rapports de E. Sullerot et de J.-P. Murcier sur l'orientation professionnelle, datent respectivement de 1979 et de 1980.

Dès sa création en 1973, l'association Retravailler a proposé une méthode pour aider les femmes à se situer par rapport au marché du travail dans le but de reprendre une activité professionnelle. La méthode "A vivre" de Retravailler¹ permet ainsi aux personnes de s'orienter, de se construire des repères pour s'insérer professionnellement. Le parcours proposé dans les sessions Retravailler, maintenant élargi à d'autres publics que des femmes, s'inspire des méthodes actives d'orientation et d'éducation des choix professionnels, principalement la méthode canadienne de l'ADVP² (Activation du développement vocationnel et personnel).

A ce travail d'auto-orientation sont associés un travail sur les capacités cognitives des personnes, une information pour une meilleure connaissance de l'environnement dans lequel les projets des personnes peuvent trouver à se concrétiser. Une large part est faite à la dynamique des groupes où les représentations en miroir sont utilisées dans la conduite des sessions. L'Association Retravailler pour certaines de ses sessions, préconise d'autres outils pour favoriser l'élargissement et la diversification des choix professionnels des femmes vers d'autres secteurs et métiers que ceux traditionnellement dévolus aux femmes. La méthode "Ariane, découvrir pour choisir"³ introduit un travail spécifique sur les stéréotypes et préjugés sociaux liés aux métiers et aux filières choisis par les femmes et par les hommes. Les intervenantes cherchent à transformer les représentations des femmes, à ouvrir le champ des possibles et à les outiller sur les argumentaires à mettre en œuvre pour faciliter leur accès à d'autres emplois.

Le rôle de plus en plus prégnant de l'orientation dans les dispositifs publics pour les chômeurs

Dans le cadre des politiques publiques concernant les dispositifs de reclassement et de reconversion des salariés privés d'emploi⁴, des nouveaux dispositifs se sont mis en place progressivement, où il s'agit à partir de l'évaluation des besoins et capacités des personnes de pouvoir leur proposer des prestations adaptées : aide à la recherche d'emploi, formation ou orientation approfondie.

C'est dans ce contexte que sont nées des plates-formes d'orientation et d'aiguillage. Les congés de conversion et conventions de conversion ont vu le jour dans le milieu des années 1980 et l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) a mis sur pied les équipes techniques de reclassement pour piloter ces reconversions en partenariat avec des entreprises et des organismes de formation prestataires. De nombreuses expériences se sont déroulées sur des bassins d'emplois où des reconversions massives ont eu lieu dans les pays miniers et la sidérurgie. Les méthodes et outils créés pour réaliser ces prestations

¹ PERIER Jacqueline.- *Retravailler : une méthode à vivre*.- Paris : Entente, 1990.- 216 p.

² PELLETIER Denis (dir.), BUJOLD Raymonde (dir.).- *Pour une approche éducative en orientation*.- Chicoutimi (Canada) : Gaëtan Morin, 1984.- 465 p.

³ PETITJEAN Sylvie (dir.).- *La méthode "Ariane" découvrir pour choisir*.- Paris : Entente, 1994.- 170 p.

⁴ THIERRY Simon-Pierre.- "Évaluation et orientation professionnelle : difficultés et voies de progrès possibles", *Actualité de la formation permanente*, n° 98, 1989, p. 75-81.

ont été souvent le fait de consultants privés, s'inspirant des méthodes d'outre atlantique et par la suite, ont été diffusés et repris par les professionnels de l'ANPE et de l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) et l'ensemble des organismes de formation intervenant sur fonds publics. C'est ainsi, que se sont développés les sessions de TRE (Technique de recherche d'emploi) et la SOA (Session d'orientation approfondie).

La session d'orientation approfondie de l'ANPE qui a été ensuite largement utilisée propose aux demandeurs d'emploi une démarche de 4 semaines pour construire un projet professionnel. La SOA s'inspire des méthodes actives d'éducation des choix professionnels, d'auto-orientation et d'exploration des possibles. Le moment clé des sessions est celui de l'enquête terrain où la personne confronte son choix à la réalité et où il s'agit de saisir les opportunités qui pourraient remettre en question ce choix, dans une dynamique qui conjugue les aspirations et l'épreuve du réel⁵.

Avec l'allongement du chômage et la constitution du noyau dur des "chômeurs longue durée", l'accompagnement et le suivi individuel des personnes deviennent encore plus nécessaires. C'est ainsi que le MOA (Module d'orientation approfondie) s'étend sur 3 mois et que le processus d'orientation se complexifie pour prendre en compte l'ensemble des caractéristiques psychosociologiques de la personne dans l'aide à l'élaboration de son projet⁶.

Les enjeux de l'orientation dans le processus d'insertion des jeunes

Au début des années 1980, le nombre de jeunes sortis de l'appareil de formation initiale sans qualification était environ de 100 000 par classe d'âge. Dans la suite initiée par les stages Barre et le rapport Schwartz sur l'insertion des jeunes, que ont été mis en place les premiers dispositifs d'insertion professionnelle pour les jeunes de 18 à 25 ans.

L'orientation est une fonction essentielle des actions de formation proposées. Une autre approche commence à émerger, en tentant de se dégager des pratiques de l'orientation scolaire où il s'agit d'imposer une entrée dans des filières professionnelles pour lesquelles les jeunes ne semblent le plus souvent que peu motivés. Les acteurs des dispositifs d'insertion travaillant sur l'orientation des jeunes, tentent de susciter leur intérêt, en les aidant à la construction d'un choix plus personnel pour une activité professionnelle. Les dispositifs s'éloignent du modèle scolaire, créent des passerelles avec l'entreprise pour faciliter la découverte du monde du travail. L'orientation devient "processus", "traverse l'ensemble des étapes de l'itinéraire d'insertion"⁷. Le temps passé en entreprise facilite le travail d'orientation en venant bousculer ou confirmer les représentations et la connaissance *a priori* qu'ont les jeunes du monde du travail et de la vie de l'entreprise.

L'organisation, dans les dispositifs de formation, de périodes en entreprise est devenue une étape importante, dans le processus d'orientation des jeunes. Les finalités assignées à l'alternance sont bien de permettre aux jeunes de s'initier au monde du travail, de faire évoluer leurs représentations initiales des métiers et des emplois en les confrontant aux réalités professionnelles. C'est en 1984 que la loi du 29 février instituait la possibilité de formation en alternance pour tous les jeunes : "tout jeune peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées"⁸. Toutefois, comme le souligne Alain Kokosowski, la fonction de l'orientation doit s'instrumenter par des démarches d'accompagnement de la part des professionnels, formateurs et autres techniciens. La fonction d'alternance est un levier important dans l'émergence du choix professionnel, de sa validation ou invalidation. La mise en situation réelle de travail contribue ainsi à consolider la "fragilité des intentions des jeunes"⁹, à faciliter l'ancrage des choix professionnels dans le réel. L'orientation ne peut pas se concevoir uniquement dans la phase accueil comme cela a été conçu au démarrage de ces dispositifs et c'est un "étalement de la fonction d'orientation dans le temps" que l'on doit préconiser pour accompagner les jeunes dans leur itinéraire

⁵ MAIGRE Brigitte.- "La session d'orientation approfondie : luxe ou nécessité ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 271-280.

⁶ FOURICQUET Nicole.- "Le module d'orientation approfondie : s'agit-il seulement d'orientation ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 321-330.

⁷ KOKOSOWSKI Alain.- "L'orientation dans les formations des jeunes sans qualification", *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 1, 1987, p. 35-52.

⁸ *Les formations en alternance*.- Paris-La Défense : Centre Inffo, oct. 1985.- 112 p.

⁹ KOKOSOWSKI Alain, 1987, op. cit.

d'insertion. Ce processus d'orientation, par l'alternance et la mise en situation professionnelle s'est développé tout au long des années 80.

Les opérations "nouvelles qualifications" ont mis en évidence les principes d'une alternance dynamique dans laquelle la situation de travail devient le support de la construction des processus d'orientation et de formation. La mission nationale "Nouvelles qualifications" a ainsi mis en place des expériences sur l'ensemble du territoire pour réaliser une insertion durable des jeunes¹⁰. Ce mouvement de la pédagogie vers l'entreprise traverse le champ de l'insertion des personnes les plus en difficulté.

C'est dans cette même optique de faciliter l'accès à l'emploi et à la qualification que le programme PAQUE (Préparation active à la qualification et à l'emploi) a été mis en place par le ministère du Travail en 1992. La découverte des métiers par l'alternance était au centre du programme PAQUE, le tiers du temps de la formation devait se dérouler en entreprise pour réaliser les objectifs de socialisation et d'orientation¹¹. La construction des parcours des jeunes¹² préconisée par la mise en place d'un dispositif partenarial dans le cadre du programme PAQUE, avait pour objectif l'intégration du processus d'orientation dans le processus global d'accompagnement des personnes¹³.

L'orientation comme processus à construire dans le va et vient entre la réflexion et la confrontation aux situations professionnelles concrètes aura tendance, dans le contexte socio-économique actuel et à venir, à être présente tout au long de la vie professionnelle. C'est en privilégiant, auprès des personnes, des attitudes d'auto-évaluation et d'auto-orientation que les professionnels intervenant dans ce champ aideront les personnes à élaborer des choix et projets évolutifs. C'est en effet dans ce contexte d'évolution des emplois et des compétences attendues, de la modification des organisations du travail que les entreprises ont également mis en place des outils d'orientation pour leurs salariés.

Du développement de la fonction de l'orientation dans l'entreprise au droit individuel au bilan de compétences

Les entreprises dans le cadre de l'anticipation du changement et du développement de la mobilité des salariés ont mis en place des sessions d'orientation, dans un premier temps, pour un public cadres¹⁴.

L'APEC (Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens) a, dès le début des années 80, mis sur pied à la demande du FNE (Fonds national pour l'emploi), une session ouverte aux cadres en activité pour les aider à construire leur évolution de carrière. Cette session "Perspectives" a connu un fort succès et plus de 10 ans après s'avère toujours d'actualité. Cette session, qui dure cinq jours plus une journée de suivi trois mois plus tard, est une "courte parenthèse" dans l'activité professionnelle des cadres pour faire le point et réfléchir à leur avenir. Elle s'apparente en de nombreux aspects à celle de l'orientation professionnelle¹⁵. Il s'agit d'amener la personne à utiliser son potentiel de changement en tenant compte du flux d'événements dans lequel elle est immergée.

Le conseil à l'orientation s'est également développé dans les FAF (Fonds d'assurance formation) afin d'améliorer le dispositif des congés individuels de formation. La nécessité de la fonction d'orientation avait bien été perçue également par les pouvoirs publics qui, dès le milieu des années 80, avait lancé la mise en place des CIBC (Centre interinstitutionnel de bilan de compétences), avant que la loi du 31 décembre 1991 n'institue le droit individuel au bilan de compétences pour l'ensemble des salariés. Le bilan de compétences nouveau droit individuel peut être "un bel outil de management s'il ne se cantonne pas à être un outil d'évaluation pour l'employeur"¹⁶ mais favorise un dialogue constructif dans

¹⁰ Pour une alternance qualifiante.- Paris-La Défense : Centre Inffo, 1993.- 73 p.

¹¹ SANTELMANN Paul.- "L'alternance d'insertion : quelle dimension professionnelle ? : l'expérience du programme PAQUE", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 19, mars-avr. 1993, p. 25-32.

¹² *Jeunes en difficulté partenariat et alternance : les enseignements de PAQUE*.- Paris : CLP, 1995.

¹³ *Programme PAQUE : bilan des réalisations AFPA*.- Montreuil : AFPA, sept. 1995.- 93 p.

¹⁴ Chez Bull, les sessions "recherche d'information et d'orientation professionnelle".

¹⁵ BRUNET Jean-Pierre.- "Biographies professionnelles et projets de carrière pour les cadres", *Éducation permanente*, n° 72, 1984, p. 171-182.

¹⁶ TONIAL Jean-Pierre.- "Le bilan de compétences : outil de gestion de carrière ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, nov.-déc. 1992, p. 63-64.

l'entreprise et permet d'anticiper les changements et d'y préparer aussi bien les employeurs que les salariés.

Nous avons pu observer la diversité des actions de formation et des types de prestations qui ont vu le jour depuis une quinzaine d'années dans le monde de la formation professionnelle continue des adultes. Ces ateliers, stages ou prestations individuelles sont apparus au fil des besoins engendrés par l'évolution des contextes de travail et l'augmentation du chômage touchant de plus en plus de populations différentes.

Marie-Hélène Rambaud,
AFPA
Montreuil

BIBLIOGRAPHIE

Méthodes et pratiques de l'orientation

Orientation par et dans la formation des adultes

BIENAIMÉ Dominique, PAVIET-SALOMON Odile.- *Des outils pour un projet de formation : de la représentation au projet.*- Paris : L'harmattan, 1997.- 252 p.

Destiné aux professionnels de la formation qui doivent, dans leur activité, favoriser l'élaboration et la construction de projets, cet ouvrage vise à faciliter, à l'aide d'outils appropriés, l'émergence et la diversification des représentations en formation. La première partie analyse des situations de formation et la création d'outils, à partir d'exemples rencontrés par les auteurs. La seconde présente les outils et propose quelques séquences de formation dans lesquels ils ont été expérimentés. La dernière partie apporte des éclaircissements théoriques sur la notion de représentation, la notion de projet et la notion de diversification des représentations.

DEMOL Jean-Noël (coord.).- *Projet, orientation et évaluation : alternance I.*- Paris : L'harmattan, 1997.- 209 p.- (coll. "Alternances/Développements").

DURU Marie-Chantal.- *La fonction accompagnement dans les actions de formation et d'insertion vers l'emploi.*- Paris : CLP (Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion), nov. 1997.- 81 p.

Réalisée pour le FAS, cette étude rend compte des pratiques d'accompagnement menées au sein des actions d'insertion et de formation, dans les organismes du réseau CLP. L'analyse développée cerne le champ de la fonction accompagnement, les modes d'intervention, les objectifs visés, l'articulation de la fonction accompagnement avec d'autres partenaires, les compétences acquises par les intervenants et celles qui sont à développer. L'étude repose sur une enquête réalisée à partir de six types d'action qui sont étudiées dans l'ordre suivant : les actions d'orientation approfondie (MOA) ; les actions de formation de demandeurs d'emploi ; les actions d'accès et de médiation à l'emploi ; l'accompagnement personnalisé pour l'emploi (APE) ; les réseaux de parrainage pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers les entreprises ; les actions en direction des bénéficiaires du RMI.

PARAVY Gaston (dir.), MARTIN Jacques (dir.).- *Médiation éducative et éducatibilité cognitive : autour du Pei.*- Lyon : Chronique sociale, 1996.- 160 p.

Cet ouvrage est composé de plusieurs contributions sur le thème de l'éducatibilité cognitive et des pédagogies de la médiation. En particulier, le texte de Guy Avanzini qui apporte un éclairage sur le concept d'éducatibilité en regard de l'orientation.

CLENET Jean, GERARD Christian, PINEAU Gaston.- *Partenariat et alternance en éducation : des pratiques à construire.*- Paris : L'harmattan, 1994.- 184 p.- (coll. "Alternances et développements").

Cet ouvrage, ancré dans des pratiques partenariales, propose des modélisations et s'efforce de rassembler des propositions pour une ingénierie des systèmes partenariaux.

DECRESSAC Françoise.- "Retravailler : de l'orientation des femmes à la formation des adultes, 20 ans d'une méthode d'accompagnement vers l'emploi", *Inffo flash*, n° 410, 1994, p. 1-8.

La méthode Retravailler a d'abord accompagné les femmes dans leur retour sur le marché du travail en s'appuyant sur la valorisation de leurs acquis personnels. En période de mutation économique, c'est aux publics les plus divers qu'elle est désormais proposée, pour les aider à franchir de nouveaux caps. Cet article présente cet organisme, ainsi que des expériences menées dans différentes régions.

PETITJEAN Sylvie (dir.)/Retravailler Aquitaine.- *La méthode "Ariane" : découvrir pour choisir : une méthode pour élargir les choix professionnels.*- Paris : Entente, 1994.- 169 p.- (coll. "Acteurs de la formation").

Cette méthode s'inscrit dans une démarche d'orientation éducative. Elle offre aux femmes désirant retravailler un guide dans leur choix professionnel et leurs stratégies, en élargissant leurs horizons. Après une présentation de la démarche, une partie pratique propose des exercices facilitant la réflexion individuelle et collective.

AFPA/CEE/CNAM/INRP.- *Les formations en alternance : contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*.- Paris : La documentation française, 1992.- 401 p.

Après une présentation globale qui précise le concept d'alternance, sont abordées les formes de développement de l'alternance en France et à l'étranger. Le chapitre cinq concerne les partenaires, le suivant traite de la pédagogie de l'alternance. Le dernier précise le rôle de l'alternance dans l'orientation et la socialisation professionnelle.

FOURICQUET Nicole.- "Le module d'orientation approfondie : s'agit-il seulement d'orientation ?", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 321-330.

Au cours de l'année 1990, une douzaine de modules d'orientation approfondie ont été réalisés à Dunkerque dans le cadre de conventions passées avec trois organismes de formation ayant l'habitude de travailler avec des publics en difficulté. A partir de cette expérimentation, un point est fait sur cette prestation, à savoir : quelles sont les caractéristiques du public reçu ? Quels sont les aspects positifs et négatifs du MOA, révélés par la pratique ? Quelle est la place de l'orientation dans le MOA, compte tenu du public reçu ?

HORTEFEUX Marie-Claude.- "L'orientation est-elle un luxe ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 91-96.

Sa longue expérience au service de l'orientation a permis à l'association Retravailler de mettre au point une méthode dont les points forts sont : une pédagogie de réactivation des aptitudes, s'orienter et non être orienté, une problématique individualisation-groupe.

MAIGRE Brigitte.- "La session d'orientation approfondie : luxe ou nécessité", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 271-280.

La SOA s'articule autour de quatre étapes : bilan/exploration de soi, de ses attentes, de ses possibles ; analyse et synthèse des données recueillies, aboutissant à des pistes professionnelles, voire à un choix de vie ; validation des choix effectués, enquête-terrain ; mise en œuvre du projet finalement retenu. Sa réussite se mesure au degré d'autonomie acquis par le consultant.

TONIAL Jean-Pierre.- "Le bilan de compétences : outil de gestion de carrière ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, 1992, p. 63-64.

En 1982, l'APEC lançait les sessions Perspectives, dans le but de mettre à la disposition des cadres un outil de gestion de leur carrière. Cet article présente cet outil et analyse les convergences et les différences entre ces sessions et les bilans de compétences.

TONIAL Jean-Pierre.- "Le bilan de compétences : principes et applications", *Étude et réflexions*, n° 14, 1992, p. 47-52.

L'auteur, responsable de l'unité "Perspectives" de l'APEC, chargée de réaliser des bilans de compétences pour les cadres, présente les objectifs et les modalités de déroulement du bilan à la suite des dispositions réglementaires de 1992, et la spécificité des sessions de l'APEC. Il s'attache aux cas des cadres de la fonction publique et des organismes parapublics. Il porte enfin un jugement sur ces actions depuis 1982.

PERIER Jacqueline.- *Retravailler : une méthode à vivre*.- Paris : Entente, 1990.- 205 p.- (coll. "Acteurs de la formation").

Cet ouvrage présente la méthodologie utilisée par les formateurs de l'association Retravailler. La présentation est encadrée par un développement sur l'orientation professionnelle des adultes, une analyse du public en stage Retravailler et de la relation de formation.

GINISTY Danièle.- "Insertion sociale et professionnelle dans le bassin houiller du Gard", *Pour*, n° 121, 1989, p. 133-137.

A Alèse-la-Grand-Combe, où le taux de chômage avoisine 20 %, le CFPA expérimente, dans le cadre du dispositif PAGE, une pratique efficace d'insertion sociale et professionnelle des plus démunis : un parcours à trois niveaux ayant pour but d'identifier les demandes et les potentiels de chacun pour l'aider à construire son itinéraire.

THIERY Simon-Pierre.- "Évaluation et orientation professionnelle : difficultés et voies de progrès possibles", *Actualité de la formation permanente*, n° 98, 1989, p. 75-81.

Cet article présente les différentes prestations d'évaluation et d'orientation professionnelle mises en œuvre par l'ANPE et ses partenaires (APEC, APECITA...), pour aider au reclassement des salariés privés d'emploi, aborde les problèmes posés aux organismes de formation et aux entreprises, et indique des perspectives pour les dispositifs en vigueur. En annexe, des fiches techniques décrivent chaque prestation.

ACV (Aide au choix de vie).- *Développement de la vie associative et élaboration de modèles de formation spécifiques à des populations marginalisées : à partir de la méthode Porot élaborée pour des chercheurs d'emploi non marginalisés.*- Paris : ACV, 1988.- 90 p.

Bilan d'une recherche-action menée par une association sur l'orientation professionnelle de jeunes inadaptés sociaux ou présentant des difficultés d'insertion : adaptation de la méthode Porot à ce public.

CHARDOT-MARSHALL Odele.- "Sessions recherche d'information et d'orientation professionnelle : Bull", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988, p. 49-51.

Ces sessions sont un outil à la mobilité interne. Brève description, leçons et constats.

DUPILLE Pierre-Henry, GUILLOT Marie-Noëlle.- "Orientation professionnelle des adultes : le MOCAO", *Actualité de la formation permanente*, n° 93, 1988, p. 95-97.

Présentation de la méthodologie du MOCAO (dossier d'auto-diagnostic, test informatisé sur le potentiel personnel, documentation sur les emplois) et du déroulement de la session. Les avantages sont la souplesse et la possibilité d'une orientation continue.

GUICHARD Jean.- *Découverte des activités professionnelles, projets personnels et insertion (DAPPI).*- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1988.- 87 p.

Centre de promotion de l'APCM (Assemblée permanente des chambres de métiers).- *Pourquoi et comment devient-on apprenti ? rapport d'étude sur l'année 1986-1987.*- Paris : APCM, 1987.- 38 p.

Enquête par entretiens individuels de soixante-cinq apprentis de première année : comment ils se sont informés et orientés, comment ils perçoivent l'apprentissage, et comment ils vivent l'alternance. En conclusion, des propositions pour faciliter l'orientation des jeunes.

GUICHARD Jean.- "Les DAPP : nouvelle méthode pour aider lycéens et étudiants à construire leurs projets", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 4, 1987, p. 347-355.

La Découverte des activités professionnelles et projets personnels (DAPP) est une méthode qui part des représentations et des projets spontanément construits par les étudiants pour développer une pédagogie du projet fondée sur la découverte des réalités de l'emploi qualifié. Un tableau résume les trois demi-journées d'animation dont le point fort est d'amener les stagiaires à se décentrer de l'univers scolaire.

"Conseil à l'orientation : deux expériences en Ile-de-France", *Infor Ouest*, n° 6, 1987, p. 1-2.

Brève description d'une expérience d'un FAF du BTP combinant la dynamique du conseil et celle de l'orientation, et d'un module d'orientation et de conseil assisté par ordinateur (MOCAO), mise en œuvre par la MIF de Cergy-Pontoise.

KOKOSOWSKI Alain.- "L'orientation dans les formations des jeunes sans qualification", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 1, 1987, p. 35-52.

Dans le cadre des mesures d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté, quatre constats essentiels peuvent être dressés : la transformation des demandes sociales d'orientation ; la diffusion et la mise en œuvre de pratiques d'orientation par des non-professionnels ; des caractéristiques spécifiques des publics jeunes sans qualification aux fragiles intentions professionnelles ; l'efficacité de certaines pratiques de formation qui modifient les attitudes, les compétences et l'image de soi des jeunes. Ces conclusions conduisent à l'ouverture d'un débat sur la place et le rôle de la fonction orientation, et ce aussi bien pour les adultes que pour les jeunes.

BESNARD Agnès/Université Rennes II Haute-Bretagne/AFP La Roche-sur-Yon.- *Description et analyse d'un stage d'orientation pour demandeurs d'emploi.*- Rennes : Université de Haute-Bretagne, 1985.- 62 p.

La section préparatoire à la formation et à l'emploi (PFE), mise en place par l'AFP, comporte trois modules : le module Bilan-information-évaluation (BIE), le module Insertion (INS), le module de Remise

à niveau (RAN). Cette étude analyse le BIE : sociologie de la population, représentation et évaluation du module par les stagiaires, orientations à l'issue du BIE.

DUPONT Pierrette, GINGRAS Marcelle.- "Des activités d'exploration en atelier comme mesure des aptitudes professionnelles", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 3, 1985, p. 42-65.

LUCAS Anne-Marie, FRANCO Aldo *et al.*- *Les formations en alternance*.- Paris : Centre Inffo, 1985.- 112 p.- (coll. "La Formation professionnelle continue en France").

Présentation de l'évolution historique des formations en alternance avec leurs enjeux et leur diversité. Différents chapitres développent les fonctions de l'alternance, de l'orientation à la qualification et à l'emploi. La négociation collective entre tous les acteurs de l'alternance constitue le point central de l'ouvrage. Chaque chapitre est complété par des repères bibliographiques.

GOUR Dominique.- "L'insertion professionnelle et sociale des jeunes de niveau VI : un exemple de stages de formation alternée", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 13, n° 3, 1984 p. 233-264.

Évaluation des résultats de stages de formation alternée ayant eu lieu de 1975 à 1981 pour des jeunes sans qualification. L'objectif visant à favoriser chez les stagiaires l'autonomie et la formulation d'un projet d'avenir était mieux atteint que celui d'une aide à trouver un emploi satisfaisant ou à acquérir une qualification professionnelle. Le conseiller d'orientation paraît pouvoir y apporter sa contribution propre, en participant à l'effort d'éducation du choix professionnel de ces jeunes et à la recherche de solutions adaptées à la situation de chacun.

DARTOIS Colette.- *Stages d'orientation approfondie : du projet à la réalisation*.- Paris : ADEP, 1983.- 115 p. [étude présentée dans *Études et expérimentations*, n° 4, nov.-déc. 1983, p. 21-24].

KERGOMARD Geneviève, LOUBEL-RAGE Nicole, RICHARDOT Bruno.- "Stage d'orientation collective approfondie : éléments d'analyse d'une expérience", *Éducation permanente*, n° 69, 1983, p. 3-24.

Analyse et bilan d'un stage d'orientation collective approfondie mis en place pour des jeunes de 16-17 ans, enfants de mineurs, et les interrogations que cela suscite.

RICHARDOT Bruno.- "Pour une archéologie de l'orientation : note sur les présupposés et les logiques des pratiques stagifiées de l'orientation", *Éducation permanente*, n° 69, 1983, p. 41-44.

Les pratiques d'orientation des stages collectifs s'organisent selon l'une ou l'autre de deux logiques contradictoires : soit l'on considère que le jeune n'a pas d'idée pour son avenir professionnel, soit l'on prend comme point de départ l'idée que le jeune a d'un futur métier.

LES BILANS, QUEL SENS ET QUELLE PLACE DANS L'ORIENTATION ?

Sandra Bellier-Michel

Le bilan, "moment de l'orientation" est souvent devenu un équivalent de l'orientation elle-même, et on se demande si ce n'est pas celle-ci qui devient un moment du bilan : le temps consacré à la formalisation du projet. Rappelons le texte officiel : le bilan permet aux "travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou, le cas échéant, un projet de formation" (Art L. 900-2 Code du Travail, Livre IX). Certes, on peut imaginer que ce qui concerne l'élaboration du projet se déroule en dehors du bilan mais ce serait avoir une vue bien parcellaire des individus... et des conseillers. Force est de reconnaître que le développement des bilans, et des bilans de compétences en particulier, a fini par inverser le propos. Le grand thème, c'est le bilan, et l'on daigne parfois se rappeler qu'il s'inscrit dans une démarche plus globale.

Par ailleurs, l'originalité du dispositif législatif et ses conséquences sur l'émergence d'une nouvelle catégorie professionnelle - les conseillers en bilan de compétences - donnent une actualité particulière au bilan, que l'orientation des adultes n'a jamais suscitée. Comment définir l'activité et les compétences des conseillers ? Comment structurer ce métier qui, s'il n'est pas complètement nouveau, l'est quand même au moment où se redéfinissent ses lieux et ses raisons d'agir.

Ainsi, on ne s'étonnera pas de retrouver dans la bibliographie qui suit bon nombre de thèmes déjà abordés dans les chapitres précédents. Le développement des bilans de compétences a en effet engendré une réflexion plus globale qui rejoint bien souvent celle sur l'orientation. Ajoutons que cette littérature est dans l'ensemble plus médiatisée que celle sur l'orientation, et l'on comprendra que la plupart des problématiques de l'orientation sont présentes dans les ouvrages sur le bilan.

Autre caractéristique importante qui distingue cette bibliographie : livres et articles sont pour beaucoup d'entre eux en prise directe avec le monde de l'entreprise. Toujours sous l'impulsion de la loi, le développement du bilan a permis de poser la question du lien entre l'orientation et le monde du travail. D'abord à cause du mode de financement des bilans de compétences, mais aussi parce que les motivations profondes qui ont généré le texte législatif se trouvent chez les partenaires sociaux. Le bilan est en partie le reflet des interrogations qui ont surgi au sein des entreprises - et des directeurs des ressources humaines en particulier - sur la relation de leurs salariés au travail, sur la place de l'initiative et du projet individuel dans une société du chômage.

Pour toutes ces raisons, on peut considérer que la bibliographie présentée se structure autour de quatre grands thèmes :

- une démarche historique,
- la question de la finalité... et des publics,
- vers la qualité : la pertinence des outils,
- le positionnement des conseillers.

La démarche historique

Une partie de la bibliographie¹ a pour objectif de retracer l'historique des bilans de compétences et la place originale qu'ils occupent dans le dispositif législatif français. En effet, il faut souligner que depuis 1992, *presque toute la littérature sur les bilans est liée à la loi*. On pourrait pourtant rappeler que les

¹ "Bilans de compétences personnelles et professionnelles", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988, p. 23-56 ; n° 95, 1988, p. 13-69 ; JORAS Michel.- *Le bilan de compétences*.- Paris : PUF, 1995.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?") ; mais surtout COLARDYN Danielle.- *Bilans de compétences : les bilans de compétences personnelles et professionnelles*.- Paris : Centre Inffo, 1989.- 272 p.

bilans ont précédé celle-ci : cette pratique a été utilisée par exemple auprès des jeunes par le biais du Crédit formation individualisé (CFI)² ou dans les entreprises³, même si elle ne concernait que les cadres, voire les cadres supérieurs⁴. Seul le fait de s'intéresser exclusivement à un public de managers amène à ne pas centrer le propos sur la loi⁵.

Que doit-on retenir de cet historique ? D'une part la continuité par rapport à la loi de 1971, et d'autre part la place des partenaires sociaux dans le débat⁶, leur implication et leur détermination : c'est bien un accord interprofessionnel, celui du 3 juillet 1991, qui donne la matière de la loi.

Pourquoi la plupart des auteurs insistent-ils sur ces aspects ? D'abord parce que cela permet :

- de replacer le bilan dans des démarches d'orientation et de montrer l'articulation progressive qui s'est construite entre des politiques d'orientation et de formation ciblées sur des publics particuliers et le futur bilan de compétences⁷ ;
- de souligner du même coup la dimension "plurielle"⁸ des bilans, ce qui porte en germe les interrogations que nous verrons plus loin sur la finalité du bilan ;
- surtout de démontrer que le bilan s'ancre dans des réalités sociales et en particulier celle de l'entreprise. On retrouve, dans la continuité de la loi sur la formation professionnelle de 1971⁹, la volonté de lier fortement pratiques de gestion des ressources humaines et démarche individuelle¹⁰ ;
- mais en même temps d'insister sur une nouvelle articulation entre les politiques publiques de l'emploi et celles de la formation professionnelle, ce qui vient relayer le discours un peu usé sur "la formation, solution face au chômage". On pourra ainsi expliquer que la formation seule ne suffit pas et que la démarche de bilan doit déterminer les choix de formation¹¹.

Enfin, la démarche historique présente dans la plupart des ouvrages et articles cités ici, participe de la recherche d'une filiation conceptuelle de l'orientation. Les choix ne sont pas neutres, loin de là, puisqu'ils préparent en fait les positions qui seront prises sur les outils et la finalité du bilan. Ainsi, le bilan s'inscrit dans une vision différente suivant qu'il s'appuie sur les portefeuilles de compétences, l'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel), les histoires de vie, la psychanalyse ou les tests¹². Insistons enfin sur l'importance du lien entre le mouvement sur la reconnaissance des acquis et le bilan de compétences¹³.

² COLARDYN Danielle, op. cit. ; LUCAS Anne-Marie/Quaternaire éducation.- *La fonction bilan*.- Paris-la Défense : Centre Inffo, 1992.- 143 p.

³ YATCHINOVSKY Arlette, MICHARD Pierre.- *Le bilan personnel et professionnel : instrument du management*.- Paris : ESF, 1991.- 143 p.

⁴ "Bilans : le bout du labyrinthe", *Entreprises formation*, n° 66, mars 1993, p. 31-42 et LABBE Christine, SALEM Nadia.- "Le bilan professionnel", *Partenaires*, n° 11, 1991, p. 12-27.

⁵ BARZUCCHETTI Serge, OUZILLEAU Chantal.- *Bilans de compétences des managers*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1994.- 222 p.

⁶ Voir en particulier "Le point de vue des partenaires sociaux", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 24-31 et *Entreprises formation*, mars 1993, op. cit.

⁷ COLARDYN Danielle, 1989, op. cit. ; LUCAS Anne-Marie, 1992, op. cit.

⁸ LIETARD Bernard.- "Approche conceptuelle et plurielle des bilans", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988, p. 27-28.

⁹ BAYARD Yves.- *Le bilan de compétences : pour qui ? pourquoi ? comment ?* - Paris : Demos, 1993.- 126 p.

¹⁰ RAMIREZ-BONICHOT Carmen.- "Le bilan de compétences : remarques et réflexions issues de la pratique", *Humanisme et entreprise*, n° 209, 1995, p. 41-52.

¹¹ PERIER Jacqueline.- *Retravailler : une méthode à vivre*.- Paris : Entente, 1990.- 205 p. ; "Projet, bilan, information, orientation", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, 1992, p. 31-80 ; LUCAS Anne-Marie, 1992, op. cit.

¹² *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988 ; COLARDYN Danielle, 1989, op. cit. ; CLAVIER Dominique.- "Quelle pratique pour un bilan de compétences sérieux ?", *Les cahiers d'information du directeur de personnel*, n° 26, 1993, p. 4-14 ; REVUZ Christine.- "Le psychologue du travail et l'entretien de bilan", *Entreprises formation*, n° 71, nov. 1993, p. 35-38 ; PERIER Jacqueline, 1990, op. cit. ; LEVY-LEBOYER Claude.- *Le bilan de compétences*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1992.- 117 p. ; AUBRET Jacques, AUBRET Françoise, DAMIANI Carole.- *Les bilans personnels et professionnels : guide méthodologique*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1990.- 148 p.

¹³ CHAUVEL Edmonde.- "Une politique renouvelée de reconnaissance et de validation d'acquis", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 41-46 ; *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988 ; *Actualité de la formation permanente*, n° 121, 1992, op. cit.

La question de la finalité... et des publics

Le débat central qui ressort de la bibliographie est certainement celui de la finalité des bilans. Cela peut sembler curieux puisque des textes de loi sont censés avoir clarifié cette question. En fait, on se rend compte qu'il n'en est rien et que la nécessité de définir une typologie des bilans n'a jamais été si forte¹⁴. Resurgissent d'ailleurs ici les questions de la relation bilan/orientation¹⁵, de leur imbrication et de leur place relative. Le bilan "moment de l'orientation" semble hésiter entre le "terrorisme du projet"¹⁶ qui le relie alors à l'orientation, et l'évaluation objective plus fréquemment pratiquée en entreprise¹⁷.

On a parfois l'impression qu'un accord pourrait être trouvé autour de l'idée que la "finalité du bilan est l'insertion sociale et professionnelle de l'individu dans des conditions telles qu'il puisse satisfaire à la fois ses aspirations personnelles et apporter sa contribution au développement économique, culturel et social"¹⁸. Effectivement cette logique consensuelle est souvent en filigrane dans les différentes approches. Mais on peut, au-delà de ces propos, relever qu'un débat s'instaure entre ceux qui prônent " le bilan, outil de développement personnel"¹⁹ et ceux qui insistent sur l'évaluation²⁰. A mi-chemin se situent des propos comme ceux de Levy-Leboyer qui insiste sur le fait que le bilan est un temps de remise en cause de l'image de soi : la finalité du bilan, les outils et les démarches s'organisent alors autour de ce concept et des outils capables d'aider l'individu "à se réapproprier son image de soi"²¹.

Logique individuelle ou logique économique, la loi sur le bilan tire son originalité du fait qu'elle n'a pas tranché. Cette ambiguïté, source de bien des réflexions²² et de remises en cause²³, laisse finalement une large part aux prises de positions individuelles et collectives. Ceci explique la richesse dans cette bibliographie de textes écrits par les acteurs se trouvant en première ligne²⁴.

La finalité du bilan de compétences restant donc un sujet de réflexion ouvert, c'est souvent grâce à la distinction des publics que l'on pourra apporter des éléments clarificateurs.

Quelles sont les grandes distinctions que l'on trouve en termes de public et qui donnent lieu à des bilans spécifiques ?

- les cadres²⁵,
- les salariés²⁶,
- le public illettré²⁷,

¹⁴ MICHEL Sandra.- *Sens et contresens des bilans de compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 159 p ; YATCHINOVSKY Arlette, 1991, op. cit.

¹⁵ "Bilan et orientation", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, 366 p. ; CLAVIER Dominique, 1993, op. cit.

¹⁶ LEAUTE Mireille.- "Le terrorisme du projet", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 71-77.

¹⁷ AUBRET Jacques, 1990, op. cit. ; LEVY-LEBOYER Claude, 1992, op. cit. ; BARZUCCHETTI Serge, 1994, op. cit. ; CIBC Ile-de-France.- *Le bilan de compétences : quelle évolution dans les entreprises ? Enquête CIBC réseau Ile-de-France*.- S.l. : CIBC Ile-de-France, 1994.- 20 p.

¹⁸ AUBRET Jacques, 1990, op. cit.

¹⁹ MOUVEAUX Jean-Pierre.- "Le bilan, outil de développement personnel", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 97-106 ; REVUZ Christine, 1993, op. cit. ; CLAVIER Dominique, 1993, op. cit.

²⁰ LEVY-LEBOYER Claude, 1992, op. cit. ; BARZUCCHETTI Serge, 1994, op. cit. ; JORAS Michel, RAVIER Jean-Noël.- *Comprendre le bilan de compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 224 p ; CIBC Ile de France, 1994, op. cit.

²¹ LEVY-LEBOYER Claude.- "Bilan de compétences : point de vue d'une psychologue", *Flash formation continue*, n° 401, 1995, p. 11-16 ; LEVY-LEBOYER Claude, 1992, op. cit.

²² "Le bilan : un contrat de dupes ?" titre Jacqueline RAGUIN dans *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 173-176.

²³ "Bilan de compétences : dossier", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 41-119.

²⁴ Voir notamment tous les numéros d'*Actualité de la formation permanente* signalés dans la bibliographie qui suit, le numéro 109/110 d'*Éducation permanente*, PERIER Jacqueline, RAMIREZ-BONICHOT Carmen, CLAVIER Dominique... cités précédemment.

²⁵ BARZUCCHETTI Serge, 1994, op. cit. ; CIBC Ile de France, 1994, op. cit.

²⁶ BAYARD Yves, 1993, op. cit. ; YATCHINOVSKY Arlette, 1991, op. cit. ; *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, op. cit. ; MICHEL Sandra, 1993, op. cit. ; DIVOUX Anne et al.- "Les bilans réalisés à la demande d'entreprises : pratiques, problématique et enjeux", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 179-187.

- les femmes en recherche d'emploi²⁸,
- les chômeurs²⁹.

On constate une combinaison de critères liés au statut et au "niveau". Cette classification correspond bien évidemment aussi à des logiques institutionnelles déterminantes dans le "choix" de l'accueil des publics : l'ANPE ou l'AFPA ne reçoivent pas les mêmes personnes qu'un cabinet privé faisant par ailleurs du recrutement de cadres dirigeants.

En partant des publics, la question de la finalité du bilan s'éclaircit d'elle-même : le bilan proposé à un cadre en activité sera sans doute en lien avec une gestion des compétences interne et une stratégie de carrière offensive. Avec un public illettré, la trame du bilan sera tournée vers l'insertion sociale et professionnelle. D'une façon générale, les politiques le voit comme "un véritable enjeu de société"³⁰ et les gestionnaires des ressources humaines comme un outil de reconversion ou d'évolution de carrière³¹.

Vers la qualité : la pertinence des concepts et des outils

Un autre thème dominant et relativement transversal dans la littérature sur le bilan concerne les pratiques, méthodes et outils. La plupart du temps, cette réflexion est alimentée par une tentative de préciser le concept de "compétence". A peu près tous les auteurs s'interrogent sur ce qu'on peut/doit mettre derrière ce terme et leur choix est évidemment déterminant quant aux outils privilégiés. Bien entendu, cette définition dépend elle-même du public³²... et de la finalité allouée au bilan³³. La compétence vue comme enjeu de mobilité n'est pas la même que celle qui permet de progresser au sein d'un métier. Enfin, au-delà de la définition elle-même, le débat s'ouvre sur la place à accorder à cette analyse des compétences. N'oublions pas que la loi utilise aussi les mots d'aptitudes et de motivation : la place accordée à ces autres aspects modifie la démarche du bilan.

A partir de ces définitions, s'ouvre la question des outils, de leur pertinence et de leur validité qui permettra de poser ensuite la problématique de la qualité du bilan. Puisqu'un chapitre suivant est consacré aux outils de bilan, nous ne rentrerons pas dans le détail. Soulignons simplement à quel point, dans la bibliographie ici présente, ce thème occupe de la place, à quel point il est une préoccupation forte des auteurs alors même que la plupart du temps, le reste de leur propos tend à minimiser l'importance des outils. Cette tendance correspond pour nous³⁴ à un risque, celui d'une "dérive instrumentale" qui se confirme dans certains lieux de bilan et qui s'explique en grande partie par une double difficulté :

- comment clarifier la finalité du bilan³⁵ déjà développée ci-dessus ?
- comment garantir la compétence du conseiller³⁶ ?

Sous cette double interrogation quotidienne et sous la pression de la demande des bénéficiaires comme des prescripteurs, le plus simple n'est-il pas de multiplier les outils ?

²⁷ AUBRET Jacques, DOSNON Odile, LUCAS Anne-Marie.- *Bilan de compétences et illettrisme*. 2 tomes.- Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1994.- 35 p., 135 p.

²⁸ BOUTINET Jean-Pierre.- "La problématique du projet pour les femmes en recherche d'emploi", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, nov.-déc. 1992, p. 35-38 ; PERIER Jacqueline, 1990, op. cit.

²⁹ Voir les articles sur l'ANPE dans *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992.

³⁰ VANDERPOTTE Gérard.- "Le bilan professionnel : c'est un véritable enjeu de société", *Partenaires*, n° 11, janv. 1991, p. 27.

³¹ CIBC Ile-de-France, 1994, op. cit.

³² AUBRET Jacques, 1994, op. cit. ; BARZUCCHETTI Serge, 1994, op. cit. ; PERIER Jacqueline, 1990, op. cit. ; LEVY-LEBOYER Claude, 1992, op. cit.

³³ MICHEL Sandra, 1993, op. cit. ; BAYARD Yves, 1993, op. cit. ; JORAS Michel, 1993, op. cit.

³⁴ MICHEL Sandra.- "Fonction ressources et qualité des bilans", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 102-106

³⁵ COZZI Marie-Pierre, HUGONNARD Marie-Madeleine.- "Qu'attend-on du bilan ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 225-232 ; REVUZ Christine, 1993, op. cit. ; CLAVIER Dominique, 1993, op. cit. ; RAMIREZ-BONICHOT Carmen, 1995, op. cit.

³⁶ "Qui peut aujourd'hui prétendre avoir les compétences requises ?" chapitre dans l'article de RAGUIN Jacqueline, 1992, op. cit.

Sans déflorer le sujet, insistons simplement sur un courant manifeste dans les différents ouvrages et articles : le consensus apparent autour de la nécessité d'utiliser des outils de type "mise en situation professionnelle", plus ou moins inspirés des bilans comportementaux et des "assessment centers". Le constat cruel qui est fait en parallèle montre en revanche le peu d'outils de ce type réellement utilisés dans les lieux de bilans³⁷.

Logiquement apparaît alors, plus récemment, un thème important : la qualité des bilans. Comment l'évaluer, avec quels outils la mesurer ? Cette question, très présente à l'Université d'hiver 1993 organisée à Autrans, va se développer de manière régulière dans les propos sur le bilan³⁸. Il est clair que, lors du bilan, plus on se préoccupe de la validité des outils et de l'évaluation, plus la démarche qualité s'impose et se résout³⁹. Cette question est donc traitée soit de manière globale, soit, le plus souvent, de manière analytique au travers de tel ou tel aspect de la démarche : c'est le cas par exemple d'un travail sur le document de synthèse⁴⁰ ou de la formalisation de l'entretien exploratoire de bilan⁴¹. Tout ceci montre la tendance qui existe à normaliser les pratiques pour donner aux praticiens les moyens de se repérer mais aussi de se professionnaliser.

Le positionnement des conseillers

Aujourd'hui, on peut cependant se demander ce qui différencie vraiment un bilan d'un autre, en dehors de la relation qui s'établit entre deux individus. Si cette relation reste déterminante, comment la traiter ? Comment l'analyser et quelle place lui donner ? Est-ce uniquement question de "bonne ou mauvaise relation" ou existe-t-il dans le bilan une spécificité qui mérite plus ample réflexion ?

Les praticiens eux-mêmes s'interrogent sur la relation qu'ils ont avec les "bénéficiaires". Citons quelques titres d'articles particulièrement évocateurs du n° 109 de la revue *Éducation permanente* : "Le mythe du métier charmant" (Marti, Moulira), "Quel est l'objet de la relation d'orientation ? (Trouillet), "Le consultant a sa demande ; le conseiller professionnel sa subjectivité" (Bernard-Valnet) "On nous appelle "formateurs"" (Naili Dej) "Le bilan : un contrat de dupes ?" (Raguin). A la fois plaidoyer pour montrer la difficulté du métier, sa complexité et son exigence, et interrogation sur les attentes multiformes auxquelles il faut répondre, ces textes sont beaucoup plus proches d'une logique d'orientation que de bilan. Mais c'est justement la contrainte nouvelle apportée par le bilan, sa référence juridique, son cadre temporel précis, ses références à la sphère économique, bref son inscription dans un arsenal qui ne met pas la relation au premier plan qui déclenche toutes ces questions.

Dans cette continuité mais un "cran" plus loin, des psychanalystes s'interrogent⁴² ou guident des échanges de praticiens sur leur pratiques⁴³.

Dans bien des cas, ce qui rend difficile le positionnement du conseiller c'est l'intrusion, dans la relation "habituelle" d'orientation, d'une relation indirecte à l'entreprise et à la sphère économique⁴⁴. Bref, c'est l'acceptation du sociologique dans ce qui était d'abord et avant tout du domaine du psychologique⁴⁵ (Bekourian, *Éducation permanente* n°108).

Cette question de la relation conseiller/usager a toujours été présente dans la littérature mais elle reste en même temps marginale au profit, comme nous l'avons dit, d'interrogations plus tournées vers les définitions des termes, des démarches, des méthodes et des outils.

³⁷ LUCAS Anne-Marie, 1992, op. cit.

³⁸ *Actualité de la formation permanente*, n° 121, 1992 et n° 132, 1994 ; *Entreprises formation*, n° 66, mars 1993 ; MICHEL Sandra, 1994, op. cit.

³⁹ LEVY-LEBOYER Claude, 1992, op. cit. ; JORAS Michel, 1993, op. cit. ; JORAS Michel, 1995, op. cit.

⁴⁰ LUCAS Anne-Marie, 1992, op. cit.

⁴¹ SICKEREN Dominique.- "L'entretien exploratoire de bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 42-50.

⁴² CLAVIER Dominique, 1993, op. cit. ; REVUZ Christine, 1993, op. cit. et *Éducation permanente*, n° 108, ; SCHEMBRI Roger.- "Les cinq démons du conseiller professionnel", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 129-131.

⁴³ ARAKILIAN Martine et al.- "Conseil professionnel et souffrance psychique : le mal-entendu", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 117-127.

⁴⁴ FALZI Emilienne.- "Du "salarié acteur" à l'acteur social, ou l'introuvable relation d'échange", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, sept.-oct. 1994, p. 42-48.

⁴⁵ BEKOURIAN Agnès.- "Les bilans de compétences : une approche sociologique de l'outil-notion", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 117-127.

En conclusion, il semble bien que le bilan soit devenu une question majeure dans le champ de l'orientation. D'abord parce qu'il correspond à une pratique en plein développement, ensuite parce qu'il est à l'interface de plusieurs logiques voulues consensuelles mais finalement parfois paradoxales. Les idées contenues dans les ouvrages et articles présentés ici démontrent amplement, si c'était nécessaire, l'actuelle vitalité du débat. Derrière une première impression de consensus sur l'intérêt du bilan, se posent en fait nombre de questions autour de sa finalité, du rôle des conseillers et de la manière dont on peut juger de l'utilité de cette pratique. Ce débat est davantage créé par les situations ambiguës dans lesquelles se retrouvent les conseillers, que par une discussion technique sur les démarches et outils.

Sandra Bellier-Michel
COROM - groupe CEGOS
IEP, Paris

BIBLIOGRAPHIE

Méthodes et pratiques de l'orientation

Bilan

Les références ci-dessous ne représentent qu'une faible partie de la littérature existant sur ces thèmes. Nous avons tenté d'effectuer une sélection de ceux qui nous semblent être les plus significatifs pour aborder le champ de l'orientation.

BERNARD Françoise, SIMONET Renée.- *Le parcours et le projet : quel fil d'Ariane ? La méthode Autographie-projets de vie.*- Paris : Ed. d'Organisation, 1997.- 174 p.

Cet ouvrage s'adresse à tous ceux qui sont concernés par la question du projet et du choix, soit dans le cadre d'activités professionnelles de formation, d'encadrement, de conseil, d'orientation, soit à titre personnel. Il propose, dans une première partie, des repères pour une interrogation sur soi et, dans une deuxième partie, une mise en œuvre de la méthode Autographie-projets de vie. Cette méthode invite chacun à dérouler le fil de sa vie et à identifier ses difficultés, ses obstacles, ses répétitions, avant de mettre en lien les événements significatifs de sa vie dans l'objectif de l'aider à se projeter dans l'avenir.

CIBC (Centres inter-institutionnels de bilan de compétences).- *Bilan des compétences : actes du 10^{ème} anniversaire des CIBC, Lille, 20-21 juin 1996.*- Béthune : CIBC, mars 1997.- 92 p.

Ces deux journées ont été l'occasion de rappeler l'évolution des pratiques de bilan, de réfléchir dans différents ateliers sur les conditions d'une pratique de qualité. Des tables rondes ont réuni les participants autour de la notion de compétences, en relation avec les mutations du monde du travail. Enfin, les liens entre le bilan de compétences et l'orientation professionnelle ont été abordés.

KOP Jean-Luc, DICKES Paul, DESPREZ Williams, BACHACOU Héloïse, DANTON Gérard, MORICONI Thierry.- "L'évaluation des effets du bilan de compétences par les bénéficiaires : résultats d'une enquête nationale", *Connexions*, n° 70, 1997, p. 95-108.

OSBERT Gérard, HEURTAUX Philippe.- "Les bilans de compétences entre 1993 et 1996", *Premières informations (Dares)*, n° 50.1, déc. 1997, 7 p.

L'évolution observée entre 1993 et 1995 semble indiquer une certaine désaffection pour la pratique du bilan de compétences. Près des quatre cinquièmes des bilans de compétences recensés en 1993 ont été effectués par des chômeurs ou des jeunes en première insertion professionnelle. Pour les demandeurs d'emploi, la chute du nombre des bilans est surtout due à la concurrence de mesures similaires, tandis que pour les actifs occupés la stagnation semble provenir des réticences tant des salariés que des entreprises vis-à-vis de ce dispositif. Par ailleurs, le prix du bilan a augmenté depuis 1993.

TAIEB Dina, BLANCHARD Serge.- "Le bilan de compétences : une démarche d'aide à la prise de décision de carrière", *Connexions*, n° 70, 1997-2, p. 79-94.

BOURSIER Sylvie.- "Du bilan de compétences à l'orientation professionnelle", *Actualité de la formation permanente*, n° 144, oct. 1996, p. 30-32.

CALAFURI Dominique.- "Heurs et malheurs du bilan de compétences", *La revue de l'Ires*, n° 20, hiver 1996, p. 83-108.

CARON Gilberte, YVES Martine.- "PACA, région pilote : le bilan de compétences des salariés, un processus opérationnel d'anticipation", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 106-112.

Sur le principe, le bilan de compétences rencontre un écho très favorable mais dans les faits les salariés y ont rarement recours. A partir de ce constat d'insuccès paradoxal, la DRTEFP-PACA a confié à Hauser & Caron Consultants en 1994, une mission d'étude sur l'impact de la loi du bilan de compétences salariés (BCS). Cette étude a situé l'utilisation du BCS dans un environnement plus large et a mis en

lumière l'opérationnalité inter-institutionnelle de la notion d'employabilité. Elle s'est concrétisée par une expérimentation dans la région.

DUPIOL Patrice.- "De l'usage et des effets du bilan de compétences pour les salariés", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 3, sept. 1996, p. 441-453.

Il est maintenant possible d'observer avec du recul les pratiques de la loi sur le bilan de compétences. L'article analyse les résultats d'une étude réalisée dans deux CIBC (CIBC 78 et CIBC 75) concernant 60 salariés ayant effectué un bilan selon deux modes de financement : par un OPCA ou par l'employeur. Les résultats indiquent, entre autres, le lien qui existe entre le choix du mode de financement et l'acteur à l'origine de la demande : lorsque l'initiative de la demande relève du salarié, le financement se fait par un OPCA. Lorsqu'elle relève de l'employeur, le financement se fait dans le cadre du plan de formation.

KHOSH AKHLAGH Ali Abdollahzadeh.- "Les praticiens de bilans : compétences multiples et enjeu social", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 101-105.

Après un bref historique du bilan de compétences, l'auteur décrit l'environnement socio-économique dans lequel il s'inscrit (crise économique, mobilité professionnelle). Il présente ensuite les enjeux du bilan et les difficultés, pour les conseillers, de faire face aux injonctions différentes sur le plan social, professionnel et individuel. Il termine son propos sur l'efficacité du bilan de compétences.

GUITTET André.- "Bilan et orientation", in : *Développer les compétences par une ingénierie de la formation*.- Paris : ESF, 1995.- p. 75-92.

JORAS Michel.- *Le bilan de compétences*.- Paris : PUF, 1995.- 128 p.- (Coll. "Que sais-je ?").

Cet ouvrage a pour objectif de comprendre le bilan de compétences afin d'en permettre l'extension au profit des employeurs, des salariés, des formateurs, d'en exposer le cadre réglementaire et sa complexité et l'obligation de rigueur et de professionnalisme des professionnels prestataires.

RAMIREZ-BONICHOT Carmen.- "Le bilan de compétences : remarques et réflexions issues de la pratique", *Humanisme et entreprise*, n° 209, 1995, p. 41-52.

Après une présentation du cadre législatif et du déroulement du bilan de compétences, l'auteur, psychologue en centre de bilans, s'attache à son aspect psychologique (la recherche d'identité, la confiance et l'image de soi, les représentations du bilan). Elle expose ensuite ses paradoxes et ses limites et s'attache au bilan comme outil de gestion de carrière des salariés.

AUBRET Jacques, DOSNON Odile, LUCAS Anne-Marie.- *Bilan de compétences et illettrisme. Tome 1 : étude documentaire, recherche-action*.- Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1994.- 35 p.

Comment rendre le bilan de compétences accessible aux publics en difficulté ? Le premier tome de cet ouvrage propose une méthodologie et des principes d'intervention adaptés au public illettré.

AUBRET Jacques, DOSNON Odile, LUCAS Anne-Marie.- *Bilan de compétences et illettrisme. Tome 2 : inventaire de méthodes et de techniques*.- Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1994.- 113 p.

Comment rendre le bilan de compétences accessible aux publics en difficulté ? Le second tome de cet ouvrage présente les outils d'évaluation des acquis en matière de lecture et de différents aspects de la personnalité.

Quatenaire éducation.- *Bilans de compétences : à propos du document de synthèse*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1994.- 58 p.

Cette étude est le résultat des travaux réalisés par Quatenaire éducation à la demande de la Délégation à la formation professionnelle. Elle présente les principaux textes réglementaires du document de synthèse, analyse les difficultés, formule des propositions pour un document de synthèse de qualité et utile aux bénéficiaires, et présente les questionnements de praticiens.

CIBC Ile-de-France.- *Le bilan de compétences : quelle évolution dans les entreprises ? : enquête CIBC réseau Ile-de-France*.- S.l. : CIBC Ile-de-France, 1994.- 20 p. [étude présentée dans *Flash formation continue*, n° 399, 15 fév. 1995, p. 8-9].

Enquête nationale réalisée par l'agence BG Communication (du 30 août au 9 septembre 1994) auprès de 310 entreprises de plus de 200 salariés. Sur 310 responsables de ressources humaines interrogés, 220 ont engagé ou envisagent d'engager des bilans de compétences dans leur plan de formation. L'enquête porte sur l'utilité du bilan, la communication interne et le choix des prestataires.

MONOD Ambroise (dir.).- "Bilan de compétences : dossier", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 41-119.

Ce dossier regroupe des réflexions autour du bilan de compétences : présentation de différentes pratiques, les organismes prestataires de bilans, la qualification des chargés de bilans, la qualité des prestations, repères bibliographiques.

TESTARD Bertrand, FREDERICK Steve, LAMBERT-VIGUIE Véronique.- "Bilan de compétences : analyse de pratique et essai de modélisation", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 49-58.

Cet article propose une réflexion qui résulte de la pratique quotidienne du centre de bilan de compétences CLIP. Après une présentation des publics accueillis, les auteurs proposent une modélisation du BDC réalisé auprès du public 16-25 ans transférable à d'autres bénéficiaires. Ils font ensuite des propositions pour inciter les acteurs du bilan à adopter un langage commun, à s'entendre sur les concepts et à appliquer un code déontologique.

JORAS Michel, RAVIER Jean-Noël.- *Comprendre le bilan de compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 224 p.

L'objectif de cet ouvrage est de faire comprendre ce qu'est le bilan de compétences, quels sont les enjeux, les contraintes, les dangers et les limites de ce nouveau dispositif d'évaluation. Sont étudiés les aspects juridiques, les différentes pratiques et outils, les normes méthodologiques et déontologiques, le choix des prestataires de bilans, la qualification des chargés de bilan, l'apport pour le salarié et l'avenir du bilan.

MICHEL Sandra.- *Sens et contresens des bilans de compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 159 p.

Destiné aux acteurs du bilan de compétences qui veulent en saisir la typologie, cet ouvrage met en relief la diversité des demandes et des pratiques. Décrets et arrêtés fixent les principes, non les méthodes. Le bilan doit être analysé dans le cadre des réalités de l'entreprise.

REVUZ Christine.- "Le psychologue du travail et l'entretien de bilan", *Entreprises formation*, n° 71, nov. 1993, p. 35-38.

"Prestations de bilan : objectifs et méthodes", tel est le thème d'une journée technique organisée par l'AFPA en juin 1993. L'auteur, psychologue/psychanalyste, faisait partie des intervenants. Elle résume dans cet article sa prestation : spécificité de la relation dans l'entretien de bilan.

CHAUVEL Edmonde.- "Une politique renouvelée de reconnaissance et de validation d'acquis", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 41-46.

Le bilan conçu primitivement comme une démarche volontaire, tend à se transformer en une obligation ou en un droit. Pourquoi ce règne du bilan et comment évolue-t-il ? Quand l'école et son système de validation ne suffisent plus, il reste à identifier et à valider des acquis d'expérience. Parallèlement, des mesures d'assouplissement des procédures de validation se mettent en place. Le bilan fait partie d'une démarche de changement qui implique la personne, touche à son identité. Que serait un bilan obligé ?

CNPF (Conseil national du patronat français).- *Bilan de compétences et gestion des ressources : colloque du 12 mai 1992 à Paris*.- Paris : CNPF, 1992.- 73 p.

Les interventions faites lors de cette journée sur le bilan de compétences sont regroupées en quatre parties : la problématique, les prestataires, les utilisateurs, les éléments du débat et la conclusion.

LEVY-LEBOYER Claude.- *Le bilan de compétences*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1992.- 117 p.

L'auteur propose une réflexion sur la notion de compétence et sur la manière dont chacun construit, défend et modifie son image de soi. Il passe en revue les différentes méthodes et les outils disponibles pour réaliser des bilans. Il définit l'orientation à donner aux bilans pour que les compétences individuelles construisent les compétences organisationnelles.

LIETARD Bernard.- "Les bilans de compétences : un état des études et des expérimentations (1985-1992)", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 15, mai-juin 1992, p. 28-31.

La Délégation à la formation professionnelle se préoccupe des bilans depuis environ 8 ans. Au cours de cette période, trois phases peuvent être distinguées : une phase d'exploration et de capitalisation d'expériences (1985-1988) ; une phase de consolidation transversale (1988-1990) ; un phase de diffusion, d'évaluation et de réflexion sur la qualité (1990-1991).

LUCAS Anne-Marie/Quatenaire éducation.- *La fonction bilan*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1992.- 143 p.

Ce rapport s'appuie sur les pratiques de bilan dans neuf régions observées. Il met l'accent sur l'établissement du référentiel d'observation et d'analyse, le diagnostic des problèmes et des points faibles repérés, les initiatives et les tendances novatrices, les protocoles et les méthodes d'évaluation à mettre en œuvre.

MONOD Ambroise (coord.).- "Projet, bilan, information, orientation", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, nov.-déc. 1992, p. 31-80.

Ce dossier rassemble une série de textes qui, au nom de la liaison de fait entre des termes différents, qui dessinent une même et unique démarche de l'homme en formation par rapport à son propre projet professionnel, proposent une diversité d'approches.

MOUVEAUX Jean-Pierre.- "Le bilan, outil de développement personnel", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 97-106.

L'auteur conçoit le bilan comme une réhabilitation de la subjectivité. Il demande un travail d'observation, d'analyse qui doit être mené avec le consultant. Il doit permettre à celui-ci de comprendre le mécanisme de ses échecs pour les dépasser. A l'évaluation traditionnelle, l'auteur préfère les méthodes qui s'appuient sur le développement cognitif, la gestion mentale, le LPAD (*Learning potential assesment device*), et qu'il rassemble dans une expression : l'évaluation dynamique.

BEKOURIAN Agnès.- "Les bilans de compétences : une approche sociologique de l'outil-notion", *Éducation permanente*, n° 108, 1991, p. 117-127.

Le bilan de compétences sollicite une forme d'individualité narcissique nouvelle dans l'ordre des rapports de travail. L'entreprise y recourt dans un contexte de déficit organisationnel et de tentative de projets fédérateurs. Si le bilan peut garder une fonction intégratrice pour le salarié, c'est par la reconnaissance d'un professionnalisme individuel qui s'intègre dans le professionnalisme collectif.

LAMAURY Michel/CNFPT (Centre national de la Fonction publique territoriale).- *Du bilan au projet professionnel : des démarches, des outils - Rapport d'étude*.- Paris : CNFPT, 1991.- 191 p.

Ce rapport fait le point sur les pratiques de bilan. Il s'appuie sur les dossiers parus dans *Actualité de la formation permanente* et dans *Éducation permanente*. Il décrit les outils de l'APEC (sessions perspectives) et du CESI (moi-jeu). Il relate la 2^{ème} rencontre nationale des CIBC. Puis il fait part de son expérience d'identification des besoins en formation à l'ENACT d'Angers. Il propose un outil pour établir son bilan.

LUCAS Anne-Marie.- "Bilans de compétences : état des pratiques, axes de développement", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 129-135.

Après quelques années de fonctionnement de centres publics de bilans de compétences, de pratiques d'associations et de cabinets privés où fonctionnent des professionnels pluridisciplinaires, il est possible de faire le point. Le bilan de compétences doit non seulement apprécier ce que la personne sait, sait faire, ses comportements, mais aussi l'aider à prendre conscience de ses outils de pensée et à les appliquer dans des situations nouvelles.

DIVOUX Anne, LAURENT Patrick, LENNUIER François.- "Les bilans réalisés à la demande d'entreprises : pratiques, problématiques et enjeux", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 179-187.

La problématique du bilan a évolué : de constat des acquis, la notion de bilan s'est élargie pour devenir un moyen au service d'un projet professionnel, un mode de pilotage de la carrière professionnelle. Les demandes d'entreprises ne sont pas sans poser une série de questions aux professionnels du bilan. Les auteurs de l'article, acteurs de terrain, apportent ici des réponses tirées de leur expérience.

SICKEREN Dominique.- "L'entretien exploratoire de bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 42-50.

Une enquête a été menée auprès de trente-cinq personnes reçues en premier entretien au CIBC 75. Elle permet de faire une analyse de la demande et des différentes capacités à mettre en œuvre par le conseiller pour la comprendre. Une grille d'observation des fonctions cognitives du consultant, qui sont au travail lors de son premier entretien, est proposée.

AUBRET Jacques, AUBRET Françoise, DAMIANI Carole.- *Les bilans personnels et professionnels : guide méthodologique*.- Paris : INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle), 1990.- 148 p. [doc. publié également par les EAP].

Ce guide s'adresse à toute personne amenée à proposer, recommander ou utiliser des bilans. La première partie propose une définition du bilan personnel et professionnel, et pose ses caractéristiques essentielles ainsi que les différentes phases de sa réalisation. La seconde partie décrit les différentes techniques utilisées par les professionnels du bilan. Une dernière partie répond aux questions les plus fréquemment posées par les publics différents.

COLARDYN Danielle.- *Bilans de compétences : les bilans de compétences personnelles et professionnelles*.- Paris : Centre Inffo, 1989.- 272 p.- (coll. "Formation professionnelle continue").

Après avoir situé les fondements historiques des bilans de compétences, l'ouvrage s'articule autour de trois parties : les pratiques de bilan centrées sur l'individu, les pratiques liées à l'entreprise et les pratiques en situation de formation. Ensuite, sont présentés quelques exemples d'outils de bilan. Une bibliographie et des annexes présentant les conditions de l'expérimentation des centres de bilan complètent le document.

"Bilans de compétences personnelles et professionnelles : 2^{ème} partie", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 13-69.

Cette seconde partie du dossier sur les bilans est consacrée aux interventions publiques en matière de bilans (DFP, EN, AFPA, ANPE), et aux positions respectives des partenaires sociaux. Elle expose par ailleurs les premiers enseignements issus de l'expérimentation des centres de bilans et présente également quelques pratiques internationales. Une bibliographie en fin de dossier complète l'information.

"Bilans de compétences personnelles et professionnelles : 1^{ère} partie", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988, p. 23-56.

Approche globale des compétences, des acquis expérimentiels et comportementaux, le bilan est avant tout une démarche personnelle. Cependant, les démarches de bilan sont aussi utilisées comme une aide à la gestion des formations ou, dans l'entreprise, comme un outil de gestion des ressources humaines. Ce dossier expose cette démarche en deux parties : une approche conceptuelle et plurielle, la présentation des pratiques en entreprises.

Validation des acquis

Les références ci-dessous ne représentent qu'une faible partie de la littérature existant sur ces thèmes. Nous avons tenté d'effectuer une sélection de ceux qui nous semblent être les plus significatifs pour aborder le champ de l'orientation.

ALAOUI Driss, AUBRET Jacques, BERGER Guy, DUMONT Jean-Luc et al.- *La reconnaissance et la validation des acquis*.- Paris : PEPS (Association Paroles et pratiques sociales), juin 1997.- 124 p.

Ce numéro rassemble des contributions d'universitaires sur la problématique de la reconnaissance et de la validation des acquis. A noter, l'expérience du collège coopératif de Paris.

DECRESSAC Françoise, PERKER Henriette.- "Validation des acquis professionnels : observateurs et praticiens témoignent", *Inffo flash*, n° 476, 16-31 mai 1997, p. I-VIII.

Le colloque de Lille des 3 et 4 décembre 1996, organisé par l'Université de Lille I en étroite collaboration avec la Dges réunissait 300 universitaires. Ce dossier s'en fait l'écho en décrivant les pratiques variées et les interrogations des universitaires quant à la mise en place de la validation des acquis professionnels. L'accent est mis sur la fonction accompagnement et le suivi du candidat. Un tableau donne les coordonnées des dispositifs académiques de validation de l'Éducation nationale.

MEYER Nicole.- *Reconnaître et valider les acquis tout au long de la vie : quels dialogues possibles ?* - Saint-Denis : Université Paris VIII, nov. 1997.- 290 p.- (coll. "Pratiques de formation/Thématique").

Les actes du séminaire national organisé par le Réseau en reconnaissance des acquis fin 96, sur le thème de la reconnaissance et la validation des acquis, offrent un large panel d'informations, de points de vue et d'analyses d'expériences. Les tables rondes et plénières reflètent l'état des travaux, réflexions et perspectives en France, en Europe, au Canada et en Suisse. Les ateliers se sont réunis autour de cinq thèmes : repérage des acquis non-scolaires des individus à partir des différentes occasions d'apprentissage ; outils et preuves de la reconnaissance des acquis ; accompagnement et médiation dans les processus de reconnaissance et de validation ; la reconnaissance et la validation des acquis dans le monde du travail ; à l'échelle d'une région, reconnaître et valider les acquis : quels dialogues possibles ? Quels dispositifs ?

PERKER Henriette, DECRESSAC Françoise (collab.).- "Valider les savoirs et les savoir-faire : une nouvelle étape pour la formation continue", *Info flash*, n° 475, 1er mai-15 mai 1997, p. I-VIII.

A l'heure des premiers bilans de la loi de 1992, ce dossier rappelle les dispositifs de validation existants et présente les chantiers en cours. Un tableau récapitule les procédures de validation des acquis professionnels. Une interview de Danielle Ravat fait le point sur la validation des acquis dans l'enseignement supérieur. Maurice Mezel présente les travaux en cours pour l'élaboration des "unités de compétences professionnelles". L'exemple de la mise en place de CQP dans la plasturgie.

PERKER Henriette (dir.), MANCEAUX Françoise (dir.).- *La validation des acquis professionnels : les textes, les débats, les pratiques*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo, juil. 1997.- 125 p.- (Coll. "Le point sur").

La loi du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels instaure un nouveau droit. Ce dossier documentaire rassemble une sélection d'articles sur ce thème, parus dans les publications du Centre Inffo ainsi que dans d'autres revues spécialisées. Il présente l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs à la validation des acquis professionnels. Une bibliographie complète le document.

"Reconnaître et valider les compétences", *Éducation permanente*, n° 133, 1997-4, 143 p.

Autour d'une redéfinition des notions de reconnaissance des acquis et de validation des acquis, ce dossier donne la parole aux praticiens. La place de la reconnaissance des acquis est abordée dans la lutte contre l'exclusion, dans les dispositifs jeunes ou la professionnalisation des formateurs. L'originalité de ce dossier est d'avoir lié le thème de la reconnaissance des acquis à ceux de la compétence et de la promotion sociale.

PERKER Henriette, CEPEDÉ Jean-Philippe.- "Validation des acquis : les certificats de qualification professionnelle", *Info flash*, n° 448, 1-15 mars 1996, p. 1-4.

Le système des diplômes et des titres homologués, qui relevait jusqu'à la fin des années 1980 de la responsabilité de l'État, a été depuis complété par des qualifications définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles, et appelées le plus souvent, certificats de qualification professionnelle. Les CQP ont vocation à préparer au plus près à une qualification définie par la profession et directement opérationnelle en entreprise.

Groupe de travail GARF.- *La validation des acquis professionnels : premières réflexions et données de cadrage*.- Paris : GARF, 1995. 34 p.- (Doc. GARF, n° 30).

Dans la perspective de la construction d'un langage et d'outils communs autour de la validation des acquis professionnels, le GARF et le ministère de l'Enseignement supérieur ont constitué un groupe de travail. Ce document rapporte les premières réflexions et données de cadrages sur le thème : enjeux et perspectives de la validation des acquis, le principe de reconnaissance de la qualification, la validation à la Snecma et chez Bull, le repérage des compétences, glossaire et repères bibliographiques.

MENARD Jean-Yves (dir.).- *Reconnaissance des acquis et validation des compétences : symposium international organisé par le LESSOR et le COREF, Université Rennes II, les 11 et 12 décembre 1992*.- Rennes : Presses universitaires de Rennes II, sept. 1995.- 135 p.

Cet ouvrage rassemble des contributions de chercheurs, universitaires et professionnels de différentes disciplines et différents pays sur les thèmes suivants : la validation des acquis dans les universités françaises et en Grande-Bretagne, la reconnaissance des acquis en Amérique du Nord, les qualifications professionnelles et leur correspondance dans la Communauté européenne, la notion de compétence, l'orientation en entreprise.

AUBRET Jacques, GILBERT Patrick.- *Reconnaissance et validation des acquis*.- Paris : PUF, 1994.- 126 p.- (coll. "Que sais-je ?").

L'expression "reconnaissance et validation des acquis" désigne un ensemble de notions et de pratiques entrant dans le champ de l'évaluation des acquis et des compétences personnelles et professionnelles, en particulier les évaluations visant à actualiser une reconnaissance de niveau de formation et de qualification professionnelle. La première partie de cet ouvrage traite du caractère pluridimensionnel du processus de reconnaissance et validation des acquis, la seconde des champs d'application et des pratiques.

AUBRET Jacques, MEYER Nicole.- *La reconnaissance des acquis personnels et professionnels et l'enseignement supérieur : les enjeux*.- Saint-Denis : Université Paris VIII, 1994.- 136 p.- (coll. "Pratiques de formation/Thématiques").

Cette étude, réalisée à la demande de la Direction des enseignements supérieurs du ministère de l'Éducation nationale, propose une réflexion méthodologique susceptible de servir de points de repères à la mise en œuvre de procédures de validation des acquis. Cette réflexion s'appuie autour des notions d'acquis, de reconnaissance et de validation des acquis, et sur une série d'enquêtes menées auprès de différents acteurs.

JACOBI Daniel, LONCHAMP Karine.- "Reconnaître et valider les acquis : les dérives linguistiques d'une injonction paradoxale", *Éducation permanente*, n° 118, 1994, p. 51-64.

Ce texte reprend une partie d'un rapport commandité par l'AFPA, le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Agriculture et de la Pêche. Son objectif était d'analyser et de comparer les définitions explicites et implicites de la reconnaissance ou de la validation des acquis, et de faire des propositions concernant les appellations à préférer.

LECHAUX Patrick, BARKATOOLAH Amina.- *Évaluation du système de validation par unités capitalisables : rapport final*.- Paris : CPC (Commissions professionnelles consultatives), fév. 1994.- 170 p.- (coll. "Document" n° 5).

Cette étude répond à une demande de clarification des pratiques du système de validation par unités capitalisables exprimée par la Direction des lycées et collèges. La première partie met en évidence les enjeux actuels de ce système et la démarche d'évaluation. La seconde partie propose des points de repères sur l'évolution du système de validation par unités capitalisables. La suivante en présente la mise œuvre en particulier par les GRETA. La dernière partie présente les nouveaux développements de ce système. La conclusion fait des propositions pour la redynamisation du système.

FEUTRIE Michel, VERDIER Eric.- "Entreprises et formations qualifiantes : une construction sociale inachevée", *Sociologie du travail*, n° 4, 1993, p. 469-492.

LIETARD Bernard.- "Les effets individuels et sociaux des pratiques de reconnaissance des acquis", *Actualité de la formation permanente*, n° 124, juin-juil. 1993, p. 103-106.

Ce texte est la transcription d'une conférence tenue lors de la 3^{ème} Université d'hiver de la formation professionnelle qui s'est tenue à Autrans les 6, 7 et 8 janvier 1993. L'auteur traite de la dualité et de l'ambiguïté des pratiques de bilan, leurs effets sociaux et individuels.

Université de Lille I/Groupe de travail étudiants adultes/DFSE (Délégation aux formations supérieures et à l'emploi.- *Actes des journées de travail Validation des acquis professionnels, Villeneuve d'Ascq, 14-15 janvier 1993*.- Paris : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 1993.- 171 p.

Ce dossier rend compte des tables rondes et ateliers des journées de travail "Validation des acquis professionnels". Les thèmes suivants sont développés : problématique générale de la validation des acquis professionnels, la validation des acquis professionnels et l'entreprise, la validation des acquis en Grande-Bretagne, pratiques de validation dans l'enseignement supérieur, les outils d'aide à la décision de validation.

AUTHIER Michel, LEVY Pierre.- *Les arbres de connaissance*.- Paris : La découverte, 1992.- 169 p.

Le système des arbres de connaissances constitue un dispositif novateur de validation des acquis, qu'ils soient scolaires, expérimentiels ou le résultat de la formation professionnelle continue. Le livre commence par quelques saynètes destinées à faire comprendre l'utilité des arbres de connaissances dans des situations très diverses. Le corps du document explique le système, ses principes et ses effets. Une dernière partie résume les critiques qui ont été faites au système et tente d'y répondre.

GUILLOUX Patrick.- *Validation et reconnaissance de la qualification par les branches professionnelles : contribution de la négociation collective*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente), 1992.- 106 p.

Après avoir dégagé les apports des différents textes qui ont contribué à la mise en place de systèmes de reconnaissance et de validation dans les branches professionnelles, l'auteur examine les enjeux de cette reconnaissance conventionnelle.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle/Centre Inffo (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente).- *Reconnaissance et validation des acquis : jeunes et adultes*.- Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1992.- non pag.

Ce dossier technique présente sous forme de fiches les différents modes de reconnaissance des acquis (liés à la formation, à l'emploi, à l'orientation). De leur côté les validations sont présentées par ministères et dans le cadre du CFI, trois fiches sont consacrées respectivement aux titres et diplômes homologués, aux qualifications définies par les branches professionnelles, à la correspondance des qualifications, des titres et des diplômes au niveau européen. Un fascicule reprend les principaux textes de loi relatifs au sujet.

GARDEY Delphine/ADEP (Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente).- *Crédit formation : guide de la validation*.- Noisy-le-Grand : ADEP, 1991.- 139 p.

L'ensemble des diplômes et titres de niveau V sont présentés par ministère valideur. Un article présente la notion de validation, il est complété par une sélection bibliographique sur ce thème et un glossaire des termes les plus courants.

PINEAU Gaston (coord.), LIETARD Bernard (coord.), CHAPUT Monique.- *Reconnaître les acquis : démarches d'exploration personnalisée*.- Paris : Ed. Universitaires, 1991.- 227 p.- (coll. "Mésosonance").

Cet ouvrage constitue les actes du séminaire franco-québécois tenu à Fontevraud les 24, 25 et 26 avril 1989. La première partie présente les grandes lignes du problème : son urgence socio-éducative, l'état des démarches en France et au Québec et enfin l'expérience américaine. Les parties 2 et 3 présentent séparément les pratiques françaises et québécoises. La partie 4 opère un survol de l'état comparé du dossier dans différents champs sociaux. Enfin, la cinquième partie conclut avec trois points de vue d'experts.

ROBIN Ginette.- *Guide en reconnaissance des acquis : plus qu'un CV un portfolio de ses apprentissages*.- Boucherville (Québec) : Vermette, 1988.- 3^{ème} éd.- 128 p.

Cet ouvrage se présente comme un guide s'adressant à toute personne désireuse d'entreprendre une démarche de reconnaissance personnelle, institutionnelle ou professionnelle. Il propose une démarche en cinq étapes pour établir un portefeuille de compétences. Il est le produit d'une recherche-action menée avec et auprès d'adultes de divers milieux.

"La reconnaissance des acquis : enjeux, terrains, pratiques", *Pratiques de formation*, n° 14, déc. 1987, 118 p.

Plusieurs articles s'intéressent aux enjeux de la reconnaissance des acquis. Deux études offrent ensuite une analyse de dispositifs globaux, aux États-Unis puis en France, avec l'expérimentation des Centres de bilans. Enfin, est proposé un éventail très ouvert de pratiques menées en université, dans l'entreprise et dans le secteur du travail social.

JOBERT Guy (dir.), LECLERC Gilbert (dir.), LIETARD Bernard (dir.).- "Reconnaître et valider les acquis", *Éducation permanente*, n° 83, juin 1986, 159 p.

La reconnaissance, par le système scolaire, des acquis de formation extra-scolaires est une pratique déjà ancienne en Amérique du Nord. *Éducation permanente* a demandé à des auteurs québécois de rendre compte des pratiques canadiennes et américaines. Le numéro contient aussi des comptes rendus d'expériences dans des groupes industriels français.

LES OUTILS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Serge Blanchard

Il existe un ensemble d'outils variés, allant de l'entretien aux logiciels, que les conseillers peuvent utiliser dans le cadre du conseil en orientation professionnelle des adultes. Les actes d'un colloque récent, consacré aux "Techniques psychologiques d'évaluation des personnes", présentent un bon aperçu des problèmes rencontrés dans le champ et du large éventail des méthodes et des techniques utilisées.

Avant de présenter les différents types d'outils utilisables avec des adultes, nous aborderons trois questions importantes :

- Peut-on intégrer l'utilisation d'outils dans le cadre d'une démarche de conseil en orientation ?
- De quoi dépend la qualité des mesures obtenues à l'aide d'outils ?
- Quels sont les principes déontologiques à respecter lorsqu'on utilise des outils ?

L'intégration des outils dans une démarche de conseil en orientation

Selon certains psychologues, l'utilisation de tests relève d'une "logique d'objectivation des personnes, de leurs aptitudes, de leurs "intérêts", de leur "motivation", etc. (...) Cette logique, historiquement solidaire des pratiques de sélection, est une logique de classement, de répartition des individus au mieux des possibilités existantes dans la réalité sociale. L'adhésion du sujet à ce qu'elle produit est subalterne et, par principe, extérieure à son principe même. L'expert produit un savoir sur l'individu, il ne produit pas de sens¹. Le risque que la personne se sente transformée en objet d'étude, au cours de la passation de tests, est effectivement réel mais ce risque est-il insurmontable ?

D'autres psychologues s'efforcent d'intégrer les aspects subjectifs et objectifs dans le cadre d'une démarche de bilan². On constate des évolutions importantes concernant la relation entre le conseiller et le consultant, au cours de ces activités de bilan³ :

- la participation du consultant est davantage sollicitée pendant les activités d'évaluation ;
- le rôle du conseiller est considéré comme celui d'un accompagnateur⁴ ;
- beaucoup de procédures d'évaluation, comme les questionnaires d'intérêts et de personnalité, sont proposées comme des procédures d'auto-évaluation assistées ;
- l'évaluation est souvent mise en place dans une perspective formatrice ; c'est pourquoi on accorde une grande importance à la phase de restitution des résultats afin que la personne puisse se les approprier⁵.

¹ HUTEAU Michel (dir.).- *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes* : actes du Congrès international organisé à Paris du 25 au 27 mai 1983.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994a.- 950 p.

² REVUZ Christine.- "Écouter la parole sur le travail ou écrire sur le travailleur ? Les impasses du bilan de compétences", *Éducation permanente*, n° 120, 1994/3, p. 27 et 28.

³ COTTENCEAU Christian-Noë - "L'examen psychologique : un projet fou ?", in : ROPS.- *Le projet : un défi nécessaire face à une société sans projet*.- Paris : L'harmattan, 1992.- p. 127-133 ; GUEDON Marie-Chantal, LECOMTE René.- "Intégration de la psychométrie et du *counseling* dans la formation des conseillers et conseillères d'orientation à l'université de Sherbrooke", in : HUTEAU Michel, 1994a, op. cit., p. 632-635 ; FRANCEQUIN-CHARTIER Ginette.- "Crédit formation individualisé et évaluation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 99-125.

⁴ HUTEAU Michel.- "L'évaluation psychologique des personnes : problèmes et enjeux actuels", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994b, p. 5-13.

⁵ LEMOINE Claude.- "Nouveau rôle du psychologue dans le bilan de compétences", in : HUTEAU Michel, 1994a, op. cit., p. 655-660.

⁶ BERNAUD Jean-Luc, LOSS Isabelle.- *Hexanime : des outils autour de l'approche de Holland*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1995 ; BERNAUD Jean-Luc, LOSS Isabelle.- "Évaluation expérimentale des effets d'une méthode de restitution de questionnaire d'intérêts", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 2, 1995, p. 99-113 ; BERNAUD Jean-Luc, VRIGNAUD Pierre.- "Restitution de questionnaires d'intérêts et conseil de carrière : une revue des méthodes et de leurs effets", *European Review of Applied Psychology*, [à paraître].

Une enquête⁷ conduite en 1993 auprès de plus de 1 000 conseillers d'orientation-psychologues montre qu'ils utilisent principalement les questionnaires comme des outils de sensibilisation et comme des aides à la connaissance de soi.

De quoi dépend la qualité des mesures obtenues à l'aide d'outils d'évaluation ?

Comme toute technique de mesure, un outil d'évaluation psychologique doit répondre à un certain nombre d'exigences. Un bon outil doit être sensible, fidèle et valide. La validité est une qualité essentielle d'un outil (mesure-t-il bien la dimension qu'il est supposé mesurer ?). Un ensemble de critères précis permet donc de juger de la qualité des outils⁸.

Quant à la validation de la mesure⁹, c'est une démarche qui consiste à s'interroger sur la qualité de la mesure obtenue à l'aide d'un outil. En effet, la qualité de cette mesure ne dépend pas uniquement des caractéristiques intrinsèques de l'outil, elle dépend aussi des caractéristiques des consultants auxquels cet outil est proposé (l'outil est-il adapté à cette catégorie de consultants ?) et du contexte dans lequel cet outil est utilisé (ainsi, une épreuve d'anxiété peut être valide dans une situation d'orientation et non valide dans une situation de sélection). Les outils utilisés doivent également être pertinents avec les objectifs de l'évaluation : visée formative, diagnostique, pronostique, etc. Enfin, il est clair que l'interprétation des mesures obtenues est elle-même liée à la qualification de celui qui fait cette interprétation. C'est donc l'ensemble des conditions d'utilisation d'un outil qui influe sur la validité des mesures qu'il permet d'obtenir.

Principes déontologiques à respecter lorsqu'on utilise des outils

Les codes de déontologie présentent un ensemble de principes à respecter en matière d'évaluation¹⁰. Nous n'évoquerons ici que quelques points.

- Les **outils utilisés doivent être fiables**. Les livrets de présentation de ces outils doivent rendre compte des travaux de validation qui ont été conduits au cours de la phase de leur mise au point. C'est au conseiller de choisir les meilleurs outils disponibles, en se fondant notamment sur un examen critique des documents fournis avec les épreuves ou avec les logiciels¹¹.

- Les **conseillers qui utilisent des outils doivent connaître leurs fondements psychologiques théoriques**. C'est l'occasion de rappeler que les théories sont les "outils conceptuels" des conseillers et que, le plus souvent, la construction d'outils d'évaluation peut être considérée comme une activité d'opérationnalisation de théories psychologiques. Les conseillers doivent aussi savoir comment et dans quels cas proposer ces outils et ils doivent savoir les corriger, les interpréter et les restituer à la personne qui les a passés¹².

- Les **conseillers peuvent se trouver confrontés à des demandes individuelles** ("je voudrais passer des tests pour savoir avec certitude dans quelle profession je dois me reconvertir") **ou sociales** ("nous voudrions acheter un outil qui nous permette, en une ou deux heures de passation, d'obtenir un bilan fiable et indiscutable de la personnalité en situation de sélection") **qui expriment des attentes magiques à l'égard des techniques d'évaluation**. Certains fabricants d'épreuves peuvent être tentés de répondre à cette demande sociale irrationnelle, dans la mesure où il y a un marché et où le mythe de l'ordinateur-

⁷ WACH Monique.- "Premiers résultats d'une enquête sur l'utilisation des tests en France", in : HUTEAU Michel, 1994, op. cit., p. 544-547.

⁸ AUBRET Jacques.- "Évaluer un outil ou une technique d'évaluation ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 109, 1990, p. 151-154 ; AUBRET Jacques.- "Expertise des outils et techniques de bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 55-59.

⁹ DICKES Paul, FLIELLER André, KOP Jean-Luc et al.- *La psychométrie*.- Paris : PUF, 1994.- 288 p.

¹⁰ Voir par exemple dans SCHLEGEL Justin ("L'évaluation dans les codes de déontologie", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, mars 1994, p. 99-118) le code américain de déontologie relatif à l'utilisation des tests dans le domaine de l'éducation.

¹¹ AUBRET Jacques, 1990 et 1991, op. cit.

¹² DUPONT Jean-Blaise.- "Compétences requises pour appliquer des techniques psychologiques d'évaluation des personnes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, mars 1994, p. 85-98.

expert est fort répandu. Or, les résultats obtenus avec des épreuves valides, passées dans de bonnes conditions, interprétées par des personnes bien qualifiées, ne permettent pas de faire des pronostics (quant à la réussite future dans telle formation ou tel emploi) qui réduisent complètement la part d'incertitude attachée à l'avenir. Cela a le mérite de permettre de différencier le psychologue du voyant extra-lucide.

- Aussi bien sur les plans théoriques que pratiques, on a intérêt à **analyser les outils d'évaluation en termes d'apports et de limites**. Or, cette forme d'analyse nuancée fait quelquefois place à des jugements tranchés qui conduisent à faire des tests soit des instruments magiques, soit des outils sans intérêt. Les théories psychologiques, sur lesquelles sont fondés les outils d'évaluation, ont un pouvoir d'explication limité. Elles ne visent d'ailleurs pas à tout expliquer, se démarquant par là des idéologies ou des mythes. "L'examen psychologique, quelle que soit sa finalité, utilise des instruments permettant de révéler des compétences, des aptitudes, un mode de fonctionnement psychique, mais ce n'est pas l'addition d'une série d'épreuves particulières qui pourrait prétendre constituer une évaluation de la personne"¹³. L'approche scientifique n'a d'ailleurs pas pour ambition de reconstituer cette totalité. Cela laisse toute une zone inaccessible à l'investigation des outils d'évaluation, ce qui est susceptible de rassurer la personne qui craindrait d'être dévoilée dans son existence la plus profonde, la plus personnelle. Les savoirs limités produits par l'interprétation des tests peuvent néanmoins être utiles dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences et ce type de savoirs présente par ailleurs l'avantage de pouvoir être mis à l'épreuve d'une démarche expérimentale.

- Les **résultats du bilan de compétences sont la propriété du seul consultant**. Les personnes chargées de réaliser et de détenir des bilans de compétences sont tenus au secret professionnel.

Les grandes familles d'outils d'évaluation

Les outils du bilan

Ces outils sont très nombreux et ils relèvent d'un grand nombre de champs d'investigation. On trouve des présentations assez complètes des grandes familles d'outils dans Aubret¹⁴ et dans Blanchard *et al.*¹⁵. Les outils édités par les EAP (Établissements d'application psychotechnique) et les ECPA (Éditions du Centre de psychologie appliquée) sont souvent accompagnés de livrets de présentation et ces deux éditeurs publient des catalogues de tests. On trouvera dans Aubret¹⁶ un guide permettant de choisir des outils de bonne qualité.

Les questionnaires d'intérêts professionnels, de valeurs et de motivation

Dans le cadre de l'activité de conseil en orientation, les intérêts professionnels¹⁷ peuvent être abordés :

- soit à l'aide d'une méthode, comme l'entretien ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel)¹⁸, qui consiste à aider une personne à expliciter son propre système de catégorisation des valeurs, besoins et intérêts relatifs à la sphère du monde professionnel (méthode idiosyncrasique) à partir d'un jeu d'une centaine de cartes de professions ;
- soit au moyen d'une méthode, comme les questionnaires d'intérêts professionnels, qui situe une personne par rapport à des catégories d'intérêts professionnels qui ont été dégagées à partir du traitement

¹³ BOURGUIGNON Odile.- "Éthique, déontologie et clinique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n°1, mars 1994, p. 81.

¹⁴ AUBRET Jacques.- *Reconnaissance des acquis et outils d'évaluation : fondement et validité psychologiques*.- Saint-Denis : Université Paris VIII, mars 1989.- 206 p.- (coll. "Pratiques de formation/thématiques").

¹⁵ BLANCHARD Serge, FRANCEQUIN-CHARTIER Ginette, STASSINET Gérard, VRIGNAUD Pierre/INETOP.- *Outils et procédures de bilan pour la définition d'un projet de formation personnalisée*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1989.- 336 p.

¹⁶ AUBRET Jacques, 1991, op. cit.

¹⁷ DUPONT J.B., GENDRE F., BERTHOUD S., DESCOMBES J.P.- *La psychologie des intérêts*.- Paris : PUF, 1979.- 244 p. ; DUPONT Jean-Blaise.- "Les intérêts, leur évolution et leur mesure", in : LEVY-LEBOYER Claude, SPERANDIO Jean-Claude.- *Traité de psychologie du travail*.- Paris : PUF, 1987.- p. 511-533.

¹⁸ GARAND M.- "De l'orientation à l'activation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n° 4, 1978, p. 351-368 ; BLANCHARD Serge, VOLVEY Claude, HOMPS Françoise, PRIEUR Agnès.- "Une technique d'explicitation des intérêts : l'entretien ADVP", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 425-442 ; VOLVEY Claude.- "Pratique de l'entretien ADVP", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 443-462.

des réponses de groupes nombreux de personnes qui ont répondu à ce questionnaire (méthode nomothétique).

Les deux méthodes visent à faire apparaître la structure des intérêts d'une personne. On peut classer les questionnaires, qui relèvent de la seconde méthode, selon deux grands types¹⁹ : les questionnaires de type Strong (échelles professionnelles) et les questionnaires de type Kuder (échelles reposant sur une dizaine de familles d'intérêts). L'utilisation du système de catégorisation RIASEC de Holland²⁰, qui vise à mettre en correspondance certaines caractéristiques des environnements professionnels et de la personnalité des consultants, tend à se développer. Outre le questionnaire IPH (Inventaire personnel de Holland)²¹, qui a été construit sur le système RIASEC, le STRONG²² et le ROTHWELL-MILLER²³ ont intégré des échelles de Holland. Dans le cas des questionnaires d'intérêts, les pratiques actuelles donnent une grande importance à la phase de restitution des résultats afin que la personne puisse se les approprier. La méthode Hexanime²⁴, par exemple, vise à favoriser l'appropriation des catégories de Holland par les consultants et à leur permettre ainsi de bien comprendre le sens de leur profil d'intérêts RIASEC. On doit signaler que l'applicabilité du modèle RIASEC à la population française a été récemment étudiée sur une population d'élèves de classes terminales de lycée²⁵. Les résultats obtenus sont très comparables à ceux observés sur une population américaine du même type.

Dans le domaine de la motivation, on peut citer deux épreuves récentes qui reposent sur deux conceptions différentes : le QMA (Questionnaire de motivation-activité)²⁶, mesurant le besoin de réussite, la motivation-activité (ardeur à l'ouvrage, application, ténacité) et la peur de l'échec, et le QMF (Questionnaire de motivation Forner)²⁷ mesurant le besoin de réussite, le contrôle interne-externe et la perspective temporelle. Quant aux valeurs, on peut citer des outils comme le QIV (Questionnaire d'intérêts et de valeurs)²⁸ ou le QVT (Questionnaire de valeurs de travail)²⁹, ce dernier étant en cours de validation sur une population française.

Dans le domaine de la personnalité, on peut rattacher les outils à différents courants :

- le courant des traits-facteurs avec, par exemple, les cinq grands facteurs que sont l'extraversion, l'agréabilité au cours des échanges sociaux, la conscience (au sens d'être consciencieux), la stabilité émotionnelle et l'ouverture d'esprit³⁰, ce modèle en cinq facteurs se retrouvant dans une épreuve comme le D5D³¹ ;
- le courant de la psychologie du soi qui étudie la façon dont les personnes se décrivent de façon subjective, les représentations de soi pouvant être considérées comme des schémas directeurs de la conduite³² ou comme des régulateurs puissants des comportements³³. Il existe des questionnaires évaluant l'estime de soi (Rosenberg), c'est-à-dire la représentation globale de soi, et des questionnaires évaluant

¹⁹ HUTEAU Michel.- *Manuel de psychologie différentielle*.- Paris : Dunod, 1995.- p. 140-144.

²⁰ BUJOLD Charles.- *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*.- Chicoutimi (Québec) : Gaétan Morin, 1989.- p. 27-77.

²¹ DUPONT Jean-Blaise.- *Manuel IPH-C*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1979.- 38 p.

²² LOSS Isabelle, POROT D.- *Manuel d'utilisation de l'inventaire STRONG*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1989.

²³ BERNAUD Jean-Luc, DUPONT Jean-Blaise, PRIOU Pascal, VRIGNAUD Pierre.- *Questionnaire d'intérêts professionnels : recherches et outils pour l'orientation scolaire et professionnelle*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- 195 p.

²⁴ Voir la présentation de VRIGNAUD Pierre.- "Hexanime : des outils autour de la typologie de Holland", *Questions d'orientation*, n°2, 1995, p. 89-95.

²⁵ VRIGNAUD Pierre, BERNAUD Jean-Luc.- "Les intérêts des Français sont-ils hexagonaux ? Eléments pour une validation du modèle des intérêts de Holland (RIASEC) en France", *Questions d'orientation*, n°1, 1994, p. 17-39.

²⁶ AUBRET Françoise.- "Motivation, activité, besoin de réussite et peur de l'échec chez les jeunes de 14 à 20 ans", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n°3, 1989, p. 263-265.

²⁷ FORNER Yann.- "L'évaluation de la motivation à la réussite scolaire : présentation du questionnaire de motivation pour les situations de formation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 21, n° 2, 1992, p. 215-221.

²⁸ LARCEBEAU Solange.- "Intérêts, valeurs et choix professionnels", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n°4, oct.-déc. 1982, p. 341-354.

²⁹ PERRON Jacques.- *Questionnaire de valeurs de travail*.- Montréal (Québec) : Université de Montréal, 1986.

³⁰ HUTEAU Michel, 1995, op. cit., p. 103-107.

³¹ ROLLAND Jean-Pierre, MOGENET Jean-Louis.- *Système D5D d'aide à l'évaluation des personnes*.- Paris : ECPA, 1995.

³² REUCHLIN Maurice.- *Les différences individuelles dans le développement conatif de l'enfant*.- Paris : PUF, 1990.- 300 p.

³³ MONTEIL Jean-Marc, MARTINOT Delphine.- "Le soi et ses propriétés : analyse critique", *Psychologie française*, vol. 36, n°1, 1991, p. 56-65.

l'attente d'efficacité ou sentiment de compétences d'une personne par rapport à un domaine restreint d'activité ou d'apprentissage³⁴. Dans ce même cadre, on peut également mentionner le développement récent de questionnaires visant à caractériser certains systèmes d'attentes des personnes comme le locus de contrôle³⁵, des types de stratégies comme les styles de décision³⁶ ou, encore, le niveau de maturité vocationnelle³⁷.

Dans le domaine du fonctionnement intellectuel, le développement important des travaux en psychologie cognitive n'a pas abouti à la création de nombreux outils d'évaluation nouveaux³⁸. On peut toutefois citer des outils d'évaluation de la compréhension de lecture³⁹ ou une épreuve comme celle du livreur qui vise à l'évaluation des activités de planification⁴⁰.

On peut évoquer trois grandes catégories d'outils :

- Les épreuves classiques d'aptitudes intellectuelles qui évaluent les capacités numériques, verbales, spatiales et techniques⁴¹.
- Les épreuves de connaissances générales qui peuvent permettre de situer une personne par rapport à un référentiel de formation⁴². Les référentiels de formation élaborés par les Commissions paritaires consultatives sont des sources d'information importantes.
- Les épreuves évaluant les compétences professionnelles comme les ENCP (Échelle nationale de compétence professionnelle) de l'ANPE⁴³. Dans ce domaine, on peut également signaler la possibilité d'utiliser des méthodes comme celle de l'emploi-type de Nicole Mandon⁴⁴ du Céreq, le questionnaire du PAQ (*Position analysis questionnaire*)⁴⁵, actuellement en cours d'adaptation en France, ainsi que le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de l'ANPE.

Quant aux méthodes de remédiation cognitive, leurs résultats ne semblent pas être à la hauteur des espoirs qu'elles avaient suscités⁴⁶.

Les outils d'auto-évaluation

Avec le développement récent de la pratique du bilan de compétences au cours de laquelle le consultant a un rôle d'acteur et avec l'émergence d'un mouvement pour la reconnaissance et la validation des acquis personnels et professionnels⁴⁷, se sont développées les techniques de portefeuille de

³⁴ BLANCHARD Serge, VRIGNAUD Pierre.- "Sentiment de compétences et intérêts professionnels", *Questions d'orientation*, n°4, 1994, p. 31-44.

³⁵ DUBOIS N.- *La psychologie du contrôle*.- Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 1987.- 203 p.

³⁶ FORNER Yann, DOSNON Odile.- "Styles et stratégies de prise de décision", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 21, n°4, déc. 1992, p. 367-382.

³⁷ FORNER Yann, DOSNON Odile.- "La maturité vocationnelle : le processus et son évaluation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n°2, juin 1991, p. 203-218.

³⁸ HUTEAU Michel.- "Les tests d'intelligence et la psychologie cognitive", in : LAUTREY Jacques (dir.).- *Universel et différentiel en psychologie*.- Paris : PUF, 1995.- p. 385-412.

³⁹ DENHIERE Guy, VERSTIGGEL Jean-Claude, THOMAS Henry.- "Diagnos : une batterie de diagnostic du fonctionnement cognitif dans la lecture et la compréhension de texte", in : HUTEAU Michel, 1994, op. cit., p. 556-561 ; JOURDAIN Christine, LÉTÉ Bernard, ZAGAR Daniel.- "Vers une nouvelle évaluation des difficultés de lecture : logiciel d'évaluation-diagnostic des capacités cognitives en lecture pour adultes [ECCLA]", in : HUTEAU Michel, 1994, op. cit., p. 567-570.

⁴⁰ LOARER Even, LAUTREY Jacques.- "Une épreuve de planification de l'activité : le test des camions", in : HUTEAU Michel, 1994, op. cit., p. 101-105.

⁴¹ Voir AUBRET Jacques, 1989, op. cit. et BLANCHARD Serge *et al.*, 1989, op. cit. pour une présentation de ce type d'épreuves.

⁴² Voir dans BLANCHARD Serge *et al.*, 1989, op. cit., des exemples des épreuves de la Direction de l'évaluation et la prospective du ministère de l'Éducation nationale.

⁴³ AUBRET Jacques, 1989, op. cit., p. 146-148.

⁴⁴ MANDON Nicole.- "Un exemple de description des activités et des compétences professionnelles : l'emploi-type secrétaire de vente", in : DADOY Mireille *et al.*- *Les analyses du travail : enjeux et formes*.- Marseille : Céreq, mars 1990.- p. 153-159.- (coll. des Études, n° 54).

⁴⁵ LOARER Even, VRIGNAUD Pierre, LOSS Isabelle.- *Étude d'adaptation française du PAQ*.- Paris : INETOP, 1995.

⁴⁶ VERGNAUD Gérard (dir.).- *Apprentissages et didactiques : où en est-on ?*- Paris : Hachette, 1994.- 205 p.

⁴⁷ AUBRET Jacques, GILBERT Patrick.- *Reconnaissance et validation des acquis*.- Paris : PUF, 1994.- 126 p.

compétences⁴⁸. Un rapport d'étude, portant sur les pratiques de portefeuille de compétences mises en œuvre dans le cadre du Crédit formation individualisé, montre que ces pratiques commencent à se développer⁴⁹. Un certain nombre de livrets ont été conçus pour des publics dont le niveau de formation initiale est faible (portefeuille d'acquis et de compétences de la Délégation régionale à la formation professionnelle de Montpellier par exemple), moyen (valise Projets conçue par l'AFPA, le CAFOC et l'IRFREP à la demande de la DDTE-Droits de la femme-ANPE de l'Hérault) ou élevé (Déclic de l'APEC). On peut avoir accès à des rapports d'expérimentation rendant compte des conditions de mise en œuvre de cette technique⁵⁰. Il faut souligner que la démarche de constitution d'un portefeuille de compétences est très lourde pour le consultant et qu'elle est facilitée par le travail d'accompagnement d'un conseiller, notamment avec les publics de bas niveau de formation initiale. En effet, si l'on veut que les éléments mémorisés dans le portefeuille de compétences puissent être pris en compte dans une démarche de validation des acquis, il faut penser au recueil des preuves et rassembler des informations qui puissent être traduites dans une logique de référentiel de formation.

Un débat s'est engagé sur la notion de compétences. Les critiques de la notion de compétences portent principalement sur deux plans :

- sur un plan technique, on peut se demander si on sait suffisamment bien définir les réalités complexes que sont les compétences personnelles et professionnelles et si on est capable de les évaluer au moyen de techniques qui ne sont pas trop subjectives et, par conséquent, pas trop arbitraires⁵¹;
- sur un plan social, la mise en place d'une "logique compétences" dans les entreprises⁵² a, entre autres conséquences, de faire basculer la qualification d'une conception collective à une conception individuelle.

La technique des histoires de vie, qui s'est notamment développée dans le cadre de la formation des adultes⁵³ mais également dans d'autres champs comme l'étude de la personnalité⁵⁴, la sociologie clinique⁵⁵, est également mise en œuvre dans le cadre des activités de conseil en orientation et de bilan de compétences⁵⁶. L'utilisation de ces techniques par les conseillers nécessite de la prudence et une solide formation clinique.

⁴⁸ ROBIN Ginette.- *Guide en reconnaissance des acquis : plus qu'un CV un portfolio de ses apprentissages*.- Boucherville (Québec) : Vermette, 1988.- 128 p. ; AUBRET Jacques.- "Rédiger un portefeuille de compétences : se reconnaître pour se faire reconnaître", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 89-97 ; CHAYLA Gilbert.- "Bilan et gestion des compétences : une problématique commune", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 23-31 ; LIETARD Bernard.- "Du "portfolio" nord-américain au "portefeuille de compétences" à la française : éléments pour une histoire sociale de la reconnaissance des acquis en France", in : AUBRET Jacques.- *Reconnaissance et validation des acquis : le portefeuille de compétences*.- Saint-Denis : Université Paris VIII, 1992.- p. 133-149.- (coll. "Pratiques de formation").

⁴⁹ AUBRET Jacques, 1992, op. cit. ; AUBRET Jacques, BLANCHARD Serge.- "Les pratiques de portefeuille de compétences : synthèse des résultats d'une enquête", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 15, mai-juin, 1992, p. 3-8.

⁵⁰ ANGER Michel, COURTIIN Christophe, TRONINA Pascal.- "Le portefeuille de compétences : un outil au service de la gestion des carrières : l'expérience du Groupe TEM", *La lettre des bilans de compétences*, n° 6, juil. 1994, p. 9-11 ; CDES de Rennes, Préfecture de la région Bretagne, Préfecture de la région Ile-et-Vilaine.- *Le portefeuille de compétences dans le bassin de Rennes, un an d'expérimentation 1990-1991 : rapport d'évaluation*.- Rennes : Audiar, 1991.- 36 p. ; WERTHE-BASTIDE Christiane.- "Profil : un portefeuille de compétences dans la région Franche-Comté", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, mai-juin 1991, p. 60-65 ; LAVERGNE Christian.- *Sortir du chômage ou la construction sociale de l'employabilité : expérimentation sociale d'une démarche de reconnaissance des acquis, le portefeuille de compétences*.- s.l. : s.n., 1989.- 16 p.

⁵¹ AUBRET Jacques, GILBERT Patrick, PIGEYRE Frédérique.- *Savoir et pouvoir : les compétences en question*.- : PUF, 1993.- 222 p. ; ROPE Françoise, TANGUY Lucie.- *Savoirs et compétences : de l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*.- Paris : L'harmattan, 1994.- 243 p. ; MINET Francis, PARLIER Michel, DE WITTE Serge.- *La compétence : mythe, construction ou réalité ?* - Paris : L'harmattan, 1994.- 232 p.

⁵² ZARIFIAN Philippe.- *Quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne ? L'émergence de la firme coopérative*.- Paris : L'harmattan, 1993.

⁵³ PINEAU Gaston, LE GRAND Jean-Louis.- *Les histoires de vie*.- Paris : PUF, 1993.- 127 p.- (coll. "Que sais-je ?").

⁵⁴ BLANCHARD Serge.- "Introduction : des événements de vie aux histoires de vie", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 3, sept. 1995, p. 219-231.

⁵⁵ GAULEJAC Vincent de.- "Le récit de vie entre la psychanalyse et la sociologie clinique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 3, sept. 1995, p. 327-340.

⁵⁶ FRANCEQUIN Ginette.- "Histoire de vie et pratiques de l'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 3, sept. 1995, p. 301-326.

Ces outils sont de développement récent. On en trouve un bon recensement dans la publication de l'ORAVEP⁵⁷. Les modèles sous-jacents au fonctionnement de ces logiciels sont clairement présentés par Forner et Vrignaud⁵⁸. Ils notent que les principaux contenus de l'information sur soi évalués par les logiciels sont des aptitudes, des traits de personnalité, des intérêts ou des valeurs. Quant aux logiciels d'information, ils portent soit sur les formations soit sur les professions. Si plusieurs auteurs présentent leurs outils informatisés comme reposant sur un "système-expert"⁵⁹, seul Expertaube (qui concerne le problème bien délimité du choix d'une classe préparatoire par des élèves de classe terminale) peut être qualifié de système-expert⁶⁰. Si les outils informatisés présentent des avantages comme la correction automatique, ils présentent aussi des limites analysées par Beaufils⁶¹. Le principal mérite des outils informatisés est peut-être d'amener les conseillers à réfléchir de façon approfondie aux logiques sous-jacentes aux démarches d'aide à l'orientation dans la mesure où la mise au point d'un logiciel oblige à expliciter ces démarches avec précision. Des systèmes auto-documentaires informatisés permettent de s'assurer que la personne a bien compris les notions clés au cours de l'exploration du document⁶². Certains logiciels comme Platon et ACOR ont pour objectif de faire prendre conscience aux consultants de la manière dont leurs valeurs influent sur leurs choix d'orientation⁶³.

En conclusion, si l'apport des tests peut être important dans la pratique du conseil en orientation, il est bien clair que l'utilisation des tests n'apporte pas toute l'aide que les conseillers et les consultants pourraient espérer. Certaines épreuves sont encore à améliorer, comme celles portant sur les styles de décision, sur la maturité vocationnelle, et certaines épreuves manquent encore, comme, par exemple, celles qui fourniraient des mesures liées à l'évaluation de carrière. La construction de nouvelles épreuves pourrait s'appuyer sur les évolutions méthodologiques et technologiques récentes⁶⁴. Enfin, les conseillers psychologues devront probablement participer de plus en plus souvent à l'adaptation ou à la construction d'outils, dans le cadre de leur activité professionnelle, afin de mieux pouvoir répondre aux demandes qui leur seront faites.

Serge Blanchard,
CNAMINETOP
Paris

⁵⁷ ORAVEP (Observatoire des ressources pour la formation).- *Répertoire des outils multimédias pour l'évaluation et l'orientation professionnelle*.- Paris : ORAVEP, 1995.- 116 p.

⁵⁸ FORNER Yann, VRIGNAUD Pierre.- "Préparation à la décision d'orientation : des logiciels pour quoi faire ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 1, mars 1996, p. 31-55.

⁵⁹ Pour une présentation de cette notion, voir GOSLING Patrick.- "Orientation et systèmes-experts", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 2, 1990, p. 129-141.

⁶⁰ GOSLING Patrick, LEGOFF Philippe.- "Expertaube : un système-expert en orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 2, juin 1994, p. 165-179.

⁶¹ BEAUFILS Béatrice.- "L'enseignant, le chercheur et les tests : de la transparence du calque à l'opacité du logiciel", in : HUTEAU Michel, 1994a, op. cit., p. 199-206.

⁶² RUFINO Alain, TRICOT André.- "Les représentations professionnelles des collégiens et des lycéens : étude préparatoire à la mise au point d'un système d'autodocumentation assisté par ordinateur", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 2, juin 1994, p. 215-231 ; RUFINO Alain, TRICOT André.- "Présentation psychopédagogique du CD-ROM autodocumentation - CD itinéraire", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 463-480.

⁶³ GOSLING Patrick, MULLET Etienne.- "ACOR : un logiciel éducatif d'aide à l'élaboration du choix professionnel", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 2, juin 1991, p. 151-162.

⁶⁴ VRIGNAUD Pierre.- "Les tests au XXI^{ème} siècle : que peut-on attendre des évolutions méthodologiques et technologiques pour l'évaluation psychologique des personnes ?", *Pratiques psychologiques* [à paraître].



LES OUTILS MULTIMÉDIAS DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DE L'INFORMATION SUR LES MÉTIERS

Éric Écoutin
Odile Quesnel

L'Oravep (Observatoire des ressources pour la formation) a mené en 1995 un recensement des outils multimédias servant à l'orientation professionnelle et à l'information sur les métiers. Ce recensement concerne des produits édités et distribués, les outils propriétaires ou internes à une organisation n'étant pas répertoriés en raison de leur inaccessibilité. Il comprend des logiciels, des vidéos et, selon une définition large du terme multimédia, certains outils qui n'utilisent pas les nouvelles technologies de l'information, comme les jeux plateau. Sont exclus les outils et documents utilisant comme seul support l'imprimé ainsi que les services télématiques.

Les fonctionnalités et objectifs des produits sont largement dépendants des supports : on traitera donc successivement des outils logiciels, des vidéos puis des jeux plateau.

Les logiciels

Les technologies informatiques ont largement instrumenté les pratiques existantes dans le domaine de l'orientation. Plusieurs types d'outils doivent être distingués en fonction des usages auxquels ils sont destinés :

1. Aide à l'analyse de la personnalité	19
2. Aide à l'exploration professionnelle par appariement	10
3. Apprentissage de l'orientation et repères pour l'insertion professionnelle	7
4. Techniques de recherche d'emploi	9
5. Information sur les métiers	2

Oravep - 1995

Quelques rares produits comme *Prophète* s'avèrent multifonctions et intègrent des modules d'apprentissage de l'orientation, d'évaluation de la personnalité, d'appariement entre personnes et activités professionnelles.

Outils d'aide à l'analyse de la personnalité

Les démarches d'analyse de la personnalité sont envisagées ici comme recouvrant l'étude des intérêts, l'étude de comportements, d'aptitudes sociales, de capacités au management et à la communication. Les outils répertoriés dans cette catégorie comportent une base de connaissances sur les personnes. Ils utilisent des questionnaires "sophistiqués", construits dans le cadre de modèles théoriques avec une méthodologie psychométrique ou statistique.

La moitié des produits recensés dans cette catégorie comportent des modules d'évaluation des connaissances ou des aptitudes intellectuelles générales. Un certain nombre de produits sont conçus comme des produits intégrés utilisables en une passation. D'autres produits sont modulaires et permettent à l'utilisateur (conseiller d'orientation, chargé de recrutement, etc.) de choisir dans une batterie de tests. Enfin, certains produits sont paramétrables.

Plusieurs produits incluent des fonctionnalités permettant de croiser les évaluations faites par des spécialistes, par des collègues, en auto-évaluation, par application d'un test automatisé, etc. Ces outils sont généralement destinés aux responsables des ressources humaines afin de les aider à une mise en corrélation des compétences et des postes à pourvoir.

Les outils destinés strictement à la gestion des compétences à partir du fichier des salariés de l'entreprise n'ont pas été retenus dans cette catégorie, dans la mesure où ce sont des outils générateurs ne comportant pas de bases de connaissances sur les individus.

Outils d'aide au choix d'une orientation professionnelle par appariement des caractéristiques d'une activité professionnelle et des caractéristiques des personnes

Ce sont des produits qui instrumentent des démarches de mise en relation des individus et des activités professionnelles (appariement des caractéristiques d'une activité professionnelle et des caractéristiques des personnes). Ces démarches sont souvent conçues comme la succession d'une étape d'analyse de la personne et d'une étape de recherche des activités professionnelles qui correspondent à cette première analyse.

Les produits classés dans cette catégorie comportent donc une base de connaissance sur les personnes et une base de connaissance sur les activités professionnelles et une fonctionnalité de mise en correspondance.

Sans rentrer dans le détail des techniques permettant le rapprochement entre personnes et activités professionnelles, un tableau des outils multimédias recensés montre que cette démarche peut présenter des variantes importantes à plusieurs niveaux : la description des activités professionnelles (métier, fonctions types en entreprise, secteur économique, etc.), la description des caractéristiques des personnes (la méthodologie utilisée est-elle "naturelle" ou "sophistiquée", quelle population de référence est utilisée ?), les fonctionnalités logicielles des produits (calculs, recherche documentaire sur critère, etc.), la nature et le style des questionnaires (adaptés à des jeunes, des adultes, à l'orientation scolaire, etc.).

Les produits eux-mêmes sont conçus comme des ensembles intégrés, à utiliser dans une passation complète ou bien comme des produits modulaires, permettant d'intercaler des moments de discussion et de réflexion entre les étapes de la passation.

Certains produits comportent des fonctionnalités techniques visant à faciliter des démarches exploratoires de la part des consultants ou des conseillers. Le mode d'incorporation des traitements automatisés dans les démarches d'utilisation conduit encore à distinguer les logiciels se fondant principalement sur une recherche documentaire active de métiers, des logiciels se fondant principalement sur un appariement automatique entre description des personnes et description des métiers.

Outils d'aide au développement des capacités d'insertion et apprentissage de l'orientation professionnelle

De nombreux outils visent le développement de capacités méthodologiques utilisables dans le domaine de l'orientation. Ce peut être des études de cas abondant de manière synthétique un grand nombre des paramètres qui interviennent dans l'orientation professionnelle, des jeux visant à sensibiliser à l'information sur les métiers, des outils visant à faire formuler des représentations.

En fonction des pratiques mises en œuvre, certains des produits listés dans les catégories précédentes peuvent tout à fait avoir une dimension éducative. Ce sera notamment le cas de produits qui cherchent à mettre en évidence la cohérence (ou l'incohérence) des représentations qui ont été adoptées par les individus.

Ces outils s'adressent à des publics divers : jeunes, adultes. Certains produits visent un public de personnes en situation d'insertion sociale ou professionnelle.

Outils d'apprentissage des techniques de recherche d'emploi

Un grand nombre d'outils multimédias sont dédiés à l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi : savoir s'informer auprès de personnes ressources, savoir se diriger dans la documentation, savoir écrire son CV, comprendre les tests, etc. Chaque capacité peut être traitée de façon modulaire.

Outils d'information sur les métiers

Les outils d'information sur les métiers ont traditionnellement utilisé le support imprimé et la vidéo. Les technologies de l'informatique ont donné une impulsion nouvelle au genre en suivant deux perspectives : en ajoutant des fonctionnalités de recherche documentaire, en associant sur un même support information écrite et information audiovisuelle, notamment grâce au développement de la technologie des disques optiques numériques.

Deux produits "poids lourds", associant recherche documentaire et affichage d'images réalistes, existent à l'heure actuelle en France : *La vidéo-BIP sur CD-Rom* et le *SMIM*, qui présentent respectivement 350 et 200 métiers. Ils coexistent avec des produits utilisant uniquement la recherche documentaire sur texte.

Les produits intégrant de la vidéo peuvent se différencier de manière radicale en raison du style adopté : les métiers peuvent ainsi être montrés au travers d'une information générale, d'une information spécialisée, d'un témoignage authentique, d'un clip séducteur, etc.

Le type de circulation entre les modules d'information est également variable. Certains produits utilisent la recherche documentaire sur critères : ils peuvent être aussi considérés comme des outils d'appariement (cf. ci-dessus). Certains produits ont une structure hypertexte qui permet de passer d'un module d'information à un autre, selon des chemins fixés par le concepteur, mais tout en laissant un large choix au consultant.

C'est ce dernier mode d'utilisation qui est généralement choisi pour les bornes interactives accessibles au public en autoconsultation. Les déclinaisons actuelles de ces bornes intègrent aussi largement des modules d'information sur la formation, sur la réglementation, les procédures administratives liées à l'emploi ou à la formation et sur les entreprises : elles peuvent concerner une information nationale, régionale ou une information propre à une institution.

Les vidéos

L'utilisation de vidéos répond à deux catégories principales d'objectifs : l'apport de connaissances et de savoir-faire utiles dans les situations d'orientation professionnelle et la présentation de métiers. Les recensements récents de ces produits donnent les résultats suivants :

Apports de connaissances et de savoir-faire	
1. Les techniques de recrutement	12
2. L'évaluation professionnelle et l'entretien d'appréciation	5
3. Le bilan de compétences	3
4. Les techniques de recherche d'emploi	7

Oravep - 1995

Présentation de métiers	312
-------------------------	-----

Oravep - 1993

La préparation aux entretiens de recrutement est un objectif pour de nombreuses vidéos, sachant que les publics auxquels s'adressent ces produits sont tantôt ceux qui conduisent l'entretien, tantôt les personnes en recherche d'emploi ou les subordonnés en entreprise.

Les produits d'information sur l'entretien d'appréciation ou le bilan de compétences sont à destination soit des salariés de l'entreprise, soit des responsables des ressources humaines.

A côté de ces vidéos de sensibilisation, on trouve des produits d'aide à la réflexion sur son projet professionnel. Certains, s'appuyant sur la force de l'image réaliste, utilisent les mécanismes de l'identification et de la projection pour inviter à une réflexion sur soi.

La vidéo est jusqu'à présent le principal support de présentation des métiers. 312 produits audiovisuels ont été recensés par l'Oravep en 1994, certains produits étant réutilisés sur les bornes interactives

d'information sur les métiers. Certains métiers ou secteurs économiques peuvent être bien couverts, d'autres le sont très mal (métiers d'art : 20 % des produits, métiers du biomédical : moins de 1 %).

Les jeux

Comme la vidéo, les jeux plateau traitent principalement des thèmes suivants :

Techniques de recherche d'emploi et insertion	3
Information sur les métiers et environnement économique	4
Projet professionnel	5

Oravep - 1995

On trouve également un outil qui vise à favoriser une réflexion sur ses acquis et sa représentation de soi et exploite les ressorts de la communication entre individus.

Une offre réelle, mais non suffisante

Il apparaît donc qu'il existe déjà une offre réelle de produits multimédias mis à la disposition des conseillers d'orientation, des formateurs et des documentalistes et de l'ensemble des acteurs ayant à travailler dans des actions ayant un rapport avec la fonction d'orientation des personnes. Cette offre n'est cependant pas suffisamment exploitée d'un côté, pas complète de l'autre.

Cette offre n'est pas suffisamment exploitée

Au sein d'un même réseau, ou d'institutions ayant les mêmes missions et les mêmes publics, on pourra trouver des sites utilisateurs, des sites simplement intéressés, des sites ni utilisateurs, ni intéressés. L'image que certains professionnels ont des outils informatisés reste parfois très négative.

L'évaluation de l'offre existante et l'information sur les usages restent insuffisantes sous plusieurs aspects : la validité des tests et procédures d'évaluation incorporés dans les outils, mais cette question n'est pas propre au multimédia ; l'organisation des pratiques professionnelles d'orientation intégrant des technologies multimédias ; la prise en compte de la diversité des situations et des acteurs du domaine qui, sans s'affirmer comme professionnels de l'orientation, y interviennent de façon très active (médias, services d'information, etc.).

Cette offre n'est pas complète

S'agissant de l'information sur les métiers, deux questions se posent actuellement : la production et la mise à jour d'une information sur les métiers entraînent des coûts importants, autant pour la collecte de cette information qui comporte de nombreux aspects changeants que pour sa médiatisation, notamment par des procédés audiovisuels ; la responsabilité de la production, ou le contrôle de l'information, est une question aujourd'hui très institutionnelle, qui dépasse largement la dimension technique de réalisation ou de l'utilisation.

S'agissant des outils logiciels, plusieurs questions restent posées à ce jour : les marchés principalement exploités ont été jusqu'ici ceux de l'entreprise, entraînant des prix de vente peu acceptables pour beaucoup d'institutions non commerciales ; les produits existants sont loin d'être tous multimédias (au sens de l'intégration de traitements informatiques, de son, d'image, de possibilités de navigation, etc.) : ceci les rend peu attrayants pour un grand nombre de personnes et par ailleurs, contribue à restreindre leur usage aux aspects cognitifs et informatifs, au détriment donc des aspects affectifs, des démarches d'orientation ; enfin, le premier bénéfice des techniques logicielles (gains de productivité par mise en œuvre de traitements automatisés) ne paraît pas complètement exploité soit pour des raisons ergonomiques, soit parce que des produits distincts ne peuvent pas être facilement intégrés dans une même démarche de mise en œuvre (resaisie de données, par exemple).

On peut donc juger que l'offre actuelle est réelle, mais insuffisamment adaptée aux besoins (exprimés ou pressentis) et ceci d'autant plus que les situations dans lesquelles s'effectue l'orientation se diversifient et relèvent d'un nombre croissant d'acteurs.

Éric Écoutin
Odile Quesnel
ORAVEP, Paris

BIBLIOGRAPHIE

Outils de l'orientation

La bibliographie suivante rassemble des réflexions et analyses sur les principaux outils d'orientation. Le lecteur se reportera à la partie "Psychométrie et évaluation" pour une recherche plus approfondie.

Questionnaires d'intérêts professionnels

BLANCHARD Serge, VRIGNAUD Pierre, LALLEMAND Noëlle, DOSNON Odile, WACH Monique.- "Validation de l'échelle de motivation en éducation auprès de lycéens français", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 1, mars 1997, p. 35-56.

Au cours de l'année scolaire 1993/94, plus de 1 500 lycéens ont répondu à une batterie de questionnaires et notamment à une adaptation française de l'échelle québécoise de motivation en éducation de Vallerand *et al.* Cet article rend compte des résultats de cette étude et propose quelques suggestions relatives à l'utilisation pratique de l'échelle de motivation en éducation.

DOSNON Odile, WACH Monique, BLANCHARD Serge, LALLEMAND Noëlle.- "La mesure de l'indécision chez les lycéens : présentation de trois instruments", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 1, mars 1997, p. 57-88.

En vue de mieux comprendre l'indécision des lycéens, plus de 1 500 élèves préparant un diplôme d'enseignement général, technologique ou professionnel ont passé l'un des trois instruments suivants : l'échelle de décision professionnelle, le profil de décision professionnelle, et l'échelle de décision-indécision. Des analyses ont été effectuées afin d'établir les qualités psychométriques de ces outils.

BERNAUD Jean-Luc, LOSS Isabelle.- "Évaluation expérimentale des effets d'une méthode de restitution de questionnaires d'intérêts", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 2, 1995, p. 99-113.

L'expérience décrite, réalisée sur 92 élèves de Seconde, à consister en une animation et restitution de groupe à partir d'un inventaire d'intérêts (le Strong) s'appuyant sur le modèle de Holland. Les résultats montrent que les sujets, après la séquence pédagogique, maîtrisent mieux la compréhension du modèle théorique de Holland et semblent avoir correctement assimiler leurs propres résultats. Les données sont plus modestes en ce qui concerne l'évolution de la motivation et de la maturité vocationnelle.

BERNAUD Jean-Luc, LOSS Isabelle.- *Hexanime : des outils autour de l'approche de Holland.*- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1995.

BERNAUD Jean-Luc, DUPONT Jean-Blaise, PRIOU Pascal.- *Questionnaire d'intérêts professionnels : recherches et outils pour l'orientation scolaire et professionnelle.*- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- 195 p.- (coll. "Psychologie et psychométrie").

Les questionnaires d'intérêts professionnels font partie des outils d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle. Ces outils sont en pleine évolution actuellement. Ce numéro présente un ensemble de recherches francophones marquantes et d'outils novateurs élaborés récemment. La première partie est consacrée à la typologie de Holland, la seconde présente d'autres modèles et outils.

VRIGNAUD Pierre, BERNAUD Jean-Luc.- "Les intérêts des Français sont-ils hexagonaux ? Éléments pour une validation du modèle des intérêts de Holland (Riasec) en France", *Questions d'orientation*, n°1, 1994, p. 17-39.

PAINEAU Alain.- "Un nouvel inventaire pour guider les jeunes", *Les cahiers d'information du directeur de personnel*, n° 19, 1991, p. 4-8.

Aid'Orient est un inventaire d'intérêts professionnels destiné aux jeunes. Il permet d'identifier des pistes en termes de métiers envisageables pour le consultant, sur la base de ses intérêts. Ces indications sont ensuite examinées avec l'aide d'un conseiller. L'article présente les grandes étapes de l'élaboration de cet outil.

AUBRET Françoise.- "Motivation, activité, besoin de réussite et peur de l'échec chez les jeunes de 14 à 20 ans : présentation d'un instrument d'évaluation (QMA) élaboré par le Service de recherches de l'INETOP", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 3, sept. 1989, p. 263-265.

LOSS Isabelle, POROT D.- *Manuel d'utilisation de l'inventaire Strong*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1989.

SOLAZZI Robert.- "IMADO 80 et IMADO 81 : une méthode de classement pour l'inventaire des intérêts professionnels dérivée de l'IRM et de l'IPC 71", *Bulletin de l'ACOF*, n° 301, 1984, p. 19-31.

DUPONT Jean-Blaise.- *Manuel IPH-C*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1979.- 38 p.

BERTHOUD S., GAILLARD M., COSTAZ L.- "Aspects et valeurs en orientation professionnelle : étude de leurs relations à l'aide du Kuder et QIV", *Bulletin de psychologie*, vol. 30, n° 326, 1976-77, p. 11-24.

Étude de la structure des intérêts et des valeurs chez des adolescents et de jeunes adultes.

STOLL François.- *La construction des échelles d'intérêts professionnels*.- Neuchâtel : Ed. de la Baconnière, 1972.- 128 p.

DESCOMBES Jean-Pierre.- *Intérêts et choix professionnels évalués par l'inventaire de préférences professionnelles du Kuder*.- Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 1971.- 368 p.

BONNET C.- "Un questionnaire d'intérêts professionnels pour jeunes filles", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 2, 1970, p. 112-122.

LUTTE G., POLACER K.- "L'évaluation des intérêts professionnels", *Bulletin de psychologie scolaire et d'orientation*, n° 1, 1970, p. 1-23.

BONNET C.- "Un questionnaire d'intérêts professionnels", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 1, 1967, p. 44-53.

BONNARDEL R., LAVCEGIE M.S.- "Comparaison des intérêts professionnels de divers groupes d'étudiants au moyen d'une adaptation française du questionnaire de Rothwell-Miller", *Travail humain*, n° 3-4, 1964, p. 259-272.

BONNARDEL R.- "Comparaison d'inventaires d'intérêts professionnels au niveau étudiants", *Journal de psychologie*, n° 2, 1964, p. 173-199.

MILLER Kenneth M.- "Une méthode stéréotype de classement pour l'évaluation des intérêts professionnels (test : Rothwell Miller Interest Blank-RIT)", *Travail humain*, n° 1-2, 1962, p. 151-158.

LARCEBEAU Solange.- "Les intérêts et leur mesure", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 5, 1959, p. 326-331.

VIGLIETTI M., CASTELBLANCO P.E.- "Le test projectif d'intérêts professionnels de F. Bemelmans", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° 3, 1958, p. 103-131.

Outils d'évaluation

APEC (Association pour l'emploi des cadres).- *Méthode Déclat pour conduire votre projet professionnel*.- Paris : APEC, 1997.- pag. mult.

Ce document est composé de quatre dossiers utiles en cas de recherche d'emploi ou d'évolution de carrière. Le dossier Actions propose des informations et des conseils pratiques pour mettre en œuvre une stratégie d'évolution. Le dossier Marché permet de déterminer le champ d'opportunités d'emploi. Le dossier Bilan propose des supports de travail pour faire le point sur les compétences et, enfin, le dossier Projet permet de préciser le projet professionnel. Chacun peut être utilisé dans l'ordre qui vient.

AVANZINI Guy, HADJI Charles, MONTANDON-BINET Christiane *et al.*- *Médiation éducative et éducatibilité cognitive : autour du Pei.*- Lyon : Chronique sociale, 1996.- 160 p.- (coll. "Pédagogie/formation").

Cet ouvrage est composé de plusieurs contributions sur le thème de l'éducatibilité et des pédagogies de la médiation. Guy Avanzini y apporte un éclairage sur le concept d'éducatibilité en regard de l'orientation.

LOOS Isabelle.- "Les outils de l'orientation professionnelle", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 49-54.

A quoi servent les outils de l'orientation professionnelle ? A mieux remplir les objectifs de l'orientation : éclairer sa situation face aux changements, mieux se connaître, mieux connaître le monde du travail, rechercher des informations, faire un choix, prendre des décisions, construire un projet, les mettre en œuvre. Présentation des différents outils, les apports de l'informatique, les liens entre les outils et la recherche et les tendances actuelles.

AUBRET Jacques, BLANCHARD Serge.- "Les pratiques de portefeuille de compétences : synthèse des résultats d'une enquête", *La lettre des bilans de compétences*, n° 10, nov. 1994, p. 7-11.

Cet article présente les éléments de synthèse de l'enquête réalisée par l'INETOP sur les développements des pratiques de portefeuille de compétences en France. Un premier rapport a été publié dans *Études et expérimentations en formation continue* (n° 10, mai-juin 1991, puis dans le n° 15, mai-juin 1992). Plusieurs constats majeurs sont développés : le portefeuille de compétences est aujourd'hui une pratique identifiable en France qui se manifeste de façon très diversifiée et peut être adaptée à un large public ; dossiers et démarches sont le fruit de solides collaborations inter-institutionnelles ; nécessité d'une formation des accompagnateurs.

ANGER Michel, COURTIN Christophe, TRONINA Pascal.- "Le portefeuille de compétences : un outil au service de la gestion des carrières : l'expérience du Groupe TEM", *La lettre des bilans de compétences*, n° 6, juil. 1994, p. 9-11.

Présentation de trois expériences de portefeuille de compétences dans trois établissements du Groupe TEM (Thomson électro-ménager). La réalisation de cette pratique, liée à l'entretien annuel, a permis pour les salariés une reconnaissance professionnelle et une possibilité de pilotage de carrière et, pour la hiérarchie, un outil de management et de communication.

COUCHAERE Marie-Josée.- *Bilan de compétences : efficacité personnelle : vingt tests d'auto-évaluation et conseils personnalisés.*- Paris : Liaisons, 1994.- 161 p.- (coll. "Exothèque liaisons").

Les tests et questionnaires d'auto-évaluation rassemblés dans cet ouvrage permettent d'évaluer son efficacité personnelle dans les domaines suivants : la lecture, l'écriture, la gestion du temps, la communication et la prise de décision.

AUBRET Jacques.- *Reconnaissance et validation des acquis : le portefeuille de compétences.*- Saint-Denis : Université de Paris VIII, 1992.- 162 p.- (coll. "Pratiques de formation/Thématiques").

Ce rapport présente une enquête sur les pratiques de portefeuille de compétences. Le questionnaire a été réalisé sur trois axes : institutionnel, le portefeuille est le produit d'une collectivité (dossiers, démarches, la méthodologie et son transfert) ; formatif, le portefeuille est produit par une personne (motivation, utilisations) ; formatif, il est produit dans un contexte de médiations sociales (aide à la réalisation et approbation). En annexe, un texte de Bernard Liétard présente l'histoire sociale de la reconnaissance des acquis en France.

BERNARD Françoise.- "Une autobiographie-projet : le projet Thésée et le dédaloscope - vers l'élaboration raisonnée du sens", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, 1992, p. 74-77.

Le projet Thésée et son dédaloscope proposent une mise en perspective de sa vie, qui doit permettre au sujet, au "je", de s'affirmer aux niveaux personnel, social et professionnel. Le fil et la philosophie du projet Thésée reposent sur deux forces : la reconnaissance de soi par l'autre et la parole. La mise en acte de ces forces s'effectue grâce à trois outils, à la fois sérieux et ludiques.

AUBRET Jacques.- "Rédiger un portefeuille de compétences : se reconnaître pour se faire reconnaître", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 89-97.

L'auteur présente la pratique du portefeuille de compétences dans son origine nord-américaine, ses développements, ses résultats, pour discuter de son actualité dans le contexte français. Chez les adultes,

elle peut avoir une fonction intégratrice des résultats d'évaluations proposées dans le cadre des bilans de compétences personnelles et professionnelles. Chez les jeunes lycéens, elle peut s'inscrire dans le développement d'une conception éducative de la connaissance de soi et de l'orientation.

Comité de développement économique et social de Rennes/Préfecture de la région Bretagne/Préfecture de la région Ile-et-Vilaine.- *Le portefeuille de compétences dans le bassin de Rennes, un an d'expérimentation 1990-1991 : rapport d'évaluation*.- Rennes : Audiar, 1991.- 36 p.

L'expérimentation a été faite auprès de jeunes demandeurs d'emploi, dans le cadre du CFI, entre septembre 1990 et juin 1991. Différents partenaires sont intervenus : organismes de formation et Mission locale. Un dispositif d'accompagnement a été mis en place, visant à créer une communauté de langage, une unité de réflexion entre les différents acteurs. Plusieurs grilles d'évaluation ont été élaborées, elles figurent en annexe de ce document.

RAVENNE Christine.- *Faire son projet professionnel*.- Paris : ESF, 1991.- 149 p.- (coll. "Guides pratiques pour l'encadrement").

L'auteur propose une démarche stratégique pour recenser et mesurer ses propres possibilités, compétences et motivation en vue d'établir un projet professionnel à court ou à long terme. Les différentes étapes sont composées d'exposés suivis d'exercices.

THOMAS Dominique.- *Technologie et efficacité de l'orientation éducative : l'expérience conjointe du Lieu ressource formateurs et de l'ANPE Poitou-Charentes : un outil d'auto-orientation vers les métiers de la formation*.- Poitiers : Université de Poitiers, 1991.- 91 p.

Une première partie explique les raisons qui ont motivé la création d'un outil d'auto-orientation vers les métiers de la formation, définit son contenu, le situe vis-à-vis des pratiques d'orientation et donne les résultats d'une enquête menée auprès des utilisateurs. Puis, sont étudiés les avantages (instrument d'auto-formation) et les inconvénients (média sélectif, résistances, recherches hors champ) d'un tel outil.

MUNOZ-SASTRE M.T.- "Le Moi et l'Autre et leur confrontation : un exemple d'utilisation familiale du questionnaire M/81", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 2, 1990, p. 157-169.

Une technique, permettant à des adolescents et à de jeunes adultes de prendre conscience des relations entre certains déterminants classiques (débouchés, prestige, revenus...) et leurs préférences professionnelles, des points forts et des points faibles de leur système d'informations professionnelles, de la structure interne de leurs représentations professionnelles, est présentée et illustrée concrètement à travers l'analyse du cas de Paul et de sa famille. Celle-ci peut être utilisée en vue de promouvoir des échanges et une meilleure compréhension entre parents et enfants pour ce qui relève de l'orientation professionnelle.

FAIRHEAD Anthony, HUDSON John.- "Profil de dirigeant : la carte d'orientation pour les managers", *Fonction personnel*, n° 19, 1989, p. 27-31.

Présentation d'un outil aidant les cadres à auto-évaluer leurs atouts et leurs faiblesses dans l'optique d'une évolution de leur carrière.

ROBIN Ginette.- *Guide en reconnaissance des acquis : plus qu'un curriculum vitae un porte-folio de ses apprentissages*.- Boucherville (Québec) : Vermette, 1988.- 128 p.

Cet ouvrage se présente comme un guide s'adressant à toute personne désireuse d'entreprendre une démarche de reconnaissance personnelle, institutionnelle ou professionnelle. Il propose une démarche en cinq étapes, pour établir un portefeuille de compétences. Il est le produit d'une recherche-action menée avec et auprès d'adultes de divers milieux.

DUPONT Pierrette.- "Une mesure d'auto-évaluation des aptitudes professionnelles chez l'adolescent", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 21, n° 1, 1985, p. 47-67.

Cet article présente un nouvel instrument d'auto-évaluation des aptitudes professionnelles susceptible d'être utile aux professionnels de l'orientation. L'auteur aborde brièvement l'importance du concept de soi pour le développement vocationnel d'un individu et dresse un bilan des instruments d'auto-évaluation des aptitudes professionnelles tout en justifiant la nécessité de tels instruments pour l'orientation des adolescents.

GENDRE F.- "Vers une orientation professionnelle individualisée : la méthode *synthèse*", *Revue de psychologie appliquée*, n° 1, 1985, p. 19-35.

Après avoir évoqué les théories du choix professionnel, l'auteur expose la méthode Synthèse qui met l'accent sur le processus individuel de choix. Elle s'inspire des techniques d'aide à la décision et s'applique à l'évaluation de l'image de soi. Les conclusions mettent l'accent sur une approche systémique de l'orientation.

Outils de bilan

RODAMEL Christine.- "L'ENCP, ça a l'air de rien, et pourtant !", *Éducation permanente*, n° spécial AFPA, 1994, p. 63-67.

A la demande de l'ANPE, les formateurs de l'AFPA réalisent des évaluations de niveau de compétences professionnelles (ENCP). Mais, comment évaluer les compétences professionnelles lorsque les activités d'un métier sont multiples, diverses et évolutives ? L'auteur expose dans cet article les difficultés de cette évaluation en prenant pour exemple son expérience dans le secteur du secrétariat et de la bureautique.

AUBRET Jacques.- "Expertise des outils et techniques de bilan", *Actualité de la formation permanente*, n° 112, 1991, p. 55-59.

Comment choisir les outils de bilan ? Tel est le thème central de l'exposé. Le développement s'articule autour de trois points : que désigne-t-on sous les termes outils et techniques ? Sur quels arguments peut-on se fonder pour constituer un potentiel d'outils dans un centre de ressources ? Quels sont les critères d'appropriation d'un outil dans une démarche de bilan ?

AUBRET Jacques.- "Questions sur les outils de bilan", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 199-207.

Le développement de l'offre en matière d'outils d'évaluation des acquis et des potentialités humaines engendre le besoin de clarification des critères de choix de ces outils. Pour ce faire, l'auteur cherche à ne pas séparer les considérations relatives à la validité des outils, des compétences de ceux qui se les approprient, des problèmes pour lesquels ils sont sollicités et, enfin, des exigences requises par le respect des droits fondamentaux de l'individu.

CABANAT Janie.- "Des outils pour bilan de compétences", *Actualité de la formation permanente*, n° 115, 1991, p. 86-92.

Le choix des outils présentés ici a été guidé par le caractère récent de ces productions, leur disponibilité sur le marché, ainsi que le fait d'avoir déjà été utilisés. Chaque outil a été expérimenté. Pour chacun d'eux sont abordés l'objectif, l'organisation générale, ainsi que l'utilisation qui en est faite.

VANHAMME Laurent.- *Le questionnaire d'évaluation de la prise de décision vocationnelle*.- Paris : CNAM/INETOP, 1991.- 37 p.

REVUZ Christine.- "Des outils pour quoi faire ?", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 209-218.

L'auteur tente de comprendre comment, dans la pratique quotidienne, on a recours aux outils de bilans. Quelles en sont les fonctions symboliques, sociales, techniques, et comment ils s'inscrivent dans une démarche globale dont l'entretien reste le centre de gravité.

AUBRET Jacques.- *Reconnaissance des acquis et outils d'évaluation : fondement et validité psychologiques*.- Saint-Denis : Université Paris VIII, mars 1989.- 206 p.- (coll. "Pratiques de formation/thématiques").

Après une introduction méthodologique, cette étude présente successivement des outils et des techniques d'évaluation classiques. Une deuxième partie est consacrée aux pratiques d'évaluation dans l'aide au choix professionnel, l'aide au bilan et à la recherche d'emploi, l'aide à la gestion des ressources humaines et l'aide au développement personnel. Chacun de ces outils ou de ces pratiques est décrit au moyen d'une grille type.

BLANCHARD Serge, FRANCEQUIN-CHARTIER Ginette, STASSINET Gérard, VRIGNAUD Pierre/INETOP.- *Outils et procédures de bilan pour la définition d'un projet de formation personnalisée.*- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1989.- 336 p.- (coll. "Orientations").

Analyse critique des outils permettant d'évaluer les dimensions intellectuelles, scolaires, affectives et sociales d'un jeune adulte. Ces outils sont aussi bien une aide à l'orientation professionnelle, à l'entrée en formation, qu'au bilan des apprentissages en cours de formation. Les uns mesurent les capacités en lecture, écriture, mathématiques et raisonnement logique. Les autres diagnostiquent les aspects liés à la personnalité, la sociabilité, la motivation. L'entretien est envisagé comme une technique transversale.

HUTEAU Michel.- Les outils d'orientation et de détermination des projets : 4ème séminaire de recherche sur les formations professionnelles.- Dijon : DRFP, 1988.- 18 p. [consultable à l'INETOP]. "Les questionnaires professionnels à l'ANPE", *Flash formation continue*, n° 217, 1986, p. 19-20.

Présentation du questionnaire professionnel utilisé à l'ANPE, qui permet aux agents chargés de l'analyse de la demande d'emploi de cerner les compétences professionnelles de l'usager, de sonder et d'apprécier les connaissances du demandeur, et de renforcer la saisie des offres d'emploi.

"Les évaluations de niveau de compétence professionnelle (ENPC)", *Flash formation continue*, n° 213, 1985, p. 14-16.

Les ENPC sont un moyen d'apprécier le niveau et les possibilités d'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi. Elles sont réalisées avec l'AFPA et d'autres partenaires, mais l'ANPE reste le maître d'œuvre. Ce document, émanant de la Direction régionale Rhône-Alpes de l'ANPE, présente les objectifs des ENPC, des exemples dans la région, les débouchés possibles et la mise en œuvre du suivi.

HUTEAU Michel, RONZEAU M.- *La "maturité du choix professionnel" : étude de la validité du questionnaire de J.O. Crites.*- Paris : Services de recherches de l'INETOP, 1974.

EYSENCK H.J., EYSENCK H.B.J.- *Manuel de l'inventaire de personnalité d'Eysenck.*- Paris : EPI/CPA, 1971.

Outils multimédias

CABANAT Janie, KESS Christophe, VANDURA Marie-Catherine.- *Licence mixte : outils multimédias de formation 1997.*- Paris : Oravep (Observatoire des ressources pour la formation), 1997.- 136 p.

Le principe de la "licence mixte" repose sur l'acquisition par la Direction de l'artisanat ou la Délégation à la formation professionnelle du droit d'usage, pour une période illimitée, de produits agréés au préalable pour leurs qualités pédagogiques et techniques. Les organismes de formation et les structures d'information et d'orientation, bénéficiaires de ce dispositif, peuvent commander les produits directement auprès des éditeurs, pendant une période de trois ans, à un prix préférentiel. Ce catalogue fournit un descriptif détaillé des produits nouveaux sous licence.

ECOUTIN Eric, QUESNEL Odile.- "Les outils multimédias de l'orientation professionnelle et de l'information sur les métiers", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 119-121.

L'ORAVEP a mené auprès d'éditeurs et de distributeurs un recensement des outils multimédias servant à l'évaluation et à l'orientation professionnelle. Celui-ci comprend des logiciels, des vidéos et, selon une définition plus large du terme multimédia, certains outils qui n'utilisent pas les nouvelles technologies de l'information, comme les jeux plateau. Cet article décrit brièvement les fonctionnalités et les objectifs de ces outils.

FORNER Yann, VRIGNAUD Pierre.- "Décision d'orientation assistée par ordinateur : l'apport de l'informatique à l'analyse des processus", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 1, mars 1996, p. 31-55.

Le recours à l'informatique est de plus en plus fréquent pour aider les personnes dans la prise d'une décision de formation et d'emploi. Divers logiciels peuvent contribuer à faciliter la prise d'une décision immédiate, comme à développer un état préparatoire aux décisions qui devront être prises ultérieurement par les personnes dans leur carrière. Cet article discute les apports de l'ordinateur à l'information (sur soi, sur les métiers et les formations) et à la facilitation des processus de choix (exploration, prise de décision et planification).

MILLOT René, CHAPPAT Roger.- "L'information en orientation assistée par ordinateur : de l'information à la communication", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 82-88.

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche a mis en place une mission nationale informatique des CIO. Cette structure participe notamment à l'observation et à l'évaluation des méthodes et pratiques dans les CIO, en matière d'orientation assistée par ordinateur (OAO). Présentation des outils d'OAO les plus utilisés : l'information offerte, les objectifs, les publics concernés, les différentes méthodes.

ORAVEP (Observatoire des ressources pour la formation).- *Répertoire des outils multimédias pour l'évaluation et l'orientation professionnelle*.- Paris : ORAVEP, 1995.- 116 p.- (coll. "Dossiers").

Ce répertoire recense des outils multimédias servant à l'évaluation et à l'orientation professionnelle. Il est divisé en quatre parties : les outils sur support logiciel (disquette, disque optique), les outils sur vidéo, les jeux de plateau et les logiciels générateurs de test. Pour chaque outil, un descriptif détaillé est proposé : objectif, contenu, public, niveau, matière, durée, supports, informations pratiques sur les auteurs et éditeurs.

ORAVEP (Observatoire des ressources pour la formation).- *La fonction orientation : contribution des nouvelles technologies, problématiques et solutions* - compte-rendu du séminaire du 11 mai 1994 à la Cité des Sciences, Paris.- Paris : ORAVEP, nov. 1995.- 103 p.- (coll. "Dossiers").

Compte-rendu du séminaire organisé par la Délégation à la formation professionnelle, l'ORAVEP et la Cité des métiers. Les tables rondes portaient sur la problématique et la stratégie des structures d'orientation, l'apport des "clips métiers" dans l'information sur les métiers et la connaissance de l'environnement, l'intégration des nouvelles technologies dans la pratique des professionnels.

RUFINO Alain, TRICOT André.- "Présentation psychopédagogique du CD ROM autodocumentation - CD itinéraire", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 4, déc. 1995, p. 463-480.

Le CD Itinéraire est un système d'auto-information multimédia assisté par informatique sur les métiers et les études. Il est développé par l'ONISEP et la société SMS sur CD Rom. Cet article présente les principes pédagogiques qui ont guidé la démarche de conception de cet outil et souligne l'intérêt de l'informatique qui permet des consultations interactives et personnalisées.

CHARRON Caroline.- "Les chemins de l'orientation", *Compétences*, n° 7, déc. 1994, p. 27.

Présentation du didacticiel Diadori (didacticiel activant une démarche d'orientation) et de son mode d'utilisation dans une trentaine de centres AFPA.

FORNER Yann.- "Information professionnelle et exploration de carrière assistées par ordinateur : quels effets sur des jeunes de collège ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 2, 1994, p. 151-164.

Cette étude est consacrée aux effets d'une démarche originale utilisant l'informatique pour aider à l'information professionnelle et à l'exploration de "carrière" de jeunes scolarisés. On observe une maturité vocationnelle un peu plus élevée chez les jeunes qui ont participé à cette activité que chez ceux qui sont en attente de la suivre.

FORNER Yann.- "Quelle évaluation de soi proposent les logiciels d'orientation ?", in : HUTEAU Michel (dir.).- *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1994.- p. 227-230.

GILLES Dominique, SAULNIER-CAZALS Josette, VUILLERMET-CORTOT Marie-Josée.- *Socrate, le retour... pour accompagner la réussite universitaire et professionnelle des étudiants*.- Sainte-Foix (Québec) : Ed. Septembre, 1994.- 185 p.- (coll. "Trouver, créer").

GOSLING Patrick, LEGOFF Philippe.- "Expertaube : un système-expert en orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 2, juin 1994, p. 165-179.

Les systèmes-experts présentent plusieurs avantages pour la conception, la réalisation et l'utilisation des logiciels d'orientation. Cet article présente l'exemple du logiciel Expertaube, en décrivant les étapes : définition du domaine, recueil de l'expertise, formalisation de l'expertise et réalisation de la maquette.

RUFINO Alain, TRICOT André.- "Les représentations professionnelles des collégiens et des lycéens : étude préparatoire à la mise au point d'un système d'autodocumentation assisté par ordinateur", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 2, juin 1994, p. 215-231.

Cette étude s'inscrit dans un projet de réalisation d'un système d'auto-information assisté par ordinateur. Le système doit identifier les principales erreurs et incertitudes du consultant sur le thème choisi puis le guider dans son itinéraire d'information. Afin d'alimenter la mémoire de cette interface, une vaste enquête a été conduite sur les représentations mentales attachées aux 200 métiers de la base de données, à la recherche des principales erreurs et incertitudes véhiculées par le public-cible.

VAN DE WIELE T., SCOAZEC A., BORGEL C., LEMERCIER D. (collab.).- *Approche multimédia pour l'orientation scolaire et professionnelle*.- Paris : INRP (Institut national de recherche pédagogique), 1993.- 180 p.

PAVIA Fabienne.- "Du bricolage au système expert", *Formation France*, n° 31, 1991, p. 22-26.

Présentation d'outils d'orientation, de bilan et d'évaluation, la plupart d'entre eux sont informatisés.

DUPONCHELLE L.- "Platon ou les déterminants des préférences professionnelles", in : *Actes du congrès Orient'action, Niort, 10-12 octobre 1990*, p. 234-239.

GOSLING Patrick.- "Orientation et systèmes-experts", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 2, 1990, p. 129-141.

Après une présentation des systèmes-experts, de leurs objectifs, de leur fonctionnement et des critères qui permettent de les différencier, l'article montre en quoi la démarche d'aide au choix en orientation pourrait être représentée sous la forme d'un système-expert, et ce qu'apporterait ce dernier, en particulier au niveau de la dimension éducative de l'orientation.

"Moi-jeu : pour un développement personnel et professionnel", *Étude et réflexions*, n° 7, 1990, p. 6-9.

Moi-jeu est une assistance informatisée pour le développement personnel et professionnel, conçue et créée par le Centre d'études supérieures industrielles (CESI). L'objectif est d'aider, de manière ludique, l'utilisateur à devenir capable de se formuler un projet professionnel.

AUBRET Jacques, DAMIANI Carole.- "Télématique, information et orientation : analyse des questions et des réponses de deux messageries télématiques", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 2, juin 1989, p. 155-169.

Cette analyse fait apparaître que le minitel est plutôt un relais qu'un outil de dialogue. Les consultants donnent peu d'informations sur eux-mêmes, et les conseillers les renvoient souvent sur d'autres sources de conseil.

CHARTIER Daniel.- "Les systèmes informatisés d'aide au choix scolaire et professionnel en Grande-Bretagne", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 3, 1989, p. 207-215.

En se limitant au cas de la Grande-Bretagne, sont examinés dans cet article différents types de systèmes informatiques d'aide à l'orientation scolaire et professionnelle. Ces systèmes sont classés selon le niveau d'interactivité qu'ils autorisent entre la machine et le consultant. L'amélioration de l'interactivité, au cours de la dernière décennie, s'accompagne d'une prise en compte d'objectifs éducatifs dans le domaine de l'aide à la prise de décision.

DOSNON Odile, FORNER Yann.- "Fondements théoriques et effets de la guidance assistée par ordinateur : l'exemple de Discover", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 3, 1989, p. 191-206.

Différents programmes informatisés de guidance ont été développés depuis les années 60 comme *Choices* au Canada puis SIGI + aux États-Unis ; des systèmes de taille plus modeste ont également été mis en place en Grande-Bretagne. Le programme Discover constitue le logiciel de guidance le plus fréquemment utilisé aux États-Unis. Cet article pose la question de l'intégration des outils informatiques aux interventions des praticiens de l'orientation.

Informatique et orientation : le rôle de l'informatique dans l'orientation professionnelle, second colloque européen, Cambridge, 28-30 juin 1989.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1989.- 140 p.- (coll. "Orientations").

BENARD Christian.- "Un outil d'évaluation de la performance collective", *Actualité de la formation permanente*, n° 94, 1988, p. 47-48.

Présentation de Sesam formation. Cet outil informatique permet de mesurer l'état d'adaptation d'un groupe de personnes aux tâches qui leur sont confiées et d'évaluer leur performance.

FORNER Yann, MULLET Etienne.- *Informatique et orientation : conceptions et techniques nouvelles en orientation. Tome 1.*- Paris : CNAM/INETOP, 1988.- 19 p. [présentation de l'étude dans *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 3, sept. 1988, p. 209-232]

L'auteur présente les principaux modèles d'orientation qui se font jour actuellement pour montrer comment l'informatique peut servir ces différents modèles.

FORNER Yann, MULLET Etienne.- *Information et orientation : les grands logiciels d'aide à l'orientation.*- Paris : CNAM/INETOP, 1988.- 42 p.

Cette brochure, qui fait suite à une revue des modèles conceptuels de l'orientation, décrit les logiciels Choix et SIGI+, pour en analyser la structure logique et montrer quelle conception de l'orientation chacun d'eux véhicule.

KATZ Martin.- "Une nouvelle technologie dans la guidance : l'ordinateur interactif", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 2, mars 1988, p. 109-123.

En analysant deux systèmes interactifs d'information et d'orientation utilisés aux États-Unis, l'auteur montre que la valeur d'un système dépend principalement de sa structure conceptuelle, de la puissance de son support théorique.

KATZ Martin.- "Orientation assistée par ordinateur et système d'information sur les métiers", *Perspectives*, vol. 18, n° 4, 4^{ème} trim. 1988, p. 545-559.

Parmi les besoins auxquels l'orientation doit répondre, l'auteur examine plus particulièrement l'information sur les métiers et les professions, et montre comment l'ordinateur peut s'acquitter de cette tâche.

ORIENTER POUR RESTRUCTURER : LES PRATIQUES DES DIRECTIONS D'ENTREPRISE ET LEURS EFFETS

Elisabeth Dugué

La participation de l'entreprise à l'orientation professionnelle peut être envisagée de deux manières. Dans la conception dynamique de l'orientation, selon laquelle les itinéraires professionnels sont la résultante des choix effectués par les individus, l'entreprise oriente ses salariés par le biais de procédures formalisées telles que les entretiens et bilans de compétences. Selon l'approche déterministe, faisant des trajectoires professionnelles le fruit de déterminants sociaux ou économiques, les armes dont dispose l'entreprise pour guider les salariés - sélection, système de formation, de mobilité - ne font pas explicitement référence à l'orientation, ce qui ne veut bien sûr pas dire qu'elles soient moins puissantes.

Dans l'entreprise et dans les dispositifs de formation aux frontières de celle-ci, on a vu récemment croître le discours et les pratiques favorisant l'approche dynamique de l'orientation tandis que, du fait de la crise de l'emploi, pesaient davantage les contraintes pouvant limiter les choix des individus. Il semble qu'aujourd'hui les salariés soient d'autant plus appelés à développer des projets et à mettre au jour les déterminants psychologiques de leurs choix qu'ils sont économiquement et socialement contraints.

On voudrait ici examiner comment ce paradoxe se met en place, et quels en sont les effets. Dans un premier temps seront présentées les pratiques des directions d'entreprise orientant les salariés sur les marchés externes et internes. On tentera ensuite quelques réflexions sur les enjeux de cette émergence de l'entreprise comme lieu affiché d'orientation.

De l'entreprise excluante à l'entreprise "poreuse"

Entreprise et marché du travail : les formes de l'orientation

Par la sélection qu'elle pratique à l'embauche, mais aussi par le tri qu'elle effectue en cas de licenciement, l'entreprise joue un rôle majeur dans l'orientation des adultes. En ce domaine, les dernières décennies ont été dominées par la restructuration de l'appareil de production, entraînant une réorganisation parallèle des structures de la main-d'œuvre : au cours de ces années, des groupes entiers de personnels ont été orientés, bien souvent par le licenciement.

On peut distinguer trois tendances dans les processus encadrant cette forme particulière de guidance des trajectoires :

- Les **plans sociaux**, faisant appel à tout un arsenal de mesures, de la préretraite aux licenciements, ont été l'instrument privilégié de cette politique. Analysant trente-trois entreprises en restructuration, Ardenti et Vrain¹ montrent qu'elles transforment la structure de leurs personnels en mettant le licenciement au cœur de la gestion des ressources humaines. Le recours aux "licenciements de permutation" (licenciements suivis d'embauches de salariés mieux qualifiés) se substitue bien souvent à la formation pour accompagner les évolutions des systèmes de production.

- De manière générale, les politiques d'emploi des entreprises s'appuient sur le "**diptyque sélectivité/mobilité**"² : la mobilité interne est encouragée et en même temps la sélection (par embauche ou licenciement) s'accroît puisqu'il est davantage fait recours au marché externe. Ce diptyque est rendu

¹ ARDENTI Robert, VRAIN Philippe.- *Les restructurations dans les grandes entreprises : politiques de recomposition de la main-d'œuvre et plans sociaux d'accompagnement des suppressions d'emplois.*- Paris : Centre d'études de l'emploi, sept. 1988.- 257 p.

² Ibid.

possible par la généralisation de la précarité jusqu'au sein de collectifs autrefois considérés comme stables. L'entreprise est dorénavant composée de deux noyaux de salariés : un noyau dur d'emplois stables soumis à la mobilité interne et un volant important d'emplois précaires (contrats à durée déterminée, intérimaires, contrats de qualification) ou externalisés (salariés d'entreprises de sous-traitance) permettant les ajustements indispensables. L'entreprise est devenue "poreuse"³ : le recours au marché externe se banalise et vient en concurrence des formes antérieures de mobilité promotionnelle, l'important volant de travailleurs précaires est soumis régulièrement à des procédures de sélection drastique⁴.

- La **mise en place de dispositifs de transition professionnelle** accompagne cette politique de mobilité forcée et vient aider à la réinsertion des salariés victimes des licenciements. Ces dispositifs, partiellement financés par l'État, veulent faciliter la réorientation de groupes professionnels entiers vers de nouveaux emplois ou de nouveaux types de rapports à l'emploi. En fait, ils prennent en charge le tri des salariés préalable au licenciement et ensuite leur retour à l'emploi par le biais d'entretiens d'accompagnement ou de formations. Il s'agit d'une gestion collective de la mobilité favorisant la réorientation des demandeurs d'emploi par changement de métier, de branche professionnelle, éventuellement de statut, en favorisant par exemple la création d'entreprise⁵. Ce dispositif prend largement appui sur les cabinets d'outplacement, dont le nombre va croissant après la loi du 27 janvier 1993.

L'orientation contrainte et le remodelage de la main-d'œuvre

Le diptyque sélectivité/mobilité, caractéristique des nouvelles politiques de personnel, entraîne un remodelage de la main-d'œuvre dépassant largement les seuls glissements de population parfois évoqués par les directions d'entreprise. Les textes soulignent, avant tout, l'importance des déclassements lorsqu'il y a reconversion externe : après transit sur le marché du travail, les mobilités sont en général déqualifiantes. Plus globalement, les travaux des économistes permettent d'appréhender les restructurations du marché du travail à l'œuvre dans les politiques de reconversion. Villeval⁶, établissant le bilan exhaustif de celles-ci de 1950 à 1988, souligne les tendances à "l'éclatement segmenté du noyau dur du salariat, la précarisation de certains groupes de salariés, l'exclusion d'autres, la dispersion forte de statuts nouveaux des salariés précédemment en reconversion". De même, Ardenti et Vrain⁷, analysant le bilan des reclassements externes, après les plans sociaux, montrent qu'on assiste à la précarisation, puis à l'exclusion de catégories entières de travailleurs : les salariés âgés, les travailleurs non qualifiés, les femmes ouvrières.

Ainsi, les politiques de sélection menées, à l'entrée comme à la sortie de l'entreprise, aboutissent à extérioriser le système d'inégalités autrefois caractéristique de la hiérarchie interne. On assiste à la répartition de la main-d'œuvre autour de 3 pôles⁸ : des travailleurs aussi stables que possible dans leur emploi, un volant de personnes occupant des emplois précaires et oscillant entre emploi, chômage et inactivité, une population définitivement exclue de l'emploi. On comprend, dans ces conditions, le recul de la mobilité de l'emploi caractéristique de la fin des années 80 : le changement d'employeur est devenu un risque devant lequel les salariés reculent dorénavant. Même si la stabilité au sein de l'entreprise est beaucoup moins qu'auparavant associée à des possibilités promotionnelles, les salariés

³ FREICHE Janine, LE BOULAIRE Martine.- *L'emploi et l'entreprise : l'apprentissage des ruptures*.- Paris : Ed. Liaisons, 1994.- 119 p.

⁴ GORGEU Armelle, MATHIEU René.- *Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France*.- Noisy-le-Grand : CEE (Centre d'études de l'emploi), 1995.- 130 p.

⁵ VILLEVAL Marie-Claire.- "Fermeture d'entreprise et gestion de la mobilité de la force de travail", in STANKIEWICZ François (dir.).- *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines : l'après-taylorisme*.- : Economica, 1988.- p. 201-210.

⁶ VILLEVAL Marie-Claire.- *Mutations industrielles et reconversion des salariés*.- Paris : L'harmattan/Développement et emploi, 1992.- 307 p.

⁷ ARDENTI Robert, 1988, op. cit.

⁸ THELOT Claude.- *La mobilité du travail en France depuis vingt-cinq ans : actes de colloque*.- Paris : AFSE, 1986.

changent peu d'emploi de leur plein gré, à la fois par manque d'occasion et par peur du déclassement ou même de l'exclusion⁹.

Les transitions par le marché du travail (licenciement puis retour à l'emploi) se faisant plus nombreuses, puisque le chômage occupe désormais une place centrale dans le système de mobilité, les travailleurs sont régulièrement soumis aux procédures d'évaluation. Or, les procédures de sélection, pour l'embauche comme pour le licenciement ou la fin de contrat, s'appuient, de manière grandissante, sur les critères de personnalité. Dans les plans sociaux étudiés par Ardeni et Vrain, à côté des modes de sélection catégoriels, se référant à l'âge ou à l'absence de qualification, figurent des notions comme le "potentiel" - c'est-à-dire l'aptitude à s'adapter à d'autres organisations - souvent requise comme norme explicite d'évaluation. En matière de recrutement, les politiques visent, non pas à embaucher dans la perspective d'un poste précis, mais à rechercher des individus capables de s'adapter à des univers professionnels sans cesse recomposés. C'est sans doute une des causes de l'usage des techniques de plus en plus irrationnelles à la validité "nulle ou peu établie"¹⁰ telles que les entretiens de personnalité, la graphologie ou même le recours aux parasciences telles que la numérologie.

Pour armer les individus face à ces critères de sélection qui jugent non pas leurs connaissances professionnelles mais leur personnalité, l'orientation dynamique (utilisant tout particulièrement la notion de projet) est fortement mobilisée, en particulier, par les organismes de formation qui jouent un rôle primordial dans le dispositif de transition professionnelle.

Ainsi, en même temps que croît la part de contrainte dans le processus de construction de la mobilité, se met en place la référence obligée à une conception psychologique de l'orientation. Ce double phénomène conforte l'individualisme comme ressort principal des dispositifs de transition professionnelle. L'analyse diachronique menée par Villeval¹¹ lui permet de montrer que, dans les années 60, la question des reconversions ouvrières était traitée par le biais des actions collectives de formation, qui prenaient appui, pour les renforcer, sur les groupes et les identités partagées. Il s'agissait d'une orientation collective qui préservait les groupes et les sentiments d'appartenance. Au contraire, les dispositifs des années 80 tendent à privilégier les acteurs individuels, rendus responsables de leurs succès ou de leurs échecs professionnels. Ils contribuent ainsi à la dissolution des collectifs, en particulier ouvriers, puisqu'ils favorisent l'éclatement du salariat en deux groupes : celui des travailleurs qui tentent de se maintenir sur le marché du travail par la fuite vers le haut et celui des travailleurs précaires, en voie de marginalisation.

L'orientation dans l'entreprise : l'ardente obligation

La naissance de l'entreprise orientante

Depuis le début des années 80, l'orientation occupe une place privilégiée dans les pratiques d'entreprise. Auparavant, même s'ils ne sont pas explicites, on peut cependant dire qu'il existe des processus, construits par l'entreprise, qui guident les trajectoires. Un ensemble d'études menées au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) dans le milieu des années 80¹² montre que les trajectoires professionnelles ne se font pas au hasard, elles obéissent à des règles, certes informelles, mais précises.

⁹ BEDUWE Catherine.- "Mobilité professionnelle et formation : bilan des approches quantitatives de la mobilité en France", in : COUTROT Laurence (dir.), DUBAR Claude (dir.).- *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*.- Paris : La documentation française, 1992.- p. 71-99.

¹⁰ BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, FERRIEUX Dominique.- "Les méthodes d'évaluation du personnel utilisées pour le recrutement en France", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 71-88.

¹¹ VILLEVAL Marie-Claire, 1992, op. cit.

¹² HILLAU Bernard.- "La remise en cause des filières professionnelles dans le secteur de la machine outil", *Formation emploi*, n° 12, oct.-déc. 1985, p. 50-63 ; HILLAU Bernard.- "La remise en cause des filières formations dans le secteur de la machine outil", *Bref Céreq*, n° 28-29, 1987, 4 p. ; HILLAU Bernard.- "Trajectoires professionnelles et stratégies d'acteurs dans la production automatisée", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 4, 1990, p. 339-350 ; BONNAFOS G. de.- "Filières professionnelles et acquisition des compétences dans la sidérurgie", *Formation emploi*, n° 12, oct.-déc. 1985, p. 39-49.

Certaines des pratiques concourant à l'orientation des salariés sont totalement implicites. Ainsi la division du travail influe sur les formes de mobilité : plus la division est forte, plus les itinéraires professionnels se diversifient¹³. C'est cependant la recomposition des filières professionnelles qui constitue le moyen privilégié d'orientation de la main-d'œuvre : Hillau¹⁴ montre ainsi comment la création de la qualification de "technicien d'atelier" vise, par l'ouverture d'un nouvel espace de promotion, à entraver les trajectoires de fuite hors de l'espace de production. Elle permet aux ouvriers demandeurs de promotion de rester dans les ateliers, où se met parallèlement en place une recomposition de l'organisation du travail. On peut donc dire que jusqu'au début des années 80, l'entreprise n'oriente pas explicitement les salariés, elle guide leurs trajectoires aussi bien par les choix d'organisation du travail que par le maintien ou la création de filières encadrant les mobilités promotionnelles.

A partir des années 90, dans les discours des directions, l'orientation des salariés devient progressivement explicite en même temps que la mobilité professionnelle change de statut. Pour faire face aux évolutions constantes des marchés, des techniques et des organisations, les directions d'entreprises s'efforcent de guider les salariés en les réorientant, des services en sureffectifs vers les activités en développement. Ainsi se formalisent peu à peu les procédures destinées à agir sur la mobilité des salariés, avec la mise en place progressive des politiques de gestion prévisionnelle des emplois (GPE). Un texte de Merle¹⁵ en indique les attendus et les ambitions. Pour permettre les évolutions des personnels dans un espace sans cesse renouvelé, il faut passer d'une logique du poste à une logique de la trajectoire professionnelle. La politique des personnels devant avoir pour objectif l'orientation permanente des salariés vers d'autres tâches ou fonctions, les parcours professionnels, et non plus les situations de travail, deviennent les références obligées.

Le moment où l'orientation, *jusque là implicite, devient explicite* est donc celui où se transforment les principes guidant les trajectoires professionnelles. L'orientation s'affiche d'autant plus qu'on s'efforce de sortir du cadre défini par les filières de qualification promotionnelles, qui orientaient d'elles mêmes sans qu'il soit besoin de recourir à des procédures particulières. La GPE a, en effet, pour mission de transformer le cadre structurant la mobilité professionnelle dans l'entreprise, puisqu'elle doit promouvoir les évolutions transversales aux métiers et fonctions, à côté de la progression verticale au sein des filières¹⁶. Le changement d'emploi, au sein de l'entreprise, ne doit plus être vécu comme une reconversion mais comme une progression professionnelle même s'il n'est pas assorti d'une promotion.

Sur quels principes et quels moyens s'appuie la gestion prévisionnelle des emplois et quelle place y tiennent les modalités d'orientation ? Les politiques mises en œuvre reposent sur deux composantes. Dans le premier volet, particulièrement développé dans les années 70-80, il s'agit surtout de mettre en place des outils de connaissance sur lesquels s'appuiera l'orientation des salariés. La démarche, presque toujours menée avec l'appui de consultants spécialisés, consiste à analyser les situations de travail et les compétences disponibles, ainsi qu'à apprécier les évolutions possibles. L'ensemble de ces études aboutit à l'élaboration de cartes d'emploi, destinées à structurer les mobilités. A partir des années 80, l'orientation explicite tient une place centrale dans ce qui peut être considéré comme la deuxième phase du processus, qui se nomme alors Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Celle-ci articule dorénavant l'appel à la dynamique des salariés (invités à développer des projets et à devenir acteurs de leurs évolutions professionnelles), l'évolution des politiques de rémunération et de promotion, les transformations des organisations, supposées devenir qualifiantes, et le recours aux formations. On constate parfois, en parallèle, la mise en place de cellules d'orientation et de bilan permettant aux salariés d'effectuer des projets personnalisés de formation.

Des effets encore peu connus

On dispose, en abondance, de textes souvent prescriptifs, sur les attendus et le cadre des politiques, méthodes et accords visant, tel Cap 2000 dans la sidérurgie, à la gestion prévisionnelle des emplois. Mais force est de constater que la littérature fournit peu d'informations sur les pratiques mises en œuvre par les entreprises et encore moins sur leurs effets. Tout au plus peut-on établir quelques constats.

¹³ HILLAU Bernard, 1987, op. cit.

¹⁴ HILLAU Bernard, 1990, op. cit.

¹⁵ MERLE Vincent.- "Préface", in : HELLOUIN Valérie.- *Vers une gestion prévisionnelle des emplois.*- Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1992. p. 5-16.

¹⁶ Ibid.

Avec la gestion prévisionnelle de l'emploi, fondée sur l'idée que les compétences, par définition instables, doivent être perpétuellement mesurées, se met en place un considérable appareil d'évaluation mobilisant à la fois des experts - de l'entreprise ou extérieurs - et des financements publics. A l'ère de la GPE, l'entreprise, assistée par les cabinets de consultants spécialisés en ce domaine, devient donc, pour partie, une énorme machine à jauger les postes et les individus¹⁷.

Cet appareil d'évaluation présente deux faces, partiellement contradictoires. Il se veut tout d'abord objectif, voire quasi scientifique : il est conçu et mis en place par des spécialistes et s'appuie sur des procédures formalisées. Mais il se veut tout autant participatif, puisqu'il est défini comme une auto-évaluation visant à faire accéder les salariés à une méthode de réflexion sur eux-mêmes et, par ce biais, à une transformation de leurs pratiques. C'est bien la philosophie de la loi sur le bilan de compétences qui fait du salarié le sujet actif de l'évaluation, présentée comme répondant à un double objectif : individuel et organisationnel¹⁸. De fait, les entretiens de bilans, de même que les formations personnalisées auxquelles aboutit généralement la GPEC, permettent de solidariser étroitement les salariés aux décisions prises à leur encontre et de faire reposer partiellement sur eux la recherche de solutions.

Or ces mêmes bilans, considérés comme un outil pédagogique et d'auto-évaluation, aboutissent généralement à une sélection plus ou moins implicite¹⁹. L'évaluation, parce qu'elle est objectivée tout en valorisant la dimension psychologique, parce qu'elle s'appuie sur la participation active des salariés, tend à leur faire intérioriser les jugements qui sont portés sur eux et à leur faire accepter les différenciations salariales ou les orientations professionnelles qui en découlent. De même que les dispositifs de reconversion analysés par Villeval²⁰, la GPEC, s'appuyant sur une nouvelle forme d'individualisme, conforte l'éclatement des collectifs. Elle peut être perçue comme l'outil de la division acceptée des groupes de salariés en deux blocs : ceux qui se soumettent à l'exclusion ou la relégation, en étant conduits à se sentir responsables de leur échec professionnel, et ceux qui, adhérant à une conception individualiste de la réussite professionnelle, en espèrent toutes les récompenses.

On dispose, aujourd'hui, de peu de données objectives sur l'infléchissement des itinéraires professionnels entraîné par les nouvelles formes de gestion des personnels : il est fort difficile de dire quels effets ont, sur les trajectoires des salariés, les processus d'orientation auxquels ils sont soumis de manière croissante. Cézard²¹ note la contradiction entre les discours des partisans de la GPE qui présentent celle-ci comme la voie d'accès à une carrière et les quelques effets constatés : dans la sidérurgie, l'application de Cap 2000 coïncide avec un ralentissement des promotions ; dans les PME, les carrières butent sur les limites du marché interne. Analysant les réorganisations du marché interne d'une entreprise de sidérurgie à la recherche d'une souplesse accrue de son appareil de production, Villeval²² montre que les nouvelles formes de mobilité interne minent le système de qualification, puisqu'elles se font de façon forcée et transversalement aux filières professionnelles classiques.

Enfin, il faut noter que ces modalités de gestion des personnes trouvent leur limite dans le fait qu'elles se mettent en place alors que la situation de l'emploi va en se dégradant. Présentée comme destinée à accompagner la flexibilité interne, c'est-à-dire l'orientation à l'intérieur du système de l'entreprise, la GPE prend son essor alors que la montée du chômage fait peser des menaces importantes sur l'ensemble des salariés. Bien plus, alors qu'à l'origine elle se définit comme outil de gestion de l'emploi au sein de l'entreprise, elle peut, de fait, être utilisée comme un outil de sélection, préliminaire à l'élaboration de

¹⁷ TANGUY Lucie.- "Compétences et intégration sociale dans l'entreprise", in : ROPE Françoise, TANGUY Lucie (dir.)- *Savoirs et compétences : de l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*.- Paris : L'harmattan, 1994.- p. 205-233.

¹⁸ LEVY-LEBOYER Claude.- "La sélection du personnel en Europe", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, mars 1994, p. 27-34.

¹⁹ PEREZ Paule.- "Les bilans personnels : entre le must de la formation individualisée et l'arlésienne du social", *Personnel*, n° 333, 1992, p. 7-12.

²⁰ VILLEVAL Marie-Claire, 1992, op. cit.

²¹ CEZARD Michel.- "La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'épreuve des faits", *Travail et emploi*, n° 57 bis, 1993, p. 4-7.

²² VILLEVAL Marie-Claire, 1988, op. cit.

plans sociaux, et accroissant les risques d'exclusion²³. Ainsi, les nouvelles formes d'orientation se développent alors que s'accroît pour le salarié le risque d'être concurrencé par des recrutements externes ou même d'être orienté hors de l'entreprise.

Cette conjonction, qui aboutit à constituer dans l'esprit des salariés le couple "orientation/sélection", explique les constats négatifs qui commencent à être portés sur la GPEC²⁴ : face aux tensions internes auxquelles ces pratiques le soumettent, le salarié réagit par le retrait et la démobilisation. Les processus d'orientation forcée sont, sans doute, une des causes de la défiance pour l'employeur et de la désaffection pour le travail émergeant dans les années 90.

Les principes sous-jacents à l'orientation des salariés

Le passage d'une orientation implicite, prenant appui sur des filières prédéterminées, à une orientation explicite faisant appel à la dynamique des salariés est conjoint avec ce qu'on a appelé le glissement de la logique de la qualification à la logique de la compétence. Il s'agit, bien sûr, de modèles idéaux : dans les pratiques, on constate la coexistence de ces deux logiques. Celles-ci se distinguent sur deux points :

Du plan au marché : la régulation de l'orientation

L'itinéraire professionnel, traduction concrète des processus d'orientation, est le fruit d'une négociation entre dynamique individuelle et contraintes économiques. Avec le passage de la qualification à la compétence, le lieu de régulation de cette négociation se déplace.

La notion de qualification est liée aux démarches planificatrices qui se développent dans l'après-guerre. Elles reposent sur la volonté de maîtriser, par le système éducatif, les flux nécessaires au système de production. Le diplôme, pivot du système se référant à la qualification, permet la mise en concordance des besoins du marché du travail et des ressources fournies par l'appareil scolaire. Dans l'idéal de cette logique, les flux de travailleurs nécessaires au système de production sont ordonnés par le système éducatif qui, grâce au diplôme, répartit les élèves par niveaux aussi bien que par types de formation. La régulation de l'orientation professionnelle est essentiellement effectuée par l'école, à partir des analyses et projections prospectives. Les orientations individuelles s'inscrivent donc à l'intérieur de grandes tendances, élaborées au niveau national et négociées de manière paritaire lors de l'élaboration des plans. Les ajustements et négociations, par exemple au moment des embauches, s'effectuent, dans l'idéal de ce système, à l'intérieur du cadre dessiné par le système de diplômes, qui fixe les contraintes et les droits des salariés²⁵.

Au fil des ans, ce modèle se heurte à des problèmes croissants, parmi lesquels l'impossibilité à prédire les flux et la difficulté à prendre en compte et accompagner les phénomènes de mobilité professionnelle. Le développement du chômage et la surabondance des diplômés sur le marché du travail contribuent, eux aussi, à mettre à mal le système de la qualification, pensé, dans l'après-guerre, pour résoudre la pénurie de travailleurs qualifiés. Le système de la compétence, dans lequel la référence au diplôme s'estompe, s'inscrit dans les tentatives pour dépasser ces limites. La compétence, par définition instable, ne peut donner lieu à une codification instituée. La notion tend donc à se substituer à celle de qualification dont la rigidité est jugée un handicap face aux évolutions de l'appareil de production. A l'origine, d'ailleurs, les promoteurs de la logique des compétences défendent celle-ci au nom de l'égalité des chances, le diplôme paraissant l'arme du tri social effectué par le système scolaire²⁶.

²³ BERTRAND Hugues, LAMOUREUX Jean-Luc, VERMEL Nathalie.- "La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les PME", *Travail et emploi*, n° 57 bis, 1993, p. 67-78.

²⁴ DUGUE Elisabeth.- "La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté", *Sociologie du travail*, n° 3, 1994, p. 273-292 ; FREICHE Janine, LE BOULAIRE Martine.- *L'emploi et l'entreprise : l'apprentissage des ruptures*.- Paris : Liaisons, 1994.- 119 p.

²⁵ BEL Maïten.- "La notion de qualification dans l'approche des relations emploi/formation par la planification française", in : TANGUY Lucie (dir.).- *L'introuvable relation formation/emploi*.- Paris : La documentation française, 1986.- p. 189-196.

²⁶ TANGUY Lucie, 1994, op. cit.

La logique de la compétence qui repose sur la référence au "niveau" ou à la personnalité plus qu'au diplôme, sur le recours aux formations internes plutôt qu'aux formations diplômantes, sur la recombinaison des filières transversales aux qualifications, sur la mise en place des certificats de qualification professionnelle concurrençant les diplômes nationaux modifie doublement les modalités de régulation de l'orientation. Elle en transporte le centre de gravité vers l'entreprise ; en même temps, elle accorde moins de poids aux négociations paritaires. Dans l'idéal de ce modèle, les négociations entre individus et employeurs, qui font partie du processus d'orientation, relèvent d'une logique de marché échappant aux contraintes fortes qu'imposent les diplômes.

Du compagnon au professionnel : la logique de l'orientation

S'il est vrai que l'orientation ne relève pas seulement de la dynamique individuelle mais qu'il existe des "itinéraires probables", ceux-ci se modifient-ils lorsqu'ils sont organisés, non plus par la qualification mais par la compétence ? L'irruption de la compétence modifie-t-elle la matrice à partir de laquelle se constituent les itinéraires professionnels ?

Dans la tradition du compagnonnage, le modèle de mobilité associait l'acquisition progressive des savoirs constitutifs du métier à la progression dans la hiérarchie professionnelle. C'est ce modèle qu'a tenté de réactiver la notion de qualification. Celle-ci s'est développée alors que les métiers traditionnels étaient attaqués par l'Organisation scientifique du travail puis le fordisme, dont la base d'appui était constituée par une main-d'œuvre sans formation et donc indifférenciée. Le modèle de la qualification a substitué aux filières de promotion interne, antérieures au taylorisme, des trajectoires s'organisant autour des repères que représentaient les formations et diplômes dispensés par le système éducatif. Il a, ainsi, participé à l'élaboration d'une nouvelle figure des métiers dans laquelle les connaissances techniques, acquises à l'école et non plus seulement dans le travail, jouaient un rôle puissant. Ce modèle, qui comme dans le compagnonnage, associait connaissances et place dans la hiérarchie salariale, a en partie achoppé sur la question de la mobilité professionnelle, dans la mesure où il était impuissant à prendre en compte, de façon satisfaisante, les capacités professionnelles acquises dans l'exercice du travail.

Dans les trajectoires organisées autour de la notion de compétences, le principe servant de base à la mobilité professionnelle n'est plus la technique associée à un métier particulier, mais un ensemble de compétences transférables d'un métier à un autre²⁷. Avec la GPEC, les références essentielles encadrant les itinéraires - dans les critères de recrutement, l'organisation des familles professionnelles, le contenu des formations - ne relèvent pas seulement des connaissances (liées à l'exercice d'un métier ou à la maîtrise d'une discipline), elles sont en grande partie de l'ordre des capacités, essentiellement sociales, nécessaires à la vie professionnelle.

Aux trajectoires professionnelles sont associées des logiques de constitution des savoirs²⁸. Dans le modèle de la compétence, ce ne sont ni les savoirs du travail comme dans le compagnonnage, ni les savoirs techniques comme dans la qualification, mais un ensemble de capacités (savoir s'adapter, faire preuve de conscience professionnelle) résumé sous le terme de "professionnalisme" qui constitue le principe autour duquel s'organise l'orientation professionnelle des adultes et donc la trame des itinéraires probables. Ne peut-on voir dans le passage de la qualification à la compétence, une sorte d'effet symétrique de celui produit par l'introduction du taylorisme ? L'exigence de flexibilité entraîne aujourd'hui la recherche d'une force de travail, de haut niveau culturel, mais tout aussi indifférenciée que celle nécessitée par le travail en miettes.

Elisabeth Dugué,
CNAM - Paris

²⁷ COURPASSON D., LIVIAN Y.-F. - "Le développement récent de la notion de compétence : glissement sémantique ou idéologie ?", *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 1, 1991, p. 3-10.

²⁸ HILLAU Bernard. - "De l'intelligence opératoire à l'historicité du sujet", in : MINET Francis, PARIER Michel, DE WITTE Serge. - *La compétence : mythe, construction ou réalité ?* - Paris : L'harmattan, 1994. - p. 45-69.

BIBLIOGRAPHIE

Les salariés et l'orientation

Les références concernant l'entreprise sont extrêmement abondantes, nous avons tenté de sélectionner celles qui apportaient des éléments d'analyse ou de réflexion sur l'entreprise et l'orientation professionnelle.

L'entreprise et l'orientation

MONCHATRE Sylvie.- "Les déroulements de carrières en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation : le cas des techniciens et cadres", *Sociologie du travail*, vol. XL, n° 1, 1998, p. 21-41.

En s'appuyant sur l'étude des représentations et de la réalité du devenir professionnel de trois cohortes de salariés issus de l'enseignement supérieur, l'auteur analyse comment s'articulent attributs initiaux, socialisation des anticipations de l'avenir professionnel des salariés et gestion organisationnelle des carrières.

DERHI-COUQUE Manuelle, FINZI Eric, LOSS Isabelle, VAN EECKOUT Laetitia.- "L'orientation professionnelle cherche ses marques", *Développements*, n° 13, déc. 1997-janv. 1998, 20 p.

Ce numéro est consacré au thème de la mobilité et de l'orientation professionnelle dans les entreprises. Les articles qui le composent portent successivement sur les dispositifs d'orientation professionnelle dans les entreprises, le bilan de compétences, l'émergence et le développement de la fonction de conseiller en orientation professionnelle dans les entreprises, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un licenciement.

LE BOTERF Guy.- *De la compétence à la navigation professionnelle*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1997.- 294 p.

L'auteur montre comment la compétence professionnelle résulte d'une combinaison de ressources (savoirs, savoir-faire, qualités, expériences, moyens, réseaux relationnels et informationnels). Il introduit le concept nouveau de navigation professionnelle où chacun doit devenir entrepreneur de sa professionnalisation, tout en prenant en compte les exigences de l'entreprise.

GARF (Groupement des animateurs et responsables de formation en entreprise).- *L'orientation en entreprise*.- Paris : Garf, 1996.- 22 p.- (coll. "Doc. Garf", n° 32).

Dans le cadre de l'Université d'hiver de la formation professionnelle qui s'est tenue à Giens en décembre 1995, plusieurs membres du Garf sont intervenus comme animateurs ou présidents d'ateliers. Ce document décrit quelques expériences.

"Mobilité et orientation professionnelles dans les organisations", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 3, sept. 1996, p. 337-462.

L'article introductif examine les transformations actuelles des formes d'emploi et propose deux alternatives à la fin des carrières : la professionnalisation et l'orientation professionnelle. Puis sont présentées trois approches différentes de la mobilité : la mobilité interne, un dispositif de mobilité dans une entreprise, la mobilité dans la Fonction publique. Enfin, des points de vue divers et complémentaires de la fonction de conseiller dans les organisations (entreprises) sont exposés. En conclusion, une enquête de terrain auprès de bénéficiaires de bilan de compétences.

VOISINE Gérard, PERKER Henriette, ISRAEL Claude.- "IV^{ème} Université de la formation : synthèse des ateliers", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 33-38.

Vingt ateliers de trois heures chacun ont jalonné la IV^{ème} Université d'hiver de la formation professionnelle. La synthèse générale proposée porte sur trois points essentiels : information et territoire, orientation en entreprise, orientation des jeunes.

AUCOUTURIER Anne-Lise, BERTRAND Hugues.- "Les cellules de reclassement : rôle et trajectoires professionnelles de leurs bénéficiaires", *Premières synthèses*, n° 115, 20 oct. 1995, 10 p.

Les cellules de reclassement recouvrent des structures très variées et les trajectoires professionnelles des bénéficiaires, à l'issue de leur passage dans ces cellules, restent marquées par le chômage. Le rôle de la cellule de reclassement sur le marché du travail devrait être accentué et l'utilisation des compétences acquises par les animateurs devrait être mieux exploitée.

BESUCCO Nathalie, CALABRESE Françoise, QUINTERO Nathalie, TALLARD Michèle.- *Gestion des carrières et négociation d'entreprise sur les classifications*.- Marseille : Céreq, juin 1995.- 87 p.- (coll. "Documents", série Observatoire, n° 107).

La négociation d'entreprise sur les classifications renvoie à des enjeux relatifs aux hiérarchies professionnelles, à l'équité salariale ou encore de reconnaissance des compétences requises ou acquises des salariés. Elle renvoie également à des enjeux "périphériques" comme la formation professionnelle, à travers la question de la requalification du personnel peu diplômé ou encore à des préoccupations relatives à la politique d'embauche en termes d'équilibre entre la gestion du marché externe et du marché interne des qualifications.

CIME (Comité d'information et de mobilisation pour l'emploi)/BARBIER Fanny (coord.), GANCILLE Jean-Marc (coord.).- *L'entreprise engagée*.- Paris : L'harmattan, 1995.- 239 p.- (coll. "Pour l'emploi").

Cet ouvrage collectif propose plusieurs éclairages sur l'implication de l'entreprise au regard de son environnement économique et social. Il rassemble des expériences d'entreprises ou d'associations en faveur de l'emploi et de la lutte contre l'exclusion. Elles sont regroupées selon plusieurs thèmes : aménagement du temps de travail, temps partiel, préretraite progressive, partage du travail et temps choisi, épargne solidaire, insertion des jeunes et développement local, relation école-entreprise et coopération entre des Pme/Pmi et des grands groupes, insertion par l'économie de publics en grande difficulté, reclassement professionnel, développement des compétences et formation qualifiante.

LEVY-LEBOYER Claude.- "Repenser la gestion des carrières des cadres", *Revue française de gestion*, n° 104, juin-août 1995, p. 24-29.

Les modèles de réussite des cadres sur lesquels on a fondé depuis trente ans la gestion de leurs carrières sont aujourd'hui périmés. Il faut donc repenser cet aspect de la gestion des ressources humaines, en s'interrogeant sur les moyens d'aboutir à une utilisation optimale des compétences des cadres qui soit bénéfique à la fois pour leurs carrières et pour l'efficacité de l'entreprise. L'auteur analyse les diverses approches de la mobilité interne et du système de promotion afin de repérer les outils qui peuvent aider à les améliorer.

THIERRY Dominique.- *Restructurations et reconversions : concepts et méthodes*.- Paris : L'harmattan, 1995.- 143 p.- (coll. "Pour l'emploi").

Ce manuel repère les différentes situations et démarches de restructuration d'entreprise et présente les conditions de base et solutions pratiques pour les principales étapes de ces démarches. Il est rédigé à partir de centaines de cas, auxquels Développement et emploi a apporté son appui et ses conseils. L'auteur décrit de nombreux aspects de l'accompagnement social des salariés en sureffectifs, la formation et la mise en place des équipes de reclassement, le couple reconversion/développement économique local ainsi que l'évaluation de l'impact d'une opération de restructuration et de reconversion.

ANGER Michel, COURIN Christophe, TRONINA Pascal.- "Le portefeuille de compétences : un outil au service de la gestion des carrières : l'expérience du Groupe TEM", *La lettre des bilans de compétences*, n° 6, 1994, p. 9-11.

Présentation de trois expériences de portefeuille de compétences dans trois établissements du Groupe TEM (Thomson électro-ménager). La réalisation de cette pratique liée à l'entretien annuel a permis pour les salariés une reconnaissance professionnelle et une possibilité de pilotage de carrière et, pour la hiérarchie, un outil de management et de communication.

BERTRAND Hugues, VERMEL Nathalie/Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.- *Enquête sur les cellules de reclassement*.- Paris : Innovance, 1994.- 47 p.

Cette étude qualitative porte sur le fonctionnement des cellules de reclassement mise en place dans le cadre des plans sociaux. La première partie porte sur le fonctionnement proprement dit, les différents types de cellules et souligne leurs forces et leurs faiblesses. Leur efficacité au regard des différents

protagonistes et leur impact sur le reclassement et la gestion de l'emploi sont évalués dans une seconde partie.

CRISTOL Denis.- "*Outplacement* collectif : les cellules de reclassement", *Personnel*, n° 353, août-sept. 1994, p. 45-48.

Cet article met en évidence l'évolution d'une profession : l'*outplacement* collectif et les structures d'actions privilégiées de son exercice : les cellules de reclassement ou les antennes emploi. Un bref historique sur la profession de conseil en outplacement collectif complète ce document.

DELAY François, DURAND Laurence, LACOMA Catherine.- "Le renouveau des méthodes et des outils de gestion prévisionnelle des carrières", *Personnel*, n° 347, 1994, p. 28-30.

La situation économique rend rigide le marché du travail. Les salariés qui souhaitent voir évoluer leur carrière ne tentent pas forcément leur chance à l'extérieur. Pourtant, les aspirations individuelles et professionnelles des salariés sont de plus en plus fortes. Pour gérer ces mouvements professionnels, les entreprises doivent se doter d'outils correspondant à leurs organisations et aux populations auxquelles ils s'appliquent.

DUGUE Elisabeth.- "La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté", *Sociologie du travail*, n° 3, 1994, p. 273-292.

Cet article propose une étude critique des conséquences de l'utilisation massive dans les entreprises de la notion de compétence montrant qu'elle remet en cause les métiers, les savoirs professionnels, le contenu des activités au profit de fonctions transversales. La logique de la compétence, imposée sous prétexte de permettre aux entreprises de s'adapter plus rapidement, tend de plus en plus à détruire les formes de sociabilité qui existaient entre les employés, tout en construisant l'illusion d'un consensus entre des individus différenciés et concurrents.

DUGUE Elisabeth, MAILLEBOUIS Madeleine.- "De la qualification à la compétence : sens et dangers d'un glissement sémantique", *Éducation permanente*, n° 118, 1994, p. 43-50.

Si la compétence est devenue une référence obligatoire, lorsqu'on se préoccupe de comprendre la relation entre l'homme et le travail, c'est parce que le travail a changé, c'est aussi parce que les modes de gestion des travailleurs sont en train de se transformer. Le fait que la notion de compétence ait peu à peu pris le pas sur celle de qualification - qui a dominé les années 70 - va de pair avec une évolution de l'ensemble des processus qui structurent la relation entre l'homme et le travail. Cet article tente de présenter les transformations concrètes à la source des changements linguistiques.

DUGUE Elisabeth, MAILLEBOUIS Madeleine/CNAM/Chaire de sociologie du travail/Centre de documentation sur la formation et le travail.- *Autour de la compétence : les notions, les pratiques, les enjeux*.- Paris : CNAM, 1994.- 42 p.

Une introduction tente de délimiter le champ sémantique de la notion de compétence et d'en repérer les usages. Ce travail documentaire distingue cinq volets : de la qualification à la compétence ; la constitution de la compétence - des savoirs en travail - ; compétences et transformations des métiers ; agir sur la compétence ; les compétences dans le cadre européen.

FREICHE Janine, LE BOULAIRE Martine.- *L'emploi et l'entreprise : l'apprentissage des ruptures*.- Paris : Liaisons, 1994.- 119 p.

A partir de travaux d'observation et d'analyse menés dans des entreprises de hautes technologies à marché mondial et des entreprises du secteur bancaire à vocation nationale, cet ouvrage éclaire sur la complexité du fonctionnement de l'emploi dans l'entreprise et sur ce qui peut pénaliser les tentatives d'innovation sociale dans ce domaine. Il propose notamment un bilan critique des modèles de gestion prévisionnelle de l'emploi et resitue leur portée par rapport à un ensemble de ruptures affectant aujourd'hui directement l'emploi et la relation au travail.

LEVY-LEBOYER Claude.- "La sélection du personnel en Europe", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 1, 1994, p. 27-34.

Cet article aborde deux questions. En premier lieu, il est manifeste qu'en Europe la recherche sur les méthodes d'évaluation est peu développée par rapport aux États-Unis. Cela signifie-t-il que les Européens se bornent à utiliser des adaptations traduites dans leur propre langue des outils construits en Amérique ? En second lieu, y a-t-il, dans les pays européens, des différences significatives en ce qui

concerne, d'une part, les recherches en psychologie différentielle appliquées au monde du travail et, d'autre part, la façon d'utiliser les méthodes disponibles en matière de sélection et d'évaluation ?

MINET Francis, PARLIER Michel, DE WITTE Serge (dir.).- *La compétence : mythe, construction ou ?*- Paris : L'harmattan, 1994.- 232 p.- (coll. "Pour l'emploi").

La notion de compétence a évolué et devient en même temps un terme de plus en plus utilisé et galvaudé. Les quatorze contributions qui constituent cet ouvrage situent et clarifient cette notion dans les différents champs d'intervention des ressources humaines. Quatre parties sont développées : analyse de la notion de compétence, compétence et organisation du travail, compétences et ingénierie de formation, compétences et orientation professionnelle. Expériences d'entreprises présentées : Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), Sollac Florange, Groupe Thomson électro-ménager (TEM).

"Plans sociaux : prévoir et former", *Entreprises formation*, n° 79, oct.-nov. 1994, p. 27-42.

Introduit par le point de vue de la présidente du GARF, ce dossier s'attache à souligner la place du reclassement dans le cadre des plans sociaux. Sont notamment présentés la place de la convention de conversion et des exemples chez Potain, dans le bâtiment, à EDF. Le dossier est complété par le point de vue de responsables de la CFDT.

RIGAUDIAT Jacques, RAVEAUD Paul, NAVELOT Philippe/Commissariat général du Plan.- *Gérer l'emploi public : la politique des emplois dans les services publics*.- Paris : La documentation française, 1994.- 237 p.

L'emploi dans les services publics renvoie à une réalité plurielle : celle des missions de service public, celle des employeurs publics qui relèvent des dispositions juridiques diverses, celle des statuts des personnels. Une première partie de ce rapport s'interroge sur les modalités d'évolution des effectifs depuis 1948. Une deuxième partie tente de proposer une politique de gestion de l'emploi public reposant sur une meilleure connaissance des compétences et métiers de demain, un accroissement de l'efficacité de l'emploi public, le renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois.

ROPE Françoise (dir.), TANGUY Lucie (dir.).- *Savoirs et compétences : de l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*.- Paris : L'harmattan, 1994.- 243 p.- (coll. "Logiques sociales").

AUBRET Jacques, GILBERT Patrick, PIGEYRE Frédérique.- *Savoir et pouvoir : les compétences en question*.- Paris : PUF, 1993.- 224 p.- (coll. "Gestion").

Cet ouvrage tente de clarifier les notions d'évaluation et de compétences professionnelles. La première partie analyse les concepts et les problématiques de l'évaluation des compétences. La seconde partie confronte l'évaluation des compétences à un problème de gestion qui se pose souvent aux entreprises industrielles, celui du devenir des techniciens supérieurs qu'elles emploient. La troisième partie décrit les différents types d'approches et de méthodes mises en œuvre dans le champ de l'évaluation des compétences.

DONNADIEU Gérard, DENIMAL Philippe.- *Classification-qualification : de l'évaluation des emplois à la gestion des compétences*.- Paris : Liaisons, 1993.- 186 p.

Les entreprises sont confrontées à une question difficile, celle de la révision en profondeur des classifications, et plus généralement du mode d'identification et de reconnaissance des qualifications. Les auteurs proposent ici une analyse très complète de l'ensemble des démarches et des méthodes d'identification, à travers des éclairages multiples : historiques, sociologiques, économiques. Ils s'appuient aussi sur des expériences d'entreprises.

"La gestion prévisionnelle de l'emploi", *Travail et emploi*, n° 57 bis, 1993, p. 4-78.

Les différents auteurs de ce dossier confrontent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'épreuve des faits. Plusieurs études de cas de pratique de GPE dans de grandes entreprises en font ressortir les difficultés de mise en œuvre. L'ensemble des contributions rassemblées portent sur : les pratiques des entreprises en matière d'anticipation des qualifications ; les conceptions des directions concernant la GPE ; les négociations et accords de GPE considérés dans le cadre plus large des relations professionnelles en France ; les conditions d'application des accords de GPE conclus dans la sidérurgie ; la GPEC dans les PME.

IAZYKOFF Wladimir.- *Organisations et mobilités : pour une sociologie de l'entreprise en mouvement.*- Paris : L'harmattan, 1993.- 170 p.- (coll. "Logiques sociales").

Une nouvelle mobilité, interne aux organisations, est venue s'ajouter aux mobilités sociale et professionnelle. L'auteur de cette recherche soutient la thèse selon laquelle on peut lire une organisation à travers les mouvements qu'elle génère. Ceux-ci sont révélateurs des capacités d'évolution des structures en même temps que du degré de mobilisation du personnel. Quatre systèmes sont analysés : le compagnonnage de l'ère pré-industrielle ; le centre de tri postal où l'accent est mis sur la promotion à l'ancienneté ; la banque où la formation a un effet mobilisateur ; le Centre de recherche industrielle où la mutation a un effet régénérateur.

REINBOLD Marie-France, BREILLOT Jean-Marie, DOUSSET Anne.- *Gérer la compétence dans l'entreprise.*- Paris : L'harmattan, 1993.- 171 p.- (coll. "Dynamiques d'entreprises").

L'entreprise se construit en construisant ses compétences. Après une description de la gestion et du développement de la compétence dans l'entreprise, et de son action sur les personnes et sur l'organisation, les auteurs en illustrent les modalités pratiques : la construction du référentiel de compétences donnant l'ensemble hiérarchisé des compétences liées aux emplois-cibles, l'association des acteurs à ce projet, l'ajustement des emplois et des personnes.

THIERRY Dominique, SAURET Christian.- *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences.*- Paris : L'harmattan, 1993.- 268 p.- (coll. "Pour l'emploi").

Cette nouvelle édition, publiée par l'Association Développement et emploi, s'articule autour de deux parties. La première partie présente les bases méthodologiques sur lesquelles pourra se construire une démarche de GPPEC, notamment dans les PME-PMI. La seconde, à partir des actions proposées par l'Association et des expériences d'entreprises, s'ouvre sur un panorama des interrogations et des perspectives qui se présentent aujourd'hui pour l'avenir des démarches de GPPEC.

CHATEAURET Anne.- "Pour une gestion des compétences dans les collectivités territoriales", *Études et réflexions*, n° 14, oct. 1992, p. 33-39.

L'auteur, consultante chez Bernard Brunhes consultants, développe une argumentation en faveur de la mise en place d'une véritable gestion des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales. L'objectif recherché à travers la gestion des compétences est de permettre aux agents de progresser à travers les parcours qualifiants : ceux-ci ne peuvent être seulement des trajectoires de spécialisation dans un domaine pointu, même si des experts resteront toujours nécessaires. Elle reposera sur trois principes complémentaires : l'évaluation, l'orientation et l'apprentissage dans les situations de travail.

CHAYLA Gilbert.- "Bilan et gestion des compétences : une problématique commune", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 23-31.

Les pratiques de bilan et la gestion prévisionnelle des emplois, même si elles se sont développées séparément, sont en fait deux aspects complémentaires du difficile accouchement d'une nouvelle articulation individu/organisation et individu/société, dans les pratiques sociales et économiques. L'auteur propose une analyse des pratiques de bilan et de GPEC dans les entreprises, en insistant sur leurs complémentarités et leurs apports pour la formation.

CNPF (Conseil national du patronat français).- *Gestion anticipative des emplois et des compétences.*- Paris : CNPF, 1992.- 55 p.

GAEC (gestion anticipative des emplois et des compétences) est une appellation préférée à GPE (gestion prévisionnelle de l'emploi). Certains constats, qu'ils soient le fait du contexte socio-économique actuel ou à venir, ou propres au monde de l'entreprise (compétitivité, management des compétences) conduisent à penser qu'il faut développer la GAEC. Ce document expose le rôle à tenir par les organisations patronales, et particulièrement les branches professionnelles, d'incitation des entreprises à la GAEC ; puis liste les facteurs déterminants de réussite d'une telle démarche.

DUBAR Claude, COUTROT Laurence (dir.)/IRESKO/CEREQ.- *Cheminements professionnels et mobilités sociales.*- Paris : La documentation française, 1992.- 372 p.

DAUBERCIES C.- *Réorienter sa vie professionnelle.*- Paris : Nathan, 1992.- 95 p.

Cet ouvrage propose des outils de réflexion et de décision forgés par une longue expérience et par une bonne connaissance des hommes et des femmes qui, tant dans les entreprises que dans les stages de formation, se posent des questions sur ce qu'ils font de leur vie professionnelle.

DUBOS Cécile.- "L'évaluation en milieu de travail : un chemin pour construire une identité professionnelle", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 301-309.

La convention de conversion est l'occasion d'une nouvelle orientation professionnelle. Le dispositif d'aide au reclassement permet au salarié de suivre une ou plusieurs périodes de dix jours d'évaluation en milieu de travail (EMT). Un conseiller professionnel décrit à partir de son expérience la mise en place de l'EMT, ainsi que son déroulement.

FLUCK Claude, LE BRUN CHOQUET Catherine.- *Développer les emplois et les compétences : une démarche, des outils*.- Paris : INSEP, 1992.- 239 p.

Cet ouvrage repose sur une recherche, réalisée conjointement par l'Unedic et l'Insep sur une entreprise de plus de 10 000 salariés sur la gestion des emplois et des compétences. Il présente un système de gestion des emplois et des compétences construit à partir d'un référentiel évolutif des métiers et des activités d'une organisation. Le système part de l'analyse des emplois, passe par l'identification des compétences pour aboutir aux cheminements formateurs en reposant la question de l'organisation qualifiante.

GADILLE Martine.- "L'apprentissage par l'entreprise de la gestion prévisionnelle de l'emploi", *Travail et emploi*, n° 51, 1992, p. 70-83.

A partir d'une enquête auprès d'une vingtaine d'entreprises ayant bénéficié d'une aide publique à la modernisation négociée, cet article présente la diversité et la convergence possible des apprentissages de la gestion prévisionnelle de l'emploi par les entreprises.

HELLOUIN Valérie.- *Vers une gestion prévisionnelle des emplois : entreprises, branches professionnelles, bassins d'emploi*.- Paris-La Défense : Centre Inffo, 1992.- 271 p.

Cet ouvrage fait le point sur les conditions, les principales composantes et les facteurs à l'origine des démarches de gestion prévisionnelle des emplois. Sont présentées ensuite des pratiques d'entreprises (petites, moyennes et grandes), de branches professionnelles et de bassins d'emploi. Une bibliographie complète l'ouvrage et propose notamment des éléments de réflexion sur l'apport de la formation et les initiatives publiques.

PEREZ Paule.- "Les bilans personnels : entre le must de la formation individualisée et l'arlésienne du social", *Personnel*, n° 333, 1992, p. 7-12.

Peu de bilans interviennent en contexte de développement, et donc dans le cours normal d'une carrière. Dans l'entreprise, le bilan fait peur. Comment aborder le travail pour que le bilan soit un acquis positif pour le salarié ? Les acteurs (salariés, professionnels du bilan, employeurs) semblent d'accord sur deux points : le volontariat, la confidentialité.

SAVEREUX Sophie.- "Interrogations sur une pratique de reclassement", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 233-247.

Les équipes techniques de reclassement (ETR) ont pour mission de favoriser le reclassement professionnel des salariés licenciés économiques. Le bilan est l'étape majeure du processus de reclassement. Il peut être accompagné d'une évaluation en milieu de travail, qui favorise l'auto-évaluation du projet et/ou d'une formation. L'auteur explique comment la mise en pratique de la démarche se heurte à des questions de fonds liées à l'architecture du dispositif et au cadre institutionnel.

VILLEVAL Marie-Claire.- *Mutations industrielles et reconversion des salariés*.- Paris : L'harmattan/Développement et emploi, 1992.- 307 p.- (coll. "Pour l'emploi").

Cet ouvrage, qui fait suite à un colloque de janvier 1990 sur la reconversion professionnelle, montre que les grandes reconversions industrielles des dernières années sont un élément actif des transformations du travail, de l'emploi et du rapport social. Le problème de la reconversion est abordé par des analyses économiques, sociologiques, juridiques et pédagogiques.

BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, FERRIEUX Dominique.- "Les méthodes d'évaluation du personnel utilisées pour le recrutement en France", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 1, 1991, p. 71-88.

Afin de mieux connaître les techniques d'évaluation utilisées dans la sélection du personnel en France, une enquête a été menée en 1988-89 à l'aide d'entretiens structurés auprès de 102 responsables de

services de recrutement (60 cabinets, 42 entreprises). L'enquête révèle que les personnels de ces services ne sont psychologues que pour une faible majorité d'entre eux. Le recrutement se fait généralement en deux temps (premier tri, examen approfondi). Les méthodes les plus utilisées pour l'examen approfondi sont l'entretien et l'analyse graphologique qui supplantent nettement les tests orthodoxes ou des techniques plus récentes (mises en situation de travail, centres d'évaluation, biodata...).

MONIE Roger, ROOZ Georges.- *De la notation dans la Fonction publique au bilan individuel*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1991.- 198 p.

Des essais d'innovation dans la notation et l'appréciation du personnel apparaissent, en France et à l'étranger, dans diverses administrations. Cet ouvrage montre des correspondances parfois inattendues entre secteur public et secteur privé dans ce domaine. En annexe, des exemples de critères de personnalité, de comportement, d'appréciation, ainsi que des extraits de formulaire de bilan d'activité et d'entretien de carrière.

BARON Xavier.- "Emploi et formation : chronique d'une rencontre annoncée et toujours différée", *Revue française de gestion*, n° 79, 1990, p. 5-11.

Formation professionnelle et gestion prévisionnelle des emplois sont deux domaines qui poursuivent la même finalité, mais les spécialistes des deux choses ont du mal à travailler ensemble, et l'auteur y voit plusieurs raisons : la gestion de l'emploi est encore peu pratiquée par l'entreprise ; il reste à inventer le pontage entre analyse des emplois et ingénierie pédagogique ; enfin les intermédiaires indispensables entre gestion de l'emploi et formation sont la communication sur les métiers et l'orientation professionnelle.

GILBERT Patrick, THIONVILLE René.- *Gestion de l'emploi et évaluation des compétences : des emplois aux hommes et des hommes aux emplois*.- Paris : ESF, 1990.- 207 p.- (coll. "Les hommes et l'entreprise").

Traiter le non-emploi en situation de crise, mais surtout le prévenir, tel est l'objet de cet ouvrage. La première partie détaille la gestion de l'emploi et le développement des ressources humaines dans l'entreprise, la notion de compétence, l'appréciation individuelle et la détection des compétences, la mobilité personnelle. La seconde partie traite de l'évaluation des compétences : l'étude du travail, la méthode des tests, l'entretien-outil d'évaluation. La troisième partie présente des cas.

HILLAU Bernard.- "Trajectoires professionnelles et stratégies d'acteurs dans la production automatisée", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 4, 1990, p. 339-350.

Les directions d'entreprise s'efforcent de tenir compte des effets de trajectoire dans leur politique de modernisation. Le développement de la "fonction personnel" et du suivi individualisé de carrière a pour effet un meilleur contrôle des "transferts d'apprentissages" à travers les successions d'emplois.

LAPIE-ALLIGIER Hélène.- "L'outplacement : un outil de progrès de la gestion prévisionnelle des ressources humaines", *Personnel*, n° 312, fév. 1990, p. 48-54.

D'outil ponctuel de la gestion des ressources humaines, l'outplacement devient un outil de gestion prévisionnelle, ce qui élargit le rôle des cabinets d'outplacement. L'un d'eux expose ici son approche du problème.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.- *La reconversion de la main-d'œuvre : bilan des problématiques 1950-1988*.- Paris : La documentation française, 1990.- 240 p.- (coll. "Document travail emploi").

Le premier chapitre de cet ouvrage donne une vision globale des logiques des politiques de reconversion et des problématiques déployées par les chercheurs pour traiter de ce phénomène. Les chapitres suivants analysent en profondeur les avancées dans ce domaine du droit, des sciences de l'éducation, de la sociologie et de l'économie. Une bibliographie commentée complète ce document.

THIERRY Dominique.- "L'orientation professionnelle permanente : enjeux et perspectives", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, mars-avr. 1990, p. 64-67.

A partir d'une réflexion sur l'orientation professionnelle comme démarche personnelle d'analyse et de mise en place d'un plan d'action à l'égard d'un projet professionnel, l'auteur retrace l'historique de l'orientation professionnelle permanente et conclue sur les conditions nécessaires à son existence.

VERMOT-GAUD Claude.- *Gérer le licenciement et la mobilité interne en douceur*.- Paris : Dunod, 1989.- 206 p.- (coll. "Dunod entreprise").

Cet ouvrage, conçu comme un guide à l'intention des dirigeants et responsables de ressources humaines présente une méthode de gestion sociale permettant de réguler les effectifs de l'entreprise : l'inplacement (reclassement à l'intérieur de l'entreprise) et l'outplacement (reconversion à l'extérieur de l'entreprise). Une partie explique les fondements d'une gestion des séparations et reconversions des salariés. Une seconde détaille les méthodes et techniques de l'aide au reclassement. Le dernier chapitre précise les aspects juridiques de la séparation d'avec un salarié et les aides de l'État.

ARDENTI Robert, VRAIN Philippe.- *Les restructurations dans les grandes entreprises : politiques de recomposition de la main-d'œuvre et plans sociaux d'accompagnement des suppressions d'emplois.*- Paris : Centre d'études de l'emploi, sept. 1988.- 257 p.- (coll. "Dossier de recherche", n° 24).

Enquête auprès de 33 entreprises mettant en lumière la logique et les modalités des plans sociaux qui ont accompagné les restructurations ; analyse des critères de licenciements retenus et de la façon dont les plans sociaux intègrent, utilisent les différentes dispositions destinées à faciliter la réinsertion professionnelle des salariés.

BENGHOZI Pierre-Jean.- "La carrière des cadres à EDF : des paradoxes de l'organisation aux représentations des individus", *Revue française de gestion*, n° 69, 1988, p. 16-25.

Étude approfondie de la gestion des carrières des cadres à EDF, qui met en lumière les contradictions existant entre une logique bureaucratique de l'entreprise, fondée sur un ensemble rigide de règles et de procédures, et les stratégies individuelles.

BIJEIRE G.- "Cellule accueil, bilan, conseil : Golfech (Tarn et Garonne)", *Travail et emploi Midi-Pyrénées*, n° 13, 1988, p. 8-14.

Présentation de la cellule accueil-bilan-conseil mise en place sur le site de la centrale nucléaire de Golfech, afin de préparer les salariés futurs demandeurs d'emploi. Sont analysés : la mise en place du dispositif, la diffusion de l'information sur la cellule, le fonctionnement de la structure, les locaux, le parcours d'un candidat, le traitement des bilans.

"Gestion prévisionnelle des emplois et formation : dossier", *Actualité de la formation permanente*, n° 97, nov.-déc. 1988, p. 41-94.

Dossier composé de textes qui exposent des méthodes, des réflexions nées de pratiques, des réalisations concrètes et qui précisent comment peut être posée actuellement la problématique de la formation articulée à la gestion prévisionnelle des emplois.

HUSSON Marcel.- "Orientation professionnelle des adultes : pour un système français", *Actualité de la formation permanente*, n° 93, mars-avril 1988, p. 98-102.

Intervention au Colloque de Cergy-Pontoise, octobre 1986, sur l'orientation professionnelle des adultes, autour de quatre points : spécificité du système souhaité, acteurs et partenaires, moyens méthodologiques et humains, relations orientation-formation.

IDEP (Institut pour le développement de l'éducation permanente).- *Conversion : un dispositif, des études de cas, des démarches.*- Paris : IDEP, 1987.- 70 p.

Étude composée de trois parties : la convention de conversion, quatre études de cas sur des situations de conversion, le bilan évaluation-orientation et la reconnaissance des acquis.

OUTIN Jean-Luc, SILVERA Rachel/SET (Séminaire d'économie du travail).- *Stratégie des acteurs et pôles de conversion : le Creusot-Montceau les Mines. Tome 2 : les institutions et la crise locale.*- Paris : Université Paris I/Centre Pierre Mendès France/SET, 1987.- 264 p.

Après une présentation du pôle de conversion du Creusot-Montceau les Mines, sont examinées les répercussions sociales de la crise économique de Creusot-Loire : la formation et le reclassement des salariés licenciés, les objectifs et les interventions de la Mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes du bassin d'emploi, l'action des différentes institutions sociales en faveur des plus démunis.

"Reconversion et projet professionnel", *Céreq Bref*, n° 28, 1987, p. 8-9.

Enquête destinée à connaître les projets professionnels de sidérurgistes face à l'éventualité d'une reconversion externe. Les résultats laissent apparaître : l'inquiétude commune, l'ancrage dans

l'entreprise selon l'âge et le niveau de scolarité, la crainte sur les capacités à occuper un autre emploi, le poids de la sidérurgie dans leur projet professionnel.

SAINSAULIEU Renaud, MONOD Nicole, THIERRY Dominique.- *Gestion de l'emploi et développement de l'entreprise*.- Paris : La documentation française, 1987.- 182 p.- (coll. "Document travail-emploi").

Une mission d'experts, à la demande de la Délégation à l'emploi, a étudié les conditions de mise en place et les modalités d'une gestion de l'emploi plus dynamique au sein des entreprises, et à travers les aides publiques à l'emploi et à la formation. A partir d'une enquête auprès de quarante-trois entreprises, le rapport met en valeur les outils et méthodes nécessaires pour sensibiliser les entreprises, les partenaires sociaux, les réseaux locaux et sectoriels à une gestion prévisionnelle de l'emploi.

HUSSON Marcel.- *L'orientation professionnelle continue : concepts et méthodes pour une gestion préventive de l'emploi en entreprise*.- Paris : Développement et Emploi, 1985.- 240 p.

Après définition des notions de mobilité personnelle, orientation professionnelle, pilotage de carrière, l'auteur dégage les méthodes et outils pour une auto-détermination du projet professionnel, étudie comment les salariés peuvent élaborer eux-mêmes leur projet individuel de formation pour, enfin, voir quelles sont les aides possibles de l'entreprise.

HICK Jean-Pierre.- "La réorientation de carrière : un nouveau défi pour le conseiller, la conseillère d'orientation", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 1, 1984, p. 78-92.

Les branches professionnelles et l'orientation

ALIX Bernard.- "Projet professionnel et autonomie", *Éducation permanente*, n° 127, 1996-2, p. 133-138.

Dans le cadre d'une pratique d'accompagnement de cadres supérieurs de la Fonction publique territoriale en situation de recherche d'emploi, cet article présente une modélisation du processus d'émergence d'un projet professionnel. L'innovation que présente ce modèle réside dans sa rupture avec l'ensemble des approches de formalisation d'orientation professionnelle, fondées sur l'établissement préalable d'un bilan de compétences. L'enjeu est de montrer qu'une réorientation professionnelle relève de la dimension de la représentation, du sens que porte un individu, non de la dimension du processus, à travers le repérage des compétences qu'il maîtrise.

Direction de l'emploi du CNPF.- "50 nouvelles initiatives pour l'emploi", *CNPF Patronat*, n° 570, avr. 1995, p. 69-72.

Cet article complète la brochure "Cent initiatives pour l'emploi" éditée en 1994 par le CNPF, recensant des entreprises qui cherchent à répondre aux impératifs économiques, tout en menant une politique sociale active. L'observation des nouvelles initiatives développées en 1994 permet de témoigner de la poursuite de cette dynamique de négociation en entreprise, 26 accords ayant été signés dans l'industrie, 5 dans le BTP et 19 dans le tertiaire.

FNB (Fédération nationale du bâtiment)/GFC-BTP (Groupement professionnel paritaire pour la formation continue)/CCCA (Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics).- *Réussir la régionalisation de la formation professionnelle : une priorité pour le bâtiment : actes du colloque du 22 septembre 1994 à Montpellier*.- Paris : FNB, 1995.- 45 p.

Les contributions portent sur : les besoins de recrutement des entreprises du BTP ; les outils du partenariat régional en matière de formation professionnelle ; quatre exemples de partenariat en région ; place et rôle des organismes nationaux (CCCA-BTP, GFC-BTP, FAF-SAB).

GORGEU Armelle, MATHIEU René.- *Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France*.- Noisy-le-Grand : CEE (Centre d'études de l'emploi), 1995.- 130 p.- (coll. des dossiers, n° 7).

Dans le secteur automobile, l'implantation d'usines nouvelles permet de changer l'organisation productive de façon à se rapprocher des marchés et à réduire les coûts de production. Cela donne ainsi l'occasion de recruter un personnel nouveau, plus accessible à une culture d'entreprise fondée sur une disponibilité et une précarité très grandes. Ce dossier étudie l'impact des contraintes importantes imposées par les constructeurs sur le recrutement et la gestion du personnel dans ces nouvelles usines.

DELAHAYE Gilles.- "Bilan de compétences : outil de pilotage et de garantie de la qualité : l'expérience du GFC-BTP", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 94-101.

Depuis 1977, le GFC-BTP, en liaison avec les AREF-BTP, s'est préoccupé de la qualité de l'orientation des salariés en matière de formation. Dès 1979, une démarche de conseil à l'orientation du salarié, "CONSOR", est mise en place. Près de 3000 salariés en ont bénéficié. Le GFC et les AREF ont, depuis 1992, défini une stratégie de mise en place et de pilotage des prestations de bilan de compétences. Cette stratégie comprend la procédure d'établissement de la liste, le suivi-qualité des prestations et d'information des salariés, l'analyse des prestations proposées et réalisées, et l'identification des populations accueillies.

École et industrie : "à propos d'orientation : les collégiens peuvent-ils se découvrir un avenir professionnel ?", actes de l'Université d'été du 30 août au 3 septembre 1993, Saint-Malo.- Paris : UIMM (Union des industries métallurgiques et minières), 1994.- 305 p.

Dans le cadre des relations entre l'école et l'industrie, ces rencontres insistent sur la représentation du travail et du secteur industriel que peuvent connaître les élèves des collèges. La question de l'orientation était au centre des débats qui ont réuni un grand nombre de chercheurs. Ce document rassemble les synthèses des différents ateliers de réflexion et offre un compte-rendu fidèle des échanges et du dialogue qui se noue ainsi entre l'école et l'industrie.

DELAHAYE Gilles, JEDLICKA Didier, MICHEL Sandra.- "BTP : dix ans de pratique de l'orientation des salariés", *Actualité de la formation permanente*, n° 121, 1992, p. 78-79.

Dès 1979, le GFC-BTP met en place un dispositif d'orientation ouvert à tous ses salariés. Les caractéristiques du dispositif, quels sont les salariés qui l'utilisent, quelles sont les causes profondes de demandes d'orientation et que peut nous apprendre ce dispositif sur l'orientation, sont les différents points traités dans cet article.

BURKE Mike, CATHELAT Bernard, EBGUY Robert/CCA-International.- *Rapport de synthèse de la recherche entreprise au profit de l'UIMM sur l'orientation scolaire : analyse du problème*.- Paris : CCA-International, 1991.- 58 p.

Le constat d'une désaffection pour les baccalauréats professionnels au profit des baccalauréats techniques ou économiques a conduit les professions industrielles à s'interroger sur le pourquoi de cette tendance et à chercher des moyens pour l'inverser. L'UIMM a constitué des groupes de travail réunissant élèves, parents, professeurs. Ils ont analysé les mécanismes d'orientation vers les différentes filières scolaires, l'image de ces filières et celle des carrières professionnelles correspondantes. Un bilan du pouvoir relatif d'attraction des filières professionnelles a été établi, à partir duquel une stratégie d'information a pu s'élaborer.

BARKATTOOLAH Amina, HAUET Gérard.- *Rapport d'évaluation du fonctionnement de l'accord social laitier*.- Paris : FAFCA/AGEFAFORIA, 1988.- 160 p.

Évaluation du fonctionnement de l'accord social laitier : rappel historique de la création de la conférence laitière et de l'accord-cadre ; analyse des entretiens avec des responsables de formation, de personnel sur les problèmes d'emploi et technologiques des quotas laitiers ; les stagiaires ayant suivi des formations de reconversion ou d'adaptation dans le cadre de l'accord, leur réinsertion ; éléments sur les coûts de ce dispositif.

"Orientation des salariés dans le BTP", *Flash formation continue*, n° 233, 1986, p. 9-12.

Synthèse de pratiques d'orientation utilisées au GFC-BTP : le conseil à l'orientation, publics, finalités, techniques et outils, la pré-évaluation de niveau à l'entrée en formation (PREVA), l'accueil-orientation dans le cadre d'un système modulaire de formation (ACCOR).

BONNAFOS Géraldine de.- "Filières professionnelles et acquisition des compétences dans la sidérurgie", *Formation emploi*, n° 12, oct.-déc. 1985, p. 39-49.

Cet article, après étude des itinéraires professionnels dans le secteur de la sidérurgie sur une période de 20 ans, apporte un éclairage sur le rôle de l'organisation du travail et de la mobilité dans l'acquisition des compétences.

GFC-AREF-BTP/Groupe professionnel paritaire pour la formation continue dans les industries du BTP.- *Conseil à l'orientation : rôle du guide maintenance, un guide maintenance pour quoi faire ?* - Paris : GFC/AREF/BTP, 1985.- 40 p.

Cette brochure du Groupement professionnel paritaire pour la formation continue dans le BTP retrace la mise en place du dispositif de conseil à l'orientation, décrit le processus de conseil qui s'articule en trois phases, et propose une réflexion sur les concepts et les outils.

"L'information et l'orientation : dossier", *Documents CCCA*, n° 83, 1984, p. 79-125.

Aperçu des différentes structures d'accueil et d'orientation de jeunes. Est spécialement traitée la coopération entre CFA et structure d'accueil. En conclusion, un entretien avec Bertrand Schwartz sur les missions locales.



LES PARADOXES DE L'ORIENTATION DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE

Didier Demazière

Les analyses et réflexions sur l'orientation des demandeurs d'emploi, et plus particulièrement de ceux qui, parce qu'ils sont à la recherche d'un emploi depuis une année ou plus, sont appelés les chômeurs de longue durée, peuvent moins que jamais être isolées des transformations de la crise de l'emploi. De plus, l'orientation constitue un mode de lecture pertinent des rapports entre d'une part, les déséquilibres et dynamiques à l'œuvre sur le marché du travail et, d'autre part les politiques publiques à visée correctrice ou contre-sélective : programmes de formation, de mise en situation de travail, d'aides à l'embauche, etc.

Quelques observations éparses suffisent pour s'en convaincre. Le développement des institutions et dispositifs consacrés à l'orientation, au bilan, à l'évaluation des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, a accompagné la croissance des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion professionnelle. Les processus d'orientation, quelles qu'en soient les modalités, y occupent une place centrale puisqu'ils informent les enjeux qualitatifs de ces politiques : individualisation, partenariat entre les opérateurs, construction de parcours. De même, le champ de l'orientation et du bilan a été un terrain fertile en expérimentations et innovations, dont il est souvent difficile d'évaluer les effets, sinon l'efficacité.

Aussi l'orientation des demandeurs d'emploi est-elle inséparable des enjeux et paradoxes de la lutte contre le chômage et de la mobilisation des acteurs pour la réduction du chômage de longue durée. Si l'orientation professionnelle des adultes prend son sens dans une perspective de gestion des tournants, conversions, ruptures de la vie professionnelle, dans le cas des chômeurs de longue durée, ces formes de mobilité prennent un sens singulièrement restreint, en quelque sorte dicté par l'urgence : sortir du chômage et entrer dans l'emploi. Aussi, compte tenu de l'excédent important et durable d'actifs, on comprend que les processus d'orientation ont ici des significations spécifiques.

Une orientation de masse

Le chômage de longue durée est une catégorie administrative dont la fonction est de désigner une cible prioritaire des politiques publiques. Mais cette catégorie n'a pas de contenu sociologique puisqu'elle recouvre des situations hétérogènes. Elle n'est pas pertinente pour le montage de programmes d'intervention ou pour l'action quotidienne des organismes publics. Elle n'est pas une catégorie opératoire pour les pratiques des agents de l'insertion. Promouvoir et développer une orientation individualisée des chômeurs de longue durée dans les dispositifs suppose donc une déconstruction de la catégorie administrative et une identification plus précise des difficultés et atouts, handicaps et potentialités, carences et compétences, des individus à traiter. En ce sens, l'orientation des chômeurs de longue durée est une nécessité pratique.

Les prestations d'aide à l'orientation en direction des demandeurs d'emploi apparaissent dans les années quatre-vingt sous des formes très variées (Sessions d'orientation approfondie de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Centres de bilan, etc.). Progressivement, l'orientation individualisée s'institutionnalise et se généralise : de réponse à des demandes individuelles et éparses, elle s'intègre dans les procédures de traitement de masse. Elle devient ainsi une nouvelle forme d'ajustement entre les offres publiques de traitement (stages de formation, dispositifs divers) et les demandes ou besoins supposés des chômeurs, un rouage essentiel de la rencontre entre les offreurs d'insertion et les demandeurs d'emploi, un passage obligé de toute mesure ayant de forts objectifs quantitatifs. Ainsi, la première campagne d'accueil, d'évaluation et d'orientation des chômeurs de longue durée a été lancée en 1982. Puis des programmes de convocation systématique à l'ANPE, ciblés sur les chômeurs de longue durée ou certaines fractions d'entre eux, jugées prioritaires, sont ensuite régulièrement reconduits, avec des objectifs quantitatifs

parfois très importants : 700 000 en 1987, 900 000 en 1992 par exemple. Ce caractère massif aura des incidences directes sur les significations de ces processus d'orientation.

La généralisation des procédures d'orientation à l'entrée des dispositifs s'adosse à la volonté d'organiser des parcours d'insertion, censés permettre aux chômeurs de longue durée, jugés éloignés de l'emploi, de s'en rapprocher, à travers le passage par différentes mesures. La fonction des pratiques d'orientation est alors de définir une aide personnalisée, répondant le mieux possible à la situation de chaque individu. Néanmoins, cette logique centrée sur l'orientation et le suivi individualisés est soumise à d'autres impératifs, liés aux calendriers de mise en œuvre des différents plans pour l'emploi. Les rythmes de montée en charge des dispositifs et les cycles de rotation des mesures publiques constituent de fortes contraintes pesant sur les processus d'orientation des chômeurs de longue durée. A ces à-coups des politiques publiques s'ajoute encore la pression résultant de la cadence des entrées dans les dispositifs.

Indépendamment de ces temporalités institutionnelles et politiques, l'orientation professionnelle des chômeurs de longue durée apparaît pilotée par l'aval, c'est-à-dire largement induite par les prestations possibles. En effet, l'orientation est réalisée par les institutions de l'emploi en fonction de catalogues d'offres (de stages, d'activités, de prestations). Elle ne résulte pas d'une démarche individuelle de la part de celui que le langage administratif désigne comme le bénéficiaire, mais d'une injonction institutionnelle. Orienter c'est inciter des chômeurs à exprimer des demandes en fonction des places disponibles dans les dispositifs et des besoins identifiés par des professionnels, et non l'inverse. L'orientation s'apparente ici à une présélection ou à un contrôle de conformité par rapport aux objectifs assignés aux dispositifs, voire aux règles administratives en régissant l'entrée.

Ce qui constitue une espèce de renversement de la logique classique de l'orientation professionnelle a des conséquences sur les pratiques d'orientation. Parce qu'elle vise principalement à alimenter les dispositifs d'aide à l'insertion, l'orientation des chômeurs de longue durée est centrée sur l'évaluation de leurs difficultés, manques, handicaps, problèmes, etc. - tous traits correspondant, en creux, aux finalités des mesures, et, partant, légitimant leur existence même. Parce que l'orientation est enchâssée dans la lutte contre l'exclusion, elle vise en tout premier lieu à identifier les signes de cette exclusion : problèmes de qualification, problèmes de niveau scolaire, problèmes relationnels, problèmes personnels, etc. Le diagnostic des compétences accumulées, le repérage des expériences acquises, la reconnaissance des atouts ne sont pas absents ou minimisés, mais ils sont neutralisés par une définition de la situation qui assigne au chômeur de longue durée le statut de personne en difficultés.

L'orientation finalisée par la proposition d'une aide à l'insertion se distingue donc nettement de l'orientation comme processus continu accompagnant les changements de situation professionnelle ou les mutations des activités de travail, comme outil permettant de conduire de façon consciente sa trajectoire professionnelle. L'orientation des chômeurs de longue durée est, de manière générale, un passage obligé dans la chaîne du traitement de masse des situations d'exclusion de l'emploi. Cette inscription la situe au cœur des paradoxes de la lutte contre le chômage.

Orienter pour lutter contre le chômage ?

Dans le cadre de la convention keynésienne de plein emploi qui se met en place après la seconde guerre mondiale, l'orientation professionnelle occupe une place importante : elle doit faciliter la mobilité des travailleurs et contribuer directement à répondre aux pénuries sectorielles de main-d'œuvre qualifiée, engendrées par les mutations du système productif. Cette conception dirigiste et planificatrice en matière de gestion de la main-d'œuvre inscrit l'orientation au cœur des processus de reconversion, de changement de qualification, de transfert de compétences dira-t-on plus tard. Le développement de l'orientation, au sein du service public de l'emploi s'appuie alors sur des procédures individualisées ancrées dans la psychologie du travail, mais aussi sur la construction de nomenclatures des métiers, de codification des qualifications, de classement des formations, de répertoire des emplois. Parallèlement, et partiellement en marge de ces réponses aux dislocations de l'appareil productif, se stabilise une mission publique de placement des travailleurs à la recherche d'un emploi, qui débouchera sur la création de l'ANPE en 1967. L'orientation des demandeurs d'emploi y est, au moins dans un premier temps, réduite à la portion congrue car le placement est envisagé comme un ajustement mécanique entre des offres et des demandes d'emploi : celles-ci sont conçues comme des objets physiques, telles les pièces d'une machine qu'il faut emboîter les unes dans les autres. Moins qu'une orientation, il s'agit d'une mise en

relation consistant, à partir d'une offre, à repérer des demandes d'emploi présentant des caractéristiques adéquates, comparables à l'épaisseur, la longueur, l'élasticité d'un matériau. C'est la prise de conscience de la faillite de cette conception du placement, dans un contexte d'accélération de la croissance du chômage à la fin des années soixante-dix, qui ouvre un espace pour l'orientation professionnelle des chômeurs. Celle-ci est donc mobilisée dans l'objectif de lutte contre le chômage, ce qui n'est pas sans conséquence.

Le lancement de sessions d'orientation pour les demandeurs d'emploi, puis leur généralisation, sous des formes diverses, pour les chômeurs de longue durée, sont conçues pour répondre à la crise du placement. L'orientation vise à combler une distance à l'emploi trop importante compte tenu de la tension du marché du travail. Les prestations sont ciblées sur les catégories de demandeurs d'emploi qui n'apparaissent pas directement employables, ou plutôt plaçables, et qui ne relèvent donc pas des outils traditionnels de la politique de l'emploi. Or, dès le début des années quatre-vingt, les chômeurs de longue durée sont considérés comme l'archétype des catégories peu employables ; l'ancienneté de chômage devient très rapidement un signe indiscutable de faible employabilité. Pour cette catégorie, l'orientation devient une alternative, jugée efficace, au placement, jugé impossible.

Orienter c'est alors construire, dans un rapport variable de négociation avec l'individu concerné, un parcours visant à combler la distance à l'emploi. Tant que le placement dans l'emploi était direct et immédiat, l'orientation n'avait pas de sens. Mais dès que le retour, ou l'accès, à l'emploi devient indirect, médiatisé par des stades, organisé par la progression le long d'un parcours, l'orientation devient un passage obligé. Plus, parce qu'elle correspond à la première étape, celle qui engage et qui définit le parcours, elle devient essentielle, puisqu'elle définit et procure la cohérence du parcours, son adéquation aux caractéristiques du chômeur de longue durée et aux opportunités en termes d'emploi.

L'orientation des chômeurs de longue durée est donc très étroitement liée aux transformations, sous la pression de la crise persistante de l'emploi, des politiques publiques d'aide à l'insertion : multiplication des stages, de contrats de travail particuliers, de mises en situation de travail, puisque ce sont ces formules qui jalonnent et composent les parcours. Sans élargissement de l'éventail des positions possibles sur le marché du travail, l'orientation des chômeurs de longue durée aurait une portée bien moindre. L'orientation participe à la montée en puissance du thème de l'insertion, ou de la réinsertion, qui traduit les mutations des liens entre le chômage et l'emploi. La catégorie d'insertion signale que l'accès des chômeurs, notamment de longue durée, à l'emploi est plus difficile et indirect, impliquant le passage par des mesures et statuts intermédiaires, supposant le cheminement le long de parcours d'insertion. Toutefois, l'accès à l'emploi ne sanctionne pas systématiquement le terme de ce parcours. L'insertion, d'abord conçue comme une période transitoire s'installe alors dans la durée. Elle n'est plus une étape, elle est devenue un état. La cible s'est déplacée du placement vers le maintien de l'employabilité, qui devient une cible directe des politiques individualisées d'emploi. C'est de moins en moins la sanction finale du parcours qui lui donne son sens, c'est-à-dire sa direction et sa pertinence ; c'est plutôt le processus en amont, par lequel ce parcours est construit, par lequel une cohérence est définie, qui fournit la légitimité de ce parcours. C'est donc la phase d'orientation qui donne du sens, qui donne une légitimité à ce parcours, qui rend acceptable la position d'inséré, qui ne se superpose plus à l'emploi. L'orientation individualisée des chômeurs de longue durée est porteuse de la généralisation du principe consistant à élaborer des parcours d'insertion en réponse à des processus d'exclusion.

L'orientation des chômeurs de longue durée ne peut donc être considérée exclusivement comme une activité institutionnelle destinée à identifier les difficultés des individus classés dans cette catégorie, à concevoir un parcours d'insertion, et à définir les mesures et prestations correspondantes. Même si l'orientation est personnalisée et vise à prendre en compte les spécificités individuelles, elle masque des problèmes bien collectifs, à savoir l'absence de réponse à la question du chômage. C'est une réplique à l'impossibilité de mener l'ensemble des demandeurs d'emploi, et plus encore des chômeurs de longue durée, à l'emploi. Orienter c'est alors procéder à une alchimie sociale consistant à faire passer les chômeurs d'une demande d'emploi, dont la satisfaction est hors d'atteinte en l'état actuel du marché du travail, à un projet de formation ou d'insertion, mieux adapté aux moyens d'action de la politique de traitement du chômage.

La généralisation des procédures d'orientation et de bilan dans le cadre de la lutte contre le chômage de longue durée, représente une réponse à la crise de l'emploi, et marque en même temps l'absence de

réponse collective : faute de pouvoir construire socialement et collectivement l'articulation entre le marché de l'emploi et certains chômeurs, on laisse le soin à chacun de parcourir le chemin individuellement. L'orientation, en tant qu'elle constitue un rouage des politiques individualisées d'aide à l'insertion, est traversée par les sophismes qui truffent le traitement du chômage. Elle contribue à traduire ce phénomène socialement inacceptable qu'est l'exclusion durable, et dans certains cas définitive (au sens où l'on n'en voit pas l'issue) en métaphore socialement acceptable. Cette métaphore marque un glissement du droit à l'emploi et au placement, qui fait classiquement du chômeur un sujet de droit, vers un droit à l'insertion, y compris à l'orientation, beaucoup plus flou et qui fait du chômeur, en particulier de longue durée, un objet de soins, confronté à des dispositions spécifiques, aides personnalisées, prestations non durables.

L'orientation des chômeurs de longue durée vient donc heurter les formes collectives censées réguler les flux sur le marché du travail et les interventions étatiques, au premier chef la catégorie de chômeur de longue durée. Toute pratique d'orientation suppose en effet d'aller au-delà de ces catégories générales et formelles (jeune, employable, longue durée...) pour établir un diagnostic individualisé, dresser un bilan personnel. La situation d'orientation implique par conséquent un élargissement du champ des catégories utilisées, pour dire, se représenter, traiter, ceux qui sont enregistrés comme chômeurs. Elle constitue un espace de production de catégories pratiques et officieuses qui contribuent à redéfinir ce qu'est, et ce que n'est pas le chômage aujourd'hui.

Orienter selon quels principes et catégories ?

L'orientation individualisée donne à l'interaction directe entre l'agent d'orientation (de l'ANPE, d'organismes de formation, de centres de bilan, etc.) et le chômeur de longue durée un poids central dans la construction du parcours d'insertion, l'exploration du champ des possibles, la définition de l'avenir du chômeur. Il n'y a donc pas d'orientation sans catégorisation, que celle-ci relève d'un étiquetage de la part de l'agent, ou résulte d'une négociation entre les protagonistes. C'est dans cette perspective que des recherches de plus en plus nombreuses tentent d'identifier les fondements des pratiques d'orientation des chômeurs.

L'orientation des chômeurs s'appuie sur un diagnostic de leur employabilité, sur une estimation de leurs chances d'accès à l'emploi, sur une évaluation des facteurs qui entravent ou retardent leur (ré)insertion professionnelle. Ce bilan est un élément essentiel pour définir un parcours d'insertion, sa longueur, sa nature, ses étapes : stage de qualification, phase de remobilisation, mise en situation de travail, remise à niveau des connaissances générales, etc. Le fichier des demandeurs d'emploi de l'ANPE, comme de nombreuses enquêtes statistiques, permettent de calculer la probabilité qu'ont les chômeurs de trouver un emploi au cours d'une période donnée, et d'identifier des facteurs qui vont faire varier, à la hausse ou à la baisse, cette employabilité. Par exemple celle-ci fluctue en raison inverse de l'ancienneté passée en chômage, de sorte que, par définition, les chômeurs de longue durée sont moins employables que les autres chômeurs. Un des enseignements les plus solides est que l'employabilité des chômeurs dépend des grandes variables clés de l'explication sociologique la plus classique : le sexe (désavantage des femmes), l'âge (au détriment des plus âgés), le niveau de formation (aux dépens des moins formés), etc.

Mais ces constats ne permettent guère d'organiser les pratiques d'orientation. Celles-ci ne correspondent pas à un processus bureaucratique fondé sur des catégories statistiques générales. Celles-ci ne peuvent s'appuyer sur des indicateurs d'employabilité qui concernent des groupes ou catégories de chômeurs, alors qu'elles s'engagent face à des individus. L'employabilité en tant que catégorie statistique définissant des positions relatives de catégories de chômeurs ne peut alimenter l'employabilité comme catégorie pratique sanctionnant un jugement sur les situations individuelles des chômeurs. Et pourtant, tout chômeur confronté à une situation d'orientation, de recrutement, de sélection, est *ipso facto* considéré comme "employable", "peu employable", "moyennement employable", etc. Quelles sont alors les catégorisations qui sous-tendent ces diagnostics ?

Les diagnostics individualisés des difficultés d'insertion des chômeurs s'appuient sur un large éventail de traits, qui concernent tout autant la position occupée par l'individu sur le marché du travail (expériences antérieures, qualifications reconnues, stages effectués...), que ses modes de vie (niveau et sources de revenu, situation familiale...), que ses attitudes et comportements (recherche d'emploi, anticipations d'avenir...). Quelle que soit l'étendue et la diversité de cette palette, ces indices ont en commun de

caractériser le chômeur indépendamment de l'environnement dans lequel sa position prend sens et son parcours se déroule.

L'orientation individualisée des chômeurs de longue durée renferme des risques de psychologisation du chômage : à trop mettre l'accent sur des cas individuels on omet souvent d'analyser les processus économiques et sociaux qui conduisent à l'exclusion de l'emploi de nombreuses personnes que rien ne désigne *a priori* comme des "inemployables". L'explication du chômage qui est structurellement et implicitement privilégiée à travers la construction des orientations et autres diagnostics met l'accent sur des facteurs endogènes liés à l'histoire et la situation de l'individu (comportement à l'égard de l'emploi, traumatisme individuel...) par rapport à des facteurs exogènes liés à des histoires et des situations collectives (pénurie d'offres d'emploi, fonctionnement du marché local du travail).

Les pratiques d'orientation isolent trop souvent le chômeur de l'environnement socio-économique dans lequel il évolue, des mécanismes locaux de gestion de la main-d'œuvre qui produisent les sélectivités, des espaces de qualification qui supportent sa trajectoire. Elles privilégient ainsi la dimension intrinsèque de l'employabilité des chômeurs de longue durée et identifient fréquemment des traits comme la perte de confiance dans ses propres capacités, la dégradation des compétences relationnelles, l'érosion des aptitudes professionnelles, l'altération de l'insertion dans les rythmes sociaux, etc. Symétriquement, elles négligent la dimension extrinsèque de l'employabilité, qui résulte des déséquilibres d'emploi, qui découle des évolutions des normes d'emploi, qui dépend des logiques des institutions du marché du travail.

Cette tendance à la psychologisation des bilans et orientations des chômeurs de longue durée est lisible dans l'émergence de nouvelles catégories, qui servent de modèles de référence, de normes de classement, de principes de discrimination, de supports à des prescriptions différenciées. Les catégories de motivation et de projet en constituent des exemples particulièrement saillants et bien étudiés. La motivation est devenue une catégorie centrale d'interprétation des situations individuelles des chômeurs de longue durée par l'agent d'orientation. Elle est devenue un équivalent à l'employabilité, ayant une pertinence dans l'interaction face à face. Elle fonctionne par traduction des situations en dispositions, ce qui permet non seulement d'expliquer ces situations, mais encore de faire des projections dans le futur, donc de fournir des indications pour la définition des parcours. On a montré dans le cas des agents de l'ANPE que l'objectif premier du face-à-face était de repérer la motivation du chômeur : il s'agit de savoir si l'on a affaire à une personne qui ne veut pas vraiment s'en sortir, qui veut avant tout préserver ses droits sociaux, bref qui n'est pas motivée ; ou au contraire à une personne qui est à la recherche d'un emploi, qui est prête à faire des efforts, de formation par exemple, pour s'insérer, qui s'intéresse aux mesures susceptibles de l'aider, bref qui est motivée. La dimension normative de cette catégorisation est évidente, puisqu'attribuer une certaine dose de motivation constitue d'une part une tentative pour expliquer au moins partiellement la situation de chômeur de longue durée et, d'autre part un jugement quant à la responsabilité de l'individu.

La généralisation de la norme du projet comme mode d'organisation des aides publiques à l'insertion et mode de régulation des relations entre les acteurs de terrain et les chômeurs de longue durée comporte les mêmes dangers d'internalisation. Certes, la catégorie de projet a toujours traversé les processus d'orientation : s'orienter c'est se projeter dans l'avenir, c'est guider son activité dans des directions identifiées. Mais la place qu'elle prend dans le traitement des chômeurs de longue durée tend à faire de la construction d'un projet une condition de la définition d'un parcours, et plus encore une condition de l'insertion. Or, dire que le projet est un préalable à l'insertion, c'est dire que si la personne en difficulté d'insertion est dans cette situation, c'est qu'il lui manque quelque chose que possèdent les gens "normaux". Faire de la construction de projet une norme, quand la plupart des chômeurs ont avant tout des demandes d'emploi c'est donner au projet le statut de catégorie naturelle (comment peut-on ne pas avoir de projet ?). Il n'y a alors plus qu'un pas à faire pour expliquer la privation prolongée d'emploi par l'absence de projet. Et le dernier pas est franchi quand le chômeur de longue durée, confronté dans le processus d'orientation à ces attentes normatives, en vient à être convaincu pour lui-même, ou à admettre face à autrui, que sa situation résulte de ses propres comportements. Si le projet, ou la motivation, est une catégorie de jugement, d'attribution, maniée en principe par l'agent d'orientation, elle peut aussi devenir une catégorie assumée, d'identification, et contribuer à l'intériorisation de destins subis, à l'appropriation de la stigmatisation, donc à la production de formes plus radicales d'exclusion.

Pourquoi des catégories comme la motivation ou le projet, qui réfèrent aux attitudes individuelles, et peuvent même être interprétées en termes de traits psychologiques ou de caractère, occupent-elles une place de plus en plus centrale dans l'orientation des chômeurs de longue durée ? Leur succès indique que ce ne sont pas des catégories purement idéologiques, traduisant des arbitraires culturels, véhiculant des idéologies professionnelles. Elles ne sont pas non plus de simples stéréotypes, telles les catégories de "faux chômeur", de "fraudeur", car elles ne sont pas nées dans le champ de l'opinion publique, mais sont issues des interactions entre les agents de l'orientation et les chômeurs de longue durée.

Elles s'affirment dans un climat général d'épuisement des politiques de traitement du chômage et dans un contexte de tension croissante des activités des agents de terrain. Elles représentent alors des réponses à la crise des catégories officielles et codifiées permettant traditionnellement d'analyser, de traiter, de gérer le chômage. Aujourd'hui, on ne sait plus ce qu'est un chômeur de longue durée tant cette étiquette administrative recouvre des situations contrastées. Aujourd'hui, on ne sait même plus ce qu'est le chômage, tant ses contours sont sans cesse redéfinis et tant les comportements des individus privés d'emploi évoluent. Dans ce contexte de décomposition des repères et systèmes de référence établis, les agents de terrain sont contraints de définir de nouveaux critères leur permettant de distribuer des ressources rares, ils sont forcés d'inventer des catégories pour produire et négocier des orientations, des parcours d'insertion.

En ce sens, l'orientation des chômeurs de longue durée constitue un excellent révélateur de la crise actuelle, marquée par la pénurie d'emploi mais aussi par la déstabilisation des repères et catégories permettant de comprendre cette crise. L'individualisation du traitement du chômage de longue durée, la généralisation de l'orientation des chômeurs de longue durée ne sont-elles que des manifestations supplémentaires de cette crise en deuxième degré ? Ou bien sont-elles des embryons de réponse à cette crise, des démarches permettant de concilier les impératifs cliniques du traitement du chômage (personnalisation des diagnostics et des prescriptions) et l'exigence sociale maintenue d'un contrôle social des chômeurs ? Le débat n'est pas tranché, mais il renvoie assurément à la question du statut des demandeurs d'emploi : sujets de droit ou objets de soins, usagers du service public de l'emploi ou cibles du contrôle social, partenaires des agents professionnels ou matériau pour des appareils bureaucratiques, citoyens à part entière ou porteurs de stigmates, acteurs de la société civile ou simples priorités de telle ou telle politique publique.

Didier Demazière
Université de Lille, IFRESI
Lille

BIBLIOGRAPHIE

Les demandeurs d'emploi et l'orientation

Demandeurs d'emploi de longue durée

Les références concernant les demandeurs d'emploi sont extrêmement abondantes, nous avons tenté de sélectionner celles qui apportaient des éléments d'analyse ou de réflexion sur les demandeurs d'emploi et l'orientation professionnelle.

DEMAZIERE Didier.- *Le chômage de longue durée.*- Paris : PUF, 1995.- 128 p.- (coll. "Que sais-je ?").

Cette étude, sur la complexité du chômage de longue durée en France, propose une analyse en cinq chapitres sur : la construction sociale du chômage de longue durée ; les spécificités de la population concernée, les enjeux liés à l'emploi et l'employabilité ; le développement et l'efficacité des dispositifs d'aide à la réinsertion professionnelle ; les modalités de sortie du chômage de longue durée et la construction des trajectoires individuelles ; le vécu des chômeurs de longue durée, les réactions qu'ils développent et les identités et statuts sociaux qu'ils revendiquent et qui leur sont assignés.

DEMAZIERE Didier.- *Sociologie du chômage.*- Paris : La découverte, 1995.- 128 p.- (coll. "Repères").

ROQUES M.- *Sortir du chômage.*- Bruxelles : Mardaga, 1995.

Répertoire national des Centres d'information, d'orientation, de reconversion et de recherche d'emploi 1995 : 5 000 références des structures socio-économiques, France et DOM-TOM - programme IDEE.- Paris : ESTA, 1995.- 140 p.

Coordonnées de 5 000 structures publiques ou privées intervenant dans les domaines de l'information, de l'orientation, de la reconversion et de la recherche d'emploi classées par département avec un index alphabétique en fin de volume.

BENARROSH Yolande.- *Réinsertion d'adultes non qualifiés : repérage des compétences mobilisées et transférées : rapport final.*- Marseille : Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), 1994.- 159 p.

La présente étude s'inscrit dans la suite des travaux menés sur les adultes occupant ou ayant occupé des emplois non qualifiés. Ils avaient pour souci commun de faire état des compétences professionnelles et extra-professionnelles mobilisées et ouvrir ainsi des perspectives quant à l'orientation des demandeurs d'emplois non qualifiés. Son objet était de rendre compte de la manière dont une population d'adultes ayant occupé des emplois industriels non qualifiés (dans une filature de coton du Nord) se reclassait après un licenciement collectif.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.- *Portefeuille d'études de cas d'Eurocounsel : exemples de pratiques novatrices en matière de conseil professionnel.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 154 p.

Recueil de vingt-et-une études de cas de pratiques de conseil innovantes en direction des chômeurs ou de ceux qui risquent de le devenir, dans sept pays de l'Union européenne, dans le cadre d'Eurocounsel, programme de recherche-action de la Fondation de Dublin. Les principales tendances observées sont les stratégies de partenariat pour les salariés menacés de licenciement, le conseil visant des groupes spécifiques tels que handicapés mentaux ou physiques, le conseil encourageant l'individu à faire des choix.

ALDEGHI Isa, CLARAC Monique, CHARRAUD Alain, DELUCHAT André.- *Vécu et devenir des chômeurs de longue durée.*- Paris : La documentation française, 1992.- 123 p.- (coll. "Document travail emploi").

Comment vivent les chômeurs de longue durée ? Quel est leur quotidien ? Comment organisent-ils leur temps ? Que deviennent-ils ? Ce questionnement vise à décrire au travers d'expériences et de trajectoires personnelles comment des mécanismes d'exclusion de la vie sociale se mettent en place. Un cadrage statistique ainsi qu'une analyse des politiques d'aide à la réinsertion menées à la fin des années 80 complètent ces recherches.

AUBRY Catherine.- "Chômeurs de longue durée et ouvriers déqualifiés : un même constat pour l'orientation", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 265-269.

A travers l'exemple d'un dispositif de bilans expérimenté sur des chômeurs de longue durée, et transféré sur des salariés de premier niveau de qualification, l'article montre en quoi le bilan est un préalable, facteur de réussite aux formations techniques liées aux mutations technologiques.

GOURMEL Bernard.- "L'orientation des publics en difficulté d'insertion : gageure ou réalité ?", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 311-319.

Description d'une action d'insertion mise en place sur le bassin d'emploi de la Rochelle. Elle est le résultat d'un travail en partenariat de quatre organismes de formation, de conseillers professionnels de l'ANPE et de travailleurs sociaux. L'orientation est le fil conducteur de cette action qui comprend un tronc commun et des parcours individualisés. On peut constater que la démarche d'orientation produit des effets très diversifiés.

GUITTON Christophe (dir.), SIBILLE Hugues (dir.)/MIRE (Mission de recherche expérimentation).- *Se former pour insérer : évaluation d'une politique publique de lutte contre le chômage de longue durée.*- Paris : Syros alternatives, 1992.- 241 p.

A la demande de la Délégation à l'emploi, la MIRE a confié ce travail d'évaluation à des équipes de chercheurs. Ces derniers ont privilégié une approche plus réflexive qui permet, au-delà de la mesure AIF (Action d'insertion et de formation), d'enrichir la réflexion en faveur de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Voir, en particulier, les chapitres suivants : Dugué Elisabeth, Maillard Dominique, "Le traitement du chômage au risque de l'individualisation de la formation", p. 103-125 ; Guitton Christophe, "De l'observation d'une mesure à l'évaluation d'une politique", p. 11-30.

VERMELLE V.- "Des effets du chômage de longue durée sur les acteurs sociaux : des logiques d'acteurs à la construction de carrières", in : DEMAZIERE Didier, VERMELLE V.- *La production de catégories et d'identités dans le chômage de longue durée.*- Lille : Université de Lille I/Lastree-Clerse, juil. 1992.- p. 63-173.

DEMAZIERE Didier.- "Les bilans individualisés et la lutte contre le chômage de longue durée", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 43-56.

L'uniformisation du traitement des chômeurs est de plus en plus repoussée, au profit d'une individualisation qui prend des formes multiples. L'analyse des logiques mobilisées par les agents chargés de mener les campagnes de convocation des CLD en entretien-bilan permet de montrer que ces bilans ne se réduisent pas à une mesure critériée des acquis de compétences, mais consistent surtout à apprécier la motivation des bénéficiaires. Cette particularité n'est pas le reflet d'une psychologisation, mais d'une crise des catégories traditionnellement utilisées pour rendre compte des situations des chômeurs.

ROUAULT-GALDO D.- "Sortir du chômage : un parcours à handicaps", *Économie et statistique*, n° 249, 1991, p. 53-65.

Le chômage de longue durée correspond souvent au cumul de handicaps de divers ordres : l'âge, la situation de famille, le diplôme et l'ancienneté d'inscription ; ensuite, interviennent la nationalité, la catégorie socioprofessionnelle, les indemnités perçues, les circonstances d'entrée au chômage et le lieu de résidence ; l'attitude individuelle dans la recherche d'emploi : prétentions de salaires, intensité de la recherche, état de santé, suivi d'une formation, mobilité, etc.

CEDEFOP.- *Orientation et information professionnelles des adultes : rapport de synthèse concernant les offres destinées aux chômeurs de longue durée dans les pays suivants : Danemark, République fédérale d'Allemagne, France, Italie, Portugal, Espagne, Royaume-Uni.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1990.- 194 p.

Ce rapport de synthèse tente de décrire et de comparer les offres existant en matière d'orientation et d'information dans les États membres, en faisant ressortir leur diversité et en soulignant les aspects innovants.

"La formation des salariés privés d'emploi : nouvelles orientations", *Actualité de la formation permanente*, n° 98, janv.-fév. 1989, p. 43-101.

Dossier s'articulant autour du dispositif de l'allocation formation-reclassement, des conventions de conversion des ASSEDIC et du rôle des équipes techniques de reclassement (ETR), de l'évaluation et de

l'orientation professionnelle, illustré du Chèque Forcé Bretagne et du point de vue des syndicats des salariés.

GELOT Didier.- "Le chômage de longue durée en évolution," *Grand angle sur l'emploi*, n° 4, 1989, p. 5-18.

JAECKLE Daniel, WILLEMS Jean-Pierre (collab.), VIAL Colette (collab.)/Centre Info.- *Orientation et information professionnelles pour adultes en particulier pour chômeurs de longue durée en France.- Luxembourg* : Office des publications officielles des communautés européennes, 1989.- 116 p.- (document CEDEFOP).

Cette étude commandée par le Cedefop présente le système français d'information et d'orientation professionnelles des adultes et les organismes qui participent à ce dispositif, étudie l'évolution de sa mise en œuvre, présente des projets innovants et des éléments d'évaluation, formule des propositions pour des mesures ultérieures.

THIERY Simon-Pierre.- "Évaluation et orientation professionnelle : difficultés et voies de progrès possibles", *Actualité de la formation permanente*, n° 98, 1989, p. 75-81.

Cet article présente les différentes prestations d'évaluation et d'orientation professionnelle mises en œuvre par l'ANPE et ses partenaires (APEC, APECITA...) pour aider au reclassement des salariés privés d'emploi, aborde les problèmes posés aux organismes de formation et aux entreprises, et indique des perspectives pour les dispositifs en vigueur. En annexe, des fiches techniques décrivent chaque prestation.

VOISIN M.-J.- "Les difficultés d'insertion des chômeurs", *Économie et statistique*, n° 220, 1989, p. 23-31.

"Une action originale dans le Var : la création d'un centre de bilans associé à une structure de formation modulaire", *Échange travail*, n° 36, janv.-mars 1988, p. 12-14.

Cinq organismes de formation se sont associés dans le cadre de la création d'un centre de bilans, afin de bâtir une opération commune d'accueil, d'orientation, de formation de demandeurs d'emploi. Présentation du montage et du déroulement de l'opération, coopération des organismes, création et mise en œuvre du centre de bilan, des actions, du suivi des stagiaires.

ACV (Aide au choix de vie).- *Développements de la vie associative et élaboration de modèles de formation spécifiques à des populations marginalisées : à partir de la méthode Porot élaborée par des chercheurs d'emploi non marginalisés.*- Paris : ACV, 1988.- 90 p.

Bilan d'une recherche-action menée par une association sur l'orientation professionnelle de jeunes inadaptes sociaux ou présentant des difficultés d'insertion : adaptation de la méthode Porot à ce public.

FOUDI Rachid.- "Le devenir des chômeurs de longue durée : résultats d'une enquête", *Travail et emploi*, n° 36-37, juin-sept. 1988, p. 32-48.

On compte actuellement 800 000 chômeurs de longue durée. Leur nombre a été multiplié par 2,5 entre 1980 et 1987. Outre l'analyse de l'évolution du niveau de vie de cette catégorie de chômeurs, l'enquête, présentée ici, vise à identifier leurs trajectoires individuelles. On constate que 40 % des personnes au chômage au moment de la seconde enquête vivent dans la pauvreté.

LIBERT Marie-Françoise.- *L'accueil des chômeurs de longue durée en organisme de formation.*- Lille : AFPA/CPTA, 1987.- non pag.

Ce document est une synthèse des solutions apportées par les organismes au problèmes de la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée. Il montre les aspects spécifiques de cette population, insiste sur l'importance d'une pédagogie adaptée au moyen de deux exemples (la pédagogie de la responsabilité, l'alternance ternaire) et décrit le module bilan-évaluation-pronostic mis en place par l'AFPA.

BESNARD Agnès/Université Rennes II Haute Bretagne/AFPA la Roche-sur-Yon.- *Description et analyse d'un stage d'orientation pour demandeurs d'emploi.*- Rennes : Université de Haute-Bretagne, 1985.- 62 p.

La section Préparatoire à la formation et à l'emploi (PFE), mise en place par l'AFPA, comporte trois modules : le module Bilan-information-évaluation (BIE), le module insertion (INS), le module de remise à

niveau (RAN). Cette étude analyse le BIE : sociologie de la population, représentation et évaluation du module par les stagiaires, orientations à l'issue du BIE.

"Les évaluations de niveau de compétence professionnelle (ENCP)", *Flash formation continue*, n° 213, 15 novembre 1985, p. 14-16.

Les ENCP sont un moyen d'apprécier le niveau et les possibilités d'insertion professionnelle d'un demandeur d'emploi. Elles sont réalisées avec l'AFPA et d'autres partenaires, mais l'ANPE reste le maître d'œuvre. Ce document, émanant de la Délégation régionale Rhône-Alpes de l'ANPE, présente les objectifs des ENCP, des exemples dans la région, les débouchés possibles et la mise en œuvre du suivi.

LEFEVRE Mireille, MAURAGE Marie-Jeanne/AFPA.- *Vous avez dit évaluation*.- Paris : AFPA, 1985.- 25 p.

A partir de leur pratique, mise en œuvre des actions d'évaluation pour les demandeurs d'emploi et mise en place des procédures d'évaluation pour l'orientation vers les formations dites de perfectionnement du secteur bâtiment, les auteurs livrent leur réflexion sur la notion d'évaluation.

RIGAUX Jacky, AUGER François.- "Accueil des demandeurs d'emploi en formation à l'université et le rôle possible des services d'information et d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 1, mars 1982, p. 23-28.

L'auteur propose une réflexion issue d'une pratique d'accueil de cadres chômeurs en formation universitaire, en dégagant plusieurs axes : accueil et information, étude du projet professionnel, évaluation des acquis, dynamisation à la recherche d'emploi, responsabilité de l'université en matière d'accueil, retombées sur la formation initiale.

QUELLE ORIENTATION POUR LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Catherine Mathey-Pierre

Discussion entre jeunes TUC, chargés de faire entrer et sortir les voyageurs à chaque porte du RER de la station Châtelet :

"Mon cousin, il est intelligent, il a un CAP, il fait un travail intelligent !"

"C'est quoi un travail intelligent ?"

"C'est un travail où tu as des responsabilités."

"Alors, te plains pas, t'es déjà responsable d'une porte !"

Qui sont les "jeunes demandeurs d'emploi" ?

Le nombre de personnes constituant "un monde sans emploi" s'étend depuis les 20 dernières années ; début 1995, la France compte plus de 3 millions de chômeurs pour 58 millions d'habitants ; ils représentent 12,6 % de la population active et autour de 20 % d'entre eux sont âgés de 16 à 25 ans, avec des maxima à 25 % en 1985 et 1994².

Dès le début des années 1970, la croissance ralentit, les débouchés stagnent, les créations d'emploi s'effondrent et le chômage progresse. Le marché du travail se transforme très rapidement³.

Il y a 20 ans, un emploi sur trois était occupé par un jeune de moins de 30 ans ; aujourd'hui, on dépasse à peine un sur cinq. Deux chômeurs sur cinq ont moins de 30 ans et sur le marché du travail, le risque de chômage est deux fois plus élevé pour les jeunes que pour les adultes de 30 à 49 ans.

La mondialisation de l'économie, le développement d'une société de l'information, l'accélération de la révolution scientifique et technique modifient la nature des compétences nécessaires pour s'intégrer professionnellement, développant l'incertitude pour tous et l'exclusion de certains.

Les jeunes chômeurs sont de moins en moins jeunes

Les analyses de l'emploi des jeunes ne traitent plus actuellement des 16-25 ans mais des 16-30 ans ou des 19-30 ans. En effet, les 16-19 ans sont de plus en plus souvent apprentis, lycéens ou étudiants : plus de neuf jeunes sur dix sont scolarisés de 15 à 19 ans, alors qu'ils n'étaient que deux sur trois en 1975 et les 25-30 sont de moins en moins souvent insérés de façon stable.

Ils sont plus souvent non-diplômés

En mars 1994, 72 % des jeunes de niveaux VI et Vbis se trouvent au chômage neuf mois après leur sortie de l'école et 25 % des niveaux I à III. Pourtant, 86,8 % de ceux qui étaient issus de l'enseignement spécialisé trouvaient relativement rapidement du travail en sortant du système scolaire en 1974-75.

¹ FOUCAULT J.-B.- "L'insertion et le Plan", in : *L'insertion des jeunes : actes de la rencontre Élus-Chercheurs*, les 6 et 7 septembre 1993.- Paris : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1994.

² BOISSONNAT J. (président)/CGP.- *Le travail dans vingt ans*.- Paris : La documentation française/Odile Jacob, 1995.- p. 83.

³ Les premières enquêtes menées par le Centre d'études de l'emploi sur l'orientation et l'insertion des jeunes datent des années 1970.

Mais ce sont aussi de plus en plus fréquemment des diplômés de moins de 30 ans

Si cette difficulté d'insertion professionnelle existe et s'accroît depuis plus de 20 ans pour les jeunes sans diplôme, elle se développe depuis quelques années pour les jeunes diplômés. Leur nombre parmi les demandeurs d'emploi a plus que quadruplé dans les six dernières années : un diplômé du supérieur sur quatre ayant fini ses études en 1993 est au chômage en mars 1994, mais leur avantage relatif s'est maintenu⁴.

Qui est donc concerné par cette étiquette "jeune demandeur d'emploi" ?

Actuellement, ce sont donc quasiment tous les jeunes qui peuvent avoir ce statut, plus particulièrement avant l'obtention de leur premier emploi, mais également à des moments divers de leur vie professionnelle. Ils restent dans cette situation jusqu'à un âge de plus en plus avancé mais plus ou moins longtemps et de façon plus ou moins répétée selon leurs caractéristiques (âge, sexe, diplôme, origine sociale, forme d'orientation professionnelle, ancienneté de recherche d'emploi et passif dans le cumul d'emplois temporaires, secteur professionnel, lieu et région d'habitation, réseau d'interconnaissances...) et celles de leur bassin d'emploi (taux de chômage, taille des entreprises et comportements d'embauche...). On assiste donc à une transformation des statuts des jeunes pendant cette période d'entrée dans la vie active.

Un tel contexte explique que le thème de l'orientation professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi soit le plus souvent abordé par des travaux traitant plus globalement de leur insertion professionnelle, en particulier celle des jeunes les moins diplômés, depuis plus longtemps demandeurs d'emploi en grand nombre.

Le contexte de recherche d'emplois : grandes tendances

Permanence pour la majorité des élèves d'une orientation scolaire subie, continue et différée

Dès 1976, différents travaux ont montré que l'on n'est souvent conscient qu'*a posteriori* du cursus scolaire parcouru et que l'on ne fait de projet professionnel que poussé par la nécessité de choisir une filière. Les études décrivant comment se construit et se corrige progressivement la représentation du monde du travail et l'imaginaire professionnel de chacun et par ce biais, définissant dans quelle mesure et pour qui le terme de "choix" a un sens, ont montré les inégalités d'accès à l'information professionnelle et les compréhensions différentes qui en sont faites, les perceptions inégales des enjeux. Parmi nombre de variables, l'effet sur ces "choix" du sexe, de l'établissement scolaire et du quartier fréquentés a été plus particulièrement mis en évidence.

On sait, également, que l'intériorisation du champ des possibles participe de la construction des cursus scolaires et conduit souvent les jeunes (leur famille et quelquefois leurs enseignants) à faire une évaluation plus socioculturelle que strictement scolaire de leurs possibilités professionnelles ultérieures. La diversification actuelle des filières rend les procédures d'orientation et de sélection imperceptibles tant de ceux qui les exercent que de ceux qui les subissent ; les conséquences des "choix" sont difficilement visibles et de plus en plus différées⁵. De plus, la connaissance des différents déterminants sociaux à l'emploi ne conduit pas les jeunes à s'occuper de leur orientation socioprofessionnelle, leur conviction personnelle de pouvoir agir efficacement sur les événements auxquels ils se trouvent confrontés étant réduite spécialement chez ceux qui sont peu scolarisés et sans expérience de travail. Les jeunes continuent donc, dans leur grande majorité, à "être orientés" plutôt qu'à "s'orienter".

Allongement de la scolarité et dévalorisation des titres

La demande d'éducation des jeunes et de leurs familles, antérieurement forte dans le but de favoriser une mobilité sociale ascendante, l'est d'autant plus qu'elle peut être une alternative ou une protection contre le chômage. En 20 ans, l'équilibre entre les jeunes actifs et les jeunes scolarisés s'est complètement

⁴ "De l'école à l'emploi : les jeunes en mars 1994", *INSEE première*, n° 365, mars 1995.

⁵ BOURDIEU P. (dir.).- *La misère du monde*.- Paris : Seuil, 1993.

renversé au profit des scolaires : en 1968, 49,2 % d'actifs contre 36 % de scolaires et en 1990, 27,5 % d'actifs et 60 % d'étudiants parmi les 15-24 ans.

L'effet protecteur de la formation contre le chômage, démontré par la plus faible vulnérabilité actuelle au chômage des plus diplômés, a pour corollaire la dévaluation des diplômes qui ne permettent plus d'accéder aux mêmes catégories socioprofessionnelles qu'autrefois. Si même l'efficacité des diplômes est trop vague pour fonder un véritable projet personnel et professionnel, l'allongement des études étant guidé par le désir d'accroître ses qualifications, mais aussi par la crainte de n'être rien en dehors de l'université, que dire alors des jeunes exclus précocement du système scolaire, sinon qu'ils s'en trouvent d'autant plus marginalisés. Cette relative meilleure insertion des diplômés parachève l'exclusion des autres.

Insertion perpétuelle et non-travail ?

La période de latence entre la fin des études et l'emploi stable n'a fait que s'allonger depuis un peu plus de 20 ans au point qu'actuellement c'est l'obtention de l'emploi stable lui-même qui paraît remis en question. Il faut sept ans en 1978 aux jeunes sans diplômes pour trouver un emploi stable et plus de dix ans en 1985, en particulier pour les filles. Dès 1976, les périodes de privation d'emploi font partie pour les jeunes âgés de 16 à 30 ans de leurs débuts de vie professionnelle. L'alternance activité/inactivité tend à "banaliser" le chômage : se retrouver sans emploi entre deux périodes de travail intérimaire apparaît de plus en plus "normal". En 1988, L. Chevalier et S. Zilberman⁶ se demandaient déjà si l'on pouvait encore parler d'insertion pour les jeunes sans qualification ?

En 1994, B. Maresca dit à propos de jeunes de niveau Bac + 2 à non diplômés "tout se passe donc comme si le phénomène de l'allongement de la file d'attente était la principale réponse du système économique au processus de rétraction du nombre d'emplois... sur deux ou trois ans, ces jeunes ne totalisent souvent pas plus de six mois d'activité".

En 1995, une succession d'emploi précaire définit une forme de stabilité de l'emploi.

Développement des statuts hybrides, entre formation et emploi

Face à cette situation, l'intervention de l'État n'a cessé d'augmenter, particulièrement par la création des emplois aidés dès le 7^{ème} Plan. La transition entre l'école et l'emploi se structure de plus en plus nettement (formation alternée et développement de l'apprentissage, contrats emploi-formation en 1975 et pactes pour l'emploi à partir de 1977) jusqu'à l'adoption du programme quinquennal (1980-1985) de formation professionnelle des jeunes. En 1985, pas moins de dix types de stages différents et cinq types de contrats de travail sont offerts aux jeunes. Cette panoplie se différencie selon les âges, les statuts et les objectifs⁷.

Les jeunes les moins diplômés errent d'une formation à une autre, d'un emploi à un autre, contraints par les situations locales des marchés de la formation et du travail. Ils finissent par passer de plus en plus de temps en formation sans pour autant devenir plus diplômés. La formation devient une forme de gestion de la population active privée d'emploi qui donne matière à la constitution d'un marché de pré-emploi en plein développement, le risque étant pour elle de s'y engluier.

Les "formes particulières d'emploi" concernent surtout les jeunes : parmi les moins de 30 ans qui ont un emploi, la part de ceux qui sont en stage ou contrat aidé, apprentissage, contrat à durée déterminée (CDD) ou intérim est passée de 8 % au début des années 80 à 18 % en 1990. Cette proportion ne cesse de croître. En 1995, 19 % des jeunes qui travaillent ont un emploi de ce type, contre 4 % des 30 à 49 ans... Plus les jeunes ont occupé des emplois temporaires, moins ils ont de chance d'aboutir à une situation stable⁸.

⁶ CHEVALIER L., ZILBERMAN S.- "Peut-on encore parler d'insertion pour les jeunes sans formation ?", *Formation emploi*, n° 23, juill.-sept. 1988, p. 74-78.

⁷ MARESCA B.- *Jeunes en attente d'intégration professionnelle*.- Paris : CREDOC, nov. 1994.

⁸ ROSE J.- *En quête d'emploi*.- Paris : Economica, 1984.- 200 p.

⁹ "Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales", *Économie et statistique*, n° 283-284, 1995.

Le paradoxe tient à la difficulté à "faire rentrer dans les multiples boîtes du marché de l'emploi plus de postulants qu'elles ne pourront jamais en contenir"¹⁰ en tenant compte du fait qu'une reprise de l'emploi ne bénéficierait sans doute pas à ceux qui sont déjà exclus du marché du travail".

Développement de la logique de la compétence

Par ailleurs, avec le développement de la logique de la compétence, on assiste à la montée des exigences en termes de "savoir être". Les recrutements des jeunes et, plus particulièrement, de ceux qui ont un faible niveau de qualification se centrent explicitement sur des caractéristiques individuelles et estimées, en grande partie, de façon subjective, au détriment des acquis scolaires ou professionnels, des expériences antérieures, des savoirs ou savoir-faire particuliers. Les jeunes doivent pouvoir répondre par leur comportement aux exigences actuelles de flexibilité, souplesse, capacité à s'insérer dans une équipe et dans un processus de production.

* *
*
*
*

Pourtant, les jeunes restent avant tout des chercheurs d'emploi et non de formation, et faute d'emploi, des chercheurs de revenus. L'allongement de la période d'insertion va à l'encontre du premier besoin d'un grand nombre de jeunes : avoir rapidement des revenus suffisants pour accéder à une autonomie financière. Or, seuls quelques auteurs soulignent l'importance du problème financier et ses intrications avec les "choix" de solutions. Pourtant, il faut suffisamment d'argent pour se former sinon les formations institutionnelles sont abandonnées au profit de la recherche de n'importe quel moyen qui permette de se procurer des ressources financières et les ambitions restent dans les limites étroites de la sécurité matérielle.

L'objectif des jeunes demandeurs d'emploi demeure l'emploi. La formation dans les différents dispositifs de traitement du chômage est perçue comme inefficace pour l'insertion dans l'emploi ; elle est utilisée, le plus souvent, comme moyen de survie. Leurs représentations reflètent bien les réalités. En effet, sur 400 000 jeunes de bas niveau de qualification sortis du système scolaire en 1989, 71 % de ceux qui ne sont passés par aucune mesure étaient en CDI (contrat à durée indéterminée) ou en CDD en décembre 1993, contre 50 % des hommes passés par au moins une mesure et 46 % des femmes... De plus, la rémunération des jeunes passés par un dispositif est inférieure à celle d'un jeune d'un niveau de qualification équivalent qui n'y serait pas passé¹¹. Les contrats aidés et d'alternance sont perçus comme des substituts à l'emploi ; il en est de même pour les stages s'ils procurent un revenu.

Ainsi, deux ans après le programme Paque¹², apprécié particulièrement pour la remise à niveau qu'il a permis, la plupart des jeunes se trouvent devant "rien" : "rien à la PAIO, rien à l'ANPE, il n'y a rien". Si, comme le disait P. Willis¹⁴ en 1977, les jeunes travailleurs anglais, cherchaient non pas un métier ou une profession spécifique, mais indistinctement "du travail", actuellement les jeunes français les moins diplômés, dont on ne sait plus si on peut les appeler travailleurs, cherchent indistinctement une situation qui leur procure un revenu tandis que ceux qui ont eu accès à l'université prolongent leur statut d'étudiant, devant leur crainte de ne pouvoir devenir facilement travailleurs. Pourtant, les jeunes, même les moins diplômés, s'ils en ont la possibilité, maintiennent un sens à leur cursus d'insertion : en 1990, une analyse de dossiers de candidats de niveau "V et moins" à des stages de formation montre que la cohérence entre formation initiale, formation continue et emplois varie parallèlement au nombre de stages suivis et d'emplois occupés.

¹⁰ CHOPART J.-N.- "L'employabilité : défi ou gageure ?", *Connexions*, n° 62, 1993, p. 35-52.

¹¹ POTTIER F., ZILBERMAN S.- "La difficile insertion professionnelle des jeunes", *Bref Céreq*, n° 58, oct. 1990, 4 p.

¹² WERQUIN P.- "Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes".- Marseille - *Bref Céreq*, 1994.

¹³ CHAUVEL E., MATHEY-PIERRE C., RAMBAUD M.-H.- *Les "jeunes Paque" dans leur dispositif : identités et devenir*.- Montreuil : AFPA/Direction technique, 1996.

¹⁴ WILLIS P.- "L'école des ouvriers", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, nov. 1978, p. 50-61.

une analyse de dossiers de candidats de niveau "V et moins" à des stages de formation montre que la cohérence entre formation initiale, formation continue et emplois varie parallèlement au nombre de stages suivis et d'emplois occupés.

L'orientation éducative permanente, réponse à la précarisation des trajectoires professionnelles ?

Dans ce contexte, l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi n'est plus seulement professionnelle : après être restée scolaire jusqu'à un âge de plus en plus avancé, avec la prolongation des situations de formations initiales de diverses natures, elle devient, après la fin des études, orientation permanente au sein d'un dédale de situations possibles : emploi, emploi aidé, formation ou autres situations dominées du point de vue du travail, par l'inactivité ou le chômage, la possibilité d'emploi stable ou même, pour certains, d'emplois tout court disparaissant. La notion de "projet de vie" succède à celle de "projet professionnel" dans le cadre d'un processus d'orientation dans un temps d'insertion prolongé.

Le contexte socio-économique autorise les professionnels de l'orientation à développer des approches de travail sur les personnes que leur propre formation de conseiller-psychologue favorise. Le temps privé est pris en compte comme le temps professionnel. On est très souvent amené à transformer des demandeurs d'emploi et de revenus en demandeurs d'orientation et de formation et bientôt en demandeurs de psychothérapie de soutien à leur propre évolution personnelle, rendue nécessaire par les situations créées par la crise.

L'évolution de la place de l'orientation dans les dispositifs d'insertion

On met généralement en relief trois périodes dans le mouvement d'orientation. C'est à la troisième, débutant en 1982, que se rattache l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi, caractérisée par la lutte contre les exclusions et le primat accordé à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, les deux premières étant de 1919 à 1958, le premier âge de l'orientation professionnelle et de 1959 à 1981, la période de scolarisation de l'orientation professionnelle.

C'est en effet avec la création des PAIO (Permanence d'accueil, d'information et d'orientation), des missions locales en 1981 et du dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale (DIJEN) que se mettent en place des structures qui doivent avant tout s'attacher à des problèmes de jeunes en difficulté, de chômage, de déqualification ou d'illettrisme dans le but de favoriser leur insertion et de lutter contre le chômage. A partir de ce moment, les frontières entre insertion, formation, orientation deviennent floues pour cette population qui possède désormais sa propre structure d'orientation, alors que les jeunes scolarisés s'adressent eux aux CIO (Centre d'information et d'orientation) et les jeunes étudiants aux Services universitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle.

Des contrats emploi-formation, en 1975, au programme Paque, en 1992, en passant par le développement des formations en alternance à partir de 1982, quelle a été la place de l'orientation dans ces dispositifs ?

L'orientation d'abord ponctuelle (démarches individuelles dans les PAIO et Missions locales), prend un caractère plus continu et collectif dans les SOA (Session d'orientation approfondie), puis est de plus en plus institutionnalisée dans un processus individualisé, ponctué de bilans de compétences et assorti d'expériences de travail en entreprise. Finalement, ce processus reproduit dans sa continuité l'allongement objectif de la période de "transition". On passe en 1986, d'une structure essentielle, les Missions locales, à la constitution d'un réseau d'accueil et d'accompagnement qui utilise tous les moyens (modules d'orientation approfondie, techniques de recherche d'emploi...) et partenaires possibles (Agences locales pour l'emploi, CIO, services sociaux, établissements scolaires, associations...) au niveau local des bassins d'emploi, l'objectif prioritaire étant de centrer tous les acteurs locaux sur la mobilisation des jeunes. L'orientation fusionne dès le départ avec la recherche d'emploi. Cependant, actuellement, compte tenu du contexte socio-économique, la fonction des Missions locales évolue d'une vision axée sur le plein emploi des jeunes à une conception plus ambiguë, mélangeant l'emploi avec "l'occupationnel", la Mission locale devenant un "régulateur social".

Une brochure de l'ONISEP, constatant que le choix d'une profession n'est entravé par aucune considération "débouchés/non débouchés", étant donné les problèmes d'emplois quel que soit le secteur, conseille aux bacheliers de faire ce qui leur plaît, ce pour quoi ils sont doués mais d'y être le meilleur. Le conseil sous-jacent n'est-il pas alors de se préparer à une concurrence inter-individuelle forcée ? La tâche de l'orientation professionnelle est-elle alors de mieux armer chacun contre l'autre ? Ou, dit autrement, d'essayer de donner à chacun les mêmes chances d'"exceller", donc de l'emporter ?

Pour aller en ce sens, parmi les différentes notions utilisées dans les pratiques de construction des processus d'orientation, trois semblent essentielles : avoir un "projet" ou le construire, être "employable" ou développer son employabilité, avoir déjà eu des expériences de travail en alternance ou les rechercher sont considérés comme autant de points forts pour s'orienter et être recruté. Y réussir semblerait souvent demander ou entraîner une transformation de soi-même.

Le "modèle du projet"

Du projet professionnel au projet de vie : dans la plupart des pratiques de formation-insertion, une psychopédagogie du projet professionnel s'est développée à partir des années 1980 : " Avoir un projet, c'est disposer d'une représentation de son propre avenir à moyen terme, tel qu'on le souhaite et qu'on est en mesure de le verbaliser"¹⁵. La loi d'orientation du 10 juillet 1989 institutionnalise la notion de "projet d'orientation" et fait de la France "le seul pays qui ait fait de l'élaboration de projets une obligation légale édictée par l'autorité législative"¹⁶. Aussi, la question ne se pose plus de savoir s'il faut ou non construire un projet, c'est une donnée de départ malgré la constatation répétée "du flou" des projets des jeunes en général et des moins qualifiés en particulier. Le volontarisme de la pédagogie du projet va à l'encontre du processus le plus courant qui fait qu'à un moment donné une personne "se retrouve" dans une situation donnée, qu'elle n'a pas choisie, contrainte de choisir telle filière scolaire, de prendre tel ou tel emploi. Elle essaie également d'aller à l'encontre de la difficulté à se projeter dans l'avenir des personnes en difficulté matérielle.

Le paradoxe du "projet" : tout se passe comme si les utilisateurs du modèle du projet en présentaient ce que J.-P. Boutinet appelle "la dérive de la désillusion ou de l'injonction paradoxale". Le terme de "projet" est assorti, le plus souvent, de l'adjectif "réaliste", exprimant la nécessaire confrontation des éléments personnels à des données sociales et/ou contextuelles précises, établissant un équilibre entre le principe de plaisir et le principe de réalité. Les "hors-projets" de notre culture sont institutionnellement contraints à échafauder pour eux-mêmes un projet qu'ils savent ne pouvoir réaliser, comme tant d'autres qui ont précédé. L'élargissement du champ des possibles devient-il une nécessité absolue justement lorsque celui-ci est réduit, voire inexistant ? A. Kokosowski¹⁷ parle d'"ombre portée" par des conditions socio-économiques défavorables sur les projets individuels. En effet, n'y a-t-il pas une forme de gageure à vouloir utiliser une psychopédagogie du projet professionnel avec la partie de la population jeune pour laquelle le marché du travail est le plus restreint et tend à devenir, pendant une période de plus en plus longue de la vie de chacun, un marché de pré-emploi. La moitié des jeunes sortants du DEUG (Diplôme d'études universitaires générales) projette des rêves professionnels, un sur trois parmi les BTS (Brevet de technicien supérieur), et aucun au niveau CAP-BEP (Certificat d'aptitude professionnelle-Brevet d'étude professionnelle)¹⁸.

A qui sert "le modèle du projet" ? : un effet pervers est de considérer comme étant principalement à l'origine du non-emploi de certains l'absence des "qualités", souvent globalement appelées "qualification sociale", supposées nécessaires pour être employé, "qualités" dont ferait partie la nécessité d'avoir un projet professionnel. Le modèle du projet est un "exemple typique de procédé d'internalisation : dire que

¹⁵ COQUELLE C.- "Attention projet !", *Formation emploi*, n° 45, janv.-mars 1994, p. 25-32.

¹⁶ BOUTINET J.-P.- *Anthropologie du projet*.- Paris : PUF, 1990.- 309 p.

¹⁷ KOKOSOWSKI A.- "L'orientation dans les formations des jeunes sans qualification", *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 1, mars 1987, p. 35-52.

¹⁸ MARESCA B., 1994, op. cit.

le projet est une condition de l'insertion, c'est bien dire à la personne en difficulté que si elle est dans cette situation, c'est parce qu'il lui manque quelque chose que possèdent les gens normaux"¹⁹.

Le modèle du projet ne correspond pas au fonctionnement réel de la construction d'un itinéraire professionnel. Pourtant, G. Gabriel²⁰ rappelle les nombreux auteurs qui ont fait un sort définitif au comportement cartésien excluant la possibilité d'un projet cohérent et rationnel : Crozier conjuguant l'analyse stratégique et systémique de l'homme en situation d'agir, Bourdieu introduisant l'habitus..., Sfez qui analyse les facteurs de codage et surcodage, les théories psychanalytiques et structuralistes... L'action échappe à nos intentions, nous dit Morin. Coquelle²¹ remarque que "les insertions heureuses n'ont pas de projet". Berger²² dénonce le piège fantastique qu'est l'idée de projet auquel tout le monde se laisse prendre parce que c'est un terme noble : à l'individu adapté, il ne sera pas demandé de s'interroger sur lui-même... son projet peut venir très tard ou jamais... on devient d'autant mieux polytechnicien que l'on n'a pas de projet... paradoxalement, il sera demandé au sujet en difficultés lourdes... de construire un projet professionnel alors qu'il a fait l'expérience de l'échec de ses projets. On peut dire avec H. Atlan et Y. Castellan²³, que "le vouloir inconscient n'a pas besoin pour se réaliser, de se dévoiler, de devenir conscient et de se transformer en désir... il vaut mieux parfois... pour la créativité et l'aptitude à générer des réponses originales, qu'il continue à rester inconscient".

La notion d'employabilité

Parallèlement à cette "internalisation" du modèle du projet, on constate la "naturalisation" du terme d'"employabilité" (Chopart, 1993) : d'usage initialement statistique, conçue "pour mesurer les chances objectives de retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs", le terme a dérivé vers son utilisation à propos des personnes elles-mêmes, qui selon leurs caractéristiques seraient plus ou moins "employables" ou "prêtes à l'emploi", abstraction faite du contexte économique. Pourtant, la nature des "qualités" nécessaires pour être employé reste d'une grande imprécision étant liées à l'importance numérique de l'offre de travail, au type d'employeurs et d'entreprises.

L'orientation au sein du processus de production

Toute expérience de travail a logiquement un rôle plus ou moins important d'orientation professionnelle. Le plein emploi permettait aux jeunes des années 60 et début 70 de s'orienter progressivement sur le tas grâce à une diversité d'expériences professionnelles réalisées lors d'une succession d'emplois de courte durée. Cet accès à l'entreprise n'est actuellement possible que dans le cadre d'une alternance d'orientation au sein d'une même branche. C'est ce qu'ont permis entre autres les formations en alternance, l'opération Nouvelles qualifications, le CFI (Crédit formation individualisé) complété par le programme Paque.

Mais l'orientation des jeunes, malgré l'affirmation d'une volonté de réponse à leurs demandes, est fortement déterminée par la nécessaire utilisation, au niveau local, des possibilités existantes sur le marché de la formation et par la nature des réseaux d'entreprises mis en place par les différents organismes de formation. C'est ce que montre l'analyse des parcours de jeunes au sein du dispositif Paque, qui souvent, ne sont individualisés que par la durée et la succession des périodes de formation suivie, leur nature dépendant des prestations proposées par les différents organismes de formation partenaires.

Par ailleurs, s'agit-il le plus souvent d'orientation ou d'aide au recrutement ? A défaut d'orientation, les organismes de formation aident au tri des futurs salariés/jeunes en proposant aux entreprises un autre regard que le leur sur les compétences potentielles des "jeunes alternés". Cependant, même si les critères

¹⁹ COUELLE C., 1994, op. cit.

²⁰ GABRIEL G.- "De l'orientation à l'insertion : un glissement de méthode pour une régulation du même système", *Questions d'orientation*, n° 3, 1995.

²¹ COUELLE C., 1994, op. cit.

²² BERGER G.- "Évaluation des acquis et alternance", in : AFPA, CEE, CNAM, INRP.- *Les formations en alternance*.- Paris : La documentation française, 1992. p. 331-339.

²³ ATLAN H., in : CASTELLAN Y.- *L'enfant entre mythe et projet : destin de l'anticipation familiale*.- Paris : Bayard/Centurion, 1988.- 183 p.

changent, devant la pénurie d'emplois et l'absence de partage du travail, il ne peut s'agir que de la substitution de salariés à d'autres. On assiste alors à un effet pervers du système qui consiste à remplacer des emplois par des contrats précaires. Les dispositifs contribuent ainsi à la précarisation du marché du travail.

L'incitation à la connaissance et à la transformation de soi

Psychopédagogie du projet, développement de l'"employabilité" dans une logique de la compétence, conduisent à se centrer sur le changement de la personne, sur l'adaptation de sa personnalité aux nouvelles demandes du marché de l'emploi, en particulier à celle de flexibilité.

Différents courants volontaristes, prenant en compte les résultats des nombreuses études sociologiques décrivant les déterminants sociaux auxquels sont confrontés les jeunes dans leur recherche de travail, en particulier les moins diplômés, voient comme solution une évolution de la personne, de ses croyances, de son comportement, de l'organisation de son système d'activités, prenant comme présumé le rôle actif du sujet dans la construction de son projet (à la fois personnel et professionnel). "Le chômeur s'active à modifier l'organisation de lui-même, sa représentation de l'environnement ainsi que ses projets au cours du processus même de la transition professionnelle" dit J. Curie²⁴ se distinguant en cela de la représentation du chômeur privé d'emploi qui finit par aller dans la direction que lui imposent les forces externes qui s'exercent sur lui.

Des voies à explorer

Développer la compétence à saisir les opportunités ?

Les quelques textes analysant les opinions des jeunes eux-mêmes montrent qu'un certain nombre de démarches sont plus appréciées que d'autres : un suivi actif et continu par un même interlocuteur, toujours disponible et joignable dans un même lieu ouvert, catalysant à leur profit et autour d'eux outils, démarches et personnes-ressources, semble répondre à un réel désir des jeunes. Leur intérêt pour les PAIO et les Missions locales montre l'utilité de ces fonctions complémentaires d'accueil, d'information et d'appui.

Par ailleurs, le statut de l'accompagnement social et psychologique reste souvent flou dans les dispositifs où il est "présenté comme une fonction nécessaire mais subsidiaire... non assorti d'exigence concrète"²⁵.

Les cercles et stages de recherche d'emploi plus axés sur le développement des compétences à saisir les opportunités que sur l'injonction à construire un projet semblent également répondre à un besoin réel. Connaître, reconnaître et outiller les stratégies des jeunes eux-mêmes lorsqu'ils essaient de répondre au patchwork des situations possibles, développer leur compétence à évaluer et saisir les opportunités, élargir leurs champs des possibles par la mise en situation dans des lieux et milieux culturels auxquels ils n'ont pas spontanément accès semble être une voie possible pour l'orientation.

Orientation de l'individu, orientation de l'environnement ?

La profusion des études sur l'insertion des jeunes n'a d'égale que la profusion des mesures trop faiblement imaginatives pour accompagner les évolutions actuelles. "L'État est conduit à administrer des tranquillisants sociaux au lieu d'être en position de gérer, sur le long terme, la profonde mutation que la France, comme les autres sociétés industrielles, est en train de vivre" (Boissonnat, 1995).

Une société aveugle de son avenir, aussi peu soucieuse de ses ressources humaines, reporte sur les plus démunis de possibilités de faire des projets, la nécessité d'en faire et de se projeter dans l'avenir. N'est-il pas paradoxal de reporter sur des soi-disant déficiences individuelles des personnes les plus touchées par la crise, les effets de l'imagination défectueuse de l'ensemble du corps social ? Si "la crise de l'emploi

²⁴ CURIE J.- "Présentation : faire face au chômage, problématiques et résultats", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 4, déc. 1993, p. 295-303.

²⁵ ROCHE P.- "Des dispositifs d'insertion qui excluent : pourquoi les jeunes ratent-ils leur seconde chance ?", *Panoramiques*, n° 19, 1^{er} trim. 1995, p. 104-109.

renvoie chacun à la solidité de ses étayages fondamentaux, et donc révèle leur fragilité, si pour innover, il faut se projeter dans l'avenir²⁶, cette question ne demande-t-elle pas une réponse d'abord collective ? Quels sont les étayages sociaux fondamentaux ?

Le problème n'est-il pas de savoir comment organiser une société où se réduit progressivement le nombre d'emplois de façon à ce qu'elle permette à chacun de vivre avec un revenu qui lui convienne, un statut reconnu, une utilité et une protection sociales qui lui donnent la possibilité à un âge où il en ressent le besoin, de se loger, d'être matériellement autonome, de se cultiver, d'avoir des loisirs et de passer une partie de son temps à travailler. C'est donc l'orientation globale de la société devant une nouvelle organisation de la vie professionnelle qui permettrait à chacun de résoudre plus efficacement sa propre orientation professionnelle. Les premiers objectifs de la vie professionnelle étant de "gagner sa vie" et d'"être utile quelque part", comment "gagner sa vie" en travaillant moins et en gardant une utilité sociale ?

Catherine Mathey-Pierre
AFPA, direction technique, Montreuil
CEE, Noisy-le-Grand

²⁶ "Faire face au chômage", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 4, déc. 1993, 441 p.

BIBLIOGRAPHIE

Les demandeurs d'emploi et l'orientation

Jeunes en recherche d'emploi

Les références concernant les jeunes sont extrêmement abondantes, nous avons tenté de sélectionner celles qui apportaient des éléments d'analyse ou de réflexion sur les jeunes et l'orientation professionnelle.

CHARLOT Bernard, GLASMAN Dominique (dir.).- *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*.- Paris : PUF, 1998.- 341 p.- (coll. "Pédagogie d'aujourd'hui/Biennales de l'éducation").

DEMAZIÈRE Didier, DUBAR Claude.- *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*.- Paris : Nathan, 1997.- 350 p.- (coll. "Essais et recherches/Sciences humaines").

Les auteurs proposent et mettent en œuvre une méthode de traitement issue de l'analyse structurale du récit. Cet ouvrage propose ainsi une réflexion méthodologique approfondie sur la production des concepts à partir du langage ordinaire et sur les protocoles permettant une exploitation des entretiens biographiques. Ce travail de recherche constitue également une source de connaissances sur la manière dont les jeunes les plus en difficulté disent leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle.

SAIDI Raouf.- "Quelle représentation du travail chez les jeunes demandeurs d'emploi ? : étude de cas à la PAIO de Nanterre", *Horizons Ile-de-France*, n° 37, oct. 1997, 60 p.

"Les trajectoires des jeunes : distances et dépendances entre générations", *Économie et statistique*, n° 304-305, 1997-4/5, 219 p.

BEAUD Stéphane.- "Stage ou formation ? : les enjeux d'un malentendu : notes ethnographiques sur une mission locale de l'emploi", *Travail et emploi*, n° 67, juil. 1996, p. 67-89.

Cet article présente les résultats d'une enquête par observation participante dans une mission locale de l'emploi. La demande de stages des jeunes ne correspond pas à l'offre des conseillers. A travers la retranscription de nombreux dialogues, on remarque que les jeunes viennent chercher un stage pour survivre et s'occuper, alors que les conseillers proposent des formations qui les replacent dans un contexte d'échec scolaire. La mission locale demeure néanmoins le "dernier îlot de protection" de ces jeunes exclus.

BENOIT-GUILBOT Odile.- "Contre le chômage, la formation ? introduction", *Sociologie du travail*, vol. XXXVII, n° 4, 1995, p. 495-502.

BIENAIME Dominique.- "Formation, représentation, projet... : à propos de quelques idées reçues", *Questions d'orientation*, vol. 58, n° 3, sept. 1995.

BORDIGONI Marc.- "Jeunes en apprentissage : un besoin de confiance", *Bref Céreq*, n°106, fév. 1995, p. 1-4.

Pour les jeunes ayant quitté le système scolaire sans qualification, le contrat d'apprentissage est une opportunité appréciée. Cette enquête fournit les informations sur les conditions de l'orientation vers la filière de formation par apprentissage au niveau V (CAP, BEP), les modes de recherche d'un patron, l'implication familiale dans la démarche, l'opinion du jeune sur les divers moments de sa formation.

CANALS Valérie, MICHEL Sandrine.- "La formation-insertion", *Sciences de la société*, n°36, oct. 1995, p. 111-125.

CASTRA Denis.- "Mécanismes implicites de prises de décision dans la situation de recrutement", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 2, juin 1995, p. 115-133.

Compte-rendu d'une recherche, basée sur l'analyse d'entretiens d'embauche réels ou simulés, et qui s'insère dans le courant des travaux sur l'influence de la norme d'internalité dans les pratiques

d'évaluation. Elle concerne plus particulièrement les jeunes de bas niveau de qualification dans les entreprises.

DEMAZIERE Didier, NASSER Catherine.- "La "qualification sociale" : un nouveau sirop Tiphon ?", *Panoramiques*, n° 19, 1er trim. 1995, p. 114-118.

Que se cache-t-il derrière la notion de "qualification sociale" ? Les auteurs tentent de répondre à cette question et montrent qu'elle masque peut-être des enjeux plus importants tant dans la structuration du secteur et la définition des métiers de la formation que dans la construction d'articulations nouvelles entre systèmes de formation et systèmes de travail.

GABRIEL Gérard.- "De l'orientation à l'insertion : un glissement de méthode pour une régulation du même système", *Questions d'orientation*, vol. 58, n° 3, sept. 1995.

JELLAB Aziz.- "Jeunes 16-25 ans et Mission locale : à propos de la dimension sociale de l'insertion", *Questions d'orientation*, vol. 58, n° 3, sept. 1995.

NICOLE-DRANCOURT Chantal, ROULLEAU-BERGER Laurence.- *L'insertion des jeunes en France*.- Paris : PUF, 1995.- 127 p.- (coll. "Que sais-je ?", n° 2977).

Les deux premières parties de l'ouvrage concernent les conditions d'entrée des jeunes dans la vie active et l'émergence de la question de l'insertion. Plusieurs chapitres analysent ensuite les travaux sur l'insertion, les principes d'action et la mise en œuvre des politiques et dispositifs ; la précarité juvénile et les stratégies des jeunes. Le dernier chapitre propose une analyse reposant sur l'approche biographique.

"Les trajectoires des jeunes : transitions professionnelles et familiales", *Économie et statistique*, n° 283-284, mars-avril 1995, p. 3-136.

Chercheurs, sociologues, démographes, économistes et statisticiens analysent les changements liés à l'entrée dans la vie active des jeunes sur les plans résidentiel, familial et professionnel. Ces réflexions s'appuient sur une enquête spécifique complémentaire de l'enquête emploi de l'INSEE, réalisée auprès d'environ 10 000 jeunes de 18 à 29 ans.

ROCHE Pierre.- "Des dispositifs d'insertion qui excluent : pourquoi les jeunes ratent-ils leur seconde chance ?", *Panoramiques*, n° 19, 1995, p. 104-113.

Peu de jeunes tirent le meilleur parti de leur seconde chance. Si l'on s'interroge sur ces échecs, on constate qu'ils sont dus à de multiples raisons : matérielles, à cause du manque d'argent ; institutionnelles, du fait du vocabulaire employé dans les dispositifs de formation qui semble entériner par avance l'échec ; psychologiques, car les jeunes sont ligotés par de nombreuses résistances intérieures. Pour les accompagner efficacement, il faut recréer les conditions matérielles et subjectives qui leur permettraient de saisir leur seconde chance.

BEAUDOUIN Valérie, AUCOUTURIER Anne-Lise.- *Parcours d'insertion de jeunes en difficulté : analyse lexicale de 580 portraits de jeunes, rédigés par les conseillers des missions locales et PAIO*.- Paris : CREDOC, sept. 1994.- 146 p.- (Cahier de recherche, n°66).

CHOME Gesa.- "Besoins d'orientation des jeunes", *Cedefop flash*, n° 2, 1994, 10 p.

Synthèse d'une étude menée dans les douze pays membres par le CEDEFOP, visant à déterminer les besoins d'orientation professionnelle de différents groupes de jeunes de moins de 28 ans dans la Communauté européenne. Les groupes ont été choisis selon des critères concernant les possibilités et les risques éventuels que présente le passage de l'école au monde de la formation professionnelle et du travail.

FROISSART Catherine, MENARD François, BENSADOUNE Yamina, FORS (Fondation pour la recherche sociale).- *Les besoins d'orientation professionnelle pour différents groupes-cibles de jeunes de moins de 28 ans en France*.- Berlin : Cedefop, 1994.- 126 p.- (coll. "Panorama").

Rapport sur l'orientation des jeunes de moins de 28 ans réalisé à partir d'une enquête menée auprès de groupes-cibles regroupant l'ensemble des catégories de jeunes. Après un aperçu du système d'orientation professionnelle français, les auteurs décrivent certains groupes-cibles, analysent les profils, besoins et stratégies des jeunes.

MARESCA B.- *Jeunes en attente d'intégration professionnelle*.- Paris : CREDOC, nov. 1994.

MAUGER Gérard.- *Les jeunes en France : état des recherches*.- Paris : La documentation française, 1994.- 295 p. [en particulier les chapitres 4 et 5].

État de la recherche sur les jeunes regroupant acquis théoriques et empiriques : la jeunesse comme âge de vie ; la jeunesse comme génération ; la jeunesse comme objet de politiques et comme sous-culture ou mouvement social. Un chapitre est consacré à la sociologie de la jeunesse.

TAPIA Claude.- *Intégrer les jeunes dans l'entreprise : diversifier les procédures et gérer les transitions*.- Paris : Ed. d'Organisation, 1994.- 158 p.- (coll. "Ressources humaines").

Cet ouvrage est structuré en trois parties. La première situe les lignes de force des recherches ou orientations intéressantes à propos de l'insertion des jeunes dans le monde du travail. La deuxième propose une analyse des représentations que les jeunes ont des entreprises et des techniques utilisées par celles-ci à des fins d'intégration ; un inventaire des attentes des jeunes ; une approche des processus d'intégration. La dernière partie rassemble des propositions relatives aux pratiques intégratives dans les entreprises.

CURIE Jacques (dir.).- "Présentation : faire face au chômage", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 4, déc. 1993, p. 295-434.

L'auteur présente les grandes lignes de convergence apparaissant dans ce numéro : la situation d'attente ou de privation d'emploi peut être analysée comme une phase d'un processus normal de transition psychosociale ; dans cette transition, l'individu ne subit pas passivement les événements, il est actif et ce sont les activités de faire face qui doivent être décrites et expliquées ; une part importante de ces activités déborde la vie professionnelle, elles visent à restructurer le fonctionnement des différents domaines de vie de l'individu et les relations entre ces domaines de vie.

L'insertion des jeunes : actes de la rencontre élus-chercheurs, 6-7 septembre 1993, Conseil national des Missions locales.- Paris : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1994.- 116 p.

BENJAMIN Isabelle, ABALLEA François/FORS (Fondation pour la recherche sociale).- *Jeunes en difficultés spécifiques*.- Paris-la Défense : Centre Inffo, 1992.- 142 p.- (coll. "Crédit formation individualisé").

Cette étude a pour objectif d'approfondir la connaissance des publics en grandes difficultés, d'observer les modalités pratiques d'accueil, d'orientation et de suivi mises en place (impact, problèmes de déperdition, cohérences et incohérences de l'orientation). Elle analyse les parcours des jeunes au regard des contenus et des pratiques de formation développés, de la place de la formation dans le processus global de réinsertion, de la diffusion de l'innovation et de l'individualisation réelle des parcours.

"L'insertion des jeunes en difficulté", *L'enseignement technique*, n° 153, 1992, p. 42-59.

Ce dossier rassemble une série d'articles sur les contrats d'orientation, de qualification et le bilan de compétences, le Crédit formation individualisé et, notamment, la place du ministère de l'Éducation nationale dans les actions liées au CFI, la situation des jeunes sortis du système éducatif au niveau du second degré, les actions Nouvelles qualifications et les formes d'accès à l'emploi pour les spécialités CAP-BEP.

LANTIER Nicole, MATHEY-PIERRE Catherine.- "Itinéraires de jeunes issus de SES et d'ENP", *Revue française de pédagogie*, n° 90, janv.-mars 1990.- p. 43-49.

L'analyse des résultats de deux recherches de l'Institut national de recherche pédagogique sur cette population, permet une approche qualitative du cursus de ces jeunes, de leurs représentations sociales, de leurs stratégies face aux institutions. On constate une augmentation du nombre d'enfants étrangers, du nombre d'enfants dont l'efficacité intellectuelle jugée en termes de QI est supérieure à celle définie par les textes.

POTTIER François, ZILBERMAN Serge.- "La difficile insertion professionnelle des jeunes", *Bref Céreq*, n° 58, oct. 1990, 4 p.

Chaque année entre 650 000 et 700 000 jeunes quittent le système éducatif ou l'apprentissage. En mars de l'année suivante, 400 000 occupent un emploi y compris TUC ou SIVP. Cet écart persiste depuis le début des années 80. Si les plus diplômés n'hésitent pas à occuper des emplois moins qualifiés que ceux

auxquels ils se destinaient, les moins diplômés (CAP, BEP) et les non diplômés connaissent une insertion professionnelle difficile.

PELLERANO Jean, TABOUREL Simone.- "L'insertion sociale et professionnelle des jeunes : contributions de l'orientation", *Bulletin de l'ACOF*, n° 320-321, déc. 1988, p. 1-212 ; n°322, mars 1989, p. 215-1004.

Ces deux numéros livrent les actes du 12^{ème} congrès mondial de l'orientation dont le thème était la préparation et l'aide des jeunes à l'insertion professionnelle et à l'accès à l'emploi. Il s'est déroulé en trois symposium, du 20 au 26 septembre 1987, à Annecy.

CHEVALIER Luc, ZILBERMAN Serge.- "Peut-on encore parler d'insertion pour les jeunes sans formation ?", *Formation emploi*, n° 23, juil.-sept. 1988, p. 74-78.

En 1976, 36 % des jeunes sans formation occupaient un emploi quelques mois après avoir quitté le système éducatif. Ils ne sont plus que 6 % en 1988. Que deviennent les autres ? La plupart entre en apprentissage ou bien est concernée par certains contrats des "mesures jeunes". C'est ce que montre une enquête conduite par le Céreq auprès de ces jeunes, dix-huit mois après leur sortie de l'école.

Délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.- *Nouvelles qualifications : les entreprises innovent avec les jeunes. Tome 1 : bilan.*- Paris : Centre Inffo, 1988.- 143 p.

Bilan de l'opération Nouvelles qualifications menée dans 38 sites répartis dans 15 régions.

Délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.- *Nouvelles qualifications : les entreprises innovent avec les jeunes. Tome 2 : évaluation.*- Paris : Centre Inffo, 1988.- 416 p.

En cinq études, des observateurs tirent, de trois années d'expérimentation, des enseignements sur la valeur de la démarche Nouvelles qualifications pour les entreprises, une dimension autre du tutorat, une alternance réussie, les méthodes et résultats de la démarche, un essai d'évaluation économique et financière.

KOKOSOWSKI Alain.- "Orienter et former autrement les jeunes sans qualification", in : Société française de psychologie.- *Développement des hommes et des structures de travail.*- Paris : Entreprise moderne d'édition, 1988.- p. 187-196.

SAUVAGE Patrice, LEBAUBE Alain.- *Insertion des jeunes et modernisation.*- Paris : Economica, 1988.- 204 p.

Cet ouvrage fait le point sur les politiques d'insertion mises en œuvre pour les jeunes. Après avoir dégagé les limites des politiques actuelles d'insertion, l'auteur développe l'insertion par la création d'entreprise et d'activités, l'insertion par la modernisation des entreprises en situant, notamment, la place de l'opération Nouvelles qualifications. Il conclut sur la prise en compte des besoins d'insertion dans la démarche générale de modernisation.

AMAT Françoise.- "1974-1984, des difficultés d'insertion accrues pour les jeunes des plus faibles niveaux de formation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 1, 1987, p. 5-17.

L'auteur montre que le chômage des jeunes n'est un phénomène ni totalement nouveau, ni complètement général. Il concerne essentiellement les jeunes aux plus faibles niveaux de formation et touche d'abord ceux sans aucune formation, puis ceux, de plus en plus nombreux, qui sortent de l'école avec un premier niveau de formation professionnelle (CAP, BEP), alors qu'il a épargné relativement les sortants de l'enseignement supérieur. En effet, dans un contexte de restriction de l'offre d'emplois, bon nombre de jeunes des plus faibles niveaux de formation n'ont comme perspectives après l'école que le chômage, des emplois précaires ou peu qualifiés dans les secteurs "dominés" de l'économie, des places de stages ou des contrats particuliers dans le cadre des politiques de l'emploi.

BERTHELOT Jean-Michel.- "De la terminale aux études post-bac : itinéraires et logiques d'orientation", *Revue française de pédagogie*, n° 81, oct.-déc. 1987, p. 5-17.

Partant de l'étude de l'orientation réelle d'une population de terminales, cet article confronte l'insertion post-bac de la population d'enquête avec les vœux que celle-ci avait formulés lors de la terminale. Le rejet majoritaire de l'université constitue une ligne de réflexion et d'interrogation quant au système des enseignements post-bac.

Commission des communautés européennes.- *Deuxième programme d'action communautaire 1982-1987 sur le passage des jeunes de l'éducation à la vie active : rapport final*.- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1987.- 103 p.

Le rapport final du programme "Transition" sur le passage de l'éducation à la vie active présente globalement le programme, analyse l'évolution du processus d'insertion et les réponses apportées par les projets pilotes sur les quatre thèmes majeurs qui sont : le renforcement des liens entre école et monde économique, l'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle, la lutte contre l'échec scolaire et la préparation des enseignants à des tâches et des rôles nouveaux. La dernière partie suggère des orientations pour l'action.

DENANTES Jacques.- *Les jeunes et l'emploi : aux uns la sécurité, aux autres la dérive*.- Paris : L'harmattan, 1987.- 137 p.- (coll. "Logiques sociales").

Entre autres, concernant l'insertion des jeunes en situation d'échec, présentation des actions conduites par l'ACEREP, analyse critique de la transition professionnelle, critique du système éducatif, de l'orientation scolaire et professionnelle, évaluation des programmes d'insertion des pouvoirs publics en faveur des jeunes

DUBAR Claude, DUBAR Elisabeth, FEUTRIE Michel, GADREY Nicole, HEDOUX Jacques, VERSCHAVE Edouard/LASTREE (Laboratoire de sociologie du travail, de l'éducation et de l'emploi).- *L'autre jeunesse : des jeunes sans diplôme dans un dispositif de socialisation*.- Lille : Presses universitaires de Lille, 1987.- 263 p.

Cette recherche sur une population de jeunes chômeurs lillois s'appuie sur les travaux d'observation et d'évaluation du dispositif jeunes, menés en région entre 1982 et 1985. Trois parties : analyse des dispositifs successifs de 1968 à 1985 et de leurs effets ; les trajectoires sociales, scolaires et professionnelles ; les organismes de formation et les formateurs.

HUTEAU Michel *et al.*- "Les jeunes en difficulté", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 1, mars 1987, 150 p.

KOKOSOWSKI Alain.- "L'orientation dans les formations des jeunes sans qualification", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 1, mars 1987, p. 35-52.

Dans le cadre des mesures d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté, quatre constats essentiels peuvent être dressés : la transformation des demandes sociales d'orientation ; la diffusion et la mise en œuvre de pratiques d'orientation par des non professionnels ; des caractéristiques spécifiques des publics jeunes sans qualification aux fragiles intentions professionnelles ; l'efficacité de certaines pratiques de formation qui modifient les attitudes, les compétences et l'image de soi des jeunes. Ces conclusions conduisent à l'ouverture d'un débat sur la place et le rôle de la fonction orientation, et ce aussi bien pour les adultes que pour les jeunes.

MEHAUT Philippe, ROSE José, MONACO Antonio *et al.*- *La transition professionnelle : les jeunes de 16 à 18 ans*.- Paris : L'harmattan, 1987.- 198 p.- (coll. "Logiques sociales").

Une équipe de chercheurs du Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (GREE) évalue la politique d'insertion des pouvoirs publics. L'analyse s'appuie sur l'observation des mesures mises en place, notamment l'étude des pactes pour l'emploi, l'évaluation du dispositif 16-18 ans, tant sur le plan national que régional. En annexe, une bibliographie, entre autres sur les rapports régionaux d'évaluation.

BALLION Robert, HERMINE Serge (collab.).- *Le transfert des acquis : recherche-action des services d'orientation engagés dans le dispositif d'insertion des jeunes*.- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1986.- 201 p. (Étude aussi publiée par le ministère de l'Éducation nationale/ADEP en sept. 1986).

Recherche-action dans le cadre du Programme transition II (passage des jeunes de l'école à la vie active) sur les possibilités de transfert en formation initiale des acquis des conseillers d'orientation ayant travaillé dans les PAIO et les missions locales. Analyse des apports - modules d'orientation approfondie, stages en entreprise - pour dégager les effets d'évolution sur les services d'orientation scolaires.

BABY Antoine.- "L'insertion des jeunes et pratiques de l'orientation professionnelle", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 21, n° 2, 1985, p. 69-82.

ROSE José, BOYER Robert.- *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi.*- Paris : Economica, 1984.- 196 p.

Les auteurs examinent comment les mouvements d'emploi se sont déroulés au cours des quinze dernières années. Au sommaire : de la formation à l'emploi ; l'organisation de l'accès aux emplois ; le système productif et la transition professionnelle ; la transition, l'emploi et la formation.

CERI.- *Les études et le travail vus par les jeunes.*- Paris : OCDE, 1983.- 137 p.

DARTOIS Colette.- *Guide pratique de l'orientation des jeunes de 16 à 18 ans dans le cadre du dispositif d'accueil et de formation alternée.*- Paris : ministère de la Formation professionnelle/ADEP, 1983.- 31 p.

GADREY-TURPIN Nicole, VERSCHAVE Edouard.- "Choix professionnels et mécanismes d'insertion des garçons et des filles dans le dispositif 16-18 ans", *Actualité de la formation permanente*, n° 67, 1983, p. 61-67.

Étude des logiques différentielles d'insertion professionnelle et sociale des filles et des garçons sans qualification ni diplôme, à partir de données statistiques de missions locales du Nord Pas-de-Calais, et d'une enquête par entretiens semi-directifs. Sont analysés : le public, la trajectoire et l'orientation scolaire, la demande de formation lors de l'accueil dans le dispositif, l'orientation, le placement en stage.

VAUNAIZE Roger, CORDIER Ariel.- "Le passage de l'école au métier : étude réalisée sur des élèves de section G", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 3, 1982, p. 265-281.

Cet article donne les résultats d'une étude longitudinale sur une population d'élèves de sections G. L'échantillon expérimental principal comprend 699 élèves. A l'aide de deux questionnaires administrés aux mêmes sujets, nous explorons les attitudes au regard de l'institution, de la hiérarchie et des pairs. Le premier questionnaire d'attitudes est administré deux mois avant le départ du lycée, le second un an après. Des instruments originaux ont été construits pour connaître les jugements des sujets sur l'utilité des programmes scolaires.

GIFFARD Jacques.- "L'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 10, n° 4, 1981, p. 329-334.

En 1980, de nombreux jeunes (100 000 par an) sont laissés pour compte de la démocratisation et se trouvent globalement dans des conditions aggravées d'insertion sociale et professionnelle. Face à cette situation, les résultats obtenus dans des actions de formation, permettent de dire que la tendance vers la marginalisation peut être renversée et qu'une action pédagogique peut encore être efficace malgré l'échec scolaire. Pédagogie participative, ouverture sur le milieu environnant, sont des clés efficaces pour aboutir à la formulation et à la réalisation du projet individuel. Le conseiller d'orientation peut apporter sa technicité (observation participative) à ce type d'intervention.

SCHWARTZ Bertrand.- *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes : rapport au premier ministre.*- Paris : La documentation française, 1981.- 146 p.

Diagnostic sur les problèmes de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en France et de leur situation sur le marché du travail.

"Les jeunes et le choix professionnel", *Bulletin d'information du CEE*, n° 43, 1980, 8 p.

PIALOUX M.- "Jeunesse sans avenir et travail intérimaire", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, mars-avril 1979, p. 19-47.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN MILIEU CARCÉRAL

Hélène Bézille

Traiter des pratiques d'orientation en milieu carcéral¹ conduit à s'interroger sur une éventuelle spécificité de ces pratiques.

Deux points méritent d'être soulignés à ce sujet, qui concernent :

- **les particularités du contexte** qui contribuent à amplifier et à rendre plus lisibles certains enjeux de l'orientation, dans un milieu par définition clos, soumis à un régime de contrôle strict des activités, mobilisant au sein d'un même espace des professionnels habituellement dispersés et s'adressant à des destinataires dont la situation est, pour un grand nombre d'entre eux, comparable à celles des publics en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle², mais dont l'itinéraire est sous le signe de la rupture, marqué par la sanction sociale et l'incarcération ;
- **le caractère transitoire** de cette situation qui invite à considérer celle-ci comme un moment dans un processus se développant sur le long terme, dont l'incarcération constitue une séquence dont les effets sur l'itinéraire ultérieur de la personne concernée peuvent être décisifs.

Dans ce contexte, l'application des principes se réclamant d'une rationalité mise au service de l'insertion sociale et professionnelle des publics en grande difficulté d'insertion se heurte de façon particulièrement manifeste à trois types de difficultés liées :

- au poids qu'exercent sur les logiques d'orientation les exigences et contraintes de l'organisation liées notamment à la particularité de sa mission ;
- à la situation des destinataires, sous le signe de la privation de liberté, qui réduit la part de maîtrise sur le processus d'orientation à laquelle ils peuvent prétendre ;
- aux difficultés d'intégration des actions d'orientation dans un processus global d'orientation.

Logique d'orientation et contexte institutionnel

Plus qu'ailleurs sans doute, la pertinence des pratiques d'orientation mises en œuvre peut avoir pour limites les contraintes et exigences de l'organisation. Ces contraintes sont liées par exemple à l'exigence de modernisation de l'Administration pénitentiaire³ dont les effets peuvent se traduire dans la fonction assignée aux actions, fonction instrumentale, certes, mais aussi symbolique, d'"affichage" de la modernité. Ces contraintes sont liées surtout au caractère particulier de la mission de l'organisation : insertion d'une part (ou, plus humblement lutte contre la récidive), sécurité d'autre part.

La visée d'insertion conduit l'Administration pénitentiaire à donner la priorité, compte tenu des caractéristiques de la population pénale, aux actions préparatoires à l'accès à la formation professionnelle (lutte contre l'illettrisme, actions de préqualification, etc.). Pour les détenus en fin de

¹ La bibliographie existante concernant pour l'essentiel les pratiques de bilan, l'analyse que nous proposons ici s'appuie également sur des données issues des recherches que nous avons menées en milieu carcéral et sur des documents internes à l'Administration pénitentiaire.

² Synthèse de 1994 relative à la formation professionnelle en milieu carcéral (source : ministère de la Justice).

³ Cette modernisation, initiée par le rapport Bonnemaïson (BONNEMAISON G.- *La modernisation du service pénitentiaire : rapport au premier ministre et au garde des Sceaux*.- Paris : ministère de la Justice, 1989) trouve aujourd'hui ses prolongements, pour ce qui concerne la période 1995-1999, dans le Programme pluriannuel pour la justice (PPJ).

peine, l'orientation vise plus directement l'insertion professionnelle à travers les actions de "préparation à la sortie"⁴. Mais les enjeux sécuritaires expliquent que la régulation de la vie quotidienne soit toujours un enjeu décisif de l'orientation, qui peut primer sur la prise en compte des besoins de formation de la personne détenue.

D'autres contraintes d'ordre organisationnel existent, liées aussi au fonctionnement ordinaire d'une grande organisation, qui impriment leur marque sur les pratiques d'orientation. Ainsi, les choix d'orientation seront nécessairement fondés sur la nature de l'"offre" de formation disponible dans l'établissement. Dans certains établissements, et en particulier en maison d'arrêt⁵, la nécessité de gérer des flux importants d'arrivées et de départs de détenus est peu compatible avec des pratiques d'orientation professionnelle prenant en compte la situation particulière de la personne.

Ces contraintes pèsent dans une moindre mesure sur l'orientation des détenus condamnés à de plus longues peines, qui sont soumis à une logique d'orientation "individualisée". L'individualisation se réfère ici aux modalités d'exécution de la peine (lieux de détention, degré d'autonomie dans le choix des activités mais aussi durée de la peine), qui doivent contribuer à créer un espace de "responsabilisation" et d'"autonomie" de la personne détenue, sur la base de la construction d'un projet. Cette nouvelle orientation est formalisée dans le "projet d'exécution de peine" (PEP)⁶.

Parmi les contraintes d'ordre organisationnel, il convient enfin de ne pas sous-estimer la nécessité pour l'organisation de mettre en œuvre des pratiques compatibles avec une gestion rationnelle des "ressources humaines". Au regard de cette exigence, une action, un dispositif peuvent avoir, au-delà de leur finalité "éducative" centrée sur la personne détenue, une fonction centrée sur la promotion du changement au sein de l'organisation. Ainsi le PEP évoqué précédemment vise également à susciter une collaboration entre les services, l'implication des agents de l'établissement, une médiation dans les relations entre agents et détenus et une réévaluation de la fonction de surveillance (de la fonction de "contrôle" vers une fonction "éducative")⁷. Bien sûr, la part faite aux exigences de l'organisation dans le processus d'orientation varie selon la situation pénale du destinataire mais aussi selon les caractéristiques de l'établissement (statut, taille, histoire, poids des enjeux sécuritaires, formes de "management"), sachant qu'une grande diversité règne dans ce domaine.

Une logique "éducative" ambiguë

La situation des destinataires de l'orientation, "sous main de justice", contribue à réduire la part de maîtrise sur le processus d'orientation à laquelle ils pourraient prétendre à l'extérieur, car en matière d'orientation, "ni l'Administration pénitentiaire ni le juge ne sauraient négocier avec une personne détenue l'exercice de leurs attributions respectives à leur égard"⁸.

⁴ "Les condamnés bénéficient, au cours de la dernière période de l'incarcération, d'une préparation active à leur élargissement conditionnel ou définitif, en particulier sur le plan socioprofessionnel". Recommandation R(87) du Conseil de l'Europe relative aux règles pénitentiaires européennes, art. 95-1. La mise en œuvre de ce type d'action s'appuie sur un partenariat avec de nombreuses institutions (CAF, ANPE, ASSEDIC, associations de lutte contre l'illettrisme, etc.).

⁵ Types d'établissements : maison d'arrêt pour les détenus condamnés à de courtes peines et les prévenus ; centre de détention pour les détenus dont la peine restant à purger est supérieure à un an au moment de la ; les condamnés à de longues peines sont affectés en centre de détention ou en maison centrale ; une distinction est également à faire entre établissements "classiques" et établissements récents relevant des programmes "13 000" dont la gestion d'une partie des activités est assurée par un groupement privé qui s'associe plusieurs prestataires externes. Dans ces établissements, et concernant plus particulièrement la formation, le cahier des charges est déterminé en accord avec la direction régionale de l'Administration pénitentiaire.

⁶ Le PEP est considéré comme un "cadre pédagogique d'intervention" ayant pour vocation première de "donner du sens à l'exécution de la peine", l'objectif ultime étant d'éviter la récidive. Ce dispositif, qui est actuellement expérimenté dans neuf établissements (centres de détention ou maison centrale), témoigne, selon l'Administration pénitentiaire, d'un changement radical dans la conception de la prise en charge de la personne détenue.

⁷ CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G.- *Le personnel de surveillance des prisons*.- Paris : ministère de la Justice/CNRS, 1990.

⁸ Document ministère de la Justice.

Si la "responsabilisation" de la personne, son implication active dans les choix d'orientation s'impose dans tout processus d'orientation, la situation ne se prête guère à un investissement actif du détenu dans un tel contexte, quand par ailleurs la privation de liberté suscite bien souvent des attitudes de distance vis-à-vis des diverses propositions faites par les représentants de l'établissement⁹. Compte tenu de cette ambiguïté, le problème clé de l'orientation est conçu comme étant un problème de "méthode", voire de stratégie. Les directives récentes du Conseil de l'Europe dans ce domaine suggèrent, à propos du "programme de traitement individuel" des détenus condamnés, de "s'efforcer de mettre au point des méthodes propres à favoriser la coopération et la participation des détenus à leur propre traitement"¹⁰.

L'individualisation des parcours, notamment à travers l'élaboration d'un "projet" constituée, en milieu carcéral comme au dehors, une de ces stratégies en cours de développement, qui s'inscrit dans le cadre d'une politique de "modernisation technique et pédagogique"¹¹.

Dispositifs institués et pratiques informelles

Parmi les différents vecteurs de l'orientation, il convient de faire la distinction, en milieu carcéral, entre ceux qui relèvent de pratiques informelles, et donc par nature "invisibles", et ceux qui relèvent de pratiques instituées, "affichées", financées et parfois évaluées.

Les différents supports

On distinguera plus précisément quatre types de supports :

- **Les pratiques mises en œuvre quotidiennement par les agents de l'établissement** dans le cadre d'interactions complexes avec les personnes détenues, dans un contexte où le poids des relations interpersonnelles entre détenus et agents de l'organisation pèse sans doute plus qu'ailleurs ; dans un contexte où le personnel de surveillance a une position d'observateur et d'évaluateur privilégié du comportement des destinataires de l'orientation, de leurs "motivations" (projet professionnel, occupation, besoin d'argent, recherche de communication, recherche d'un statut particulier, remise de peine, etc.) à solliciter telle activité ou à élaborer tel projet. L'évaluation porte notamment sur la recevabilité et la légitimité de cette motivation, en référence à des critères et à une hiérarchie de valeurs qui peuvent être de nature très personnels.

- **Les dispositifs institués d'orientation**, qui associent personnels pénitentiaires et intervenants extérieurs¹². Ces dispositifs dits d'"accueil et d'information" visent, au-delà de cette première fonction, une fonction d'évaluation de la situation globale du détenu (santé, formation, compétences professionnelles, liens familiaux, etc.), mais aussi une fonction plus institutionnelle de coordination entre les actions de chacun dans un contexte marqué par le cloisonnement et la superposition des compétences. L'existence de ces dispositifs s'inscrivant dans les directives de l'Administration pénitentiaire, il peut y avoir bien sûr un certain décalage entre les principes et les usages et une grande diversité peut régner dans les modes de fonctionnement de ces dispositifs.

⁹ Ces problèmes se posent bien sûr, de façon plus diffuse sans doute, dans d'autres organisations intervenant dans le champ de l'orientation des personnes en situation d'exclusion. Voir ce sujet : BEZILLE Hélène.- "Marginalisation sociale et orientation des adultes dans la formation", in : AECSE.- *Premier Congrès d'Actualité de la recherche en éducation et formation : portefeuille de communications*, Cnam, 25-27 mars 1993.- Paris : AECSE, 1993.- Tome 2.- p. 293-296.

¹⁰ Recommandation R(87) du Conseil de l'Europe relative aux règles pénitentiaires européennes, art. 68.

¹¹ Circulaire du 23 mai 1995 relative à la formation professionnelle des détenus.

¹² Les circulaires de l'Administration pénitentiaire rappellent en de nombreuses occasions la nécessité d'ancrer fortement les actions de formation dans le partenariat institutionnel. Ces orientations se concrétisent aujourd'hui dans des liens institués avec l'ensemble des grandes organisations intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle (ANPE, DDTEFP, missions locales, etc.).

- **Les actions financées et "ciblées"**, parmi lesquelles les bilans de compétences, relevant plus directement de l'orientation professionnelle et qui mobilisent de façon privilégiée les partenaires de l'établissement.

- **Les activités diverses** (activités culturelles, travail, stages de préqualification, chantiers-école, etc.) qui peuvent constituer un étayage non négligeable de l'orientation professionnelle, voire un support décisif¹³.

On imagine aisément que les configurations que peut prendre le processus d'orientation au sein des différents établissements varient selon le poids respectif de ces différents supports et selon l'existence ou non de complémentarité entre ceux-ci.

Les pratiques de bilan "à l'heure du bilan"¹⁴

Les pratiques de bilan se développent en milieu carcéral depuis quelques années, à la faveur notamment de l'intérêt suscité par les CIBC (Centres interinstitutionnels de bilans de compétences) dans un contexte d'ouverture de l'Administration pénitentiaire à l'intervention de professionnels externes¹⁵.

Ces actions, aujourd'hui plus particulièrement encouragées par l'Administration pénitentiaire pour les détenus en fin de peine, ont donné lieu dans un premier temps à une phase d'expérimentation destinée à évaluer la pertinence de la démarche dans ce contexte. Les organismes habilités à faire des bilans furent alors directement impliqués dans ce qui constitue aussi, notamment pour les organismes privés, un nouveau marché et un support de valorisation de leurs activités. Cette "ouverture" sur un nouveau marché s'accompagne de contraintes liées aux exigences particulières de l'organisation : contrainte d'explicitation de la philosophie du bilan et de la méthodologie mises en œuvre¹⁶ dans un contexte marqué par la diversité des approches ; contrainte d'évaluation des pratiques et de leurs effets.

Un exemple de ces actions nous est fourni par l'expérimentation menée par le GRETA (Groupement d'établissement de l'Éducation nationale) de Bordeaux en maison d'arrêt, dans laquelle le bilan professionnel est intégré à un Atelier de recherche d'emploi et de formation (AREF) destiné en priorité à des détenus en fin de peine. Les auteurs de cette expérience, évoquent, dans l'évaluation qu'ils en proposent¹⁷, un certain nombre de difficultés rencontrées, difficultés présentes sur leurs terrains d'action ordinaires, mais amplifiées en milieu carcéral : difficulté par exemple à intégrer le "projet" dans une démarche qui a pour contexte la privation de liberté, qui s'adresse à des personnes dont le rapport au temps est conflictuel (passé problématique, temps présent suspendu à des préoccupations immédiates, avenir incertain) ; difficultés liées également à l'ambivalence des attitudes des destinataires vis-à-vis d'une action relevant des pratiques d'évaluation dans un contexte où l'évaluation vise en premier lieu la conformité du comportement des personnes détenues aux attentes de l'institution ; ambivalence également vis-à-vis d'une action véhiculant, par l'intermédiaire du conseiller d'orientation, des valeurs auxquelles les destinataires n'adhèrent pas toujours (relatives par exemple à la fonction centrale du travail comme lieu de structuration des identités).

Un deuxième exemple nous est fourni par l'expérimentation menée par le Centre de bilan de Créteil de 1990 à 1991 au centre pénitentiaire de Fresnes¹⁸. L'évaluation porte sur 54 bilans effectués auprès de jeunes détenus dont une majorité de toxicomanes et récidivistes, et vise à apprécier dans quelle mesure et dans quelles conditions le bilan peut constituer un outil pertinent de la lutte contre la récidive. La

¹³ Ce dont témoigne une recherche que nous menons actuellement à propos des Ateliers pédagogiques personnalisés en milieu carcéral (ministère de la Justice/université de Rouen).

¹⁴ KOKOSOWSKI Alain.- "L'orientation à l'heure du bilan", *Éducation permanente*, n°108, 1991, p. 33-41.

¹⁵ Cette ouverture se concrétise dans le fonctionnement des établissements relevant du "programme 13 000".

¹⁶ STAROSWIECKI François, LETANG Hervé.- "Bilan-orientation en milieu carcéral", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, sept.-oct. 1994, p. 60-67.

¹⁷ QUEFFELEC Claire-Lise, LAGABRIELLE Christine.- "Bilan-orientation en milieu pénitentiaire", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 255-264.

¹⁸ BONNET L., PATOUX D.- *Bilan de compétences et jeunes en détention : expérimentation de la fonction bilan dans le cadre du crédit formation individualisé jeunes au Centre pénitentiaire de Fresnes*.- Paris : Centre Inffo, 1993.

démarche de bilan proposée est de type clinique et utilise des méthodes biographiques pour analyser, avec la personne concernée, les conditions qui ont contribué à engendrer une démarche délinquante. Cette approche vise à amorcer un processus de réaménagement identitaire. Le bilan a donc ici une fonction sociothérapeutique explicitée. L'évaluation conduit les auteurs à expliquer la logique de la récidive par l'inscription des conduites délinquantes dans des déterminismes d'ordre familiaux toujours actifs, qui rendent très difficile la réalisation d'un projet d'autonomisation. Cette difficulté se traduirait dans la tendance de ces personnes à chercher "refuge" en prison quand une possibilité de dégagement de l'emprise familiale se dessine. Concernant les effets "identitaires" attendus du bilan, les auteurs se montrent prudents : si cette fonction est remplie dans l'immédiat de la détention et se traduit dans un sentiment de mieux-être de la personne détenue, les effets à plus long terme posent question, notamment quand les relais font défaut, cas le plus fréquent.

Le "bilan" de ces deux expérimentations conduit par ailleurs à attirer l'attention sur les points suivants, concernant :

- **Les conditions de la pertinence de l'usage du bilan** : ces expérimentations conduisent à souligner la nécessité d'inscrire le bilan professionnel dans une démarche plus large intégrant une approche de l'itinéraire global de la personne et impliquant, au sein de la détention comme au dehors des collaborations entre acteurs de l'orientation. En d'autres termes, les conditions de l'efficacité du bilan sont l'intégration de celui-ci dans un processus continu étayé sur des ressources et compétences diversifiées.

- **Les fonctions de l'outil** : il convient de ne pas sous-estimer le poids qu'exerce l'organisation sur une démarche irréductible à la simple relation consultant/conseiller¹⁹. Le contexte organisationnel imprime un sens fort à la démarche²⁰ et si l'outil vise dans le principe "le service à l'utilisateur", il est aussi au service de l'organisation. Cette tension trouve son expression dans une certaine zone d'incertitude quant à l'usage qui peut être fait du bilan, même si dans le principe, et selon les textes en vigueur, il est la propriété exclusive du consultant.

Pratiques éducatives et processus de développement personnel

L'approche de l'orientation professionnelle en milieu carcéral éclaire la nature de certains enjeux à l'œuvre en particulier dans les usages actuels du modèle de l'individualisation, modèle qui attire l'attention sur la nécessité de faire une large place à l'initiative individuelle dans le diagnostic des besoins, dans la formulation des objectifs poursuivis, dans les stratégies mobilisées notamment.

Ce modèle qui fait de l'autonomie du sujet une valeur centrale, donne lieu à des usages qui peuvent être divers selon la nature des contraintes locales (économiques, organisationnelles...) que les responsables institutionnels et intervenants doivent prendre en compte, selon également la mission spécifique de l'organisation. L'adaptation du modèle aux exigences du contexte local conduit nécessairement à des "ajustements" de celui-ci, voire à des dérives²¹.

Ainsi, dans le contexte carcéral, où l'objectif ultime de l'orientation est de susciter l'adhésion des destinataires à des normes de comportements désignées comme étant socialement désirables, le discours de l'individualisation est mis au service d'une visée éducative "classique", en référence au modèle de l'"inculcation", peu compatible avec les valeurs d'autonomie dont le modèle de l'individualisation est porteur.

Au-delà de ce cas de figure particulier, et s'agissant d'une manière plus générale de l'orientation des populations les plus exposées au risque de marginalisation sociale, on peut se demander si, dans un contexte global de raréfaction des divers étayages porteurs de socialisation, l'usage de pratiques

¹⁹ REVUZ Christine.- "Des outils pour quoi faire ?", *Éducation permanente*, n°108, sept. 1991, p. 209-218.

²⁰ Ce qui implique que l'approche des outils et de leurs usages impose toujours de prendre en compte, un moment ou un autre, les caractéristiques du fonctionnement organisationnel.

²¹ BEZILLE Hélène.- "Autoformation, individualisation : l'autonomie en question", in : FICHEZ E., COMBES Y.- *Éducation, formation : figure de l'utilisateur*.- Lille : Université Charles de Gaulle, Lille III, Cahiers de la maison de la Recherche, 1996.

d'orientation s'appuyant sur diverses "technologies de l'implication" n'est pas à considérer comme un dernier recours, supposé garant d'une socialisation minimale.

Ces pratiques trouvent leurs limites quand elles sont perçues de façon diffuse, par les populations en situation d'exclusion qui en sont l'objet, comme autant de supports de mise en conformité, de "formatage" des modes de vie, des systèmes de pensée, des attitudes, sans contrepartie justifiant l'adhésion à la démarche. Les différentes formes de résistance à ces "traitements" témoignent alors sans doute de l'ampleur du divorce entre "société institutionnelle" et populations marginalisées.

La rationalité dont ces attitudes de résistance sont porteuses mérite d'être explorée. Une telle étude gagnerait à s'appuyer sur les différents travaux menés par les sociologues et les psychosociologues, relatifs aux processus de réaménagements identitaires que le sujet adulte est conduit à mettre en œuvre quand sa situation ne va plus de soi, quand il traverse des périodes de turbulence, de crise ou de rupture²². Ces travaux soulignent le caractère à la fois complexe et conflictuel de ces processus, quand ces réaménagements identitaires se construisent dans la tension entre identités héritées et identités construites, dans la tension également entre quête de conformité aux attentes sociales et quête de différenciation voire d'incomparabilité²³. Ces enjeux identitaires contribuent largement à rendre compte des "choix" des populations en situation d'exclusion en matière d'orientation²⁴.

Hélène Bézille,
Université de Haute-Normandie
Rouen

²² Voir par exemple : CAMILLERI C. *et al.*- *Stratégies identitaires*.- Paris : PUF, 1990.- 232 p.

²³ CODOL Jean-Paul.- "Différenciation et indifférenciation sociale", *Bulletin de psychologie*, tome XXXVII, n° 365, mars-juin 1984, p. 515-529.

²⁴ BEZILLE H., BLANCHET A., CRAUSTE M.- *L'enseignement universitaire en milieu carcéral*.- Paris : ministère de la Justice/université Paris VII, 1985.

BIBLIOGRAPHIE

Publics spécifiques

Détenus

STAROSWIECKI François, LETANG Hervé.- "Bilan-orientation en milieu carcéral", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 60-67.

Le bilan-orientation effectué dans les cinq prisons à gestion mixte SIGES participant à la détermination du projet d'insertion socioprofessionnelle et de vie des détenus. 2 000 bilans ont été effectués depuis quatre ans. Ils permettent aux détenus de se projeter dans l'avenir et de constituer un projet professionnel en milieu carcéral.

BONNET Laurence, PATOUX Dominique/Délégation à la formation professionnelle.- *Bilan de compétences et jeunes en détention : expérimentation de la fonction bilan dans le cadre du crédit formation individualisé jeunes au centre pénitentiaire de Fresnes*.- Paris : Centre Inffo, 1993.- 35 p.- (Coll. "Crédit formation individualisé").

Compte rendu d'une expérimentation de la fonction bilan, menée pendant un an auprès d'une soixantaine de détenus au centre pénitentiaire de Fresnes. Les objectifs de cette expérimentation : s'interroger sur la pertinence de la mise en place d'activités de bilans de compétences personnelles et professionnelles en milieu pénitentiaire et définir, si cette pertinence se vérifiait, des caractéristiques de situations individuelles et de conditions institutionnelles propres à favoriser la pratique de bilans.

QUEFFELEC Claire-Lise, LAGABRIELLE Christine.- "Bilan-orientation en milieu pénitentiaire", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 255-264.

A la maison d'arrêt de Draguignan, le GRETA de Bordeaux a mis en place un atelier d'orientation et de recherche d'emploi et de formation (AREF). La spécificité du travail due aux contraintes du lieu et au public est expliquée. Le milieu carcéral apparaît comme une lentille grossissante, comme un analyseur des pratiques de bilan et d'orientation dont il révèle les conditions et les objectifs de façon particulièrement nette.

CHOIX PROFESSIONNEL ÉTUDIANT : LEURRE OU RÉALITÉ ?

Dorothee Chéret

Les jeunes de plus en plus nombreux se dirigent vers des études supérieures, qu'il s'agisse de formations de technicien supérieur, de formations d'ingénieur ou de formations universitaires longues.

Qu'en est-il de leur choix professionnel ? Peut-on parler de choix professionnel des étudiants et dans ce cas, comment se construit-il ? Est-ce un choix délibéré dans lequel interviennent les goûts, les intérêts et les aptitudes ? Ou s'agit-il d'une orientation qui se construit à partir de déterminants sociaux bien en amont du choix de la filière universitaire ?

Choix professionnels et groupe social d'appartenance

Une étude réalisée en 1979 par Jean Guichard¹ sur la population des étudiants de l'université de Lille montre que les enfants issus des classes dominantes sont majoritaires parmi les bacheliers : seulement 20 % des bacheliers sont fils d'ouvriers alors que leurs pères représentent près de 56 % de la population active régionale.

Certains baccalauréats à finalité professionnelle ou à dominante technique étaient choisis plus souvent par des enfants d'ouvriers et plus souvent délaissés par ceux dont les parents occupaient des professions libérales ou cadres, qui préféraient un baccalauréat scientifique pour leur fils. Les filles étaient orientées vers des filières de culture générale. Selon l'auteur, elles menaient des "études plus désintéressées", moins orientées vers un métier que les garçons, avec l'objectif quel que soit le milieu d'appartenance "d'acquérir une valeur par la formation culturelle sur le marché du mariage".

Quinze ans plus tard, avec l'augmentation massive des femmes sur le marché du travail (elles représentent plus de 50 % de la population active), peut-on confirmer cette analyse ? L'évolution des comportements féminins à l'égard d'une réelle carrière professionnelle nous semble pouvoir quelque peu modifier cette tendance. Jean Guichard remarquait que les filles s'orientent spontanément vers les baccalauréats littéraires ou économiques. Les disciplines littéraires dites nobles telles que le latin et le grec étaient choisies par les filles des classes dominantes. Les garçons, surtout s'ils étaient issus de ces classes dominantes, préféraient les mathématiques. Le baccalauréat C semblait être principalement celui des enfants de cadres supérieurs.

Aujourd'hui, il est toujours vrai que le choix du baccalauréat, par l'élimination de certaines disciplines, prédétermine celui des études universitaires et donc celui du projet professionnel.

D'après Jean Guichard, le choix d'orientation des études supérieures s'effectue aussi à partir d'un "inconscient de classe". Les choix sont en quelque sorte prédéfinis en fonction de la classe sociale d'appartenance et en fonction des choix de disciplines dans le secondaire. Le statut social recherché dans le choix d'orientation correspond à celui des parents dans les classes dominantes. Chez les ouvriers, les études supérieures sont vécues comme une promotion sociale pour laquelle on prend des risques mesurés : on choisit des finalités clairement identifiées, technologiques ou professionnalisées. Les orientations prestigieuses sont "choisies" par la classe dominante. Les autres considèrent peut-être qu'elles ne leur sont pas accessibles, ou les méconnaissent, ou bien les délaissent pour des raisons économiques.

Cette étude montre par ailleurs que les enfants d'ouvriers vont plus facilement vers des filières que ne choisissent pas les enfants de cadres. La question porte donc sur les fondements de ce choix. Est-ce par identification au groupe social d'appartenance ? Est-ce parce que les critères de choix professionnels sont

¹ GUICHARD Jean.- *L'université éclatée : approche des différentes populations s'inscrivant pour la première fois en 1979 dans les universités Nord Pas-de-Calais.*- Lille : Université de Lille III, 1982.- 361 p.

différents ? L'université, par exemple apparaît pour les enfants des classes dominantes (surtout pour les garçons) comme un choix de second ordre, en attendant d'être admis dans une école correspondant au choix premier.

Le groupe social d'appartenance joue un rôle de reproduction au sens bourdieusien du terme ou de "production" comme le soulignent en 1981 Baudelot, Benoliel, Cukrowicz et Establet² à propos de l'arrivée de "forces productives nouvelles", illustrant ainsi la notion de changement et de promotion sociale pour un groupe social n'ayant pas accès au statut social des nantis.

Information, orientation ou conseil professionnel ?

L'orientation, le guidage des jeunes vers telle ou telle filière se réduisent-ils à mettre à leur disposition informations ou publicités ? Les publications nombreuses, qu'elles soient faites par le secteur public ou par le secteur marchand, sont-elles le reflet de l'existence d'un "marché de l'orientation" des jeunes ?

Certes, le besoin d'information existe, mais suffit-il d'y répondre pour régler le problème de ? En effet, l'orientation professionnelle des étudiants pose le problème suivant : s'agit-il d'éduquer des citoyens en vue de les former à prendre des responsabilités dans la société : "former les futurs cadres dont la nation a besoin"³ ou alors s'agit-il d'orienter des choix de consommateurs de formation passifs ?

Les trois finalités de l'école républicaine que nous rappelle Francis Danvers⁴ : "former l'homme (objectif humaniste), éduquer le citoyen (objectif de socialisation), préparer le travailleur (objectif d'insertion professionnelle)" nous suggèrent une question quant à l'éducation du citoyen. Celle-ci n'englobe-t-elle pas l'éducation du consommateur ? Car éduquer le consommateur devrait lui permettre de faire librement le bon choix au regard des axes stratégiques personnels. Or, dans la présentation de l'information se mêlent des arguments publicitaires qui ont pour objet d'influencer le choix de l'étudiant. Celui-ci aura donc plus de difficultés à faire une analyse objective des informations pour le guider dans son choix.

Ce choix reste d'autant plus difficile que, pour les aider, les étudiants formulent leur besoin par une demande de mise à disposition d'informations, et non pas par un service de conseil d'orientation. Tout se passe comme si les étudiants avaient une bonne connaissance des métiers et de leurs caractéristiques d'une part, conscience de leurs aptitudes et centres d'intérêt d'autre part. L'étude de Jean Guichard révèle que ce sont les moins informés qui se retrouvent dans les filières les moins professionnalisantes.

Par ailleurs, notre pratique d'accompagnement d'étudiants dans l'élaboration d'un projet professionnel montre une totale méconnaissance des métiers et une sphère de représentation de métiers limitée souvent au milieu familial et au cercle d'amis. Paradoxalement, alors qu'en apparence les étudiants réclament des brochures et des plaquettes d'informations sur les métiers et les filières de formation, lorsque des démarches actives de découverte des métiers et d'identification des centres d'intérêt et des aptitudes leur sont proposées, elles soulèvent un adhésion enthousiaste de leur part. Il nous semble que le besoin existe, bien qu'il ne soit pas formulé expressément en demande. Plus exactement, la demande s'exprime par une recherche d'informations sur les formations possibles, les écoles, les programmes. Ne faudrait-il pas partir de la découverte des métiers pour rechercher la formation la plus adaptée et ainsi donner un sens et un objectif à la formation entreprise ?

Filières universitaires et champ professionnel

Comme nous l'avons vu plus haut, les choix des études universitaires se font sur la base des disciplines étudiées dans les années précédentes. Il existe comme l'évoque Noëlle Bissret⁵, une hiérarchie des disciplines qui intervient dans le choix des étudiants : les lettres classiques sont un choix privilégié par les étudiants des classes dominantes. Les classes dominées s'orientent vers des disciplines moins

² BAUDELLOT Christian *et al.* - *Les étudiants, l'emploi, la crise.* - Paris : Maspéro, 1981.- 220 p.

³ Ibid.

⁴ DANVERS Francis.- "Enseignement supérieur et logique de marché : le cas des salons étudiants", *Questions d'orientation*, n° 1, juin 1993, p. 59-70.

⁵ BISSERET Noëlle.- *Les inégaux ou la sélection universitaire.* - Paris : PUF, 1974.

traditionnelles, moins nobles : psychologie plutôt que philosophie, géographie plutôt qu'histoire. Il y aurait une tendance à choisir des études en lettres classiques quand on est débarrassé des contingences économiques.

L'évaluation des débouchés à l'issue des études entre en ligne de compte dans le choix des études pour les étudiants des classes dominées, plus soucieux du devenir professionnel et de l'utilité des études entreprises.

Noëlle Bisseret fait remarquer que le rapport au temps dans l'élaboration du choix professionnel est différent selon les classes sociales. La classe des dominants montre ses capacités de prise sur l'avenir en autorisant les projets. Le réseau de relation joue par ailleurs un rôle dans l'intégration professionnelle, les devenirs professionnels de la classe dominante n'étant pas uniquement déterminés en fonction du diplôme. La classe des dominés se caractérise par des contraintes réductrices de projets : les enfants font des renoncements dans la scolarité eu égard à ce qui leur est accessible économiquement. Le choix des études marque leur détermination à améliorer leur position sociale (par un changement de classe ?) à partir de la situation professionnelle.

Baudelot *et al.*⁶ soulignent quant à eux, un certain dilettantisme chez les étudiants de milieu favorisé : "les études faisant partie de la jeunesse normale, on songera à la profession une fois qu'elles seront terminées". Le statut d'étudiant fait partie de la transition de la jeunesse à l'âge adulte. Ils ne sont pas prêts à quitter ce statut reconnu par la société, le marché du travail se montrant peu engageant pour qui a fait des études généralistes.

Le rapport au temps est encore une fois souligné par Noëlle Bisseret, à propos de la progression de l'étudiant dans les études. Plus l'étudiant avance dans le niveau d'études supérieures, plus il se préoccupe de ses projets. La réussite dans les études autoriserait la construction d'un projet professionnel. A l'inverse, l'échec et l'intériorisation de l'échec constitueraient un blocage important dans ce processus de construction.

D'après notre pratique, il semble que les étudiants arrivant à l'université en premier cycle n'ont pas de projet professionnel ou en ont une très vague idée. Le choix se fait sur des disciplines qu'on affectionne particulièrement - culturelles ou artistiques (où les effectifs progressent actuellement) - ou par élimination. Devant un marché du travail et des débouchés de plus en plus opaques, ce choix semble guidé par un désir de développement personnel et par une recherche de plaisir. Néanmoins, plus les étudiants avancent et réussissent leurs études, plus la notion de perspective professionnelle se précise. L'horizon temporel, la nature des projets et la précision du projet sont des facteurs qui se conjuguent dans la construction de la piste professionnelle.

Mais est-ce alors le choix d'un métier ou celui d'un statut socioprofessionnel (cadre moyen ou cadre supérieur) limité par le choix au cours de la scolarité, d'une filière ou d'une discipline ? Selon Baudelot *et al.*, l'université prépare à assurer des fonctions - celles de cadre moyen ou de cadre supérieur - dans le secteur privé ou dans le secteur public, mais elle ne prépare pas à rechercher un métier. Elle prépare à un statut de "petit bourgeois". Les comportements dans les études supérieures sont différents selon l'origine sociale et la trajectoire professionnelle dessinée. En 1981, deux éthiques différentes pré-déterminent les orientations professionnelles : l'éthique de la compétition pour les étudiants bourgeois et l'éthique de la négociation et de la revendication pour les étudiants populaires.

L'étudiant bourgeois est fortement dépendant et intégré à son milieu familial. Le choix des études supérieures et celui du futur statut (donc de son futur métier) se fait en conformité avec ce milieu qui apporte soutien à l'étudiant. En écho à "l'inconscient de classe" évoqué plus haut, on peut se demander s'il s'agit d'un choix individuel ou collectif dans une logique de continuation de statut social.

Selon les auteurs, les étudiants d'origine populaire s'orientent plus vers les lettres ou les sciences, se préparent à la Fonction publique et à son système de valeurs. Ils se forment à un type de comportement social au travail plus qu'ils ne se préparent à un métier. Les contenus de formation, les attitudes acquises

⁶ BAUDELLOT Christian *et al.*, 1981, *op. cit.*

⁷ *Ibid.*

à l'occasion de la formation universitaire constituent selon les auteurs "une préparation à une vision du monde et à un statut social, bref à une appartenance de classe". Les facultés de sciences, de lettres semblent donc prédéterminer le choix professionnel : "elles approvisionnent le secteur public".

Nous nous interrogeons alors sur le lien entre la nature des épreuves des concours administratifs et les contenus enseignés. Y a-t-il un autre choix possible pour des filières aussi généralistes ?

Selon une étude du Céreq en 1994⁸, près d'un jeune sur deux est au chômage. contre un jeune sur trois en 1991. Toutefois, le risque du chômage est pratiquement deux fois moins élevé pour ceux qui justifient d'un niveau Bac + 2 au moins. Les plus vulnérables sont ceux qui sont les moins diplômés. Le diplôme d'enseignement supérieur apparaît comme un atout dans la course à l'emploi. Il ne garantit pas l'insertion professionnelle mais il gagne "sa valeur" lorsque l'on compare ceux qui le possèdent à ceux qui n'en possèdent pas.

Que l'on soit issu d'un milieu favorisé ou pas, la volonté de poursuivre des études supérieures est fortement marquée chez les jeunes. O. Galland⁹ s'exprimant à propos des mouvements étudiants de novembre 1995, souligne la croissance importante des effectifs dans les universités en lien avec la crainte du chômage et "le recours croissant, dans toutes les classes sociales, à l'éducation pour s'intégrer dans la société". Les revendications des étudiants pour obtenir des moyens leur permettant d'être "auteurs et acteurs de leurs études" comme l'analyse F. Dubet¹⁰, illustrent leur volonté de "se construire étudiants" dans un statut social à part entière comme celui de travailleur. On prolongera ce statut le plus longtemps possible : "l'allongement des études est moins guidé par le désir d'accroître ses qualifications que par la crainte de n'être rien en dehors de l'université". L'insertion dans la vie active constitue alors une étape ultérieure qui n'est pas souvent en prise directe avec les études entreprises et qui se fera en fonction des opportunités du moment dans un champ déjà prédéfini par le déroulement des différentes étapes de la scolarité.

En conclusion, il nous semble que les choix professionnels se font en dehors du système éducatif et selon des logiques différentes en fonction des individus. La tendance actuelle d'ouvrir l'université sur le monde du travail et de l'entreprise, l'accès des adultes à des formations universitaires et l'accès des étudiants à une vie active progressive ne constitueraient-ils pas la base d'un processus de socialisation professionnelle des étudiants et celle d'une construction de projet professionnel ? Les travaux en matière de "gestion prévisionnelle et préventive des compétences" dans les entreprises, ne pourraient-ils pas inspirer notre système éducatif ?

Dorothee Chéret
DDTEFP de la Somme
Université de Picardie, Amiens

⁸ DEMAZIÈRE D., DUBAR C. (dir). – *L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire : trajectoires biographiques et contextes structurels*. – Marseille : Céreq, 1994. – 133 p. – (coll. " Document/Synthèse " n°91).

⁹ GALLAND O.- "Une nouvelle catégorie revendicative", *Le nouvel observateur*, n° 1621, 1995, p.26.

¹⁰ DUBET F.- "Une protestation contre le vide", *Le nouvel observateur*, n° 1621, 1995, p. 24.

BIBLIOGRAPHIE

Publics spécifiques

Étudiants

DUMORA Bernadette, GONTIER Cécile, LANNEGRAND Lyda, PUJOL Jean-Claude, VONTHRON Anne-Marie.- "Déterminismes scolaires et expérience étudiante en Deug de psychologie : étude d'une cohorte 1993-1998", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 3, sept. 1997, p. 389-414.

L'objectif de cette étude longitudinale est d'analyser le déroulement des études universitaires en psychologie et de mettre en relation quatre types de données : les éléments de la scolarité antérieure, le déroulement des études universitaires, l'évolution des projets d'orientation universitaires et professionnels et les modalités d'insertion dans le monde du travail.

MERLE Pierre.- "Le rapport des étudiants à leurs études : enquête sur trois populations scolarisées dans des filières 'fermées' et 'ouvertes'", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 26, n° 3, sept. 1997, p. 367-387.

Les populations étudiantes considérées diffèrent très significativement par leur rapport au présent et à l'avenir, leurs réseaux de sociabilité, leurs modalités de travail universitaire et leurs relations avec les enseignants. La recherche permet de mieux connaître la cohérence des comportements, les espérances et perceptions subjectives qui structurent les univers étudiants enquêtés.

GALLAND Olivier (dir.).- *Le monde des étudiants*.- Paris : PUF, 1995.- 256 p.- (Coll. "Sociologies").

LIETARD Bernard, SANTIAGO Marie.- "Projet professionnel : une démarche "péripatéticienne" à l'université ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 135, mars-avril 1995, p. 18-21.

L'unité de valeur "Construire son projet professionnel de formation" est organisée à l'université de Paris III depuis 1992. Elle est destinée aux étudiants de première année de DEUG et répond à la volonté de l'Éducation nationale d'améliorer l'accueil dans l'enseignement supérieur et de développer une éducation des choix. Cet article analyse la démarche menée dans cette UV.

DANVERS Francis.- "Enseignement supérieur et logique de marché : le cas des salons étudiants", *Questions d'orientation*, n° 1, juin 1993, p. 59-70.

SIMARD G.- "Les études universitaires : une question d'attitudes et de conduites stratégiques orientant le devenir professionnel" in : GOGUELIN P., MOULIN M. (dir.).- *La psychologie du travail à l'aube du XXI^{ème} siècle*, actes du colloque, APTLF, 6-8 juillet 1992.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1993, p. 188-200.

JALLADE Jean-Pierre.- *L'enseignement supérieur en Europe : vers une évaluation comparée des premiers cycles*.- Paris, La documentation française, 1991.- 127 p.- (Coll. "Les études de la documentation française").

L'Institut européen d'éducation et de politique sociale a entrepris une étude sur "les premières années d'enseignement supérieur dans la perspective de 1993". Il s'agissait d'observer le fonctionnement des filières post-baccalauréat en France, en s'appuyant sur les expériences de pays voisins tels que la RFA, le Royaume-Uni, la Suède et l'Espagne. Les filières prises en compte sont aussi bien des formations courtes à finalité professionnelle que les débuts de formations à vocation longue. Cette synthèse est construite autour des thèmes suivants : les structures et les institutions, les enseignements, l'orientation et la sélection, les flux d'étudiants, les enseignants et les perspectives d'avenir.

Ministère de l'Éducation nationale.- *Université 2000 : quelle université pour demain ?*, assises nationales de l'enseignement supérieur, Sorbonne, 26-29 juin 1990.- Paris : La documentation française, 1991.- 334 p.

Compte rendu des assises nationales de l'enseignement supérieur, qui se sont déroulées en juin 1990 à Paris. Cet ouvrage présente la synthèse de l'ensemble des commissions et tables rondes animées sur différents thèmes : orientation, emploi-formation, rôle de l'État, nouvelles technologies, réseaux régionaux, partenariat, méthodes d'enseignement et aménagement universitaire. Il propose également les

discours du président de la République et de plusieurs ministres. Synthèse des assises régionales, en complément.

TOULEMONDE Bernard.- "L'orientation", in : *Université 2000 : quelle université pour demain ?*- Paris : La documentation française, 1991.- p. 41-49.

GUICHARD Jean.- "Le système éducatif français et l'orientation des lycéennes et des étudiantes", *Revue française de pédagogie*, n° 91, avril-juin 1990, p. 37-46.

BERTHELOT Jean-Michel.- "Le procès d'orientation de la terminale aux études supérieures", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 1, mars 1989, p. 3-22.

Cet article fait partie du numéro spécial "Enseignement supérieur et orientation" qui tente d'analyser le processus d'orientation vers l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle des diplômés de l'université et qui réfléchit parallèlement à la méthodologie des enquêtes d'insertion. L'auteur s'appuie sur une enquête longitudinale (950 questionnaires et deux séries de 80 entretiens) pour tenter d'éclairer, à divers niveaux, le processus de passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur et présente les principaux résultats obtenus.

DEMANGEON Marcelle.- "Sept ans d'enquête longitudinale", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 1, mars 1989, p. 23-44.

Cet article, comme le précédent, fait partie du numéro spécial "Enseignement supérieur et orientation". Il présente les résultats d'une enquête longitudinale sur sept ans, entreprise par le service de recherches de l'INETOP, en 1977 et 1978. 398 sujets, soit 27 % d'un groupe d'élèves examinés en terminale et suivis pendant trois années consécutives, ont répondu sept ans plus tard à un questionnaire de post-enquête. L'enquête met en relation les études suivies à l'université, la stabilité de l'orientation, la durée des études, leur efficacité et les diplômes obtenus, avec la section d'origine, le sexe et le résultat au baccalauréat à la première session.

DURU-BELLAT Marie.- "Que faire des enquêtes sur la réussite à l'université ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 1, mars 1989, p. 59-70.

Cet article, comme le précédent, fait partie du numéro spécial "Enseignement supérieur et orientation". Il a pour objectif de "réfléchir sur les possibilités et les limites de l'utilisation des données empiriques de plus en plus nombreuses, tant sur le passage secondaire/supérieur que sur les conditions de réussite dans le supérieur lui-même, dans le cadre du débat politique (au sens large) sur l'accès à l'enseignement supérieur, et plus précisément sur l'opportunité d'une sélection à l'entrée.

"L'orientation dans l'enseignement supérieur : les défis posés aux conseillers d'orientation académique en Europe", *Europe sociale*, n° 3, 1989, p. 121-124.

Les premières années d'enseignement supérieur dans la perspectives de 1993.- Paris : Institut européen d'éducation et de politique sociale (IEEPS), 1989.- pag. mult.

Les rapports nationaux constituent la deuxième partie de l'étude effectuée par l'Institut européen d'éducation et de politique sociale. Les cinq pays étudiés sont la France, l'Espagne, le Royaume-Uni, la RFA et la Suède. Chaque rapport est constitué d'analyses sur l'organisation et les structures de l'enseignement supérieur, les flux d'étudiants, les contenus d'enseignement, la situation des enseignants, l'orientation et la sélection, le tout au niveau des premières années d'enseignement supérieur.

REUHLIN Maurice.- "Réflexions sur les finalités et le fonctionnement de l'enseignement universitaire", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 1, mars 1989, p. 85-96.

Cet article, comme les articles cités précédemment, fait partie du numéro spécial "Enseignement supérieur et orientation". L'auteur analyse d'abord les finalités de l'enseignement universitaire qui, selon lui, créent des "métacompétences" et peut préparer ainsi soit à des qualifications de niveau modeste, soit à des qualifications spécialisées approfondies. Il étudie ensuite le fonctionnement de l'enseignement universitaire et prône une organisation de ses enseignements en "modules". Puis, il propose des procédures pour l'orientation et la sélection des étudiants.

EUSEBE Christine.- "L'orientation dans l'enseignement supérieur", *Cahiers de l'Éducation nationale*, n° 68, 1988, p. 28-30.

Brève présentation des services communs universitaires d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO), avec en exemple le centre scientifique d'Orsay.

DURU Marie, MINGAT Alain.- *Les disparités de carrières individuelles à l'université : une dialectique de la sélection et de l'auto-sélection*.- Dijon : IREDU (Institut de recherche sur l'économie de l'éducation), 1986.

"Colloque européen sur l'orientation universitaire : implantation des nouvelles technologies sur la stratégie d'orientation", *Informations universitaires et professionnelles internationales*, nov.-déc. 1985, p. 1-15.

BENEDETTO Pierre.- *Les étudiants dans l'université : changement individuel et choix professionnel*.- Paris : Université Paris V, 1984.- 2 vol.- [thèse de doctorat d'État].

LAMOURE Jean.- "Enseignement universitaire : orientation et scolarisation des étudiantes", *Éducation et formation*, n° 2, janv.-mars 1983, p. 57-64.

RIGAUX Jacky, AUGER François.- "L'accueil des demandeurs d'emploi en formation à l'université et le rôle possible des services d'information et d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 1, mars 1982, p. 23-28.

L'auteur propose une réflexion issue d'une pratique d'accueil de cadres chômeurs en formation universitaire en dégagant plusieurs axes : accueil et information, étude du projet professionnel, évaluation des acquis, dynamisation à la recherche d'emploi, responsabilité de l'université en matière d'accueil, retombées sur la formation initiale.

GUICHARD Jean.- *L'université éclatée : approche des différentes populations s'inscrivant pour la première fois en 1979 dans les universités Nord Pas-de-Calais*.- Lille : Université de Lille III, 1982.- 361 p.

LAMOURE Jean, PAUL Jean-Jacques, VINEY Xavier.- "L'enseignement supérieur court technique : sélection et entrée dans la vie active", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n° 1, 1978, p. 65-81.

Le processus sélectif qui détermine la possibilité d'accès à l'université, les mécanismes qui concourent à la déperdition scolaire en cours ou en fin d'études, les phénomènes d'échec aux examens... n'épuisent pas la notion de sélection. Celle-ci se poursuit lors de l'entrée dans la vie active. A ce moment spécifique s'établit un véritable palier d'orientation post-scolaire.

THIERCELIN Jean-Jacques.- "Le public du Conservatoire national des arts et métiers : quelques réflexions pour l'orientation à partir de l'étude d'un public de promotion professionnelle au niveau supérieur", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n°1, 1978, p. 83-96.

MAISONNEUVE J., DESCHAMPS J.C., THAURONT A.- "Conduites d'orientation et images d'avenir chez les étudiants de première année", *Bulletin de psychologie*, n° 9-12, 1974-1975, p. 541-588.

BISSERET Noëlle.- *Les inégaux ou la sélection universitaire*.- Paris : PUF, 1974.- 208 p.- (Coll. sup. "Le sociologue").

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES : SPÉCIFICITÉ FÉMININE OU SPÉCIFICITÉ DE L'ORGANISATION SOCIALE ?

Marie Duru-Bellat

Les femmes représentent, en 1994, près de 45 % de la population active française. Rien qu'à ce titre, l'idée qu'elles représentent un public spécifique peut paraître incongrue... Toujours est-il qu'un nombre important de travaux permettent d'appréhender précisément leur place sur le marché du travail'. Permettent-ils de déceler d'éventuelles spécificités ? Au-delà de cette première question, il convient également de s'interroger, sur la base d'autres catégories de recherches (essentiellement sociologiques ou psychologiques), sur les processus susceptibles de rendre compte des orientations professionnelles ainsi matérialisées.

Hommes et femmes au travail : des situations inégales

Aujourd'hui, chez les 25-54 ans, 95 % des hommes sont actifs (en activité ou chômeurs), contre 73 % des femmes, ce qui constitue une première différence entre les sexes, puisqu'être adulte et "inactif" reste une spécificité féminine. Qui sont ces femmes qui ne "travaillent pas" ? Elles sont plutôt moins diplômées que les actives, mais leur caractéristique essentielle est d'être mères de familles, puisque le taux d'activité des femmes passe de 82 ou 77 % quand elles ont un ou deux enfants (de moins de 18 ans), à 50 % si elles en ont au moins trois.

Les situations des femmes actives présentent d'autres caractéristiques : le chômage est plus fréquent (14 % contre 10,9 % pour les hommes en 1994), de même, plus nettement encore, l'occupation d'un emploi à temps partiel (parmi les actifs ayant un emploi, près de 28 % des femmes et 4,6 % des hommes l'occupent à temps partiel, en 1994). On pourrait encore évoquer le poids plus fort des contrats à durée déterminée, pour les femmes, ou encore leur moindre accès à la formation continue.

Mais le constat le plus important, pour qui s'intéresse à l'orientation professionnelle, c'est bien la répartition des femmes entre les diverses catégories socioprofessionnelles. Ces dernières sont rarement mixtes, puisque les femmes comptent pour 19 % des emplois d'ouvriers et 76 % des emplois ; elles sont 32 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises et 31 % des cadres supérieurs ; seul le groupe des professions intermédiaires approche une mixité équilibrée, avec 44 % de femmes, mais au sein même de ce groupe, on trouve à la fois des professions très féminisées comme celles de la santé et du travail social (76 % de femmes) et des professions où les femmes sont quasiment absentes (les contremaîtres, avec 6 % de femmes).

Ces taux inégaux de féminisation concernent des groupes d'importance variable, et il est sans doute encore plus pertinent d'examiner la répartition de 100 femmes (et de 100 hommes) entre ces diverses situations. Ainsi, c'est près de la moitié des femmes (47 %) qui se retrouvent employées et 21 % "professions intermédiaires", alors que seulement 8,5 % sont cadres supérieurs (contre 14 % des hommes, dont les situations sont plus dispersées). Toutes les enquêtes attestent d'une concentration notable et stable des femmes sur certains emplois (employés, personnels de la santé et du travail social, professeurs des écoles).

¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville.- *L'emploi des femmes : actes de la journée d'étude du 4 mars 1993*.- Paris : La documentation française, 1993.- 203 p.- (coll. "Document travail et emploi") ; DARES.- *Les chiffres-clés du travail féminin*.- Paris : La documentation française, 1994.- (Dossiers statistiques, hors-série n° 2-3).

Enfin, les salaires perçus par les hommes et par les femmes reflètent ces différences² : dans le secteur privé, l'écart est en moyenne de près de 27 % en défaveur des femmes, dont une part traduit l'inégale qualification de leurs emplois ; mais à catégorie socioprofessionnelle identique, l'écart reste d'environ 16 %, à la fois chez les cadres confirmés et les ouvriers qualifiés, tandis que les différences les plus ténues s'observent chez les cadres débutants ou certains techniciens (près de 4 %), ou encore les employés très qualifiés (7 %). Dans la Fonction publique, on observe des écarts de 16-17 % au niveau cadre comme au niveau employé, l'écart étant plus faible au niveau des professions intermédiaires (7 %).

La genèse des inégalités

La situation des femmes sur le marché du travail présente donc un certain nombre de spécificités par rapport à celle des hommes (ou réciproquement). Un certain nombre de travaux ont tenté d'en comprendre la genèse, autrement qu'en évoquant une hypothétique nature sexuée (qui porterait les femmes davantage vers les soins aux particuliers ou l'enseignement que vers les emplois techniques ou de responsabilités !) ; ceci serait d'ailleurs d'autant plus hypothétique que la situation des femmes et des hommes évolue très fortement avec le temps : faut-il par exemple rappeler que les emplois d'employés étaient considérés comme masculins au début du siècle ? Ces travaux ont exploré de multiples directions.

La situation professionnelle des femmes ne fait-elle que **refléter des spécificités en matière de** ? Cette piste apparaît d'emblée discutable pour comprendre la moindre qualification globale des emplois féminins (notamment la relative rareté des femmes cadres), ou les inégalités de salaires, puisque, après une période récente marquée par un très rapide "rattrapage"³, les jeunes filles sortent aujourd'hui de l'appareil de formation dotées d'un niveau d'instruction en moyenne supérieur aux garçons. Elle semble *a priori* plus pertinente pour comprendre la concentration des femmes dans certains emplois : les filles étant concentrées dans les formations techniques tertiaires, ou dans les filières générales non scientifiques de l'enseignement secondaire, qui ne les dotent pas des prérequis nécessaires aux formations les plus qualifiantes⁴, phénomène par ailleurs observé au niveau de la planète⁵, on comprend qu'elles soient ensuite très nombreuses à occuper des emplois de bureau (au sens large). Est-ce néanmoins suffisant pour expliquer qu'elles soient si peu représentées dans la catégorie "cadres supérieurs" (8,5 % des actives) et se concentrent à tel point (47,7 %) au niveau employé (qui inclut les services aux particuliers) ?

Cette piste apparaît également insuffisante pour expliquer le "sur-chômage" qui frappe les femmes. En effet, elles rencontrent davantage de difficultés d'insertion que les hommes, quelle que soit la formation reçue⁶. Par exemple, le taux de chômage des filles dotées d'un BEP (Brevet d'études professionnelles) ou d'un CAP (Certificat d'aptitude professionnel) industriel est nettement supérieur à la fois à celui observé chez leurs homologues masculins et chez les filles dotées d'une formation de même niveau dans le secteur tertiaire ; des constats analogues sont faits au niveau des BTS (Brevet de technicien supérieur). On constate par ailleurs que les femmes formées dans des métiers "masculins", qui ont réussi à s'insérer dans ces métiers, ont du mal à s'y maintenir durablement⁷, ne serait-ce que parce que la notion même de qualification est profondément sexuée⁸. Toujours est-il qu'on ne peut pas espérer résoudre les difficultés des femmes sur le marché du travail en les détournant des emplois tertiaires et en jouant la seule carte de la diversification des emplois...

² INSEE/Service des droits des femmes.- *Les femmes*.- Paris : INSEE, 1995.- (Coll. "Contours et caractères").

³ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger.- *Allez les filles !* - Paris : Seuil, 1992.- 243 p.

⁴ GUICHARD Jean.- "Organisation scolaire et insertion sociale des filles et des garçons", *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 2, 1987, p. 95-111.

⁵ HARDING Jan.- "Les jeunes filles et les femmes dans l'enseignement scientifique secondaire et supérieur", *Perspectives*, n° 4, 1985, p. 605-617.

⁶ Ministère du Travail, 1993, op. cit. ; DARES, 1994, op. cit.

⁷ APPERT M., GROZELIER Anne-Marie, LABOURIE-RACAPE A.- *Diversification de l'emploi : insertion professionnelle des femmes formées dans les métiers traditionnellement masculins*.- Paris : CEE (Centre d'études de l'emploi), 1983.- 226 p.- (Coll. "Dossier de recherche").

⁸ MARUANI Margaret.- "Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 3, sept. 1991, p. 243-256.

Plus heuristique est l'observation des spécificités qui marquent le déroulement de la vie professionnelle des femmes adultes mariées, toujours en travaillant à formation identique, alors que les femmes célibataires parviennent, quant à elles, à "rentabiliser" leur diplôme aussi bien, voire parfois mieux, que les hommes⁹. Le travail de C. Marry¹⁰ sur les polytechniciennes est à cet égard exemplaire : même si ces différences semblent s'estomper sur les jeunes générations, les polytechniciennes, par rapport aux polytechniciens, sont moins nombreuses dans le secteur privé, déclarent des temps de travail inférieurs, ont moins souvent connu une mobilité professionnelle ou géographique, et déclarent des rémunérations inférieures d'environ 20 %, qui reflètent en particulier leur accès plus rare aux positions hiérarchiques élevées. Les critères d'une vie professionnelle réussie divergent également selon les sexes, les femmes valorisant davantage le fait de "travailler sur des sujets passionnants", de "s'épanouir personnellement", et de "parvenir à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle". Au total, l'organisation actuelle de la famille et la division du travail au sein du couple rend très difficile la gestion d'une carrière professionnelle par chacun des deux conjoints, un des deux étant alors amené à se sacrifier¹¹.

Finalement, faudrait-il donc parler de "**choix de vie**" différents ? Des différences de "choix", on en observe dès le collège, où les choix d'orientation des filles sont marqués par une plus forte auto-sélection : si elles s'orientent moins souvent que les garçons vers les filières scientifiques, ce n'est pas du fait d'une moindre réussite dans ces matières (on ne note pas de différences significatives entre les sexes jusqu'au lycée), mais bien par des choix différents à valeur scolaire comparable. En particulier, en fin de seconde¹², les filles bonnes élèves concentrent moins leurs choix sur la 1^{ère} S, et n'excluent pas des orientations *a priori* moins prestigieuses (1^{ère} ES ou L). Ceci reflète en partie le fait qu'à performance égale dans les matières scientifiques, les filles sont moins contentes d'elles-mêmes et se jugent "moyennes" alors que les garçons se jugent "bons"¹³; de leur côté, les enseignants préconisent plus souvent le passage en 1^{ère} S pour les garçons "moyens" que pour les filles auxquelles ils attribuent ce niveau de réussite¹⁴.

Faut-il alors invoquer des goûts et motivations spécifiques ? Les travaux sur l'orientation permettent sur ce point plusieurs constats intéressants. Tout d'abord, il est clair que les filles, comme les garçons, se réfèrent à des représentations des métiers et des disciplines qui ne sont pas vierges de connotations sexuelles. A cet égard, la représentation du "scientifique-type"¹⁵, où dominant l'abstraction, la logique, la froideur, peut apparaître incompatible avec le stéréotype du féminin. Par ailleurs (et peut-être surtout), les filles et les garçons mettent en avant des critères de choix différents ; en l'occurrence, les filles, dès 15-16 ans, apparaissent parfaitement conscientes des arbitrages qu'elles auront (et elles seules) à réaliser entre leur travail et leur famille¹⁶. Ceci les amène à prévoir une planification de leur vie relativement "serrée" et à exclure les emplois perçus comme trop "prenants". Les filles font donc de fait davantage des projets de vie que des projets professionnels, et ces projets de vie incorporent les contraintes de la vie

⁹ SINGLY François de.- *Fortune et infortune de la femme mariée*.- Paris : PUF, 1987.- (3^{ème} éd., 1993).

¹⁰ MARRY C.- "Les polytechniciennes : résultats d'une enquête sur les polytechniciens et polytechniciennes des promotions 1972 à 1990", *La jaune et la rouge* (revue de l'école Polytechnique), n° 497, août-sept. 1994.

¹¹ NICOLE-DRANCOURT C.- "Stratégies professionnelles et organisation des familles", *Revue française de sociologie*, vol. XXX, n° 1, 1989, p. 57-80.

¹² DURU-BELLAT Marie, JAROUSSE Jean-Pierre, LABOPIN Marie-Agnès, PERRIER Véronique.- "Les processus d'auto-sélection des filles à l'entrée en première", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 22, n° 3, sept. 1993, p. 259-272.

¹³ BAUDELLOT Christian, 1992, op. cit.

¹⁴ MARRO Cendriline.- "Réussite scolaire en mathématiques et physique, en passage en 1^{ère} S : quelles relations du point de vue des élèves et des enseignants ? : étude différentielle suivant le sexe des élèves", *Revue française de pédagogie*, n° 110, janv.-mars 1995, p. 27-35.

¹⁵ MARRO Cendriline, VOUILLOT F.- "Représentation de soi, représentation du scientifique-type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 3, sept. 1991, p. 303-323.

¹⁶ DURU-BELLAT Marie.- "Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes : la "causalité du probable" et son interprétation sociologique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, mars 1995, p. 69-86.

familiale, telle qu'elle est aujourd'hui organisée, alors que les projets de vie de garçons comportent davantage de facettes individuelles (loisirs, consommation...).

Les chercheurs, tant canadiens que français¹⁷, s'accordent à renvoyer ces motivations "spécifiques" des filles à la socialisation qui a pris place dans leur famille, dès leur plus jeune âge, et qui se trouve relayée par l'école, les médias, le groupe des pairs... Cette socialisation amène très tôt les petites filles à être à l'écoute des besoins d'autrui et à les faire passer avant les leurs, à renoncer à toute velléité de compétition avec les garçons, à accepter comme naturelles leurs responsabilités familiales. A l'école, cette socialisation différentielle a des effets ambivalents, plutôt favorables à la réussite car facilitant l'adaptation aux normes scolaires, mais défavorables au moment des choix d'orientation, qui requièrent une certaine assurance, les filières d'excellence étant, par définition, le lieu d'une réelle compétition scolaire¹⁸.

Pour les spécialistes de l'orientation des adultes¹⁹, certaines difficultés des femmes, notamment leur faible confiance en elles-mêmes, leur manque de combativité, leur peu d'ambition personnelle, s'expliqueraient directement par cette socialisation précoce ; joueraient également les arrêts d'activité qu'elles ont, de par cette socialisation, perçus comme évidents, et qui ont non seulement nourri les tendances psychologiques évoquées ci-dessus mais aussi rendu obsolètes leurs compétences professionnelles initiales. Bref, la famille et la maternité fonctionnent, comme le disent de manière imagée les canadiennes, comme un "phénomène fantôme dans l'orientation"²⁰.

Au-delà des spécificités socialement construites, une orientation centrée sur l'individu

Si les chercheurs s'accordent sur l'interprétation de la situation, ils sont par contre plus partagés quant aux incidences de ces constats en termes d'action (action politique globale ou action auprès des jeunes). Au Canada, on souligne volontiers que c'est uniquement en fonction d'un "biais masculin" (spécifique !) que les préoccupations familiales ne sont pas prises en compte dans les pratiques d'orientation auprès des adultes et des jeunes, garçons et filles. Les théories du choix professionnel ou du développement des adultes elles-mêmes, parfois construites à partir d'échantillons uniquement masculins²¹, ne peuvent constituer des cadres normatifs pour l'action, tant ils sont centrés sur la carrière. De même, la conception dominante en France, qui fait de l'orientation la résultante de projets individuels assis sur un bagage scolaire apparaît de fait plus adaptée aux hommes. Le fait que les jeunes filles tiennent souvent compte en premier lieu des contraintes familiales anticipées peut-il pour autant être considéré comme une spécificité (qui leur est d'ailleurs reprochée, les femmes étant jugées peu mobiles, peu disponibles...) ? En fait, les hommes ne sont pas dépourvus de famille, mais seulement déchargés des charges quotidiennes que celle-ci entraîne, ce qui est très différent.

Plutôt que d'une adéquation "technocratique" ou psychologique, entre telles compétences ou tels projets et tel emploi, il est sans doute préférable de considérer le processus d'orientation comme l'insertion d'un acteur social qui aura à articuler vie familiale et vie professionnelle, sachant que dans nombre de cas, et notamment pour les femmes, la situation familiale compte autant que le diplôme dans le déroulement de la vie professionnelle.

Les canadiens insistent d'ailleurs sur la nécessité non seulement d'aider les jeunes femmes à élaborer les aspects individuels de leurs rêves (aujourd'hui dominés par les aspects relationnels), mais aussi, plus fondamentalement, de travailler, avec les jeunes, des "choix de vie", où les dimensions familiales et relationnelles ne sont plus nécessairement subordonnées à la carrière et laissées au gré des solutions

¹⁷ Voir par exemple : FAHMY Pauline.- "Socialisation des filles et problèmes d'orientation des femmes", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 1, 1982, p. 41-50 ; BAUDELLOT Christian, 1992, op. cit. ; DURU-BELLAT Marie.- *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* - Paris : L'harmattan, 1990.- 232 p.

¹⁸ BAUDELLOT Christian, 1992, op. cit.

¹⁹ FAHMY Pauline, 1982, op. cit.

²⁰ SPAIN Armelle, BEDARD Lucille.- "La maternité : phénomène fantôme dans l'orientation", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 1, 1982, p. 51-64.

²¹ SPAIN Armelle, BEDARD Lucille, PAQUET F.- "L'orientation des femmes : choix de carrière ou choix de vie", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 19, n° 1, 1983, p. 20-31.

individuelles (c'est alors aux femmes de "se débrouiller"...). C'est néanmoins ce qui se passe aujourd'hui, et le minimum que l'on puisse attendre du conseiller, c'est qu'il ne "blâme pas les victimes" et ne psychologise pas les problèmes ; il est en particulier clair qu'on ne "change pas les mentalités" par des techniques psychologiques quand elles se fondent sur une réalité extérieure qui résiste... Les orientations professionnelles ne se fondent pas (en tout cas pas exclusivement) sur des tendances psychologiques et des préférences abstraites mais s'élaborent dans un contexte de contraintes (qui s'imposent parfois comme des évidences), dont certaines seraient trop coûteuses à bousculer, au niveau individuel.

En ce qui concerne les politiques cette fois, on peut déceler une tension constante entre une logique "familialiste", qui donne la primauté à l'institution familiale, dont les fonctions sociales et la division du travail ne sont pas remises en cause, et une logique "féministe" qui n'est en fait qu'une logique individualiste, dans la mesure où c'est l'accomplissement individuel qui est la référence absolue²². Quels que soient les choix fluctuants faits au niveau national (qui vont dresser le contexte de contraintes et d'opportunités dans lequel s'inscrivent les décisions individuelles), les praticiens de l'orientation peuvent difficilement se ranger du côté du familialisme, car la notion même d'orientation et de formation, bornées par les seules compétences et préférences, suppose une valorisation sans condition de l'individu, quel que soit son sexe d'appartenance.

Cela ne signifie pas un rejet des contraintes inhérentes à l'organisation de la vie familiale, toute société ayant à l'évidence à gérer sa reproduction et la prise en charge des enfants (et des personnes âgées). Seulement, une perspective individualiste amène à considérer ce qui est présenté en termes de "conciliation" entre vie familiale et vie professionnelle comme un problème social qui concerne tous les membres de la société, la question étant de concevoir une société dans laquelle chacun, hommes et femmes, participe au travail de production des êtres humains et de production des biens et services, et bénéficie en retour d'une autonomie personnelle. Dans cette perspective, l'orientation des femmes adultes n'aurait à l'évidence plus lieu d'être considérée comme un problème spécifique !

Marie Duru-Bellat,
IREDU,
Dijon

²² COMMAILLE Jacques.- *Les stratégies des femmes : travail, famille et politique*.- Paris : La découverte, 1993.- 188 p.

BIBLIOGRAPHIE

Publics spécifiques

Femmes

DURU-BELLAT Marie, JAROUSSE Jean-Pierre.- "Le masculin et le féminin dans les modèles éducatifs des parents", *Économie et statistique*, n° 293, 1996-3, p. 77-93.

SINGLY François de.- *Fortune et infortune de la femme mariée : sociologie de la vie conjugale*.- Paris : PUF, 1994.- 232 p.

BIT (Bureau international du travail).- "Faire carrière au féminin", *Travail* (le magazine de l'OIT), n° 2, 1993, p. 4-13.

Où en sont les femmes dans leur difficile cheminement vers les postes de responsabilité ? Quels obstacles s'opposent à leur progression ? Quels sont les facteurs déterminants de leur réussite ? Sur chacun de ces thèmes, des femmes de tous horizons, à des degrés divers de responsabilité, s'expriment avec franchise et conviction.

COMMAILLE Jacques.- *Les stratégies des femmes : travail, famille et politique*.- Paris : La découverte, 1993.- 188 p.- (Coll. "Textes à l'appui").

A partir des résultats d'études et de recherches, l'auteur propose un bilan des connaissances sur l'engagement professionnel des femmes et leurs responsabilités familiales. De plus, il dégage deux logiques contradictoires : le familialisme (ceux qui maintiennent et promeuvent le rôle domestique des femmes) et le féminisme (lorsque celui-ci valorise en priorité le travail et l'insertion professionnelle).

DAUNE-RICHARD Anne-Marie.- *La production de trajectoires de sexe atypique : étude d'itinéraires de formation et d'emploi chez les techniciens supérieurs dans les nouvelles technologies industrielles*.- Aix-en-Provence : LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail), 1993.- 37 p.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville.- *L'emploi des femmes : actes de la journée d'étude du 4 mars 1993*.- Paris : La documentation française, 1993.- 203 p.- (coll. "Document travail et emploi").

Ces actes rendent compte d'une série de réflexions, notamment sur les caractéristiques de l'activité professionnelle, de l'emploi et du chômage, de la formation et de l'insertion, de la vie professionnelle et familiale des femmes. Sont soulignées, entre autres, la pertinence et les limites des politiques publiques en leur faveur, la place et le rôle des femmes dans l'émergence de nouvelles formes d'emplois spécifiquement féminines. Cet ouvrage propose les données statistiques et les recherches les plus récentes sur ces thèmes.

BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger.- *Allez les filles !* - Paris : Seuil, 1992.- 243 p.- (Coll. "L'épreuve des faits").

Les chiffres en témoignent : le XX^{ème} siècle est celui du développement de l'instruction féminine. En 1900, la France comptait 624 étudiantes, pour 520 000 en 1990. Le nombre des bachelières dépasse celui des garçons. Mais cette montée des scolarités féminines est contrebalancée par un maintien des ségrégations entre filles et garçons, notamment dans le travail. A travers plusieurs enquêtes sociologiques, les mécanismes d'orientation, de réussite scolaire et de division du travail sont mis à jour dans cet ouvrage.

GADREY Nicole (coord.).- *Études sur l'orientation des filles*.- Lille : LASTREE/CLERSE, 1992.- 255 p.

Travail d'enquête réalisé en 1991-92 dans le Nord Pas-de-Calais, cette étude analyse la scolarisation des filles, ainsi que leur entrée dans la vie active. En effet, si on sait bien que les filles réussissent globalement mieux que les garçons dans la structure scolaire, on s'aperçoit que leur insertion professionnelle reste difficile. La partie centrale du document tente de comprendre quels processus sont mis en œuvre dans l'orientation des filles. La dernière partie permet de répondre puisqu'elle présente les parcours scolaires et le début de vie active de filles ayant suivi des filières non féminines traditionnellement.

JUNTER-LOISEAU A.- *Orientation des filles et égalité professionnelle : former pour innover.*- Paris : CNDP, 1992.

DURU-BELLAT Marie.- "La raison des filles : choix d'orientation ou stratégie de compromis ?", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 3, sept. 1991, p. 257-267.

Après une analyse de la manière dont se "fabrique" dans la classe leur valeur scolaire, non sans incidences en termes d'image de soi, sont rappelées les difficultés que les filles rencontrent au moment de l'insertion professionnelle ; en fait, ces dernières s'avèrent liées davantage au statut matrimonial qu'à la formation ou au sexe proprement dit.

MARUANI Margaret.- "Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 3, sept. 1991, p. 243-256.

En l'espace de trois décennies, les femmes ont envahi le monde du travail, rééquilibrant ainsi à leur profit la composition de la population active. Pour autant, elles n'ont pas conquis l'égalité professionnelle. A partir de ce constat paradoxal, deux questions se posent : qu'est-ce qui, depuis trente ans, a fait s'envoler l'activité féminine ? Qu'est-ce qui, aujourd'hui encore, fait tourner les mécanismes de la discrimination ?

DAUNE-RICHARD Anne-Marie, MARRY Catherine - "Autres histoires de transfuge ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT industriels", *Formation emploi*, n° 29, janv.-mars 1990, p. 35-50.

A partir d'une enquête menée auprès de jeunes filles suivant des formations de technicien supérieur dans des domaines "réservés" aux garçons, les auteurs tentent de comprendre les raisons qui les ont conduites dans ces filières. L'analyse fait apparaître les jeunes filles comme "héritières" des projets parentaux, plus que des "transfuges" à leur sexe et à leur classe.

DURU-BELLAT Marie.- *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* - Paris : L'harmattan, 1990.- 232 p.- (Coll. "Bibliothèque de l'éducation").

Les différences de formation entre filles et garçons posent la question du statut sociologique de la variable sexe. Pour étudier ce phénomène, l'auteur se propose de mettre en relation leurs bagages scolaires respectifs et les rôles sociaux qu'ils auront dans la vie professionnelle ou familiale. La première partie de l'ouvrage présente, niveau par niveau, un bilan des différentes formations suivies par les garçons et les filles, pour la France et pour d'autres pays. L'auteur tente ensuite de voir quels mécanismes sous-tendent les différences constatées (choix des cursus, mais aussi gestion de la "carrière" scolaire). Elle recherche les raisons de ces différences du côté de l'institution scolaire, mais également à l'extérieur, c'est-à-dire dans l'usage de la formation au niveau professionnel et familial. Elle essaie d'envisager ensuite les évolutions possibles de la situation : les changements que l'école pourrait offrir et ceux extérieurs à l'institution scolaire.

"Égalité professionnelle : au labeur des dames", *Trajectoires Midi-Pyrénées*, n° 14, 1990, p. 20-34.

Ce dossier aborde l'inégalité professionnelle dans l'orientation, la formation et l'emploi pour les femmes, et les remèdes que peut apporter la formation professionnelle. Présentation des actions de lutte contre le chômage des femmes, du réseau CIDF, et de l'association Retravailler en Midi-Pyrénées, ainsi que du réseau européen Iris avec, en parallèle, les positions de la CFDT et de la déléguée régionale aux droits des femmes.

MARRY C.- "Femmes ingénieurs : une irrésistible ascension ?", *Information sur les sciences sociales*, vol. 28, n° 2, 1989, p. 291-344.

SULLEROT Évelyne (coord.).- *Diversification des choix professionnels des jeunes filles et des femmes : rapport de synthèses, octobre 1989, programme 8.*- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1989.- 73 p.

Ce rapport dresse le bilan de ce programme quinquennal. Sont analysées les principales causes des inégalités dans le choix des études, de la formation, de l'emploi et de la promotion des femmes, les meilleures actions choisies pour y remédier (classement par thèmes et par pays) et les projets pour 1990. En annexes, les recommandations énoncées concernant la formation des femmes adultes, l'enseignement supérieur, les choix d'études et de formation.

GUICHARD Jean.- "Organisation scolaire et insertion sociale des filles et des garçons", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 2, 1987, p. 95-111.

Tentative d'explication concernant le décalage entre les résultats scolaires des femmes et leur représentation numérique dans les emplois les plus qualifiés : les formations qu'elles reçoivent ne leur donnent pas les pré-requis nécessaires aux études supérieures les plus qualifiantes.

"Les filles à la conquête de tous les métiers", *Avenirs*, n° 358, 1985, 116 p.

L'ensemble du numéro est consacré à l'orientation et aux choix professionnels des filles. Il examine également le rapport des femmes au travail et les facteurs d'évaluation.

HARDING Jan.- "Les jeunes filles et les femmes dans l'enseignement scientifique secondaire et supérieur", *Perspectives*, n° 4, 1985, p. 605-617.

SOFER Catherine, GREFFE Xavier.- *La division du travail entre hommes et femmes*.- Paris : Economica, 1985.- 321 p.

La division du travail dans la famille et sur le marché du travail sont les deux résultantes de la division du travail la plus fondamentale intervenant entre les hommes et les femmes : celle qui a trait à la production d'enfants.

BERTHELOT Michèle.- "Travailler c'est trop dur, pis s'marier c'est si beau... ou l'orientation des filles dans le contexte du virage technologique", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 19, n° 3, 1984, p. 53-63.

IFAPLAN.- *Les jeunes filles et la transition...* vol. 1.- Bruxelles : IFAPLAN, avril 1984.- 39 p.

Analyse des succès et des problèmes rencontrés par les jeunes filles lors de leur passage de l'école à la vie active et à la vie d'adulte, dans les dix pays de la Communauté économique européenne. Cela à travers deux questions : y a-t-il identité dans la phase transitionnelle et dans le monde du travail entre filles et garçons ? et doit-on considérer les jeunes filles comme prioritaires dans les mesures portant sur la période du passage à la vie active ? Enfin, est étudié le soutien particulier en faveur des jeunes filles en matière d'information et d'orientation professionnelles différenciées, ainsi que la lutte contre les stéréotypes des professions traditionnellement féminines.

Ministère des Droits de la femme.- "L'orientation des filles", *Actualité de la formation permanente*, n° 72, 1984, p. 36-45.

Dossier regroupant plusieurs documents : un constat chiffré de la situation, une analyse de la situation et des propositions pour la faire évoluer, le discours d'Yvette Roudy sur l'insertion professionnelle des filles, un sondage sur les freins sociologiques dans l'orientation des filles, la circulaire n° 82-182 concernant l'orientation des jeunes filles.

SULLEROT Évelyne.- "La réinsertion professionnelle des cancéreuses", *Études et expérimentation en formation continue*, n° 7, 1984, p. 25-28.

Présentation d'une recherche-action conduite par l'association Retravailler en 1983 pour la réinsertion des femmes cancéreuses et propositions à la suite d'un stage expérimental d'orientation.

APPERT M., GROZELIER Anne-Marie, LABOURIE-RACAPE A.- *Diversification de l'emploi : insertion professionnelle des femmes formées dans les métiers traditionnellement masculins*.- Paris : CEE (Centre d'études de l'emploi), 1983.- 226 p.- (Coll. "Dossier de recherche").

A mi-chemin entre la monographie et l'enquête par échantillon, cette étude aborde les aspects suivants : les déterminants du choix professionnel, le constat, la recherche d'emploi, les conditions d'exercice du métier appris, les difficultés et les discriminations rencontrées, le non-exercice du métier appris. Un à cinq ans après leur formation, seulement 37 % des femmes exerçaient le métier "d'homme" qu'elles avaient appris.

DAUNE-RICHARD Anne-Marie.- "Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines", *Travail et emploi*, n° 17, 1983, p. 49-55.

A partir d'une enquête auprès de 38 ouvrières et employées et leurs mères, l'auteur étudie l'articulation entre travail professionnel et travail domestique. Elle met en évidence l'importance du réseau familial.

FAHMY Pauline.- "L'embarras du choix au féminin", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 19, n° 2, 1983, p. 22-38.

SPAIN A, BEDARD L., PAQUET F.- "L'orientation des femmes : choix de carrière ou choix de vie", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 19, n° 1, 1983, p. 20-31.

Après avoir résumé la théorie de Levinson sur le développement de l'adulte, l'auteur présente les conclusions de Stewart portant sur l'articulation des étapes de développement chez les femmes. Il dégage ensuite les conséquences de ces analyses pour la pratique de l'orientation professionnelle.

FAHMY Pauline.- "Socialisation des filles et problèmes d'orientation des femmes", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 1, 1982, p. 41-50.

PELLE Isabelle.- "Diversifier les choix professionnels des filles : bilan et perspectives des actions d'information des centres d'information et d'orientation (CIO)", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 1, mars 1982, p. 79-86.

A partir d'un sondage auprès de CIO sur leurs actions d'information auprès des filles, l'auteur montre la diversité des objectifs, des méthodes et des problématiques et souligne l'importance d'une réflexion sur la méthodologie de l'information.

SPAIN Armelle, BEDARD Lucille.- "La maternité : phénomène fantôme dans l'orientation", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 1, 1982, p. 51-64.

Réinsertion professionnelle des femmes : mise au point d'un programme spécial de stage d'orientation.- Besançon : Université de Franche-Comté/IUFR, août 1981.- 95 p.

GAGNON Diane.- "Évolution du cheminement professionnel des femmes (1951-1971)", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 16, n° 3, 1980, p. 31-42.

ROY José.- "La question du sexisme dans les inventaires d'intérêts professionnels", *L'orientation professionnelle* (Québec), n° 5, 1980, p. 34-51.

ALLEMANDOU Chantal.- "Images de métiers et choix professionnels chez les femmes candidates à un stage FPA", *Bulletin du CERP*, n° 3, 1975, p. 153-185.

DE LA STIGMATISATION À LA QUÊTE DU SENS : LES ENJEUX DE L'ORIENTATION DES HANDICAPÉS

Michel Moyse

Le handicap entretient avec l'orientation un rapport étroit et peut-être plus ancien que d'autres populations spécifiques récemment désignées comme catégories particulières. Le handicap, c'est d'abord l'épreuve personnelle et sociale du "non sens". Un accident de la nature, de la vie ou du travail vient modifier de manière profonde un rapport à soi-même, aux autres et à l'activité. La question du "pourquoi" ne trouve pas de réponse, mais la question de l'avenir est ouverte gravement pour tenter d'apporter des réponses sur un autre plan, pour élaborer des contre-offensives ou des contournements de l'obstacle. L'orientation est ainsi investie d'un questionnement personnel dont l'enjeu est nécessairement fort. Il s'agit, plus ou moins confusément, de trouver des éléments de réponse réouvrant l'avenir en lui donnant un autre sens. Beaucoup n'hésitent pas à dire que ce nouveau sens peut être plus vrai ou plus profond. Même dans des situations moins dramatiquement fermées par des différences marquées (les soi-disant déficiences légères qui font le flux des COTOREP - Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), la réalité d'une altération irréversible des capacités physiques pose la question : "comment sortir de l'incapacité ?". Cette première dimension de réparation au plan personnel est essentielle pour comprendre la dynamique d'orientation ou de réorientation des personnes en situation de handicap. Ce n'est pourtant pas cette dimension qui est la plus étudiée et la plus présente dans la bibliographie. C'est un premier constat sur lequel nous reviendrons.

La deuxième dimension, corollaire du phénomène personnel du handicap, est plus sociale. C'est celle de la place et de l'exclusion. Les infirmes, devenus les handicapés, ont à voir historiquement, culturellement, souvent à notre insu, avec la marginalité. Face à cette représentation du désordre menaçant constitué par l'infirmité, les dispositifs et résolutions sociales ont pour but de restaurer l'intégration, en assignant aux handicapés une place en quelque sorte compensatrice. La loi sur l'obligation d'emploi, exprimée sous forme d'un quota de 6 %, révèle au travers de cette exclusivité dont ils sont l'objet, l'exclusion qui leur est si "naturelle". Il s'agit de renverser le signe de la discrimination pour en faire une "discrimination positive". Beaucoup plus abondantes sont les productions qui étudient l'orientation pour les handicapés en tant que catégorie faisant l'objet d'une politique spécifique de reconnaissance, d'orientation et d'aide à l'emploi.

Un parcours de cette bibliographie pourrait être balisé autour de cinq angles d'approche de cette problématique spécifique :

- la question de la **reconnaissance** de cette catégorie spécifique et les variations sur cette reconnaissance ;
- la question de la **place**, c'est-à-dire les tensions entre exclusion et insertion et leur observation ;
- la question des **médiations**, des médiateurs et des interfaces ;
- la question du sens, de **l'identité**, de l'éducation et la reconstruction personnelle ;
- la question des **modèles** de référence et de la vision de l'orientation.

La reconnaissance : qui est handicapé ?

La vision de l'infirmité a fait l'objet de représentations culturelles et sociales fort diverses selon les époques. Ce regard historique et anthropologique est indispensable pour considérer la très récente catégorie des "handicapés" comme devant relever d'une orientation plus ou moins spécifique. L'analyse qu'en a faite Henri-Jacques Sticker dans *Corps infirmes et sociétés*¹ est très éclairante à ce sujet. La

¹ STIKER Henri-Jacques.- *Corps infirmes et sociétés*.- Paris : Aubier Montaigne, 1982.- 254 p.

lecture anthropologique est aussi présente dans le récit autobiographique mais aussi quasi ethnographique de Robert Murphy², anthropologue américain, qui raconte et analyse son entrée dans une catégorie sociale en même temps qu'il entrait dans la paralysie. Il faudrait avec lui regarder plus en détail comment ceux que l'on appelle maintenant les handicapés, sont positionnés dans l'imaginaire au seuil des sociétés, dans cette position un peu à part qui appelle des rites de passage pour réincorporer l'individu dans le corps social. L'orientation n'est, elle, pas plus ou moins conviée, à notre époque, à ritualiser ce passage, devenu problématique il est vrai pour de nombreux autres individus, dans le "no man's land" de l'adolescence prolongée, du chômage et de la désinsertion.

L'approche ergonomique apporte une autre construction de cette catégorie sociale. L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) lui a consacré un dossier documentaire³. Le premier constat est celui de la grande relativité de cette catégorie. Si la référence est celle du "salarié moyen valide", "moins de la moitié des actifs correspond à cette image de travailleur moyen". La problématique de l'orientation des handicapés se relie ainsi à la gestion des carrières, à la nécessité d'intégrer les aléas et les accidents de la vie dans l'entreprise ou en dehors.

En fait, au-delà de ce regard sur l'infirmité, l'autre reconnaissance de la catégorie est avant tout socio-économique et en fait un public cible sur le marché de l'emploi. Cette catégorie hétérogène est d'abord définie par l'exclusion du travail⁴. C'est une catégorie produite socialement par la reconnaissance de la COTOREP. A une employabilité "naturelle" réduite vient s'ajouter une employabilité sociale limitée par la faible qualification, le chômage de longue durée. A l'intérieur de cette catégorie sociale⁵, l'étude peut encore faire apparaître des sous populations selon que les capacités de travail sont affectées de limitations très repérables ou non. Cette hétérogénéité se retrouve dans toutes les pratiques d'orientation avec ce public. Les handicapés, victimes d'un "chômage de relégation" vont se retrouver bénéficiaires de toutes les mesures d'orientation qui caractérisent ces publics "vulnérables". Une des questions qui se posera dès lors, comme pour d'autres publics catégorisés, sera celle des effets et des dérives de l'étiquetage. L'évaluation, la reconnaissance comme handicapé ne sont-elles pas plus handicapantes ?⁶ Un aspect important du travail d'orientation avec les personnes handicapées porte sur le dépassement des effets secondaires et indésirables de démobilité induits par cette catégorisation.

L'insertion : quelle place pour les handicapés ?

Cet autre angle de lecture de l'orientation des handicapés se fonde notamment sur la loi de 1975, qui marque une étape importante dans la reconnaissance des droits des personnes handicapées à l'autonomie et à l'intégration sociale. Elle fait apparaître "la notion de meilleure voie" comme compensation et prise en charge du handicap⁷. Le dispositif qui accompagne cette reconnaissance, la COTOREP, associe étroitement l'orientation à cette recherche d'une place. L'orientation réalisée par ces commissions peut paraître encore, pour beaucoup de détracteurs, relativement grossière, être perçue comme un simple aiguillage débouchant sur le placement en milieu ordinaire de travail, le placement en milieu de travail protégé ou le passage par une formation. Il reste que, formellement, une place est désignée. L'aggravation de la situation de l'emploi fait apparaître des écarts entre l'intention du législateur et la réalité sociale actuelle. Mais il reste vrai que peu d'autres dispositifs institutionnels ont ainsi ce "pouvoir d'orienter" les personnes.

Beaucoup de publications éclairent la question de l'orientation en présentant ces dispositifs dans leur complexité ou en évaluant les effets des mesures qu'ils offrent. Les différents praticiens de l'orientation

² MURPHY Robert.- *Vivre à corps perdu*.- Paris : Plon, 1990.- 393 p.- (coll "Terre humaine").

³ MALINE J., MOLINIE A.-F., RACHEDI M.-F.- *Handicaps et travail : dossier documentaire*.- Montrouge : ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), 1989.- 182 p.

⁴ LECHAUX Patrick.- "Les personnes handicapées sur le marché du travail : analyse d'une politique catégorielle de l'emploi", *Formation emploi*, n°41, janv.-mars 1993, p. 3-20.

⁵ RAVAUD Jean-François, HAUET Eric, TOUTÉE Christelle.- "Existe-t-il une catégorie de main-d'œuvre handicapée ? L'apport de l'enquête INSEE 'Étude des conditions de vie 1986-1987'", *Travail et emploi*, n° 56, 1993, p. 60-71.

⁶ CERI (Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement).- *Les jeunes handicapés : de l'école à la vie active*.- Paris : OCDE, 1991.- 74 p.

⁷ VATIER François.- "La loi d'orientation", *Informations sociales*, n° 6, juin 1981, p. 14-21.

auront à devenir experts pour jouer sur la palette de ces mesures. C'est là un travail qui ne peut s'effectuer que dans une approche pluridisciplinaire, dans laquelle la relation avec des situations réelles d'emploi prend un rôle de plus en plus marqué. Comme le remarque un psychologue intervenant dans l'orientation de ce public⁸, la verbalisation pour élaborer un projet s'avère difficile pour des handicapés qui ont été en situation de dévalorisation personnelle et sociale par le chômage de longue durée. Redonner une place, reconnue socialement, même pour une durée provisoire, tend à devenir la pratique courante d'orientation des handicapés. Il est intéressant à ce sujet de voir comment les "centres de préorientation" ont évolué depuis le modèle de l'atelier de simulation des principales situations de travail, comme support du processus d'orientation, jusqu'à une utilisation beaucoup plus importante des mises en situation professionnelle réelle en entreprise. C'est aussi ce qu'avait formulé le travail de coopération entre le Centre de réadaptation de Mulhouse et l'ENAIP (Italie)⁹. Le concept de "production socialement utile", rend compte de ce regard qui "désexclut" la personne marginalisée par un handicap en la resituant à une place. On observe alors des capacités d'orientation et d'apprentissage qui ne se manifestaient pas face à une évaluation normative, en situation simulée ou dans l'injonction d'élaborer un projet.

Médiations et remédiations : quelles interfaces ?

L'orientation des handicapés trouve aussi une spécificité dans le rapport qu'elle entretient avec des médiateurs et des interfaces. Nécessités à la fois par la gestion réelle des différences et pour aménager les transitions entre les zones de l'exclusion sociale et l'objectif d'insertion, ces médiations ont fait l'objet ces dernières années de formulations plus précises, allant jusqu'à l'émergence de nouveaux profils de professionnels intervenant sur ce champ de l'orientation. Selon le professeur Michel Fardeau, qui clôturait les entretiens européens de l'insertion professionnelle des personnes handicapées¹⁰, cette médiation est importante pour la personne handicapée, entre sa propre identité personnelle et la réalité subie de sa déficience et de ses conséquences, entre la personne handicapée et le centre de formation, entre la personne et l'entreprise ou les organismes de placement, entre l'entreprise et la personne, citant les expériences de "job coaching", dans l'entreprise, entre l'entreprise et l'État pour tout ce qui touche à la législation sur l'obligation d'emploi.

L'orientation s'inscrit dans cette réalité de la médiation, voire s'identifie à elle. Pour le versant le plus lié à la spécificité des déficiences, c'est dans le domaine de la surdité que l'on trouve l'émergence des interfaces de communication formalisés dans le dispositif ANPEDA (Association nationale des parents d'enfants déficients auditifs) du Crédit formation individualisé¹¹. Les différentes phases de bilan auxquelles les interfaces apportent leur concours visent à "favoriser le passage d'une position d'exclus ou d'assistés à une position d'acteurs de son insertion et à dépasser le vécu douloureux ou inhibant du handicap de communication pour rendre possible l'insertion". Différents des interprètes, dont ils n'ont pas la neutralité et la transparence, ces médiateurs apportent une aide pour réduire un handicap qui affecte autant l'entendant dans sa communication que le handicapé auditif. Ils interviennent dans la construction pas à pas d'un projet.

Cette fonction de médiation a aussi été développée dans différents pays comme moyen favorisant l'intégration, notamment en milieu scolaire. On trouve ainsi au Danemark les "kuratorer", en Suède des "agents de liaison" ou des "case managers" aux États-Unis¹². Les jeunes handicapés requièrent un soutien

⁸ ORSSAUD Alain.- "Trouver sa voie demande des compétences : l'expérience d'Essor", *Éducation permanente* (supplément AFPA), n° 123, 1995, 15 p.

⁹ LANTIER Suzanne.- *Projeter, utiliser et produire sa formation : la valeur de la différence et le handicap ressource : une expérience d'échange et de co-production franco-italienne, 1986-1989*.- Montreuil : AFPA, 1989.- [document interne].

¹⁰ *Actes des entretiens européens de l'insertion professionnelle, organisés par Mécénatentreprise, Lyon, 17 et 18 novembre 1993*.

¹¹ HIRN J.-F., HUCHIN Yves-Marie.- *Intégrer les jeunes sourds dans un dispositif ordinaire de formation*.- Paris : ANPEDA (Association nationale des parents d'enfants déficients auditifs), avr. 1991. Étude portant sur la réalisation d'une action expérimentale de Bilan orientation renforcé, favorisant la recherche d'une formation qualifiante, l'insertion des jeunes adultes sourds en milieu ordinaire.

¹² CERI, 1991, op. cit.

continu pour réussir le passage à l'âge adulte, c'est leur processus d'orientation qui se trouve ainsi médiatisé par un conseil à la fois plus personnel et plus durable.

Ce qui était nécessité par le poids des déficiences est en passe de devenir la modalité courante d'orientation et de passage à l'âge adulte ou vers le monde du travail pour un public handicapé par beaucoup d'autres manques que la stricte déficience de capacités physiques ou mentales. L'émergence du "handicap social" a appelé aussi d'autres médiateurs, référents ou accompagnateurs. La fonction d'orchestration ou d'ensembliser du processus d'orientation devenu complexe, ferait l'objet d'une nouvelle profession qui serait en train d'émerger, selon Dominique Rassouw et Renaud Sainsaulieu¹³. Selon ce dernier, "la classique fonction d'accueil au travail des jeunes, des chômeurs et des handicapés est devenue une véritable épreuve pour la société". On peut parler d'émergence de ce métier puisque des pratiques innovantes ont déjà apporté des réponses à cette demande sociale, qu'une formation commence à devenir nécessaire¹⁴ et qu'un statut est souhaité pour formaliser les méthodes et les valeurs qui le caractérisent.

Le poids identitaire du handicap : quel sens trouver ?

Les questions du sens, de l'identité, de l'éducation et de la reconstruction personnelle sont aussi centrales dans la réflexion et les pratiques d'orientation. Il faudrait citer ici toute la littérature autobiographique de personnes handicapées qui ont, me semble-t-il plus que d'autres, eu le besoin de retraverser et de communiquer par l'écriture ce long travail de réorientation de leur vie, dans la métamorphose de leurs infirmités. Les pionniers de la réadaptation moderne¹⁵ ont repris dans des écrits autobiographiques leur combat personnel à l'origine de la création des grandes associations. Dans cette histoire se lit la conquête d'une reconnaissance et l'émergence d'une nouvelle identité personnelle et collective.

Beaucoup d'autres infirmes ont écrit des autobiographies. Joe Bousquet¹⁶, devenu paraplégique durant la première guerre mondiale a puisé une partie de son inspiration littéraire dans sa vie recluse. Jean Massin¹⁷ dans *Le gué du Jaboaq* analyse son histoire comme le combat pour vivre l'adversité de son infirmité en faisant tout pour échapper au "destin d'infirmes", à ce "regard des autres" fait de pitié et de mise à distance, le plus souvent dissimulée. De même que l'approche autobiographique a fondé toute une pratique de l'orientation et des méthodes de bilan expérientiel, il reste à fonder une orientation des personnes handicapées sur une approche autobiographique qui ose les accompagner dans ce vécu souvent déroutant. Ce vécu est fait de rupture violente où un sens ne peut pas se lire tout d'abord, il faut du temps. Ou alors, il est fait de résignation ancienne aux fausses protections du destin d'infirmes. Dans toutes ces situations, le travail d'orientation s'avère paradoxal. Il y a une constance de mise à distance de l'insupportable et inexplicable désordre que constitue l'infirmité. Certains, selon la pensée de René Girard¹⁸, peuvent y voir une persécution de cet infirme, porteur depuis la nuit des temps, des "signes victimaires". C'est bien là ce qui le pousse souvent d'un malheur à un autre plus dur encore à vivre. Mais cette violence est fortement censurée sinon refoulée. Seule s'exprime la bienveillance que les faits ne vérifient pas, ni dans l'emploi, ni dans les relations ordinaires.

¹³ RASSOUW Dominique, SAINSAULIEU Renaud (préface).- *Manager d'insertion*.- Paris : Syros, 1995.

¹⁴ On pense notamment au DUPITH (Diplôme universitaire des professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés) organisé dans les collèges coopératifs de Rennes, Paris, Lyon et Aix-en-Provence.

¹⁵ Les écrits de Suzanne FOUCHÉ, fondatrice de LADAPT (Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail, 102 rue des Poissonniers, 75018 Paris), notamment *J'espérais d'un grand espoir* (Cerf, 1983) et *Souffrance, école de vie* (LADAPT, 1977), de André TRANNOY, fondateur de l'Association des paralysés de France (APF, 19 bd Auguste Blanqui, 75013 Paris), et F. TRANNOY, notamment *Saga, association des paralysés de France : soixante ans d'aventure, 1933-1983* (Ed. Athanor, 1993) et plus près de nous de Josiane CRISCUOLO du GIHP (Groupe pour l'insertion des handicapés physiques) *Le soleil brille pour tout le monde* (Presses de la cité, 1974).

¹⁶ BOUSQUET Joe.- *Le meneur de lune*.- Paris : Albin Michel, 1989.- 208 p. ; *Lettres à poisson d'or*.- Paris : Gallimard, 1967.- 240 p.- (Coll. "Imaginaire", ed. 1988).

¹⁷ MASSIN Jean.- *Le gué du Jaboaq : le rire d'un infirme*.- Paris : Stock, 1980.- 550 p.

¹⁸ GIRARD René.- *Le bouc émissaire*.- Paris : Librairie générale française, 1986.- (Coll. "Livres de poche") ; GIRARD René, TREGUER Michel.- *Quand ces choses commenceront : entretiens*.- Paris : Arléa, 1994.- 198 p.

La réalisation de films¹⁹ relatant le témoignage de personnes handicapées et de leur entourage a montré combien cette vérité ne peut accéder facilement en plein jour. L'approche autobiographique en orientation des handicapés reste à approfondir pour saisir comment une personne peut s'affranchir de ces pesantes déterminations pour trouver le sens de sa vie et de son insertion, traçant le chemin étroit et risqué entre un malheur et un autre malheur, entre l'infirmité et la relégation.

C'est ce travail qui est réalisé de manière plus pragmatique quand des médiateurs de l'orientation²⁰ structurent leur accompagnement en commençant par la nécessaire "décompensation" pour réapprendre à être, pour soutenir un travail identitaire. Peut venir ensuite la question du projet de vie et l'orientation proprement dite. Ces conduites à projet présentent-elles une spécificité pour les personnes handicapées ? "Les handicaps et les situations qui en découlent se caractérisent par des effets de rupture et de changement, à la fois causes et effets, par rapport à l'insertion au monde, l'intégrité identitaire, l'image de soi et le regard des autres... Cette réparation ne peut prendre sens que dans le cadre d'une projection d'avenir maîtrisée par la personne"²¹.

Les modèles de référence : quelle vision de l'orientation pour les handicapés ?

Un regard rétrospectif sur les dernières décennies rencontre le terme de "reclassement" encore associé à orientation dans l'appellation de la COTOREP. Pour Patrick Lechaux²², "la COTOREP est l'héritière d'une approche de l'orientation de type diagnostic pronostic inadaptée au contexte actuel et récusée désormais par l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle des publics en difficulté". Selon cet auteur, l'ancien modèle qui reposait sur une approche par métiers, sur une idée d'égalité des chances et qui était fortement marquée par le courant psychométrique "faisait de l'orientation un outil de rationalisation de la mise en relation des personnes avec les emplois selon une rationalité de type taylorien". L'histoire de l'intervention des psychologues du travail de l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), comme celle des psychologues de la Sécurité sociale dans les COTOREP, témoigne de cette évolution. Centrée sur le reclassement depuis la loi de 1957 avec une grande prégnance des méthodes psychométriques de pronostic de réussite, leur intervention a évolué, malgré de fortes contraintes de temps et d'augmentation du nombre des demandes, vers une fonction d'aide à l'élaboration de projet, en liaison avec les différentes prestations d'orientation qui sont proposées par ailleurs.

A ce modèle, fortement mis en cause par la réalité des mutations du monde du travail, succèdent les pratiques de l'accompagnement, avec une vision de l'orientation processive ou éducative²³. Ce réalisme qui réhabilite l'avancée tâtonnante et la démarche modeste de l'essai et erreur convient mieux à la personne handicapée, elle qui vit par nécessité dans le pragmatisme de l'adaptation. Le handicap est une école du réel, réalité cinglante des obstacles incontournables, réalité bricolante des compensations, des astuces et de la débrouillardise. Dans cette nouvelle forme d'orientation, éducative par nécessité, qui clopine entre stages d'adaptation et validations de projets divers, les handicapés peuvent trouver, plus que d'autres, matière à éducation des choix, matière à affrontement plus assuré de ce "regard des autres"²⁴ et occasion d'éducation à l'intégration des différences dans le monde "valide" que l'on continue de nommer "ordinaire". Ce pourrait être alors une vision de l'orientation formatrice, qui fonderait son

¹⁹ Voir le catalogue de la vidéothèque CNAM/Laboratoire Brigitte Frybourg/Starfilm international (91 rue St Honoré, 75001 Paris) sur l'intégration et le handicap, les films réalisés par Monique SALADIN et Alain CASANOVA, notamment : *Six personnages en quête d'avenir* (1991), *Y'a pas d'idéal* (1984), *Sois sage ô ma douleur* (1993).

²⁰ RASSOUW Dominique, 1995, op. cit.

²¹ SCEMAMA Bernard.- "Le sens du projet pour les adultes handicapés", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 20, mai-juin 1993, p. 21-24.

²² LECHAUX Patrick.- "Du reclassement professionnel à l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs handicapés", in : GAUTIER-MOULIN Patricia.- *La formation des travailleurs handicapés : des pratiques innovantes*. Paris-la-Défense : Centre Inffo, 1993.- p. 154-173.

²³ BOURSIER Sylvie.- *L'orientation éducative des adultes*.- Paris : Entente, 1989.- 199 p.

²⁴ SALADIN Monique, CASANOVA Alain, VIDALI Umberto.- *Le regard des autres*.- Paris : Fleurus, 1990.- 319 p.- (Coll. "Pédagogie psychosociale").

projet sur le développement des potentiels, comme la rééducation fonctionnelle suscite et soutient une croissance des autonomies et de l'aisance.

Éclairant cette vision du développement de la personne dans la démarche d'orientation, diverses médiations peuvent être citées pour leur apport significatif à l'orientation des personnes en situation de handicap : les médiations corporelles et les médiations culturelles notamment. Le handicap est éminemment relatif dans ses conséquences handicapantes, alors que l'atteinte est bien réelle. Entre les deux constats se glisse toute la part d'incertitude qui alimente souvent, en l'absence de reconnaissances structurantes, de type professionnel par exemple, le cercle vicieux de la dévalorisation, du sentiment d'incompétence. Les mécanismes de ce retrait, décrits sous le terme de *sinistrose*, se rencontrent fréquemment chez des personnes classées, pour tenter de les reclasser, sous l'étiquette du handicap. Les médiations corporelles offrent le grand avantage de pouvoir constater ces mécanismes, sans avoir à interpréter ni à verbaliser. Elles sont aussi le terrain d'une adaptation au réel des limitations et le moyen de renverser la spirale des inhibitions, hypokinésie et hypodynamie. Gilles Bui Xuan, de l'université de Montpellier et son équipe ont formalisé des pratiques, développées entre autres avec l'AFPA de Montpellier et Béziers²⁵. Ce type de pratiques a également été développé par Jean Pierre Turblin²⁶, dans le cadre de diverses interventions avec l'EPSR (Équipe de préparation et de suite du reclassement) de Vesoul ou avec le centre de Préorientation de Coubert²⁷. Les médiations du voyage ou de séjours de nature à caractère sportif ou exploratoire sont aussi utilisées pour déconditionner, modifier le regard sur les capacités à travers un vécu de groupe et initier un travail de projet.

Les pratiques culturelles sont aussi utilisées parfois en orientation de personnes en situation de handicap. Des expériences existent avec des personnes handicapées par la maladie mentale, mais aussi par d'autres affections handicapantes, séropositivité au VIH par exemple. L'expérience de CREAFI (Coopérative de recherches, d'études et de leurs applications dans le domaine de la formation et de l'insertion) à Lille avec l'École régionale de pratiques théâtrales, montre que les situations de création peuvent être déshandicapantes, facteur de développement et d'intégration. Le concept formulé par plusieurs artistes et notamment des comédiens²⁸ est celui de justesse. Le jeu juste est un critère d'évaluation qui peut être partagé. Cette justesse peut être celle du geste, de la forme, de la relation. Les intervenants artistes de l'orientation en font le vecteur homologue de la place juste dans laquelle s'insérer, place juste par rapport à soi, mais aussi par rapport aux autres, à l'environnement social.

On pourrait reprendre en conclusion les réflexions issues de l'orientation des personnes handicapées par la maladie mentale. Ces "parias parmi les handicapés" ont peut-être plus que d'autres une insatiable quête de sens en réponse à la souffrance. L'équipe du centre Mogador²⁹ définissait la "règle des trois I" pour jalonner et illustrer cette trajectoire. Le passage par l'irréversible de la maladie, la reconnaissance de l'irréductibilité de celle-ci sont les deux conditions pour ouvrir sur l'imprévisibilité, créatrice d'un avenir. C'est peut-être quand l'avenir est le plus fermé par le handicap que l'orientation prend sens le plus radicalement.

²⁵ BUI XUAN Gilles.- *Sentiment d'incompétence et retour à l'emploi ; Corps et exclusion : la redynamisation du sujet handicapé-chômeur*.- Montpellier : Université de Montpellier I/UFR STAPS/Laboratoire Sport, santé et développement, 1995.

²⁶ Document vidéo de 25 mn : *Y a-t-il un handicapé parmi nous ?* présenté au congrès des EPSR à Vesoul, juin 1991 (EPSR/DDTEFP, Cité administrative, BP 383, 70014 Vesoul).

²⁷ MARILLEAU Myriam.- *Handicap corporel et intégration sociale*.- Tours : Université François Rabelais/Laboratoire des sciences de l'éducation et de la formation, 1995.- [mémoire du diplôme universitaire d'études de la pratique sociale].

²⁸ RIMBAUD Catherine.- "Le théâtre comme passage", *Pratiques*, n° 41, 3^{ème} trim. 1995.

²⁹ ASKENASI G., MITRANI G., CHASSANG P., JOLIVET B.- "Le moment de la mise au travail dialectique de la réhabilitation", *Revue pratique de psychologie de la vie sociale et d'hygiène mentale* (Fédération des croix marines, 31 rue d'Amsterdam, 75008 Paris), n° 4, 1986, p. 87-94.

Parce qu'il est, selon un auteur : "mémoire de la mort et de la différence", le handicap est un appel fondamental au surgissement de ce qui peut donner sens à la vie, invitation à devenir l'auteur de sa vie quand les événements ou le regard des autres voudraient y voir une victime d'un destin fermé.

Michel Moyse
AFPA,
Montreuil

BIBLIOGRAPHIE

Publics spécifiques

Handicapés

Annuaire de l'orientation et de la formation pour l'insertion des personnes handicapées.- Paris : FAGERH (Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés), fév. 1996.- 223 p.

Cet annuaire recense dans le domaine de l'orientation, de la formation et du suivi, l'ensemble des établissements spécialisés. Au sommaire : les établissements répertoriés par ordre de département ; des données concernant l'offre de formation par secteur d'activité, par niveau de formation et par zone géographique ; enfin en annexe, comment constituer un dossier d'admission, la rémunération des stagiaires.

BARACCA Sylviane.- "L'accompagnement en orientation", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 74-77.

En 1993, l'AGEFIPH a commandé à l'AFPA une prestation d'accompagnement intitulée Bilan-orientation-accompagnement (BOA), pour faciliter l'insertion des personnes handicapées. Présentation du contexte de l'action, des effets de cette démarche et de l'évolution professionnelle du praticien de l'accompagnement.

"Formation : moyen d'accès à l'emploi à travers les centres de rééducation professionnelle", *Réadaptation*, n° 426, janv. 1996, p. 7-48.

Ce dossier traite de la formation des travailleurs handicapés, notamment dans les centres de rééducation professionnelle, et de leur insertion. Au sommaire : profil et devenir des stagiaires sortis des CRP, problème de l'orientation, réponse de reconversion des CRP auprès des adultes.

HERMANGE Camille, TRIOMPHE Annie.- *Personnes handicapées : droits et démarches.*- Paris : CTNERHI (Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations), nov. 1996.- 4^{ème} éd.- 298 p.

Quels sont les textes fondamentaux qui concernent la prise en charge des personnes handicapées ? Quels sont les champs de compétence respectifs de l'État et des départements ? Comment être admis dans un centre de formation professionnelle ? Les réponses à ces questions sont fournies dans cet ouvrage qui contient à la fois des références législatives et réglementaires, les conditions d'ouverture des droits pour les personnes handicapées et les adresses utiles en la matière. Deux chapitres, très détaillés, sont centrés sur l'orientation, la formation, l'insertion professionnelle et l'emploi.

PERON Ange.- "Aider les adultes handicapés à se réorienter", in "Formation de proximité : actions locales et approches pédagogiques", *Éducation permanente*, n° spécial AFPA, juin 1995, p. 131-138.

Description d'un module d'orientation pour les handicapés. L'auteur a choisi d'organiser ce module autour du PEI (Programme d'enrichissement instrumental), de l'analyse transactionnelle et de l'analyse d'images pour aider ces personnes à construire leur projet.

CEE (Centre d'études de l'emploi).- *Évaluation de l'opération de DEFIH : rapport intermédiaire.*- Noisy-le-Grand : CEE (Centre d'études de l'emploi), 1992.- 99 p.

Au sein du dispositif global d'évaluation de l'opération DEFIH, l'objectif de cette première enquête par entretien individuel auprès de personnes entrant en centre de bilan est d'apporter une connaissance plus qualitative des personnes et de leur motivation. Au sommaire, entre autres, les caractéristiques de leur passé professionnel, l'entrée et le vécu en CPE, les réseaux d'accès aux centres de préparation à l'emploi, l'orientation à l'issue.

HIRN Jean-François, HUCHIN Yves-Marie.- *Intégrer les jeunes sourds dans un dispositif ordinaire de formation : étude portant sur la réalisation d'une action expérimentale de bilan-orientation-renforcé favorisant la recherche d'une formation qualifiante, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes sourds en milieu ordinaire.*- Paris : ANPEDA, 1991.- 109 p.- [Dossier AGEFIPH, n° 89-75-A 0126].

En France, il existe une population de jeunes sourds de 18-25 ans, soit 12 400 individus en grande difficulté d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi. 80 % de cette population présente des niveaux de formation inférieurs au CAP ou au BEP. L'objet de cette étude est l'analyse d'une action expérimentale favorisant l'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire. L'expérimentation a porté sur une population de trente jeunes entrés dans le dispositif expérimental CFI (Crédit formation individualisée).

CERI (Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement).- *Les jeunes handicapés : de l'école à la vie active*.- Paris : OCDE, 1991.- 74 p.

PROMOFAF Ile-de-France, CARIF Ile-de-France Ouest.- *L'insertion et la formation professionnelle des personnes handicapées : Dossier régional Ile-de-France*.- Paris : PROMOFAF/CARIF Ile-de-France Ouest, 1990.- 114 p.

Au sommaire de ce dossier, le dispositif légal, des statistiques régionales portant sur les caractéristiques professionnelles des personnes handicapées, les structures d'accueil et d'orientation, notamment la place et rôle de la COTOREP, le dispositif OHE 75, l'Opération Handicapés+Emploi, des GIRPEH (Groupement interprofessionnel régional pour la promotion et l'emploi des personnes handicapées), des expériences d'insertion en entreprises (ESSO, IBM), l'opération COMETE, les structures et actions de formation, le travail protégé. En annexe, une bibliographie.

MALINE Joël, MOLINIE A.-F., RACHEDI Marie-France/ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).- *Handicaps et travail : dossier documentaire*.- Montrouge : ANACT, 1989.- 182 p.

Au sommaire de ce dossier documentaire : le handicap, une notion relative ; information statistique sur les handicapés ; le cadre légal et réglementaire ; le circuit de l'insertion professionnelle ; des exemples d'accords sur l'emploi des handicapés ; l'orientation ; la formation. En annexe, les sources d'information sur les actions en milieu ordinaire.

LEMAY B.- *L'insertion sociale et professionnelle d'adultes handicapés mentaux légers à travers l'action d'accompagnement diversifié*.- Rennes : ENSP (École nationale de la santé publique), 1987.- 70 p. + ann.- [Mémoire DES (hébergement)].

L'intégration sociale d'adultes handicapés mentaux légers nécessite la prise en compte d'actions favorisant l'orientation professionnelle et sociale. Progressivement, des outils se sont créés au sein de nos associations, plus particulièrement au travers d'actions d'accompagnements diversifiés, tant auprès des personnes qu'auprès de l'environnement social, tout en utilisant les supports en faveur de l'insertion. Toutes ces actions coordonnées permettent le soutien et favoriseront l'accès et le maintien des personnes dans le monde de vie ordinaire.

VATIER François.- "La loi d'orientation", *Informations sociales*, n° 6, juin 1981, p. 14-21.

Prévention et dépistage des handicaps, soins, éducation, formation professionnelle et orientation professionnelle, emploi, garantie d'un minimum de ressources, intégration sociale, accès aux sports et aux loisirs pour une catégorie jusqu'ici très marginalisée : les enfants et les adultes handicapés en France de 1960 à 1981.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES MIGRANTS : UNE ZONE D'OMBRE

Souad Bakalti

Depuis le début des années soixante, les adultes immigrés participent à des actions d'alphabétisation dispensées par des bénévoles, dans les associations, les foyers d'immigrés, et, depuis la loi de 1971, aux actions de formation continue instituées par celle-ci.

Jusque dans les années soixante-dix, la question de l'orientation professionnelle ne se posait pas dans la mesure où l'offre et la demande d'emploi étaient relativement ajustées. Ainsi, les travailleurs n'étaient pas confrontés à l'évaluation de leurs compétences et à la nécessité de se reconvertir. En conséquence, l'orientation n'était pas à l'ordre du jour.

A partir des années quatre-vingt, l'évolution technologique de plus en plus rapide et l'automatisation touchent de plein fouet les travailleurs immigrés peu ou pas qualifiés, employés dans les secteurs en voie de modernisation où de nombreux emplois sont supprimés ou profondément modifiés. Il a fallu, par conséquent, ajuster les compétences aux postes de travail et pour les demandeurs d'emploi, à l'offre du marché de l'emploi. Pour faire face à cette situation, l'orientation devient l'outil nécessaire.

L'orientation professionnelle se structure puisque la loi de décembre 1991 donne droit à tout salarié ayant au moins cinq années d'ancienneté à un bilan de compétences ; cette possibilité est actuellement étendue aux demandeurs d'emploi. L'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) et des structures privées (généralement des associations), gèrent l'ensemble de l'orientation de la masse des chômeurs. Les outils évaluant les compétences professionnelles, les capacités sociales, les handicaps psychologiques s'affinent progressivement. La formation devient intimement liée à l'orientation.

Pour de nombreux adultes immigrés résidant en France depuis longtemps, l'insuffisance, voire l'absence de qualification, le faible niveau de connaissances générales (beaucoup ne sont jamais allés à l'école et sont analphabètes dans leur langue et en français), l'insuffisante maîtrise du français, rendent difficiles le maintien dans l'entreprise et les efforts pour retrouver un emploi. Demandeurs d'emploi inaccessibles, ils deviennent demandeurs d'emploi de longue durée.

Quant aux jeunes, ils sortent bien souvent du système scolaire sans formation suffisante et sans diplôme et rencontrent de nombreuses difficultés pour entrer dans le marché de travail.

Pour ce qui concerne les femmes, elles n'apparaissent le plus souvent que comme un élément dans la rubrique "famille", caractérisées comme des sujets inactifs, isolés, analphabètes. La configuration de ce public conditionne les besoins et les actions à mener en sa faveur. La femme immigrée joue un rôle essentiel dans le processus d'adaptation sociale de la famille toute entière. Cependant elle a, pour sa propre insertion dans la société d'accueil, des problèmes particuliers auxquels il faut remédier. On rompra son isolement en apportant des outils d'adaptation tels que cours de langue française, initiation aux institutions sanitaires et sociales. Aujourd'hui, pour les femmes immigrées, l'orientation professionnelle est un enjeu pour l'égalité des chances avec comme perspective l'entrée "définitive" sur le marché de l'emploi.

Le thème de l'orientation professionnelle des migrants s'est avéré matériellement difficile d'accès : il a fallu dépouiller les fichiers de plusieurs institutions comme la DPM (Direction de la population et des migrations), le FAS (Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles), le CNDP-Migrants (Centre national de documentation pédagogique), l'ADRI (Agence pour le développement des relations interculturelles) et le CIEMI (Centre d'information et d'études sur les migrations internationales)

pour recueillir une bibliographie peu satisfaisante qui renseignait plutôt sur l'état de "non connaissance" sur ce sujet.

Il y a en effet bien peu d'écrits. La production la plus abondante concerne la formation des migrants, littérature souvent produite par le milieu associatif, disparate et d'un intérêt inégal. La marginalité de la question de l'orientation professionnelle dans l'ensemble des problèmes touchant les populations migrantes est flagrante. L'orientation professionnelle ne suscite pas de réflexion particulière, on constate un manque de données statistiques et sociologiques. La littérature se limite à décrire les dispositifs de droit commun et de droit spécifique en matière de formation d'alphabétisation et de remise à niveau, ces dispositifs entrant dans le cadre des nouvelles politiques migratoires qui tendent à assumer la gestion sociale des populations immigrées déjà installées.

A l'heure actuelle, la documentation concernant l'orientation professionnelle se résume, en fait, à deux articles contenus dans un numéro de *Migrants formation* s'intitulant "Orientation et projet professionnel"¹. Ce numéro traite particulièrement de l'orientation scolaire des jeunes de l'immigration - qui, croyant à la promotion par l'école, ont un rapport à l'orientation plus actif ou plus amer que celui des autres jeunes - et de leurs parcours et projets professionnels. Quel sens les jeunes en difficulté, et particulièrement ceux issus de l'immigration, donnent-ils à l'idée de projet ? Comment se construit leur identité professionnelle ?

L'un des deux articles consacrés à l'orientation professionnelle étudie le bilan-orientation des jeunes en difficulté² ; un paragraphe y est consacré aux jeunes d'origine étrangère. Selon l'auteur, il n'y a pas de spécificité par rapport à la problématique de l'orientation. Les jeunes d'origine étrangère rencontrent à peu de choses près les mêmes problèmes que les jeunes issus de classes populaires et en voie d'exclusion ; comme eux, ils construisent leur identité professionnelle en passant par des formes de ruptures ou de reproduction. Ce qui les différencie des autres jeunes, c'est l'attitude et le regard que la société porte sur eux et la discrimination qu'ils peuvent subir dans une conjoncture économique difficile. Ces aspects influent sur leur positionnement.

L'autre article³ traite de l'orientation-formation des adultes immigrés demandeurs d'emploi, de bas niveaux de qualification, les premiers et les plus touchés par le chômage. Le sujet est à l'ordre du jour en raison de la crise économique, des transformations technologiques et de l'offre d'emploi plus restreinte. L'orientation a été, en fait, instituée pour répondre à une situation d'urgence faisant suite à une perte d'emploi. Elle n'a jamais été conçue en situation professionnelle lorsqu'il était encore temps d'adapter les compétences des travailleurs à l'évolution technologique. Dans le but d'une formation efficace, les orienteurs (ANPE, AFPA et organismes de formation) ont affiné au fil du temps les outils d'évaluation tenant compte de l'histoire professionnelle, sociale et psychologique des stagiaires. Des spécialistes et théoriciens s'interrogent, des méthodes émergent. Mais deux effets pervers surgissent alors :

- d'une part, du fait que le chômeur est confronté à un problème de survie économique, il est prêt à accepter n'importe quelle orientation. Peut-on encore parler d'orientation dans ce cas ?

- d'autre part, les dispositifs mis en œuvre par l'État sont soumis aux fluctuations électorales avec comme seule préoccupation, la diminution du nombre des chômeurs dans les statistiques. Ainsi, les résultats sont bien décevants : la formation n'aboutit pas à une réelle intégration sur le marché du travail. La conséquence en est un public de plus en plus marginalisé et exclu de la vie économique.

L'amélioration de la connaissance des problèmes de l'orientation professionnelle des migrants ne pourrait provenir que d'un dépassement de l'"impressionnisme" actuel.

Si aujourd'hui les migrants s'inscrivent structurellement dans le monde du travail, il est nécessaire de prendre conscience de l'existence d'un public de plus en plus marginalisé et exclu de la vie économique

¹ "Orientation et projet professionnel", *Migrants formation*, n° 89, juin 1992.

² DURU Marie-Chantal.- "Questions sur le bilan-orientation des jeunes en difficulté : réorienter l'orientation", *Migrants formation*, n° 89, juin 1992, p. 132-140.

³ BENOIT Thierry.- "Christophe Colomb et le sens de l'orientation", *Migrants formation*, n° 89, juin 1992, p. 141-147.

et sociale du pays. Il faut alors être vigilant sur les fonctions sociales que peuvent remplir les pratiques d'orientation afin qu'elles ne servent pas à masquer les dysfonctionnements sociaux et économiques.

Il serait donc souhaitable que le thème de l'orientation professionnelle actuellement absent de la littérature consacrée aux migrants, soit à l'avenir moins négligé.

Souad Bakalti,
Université Paris VII

BIBLIOGRAPHIE

Publics spécifiques

Migrants

Les références concernant l'orientation des migrants sont peu abondantes. Nous avons tenté de repérer quelques documents à l'intérieur desquels ce thème était partiellement abordé, en particulier dans les rapports concernant l'insertion professionnelle des migrants.

BAYADE Françoise, LABROUSSE André/DPM (Direction de la population et des migrations).- *L'insertion professionnelle des étrangers : emploi, chômage, dispositifs d'insertion, évolution de 1990 à 1994*. : ministère de l'Intégration et de la Lutte contre l'exclusion/DPM, oct. 1995.- 44 p.- (Notes et documents, n° 23)

ADRI (Agence pour le développement des relations interculturelles)/CHAIB Sabbah, CHAIB Yassine.- *L'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine étrangère : un bilan des connaissances*.- Paris : ADRI, juin 1994.- 100 p.- (Coll. "Savoirs et perspectives").

Cette tentative de bilan évalue la présence des femmes d'origine étrangère et analyse leur rapport au travail, les formations qui leur sont proposées. Les auteurs s'interrogent sur les politiques d'immigration et d'intégration qui sont en jeu.

GREC (Groupement de recherche d'échanges et de communication).- *Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle et culturelle des jeunes immigrés issus de l'immigration de bas niveau de qualification : entre galère, petits boulots et formation, la volonté de sortir de l'exclusion*.- Vincennes : GREC, 1993.- 83 p.

Ce document présente les résultats d'une enquête. Après une transcription des paroles des jeunes, ce rapport analyse la question du travail au centre de la relation formation-emploi et expose la notion d'étrangeté des immigrés vue par eux et par les autres. Une dernière partie porte sur les formateurs et le projet professionnel des jeunes.

FREAUD Anne-Marie.- "L'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère à Cergy-Pontoise", *Migrations études*, n° 32, janv. 1993, 4 p.

"La situation au regard de l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère", *Migrations études*, n° 38, août 1993, 8 p.

Synthèse de deux études d'insertion professionnelle, l'une à partir de 52 entretiens dans les Yvelines, l'autre de 243 jeunes d'origine étrangère en Nord-Pas-de-Calais et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

DPM (Direction de la population et des migrations).- *L'intégration des publics issus de l'immigration par l'emploi et la formation : éléments de problématique*.- Paris : ministère des Affaires sociales et de l'Intégration, janv. 1992, 111 p.

Cette étude examine d'abord les éléments quantitatifs et qualitatifs dont on dispose pour mesurer la réalité de l'insertion des enfants de migrants au regard de l'emploi et de la formation. Il évalue ensuite comment le dispositif de droit commun accueille ces publics, en posant le problème des spécificités et des difficultés particulières de ces publics. Il propose un renouvellement de la problématique, en s'appuyant sur les partenaires sociaux et en prenant mieux en compte la dimension territoriale. Il examine enfin le rôle que pourrait jouer le FAS dans cette nouvelle problématique.

"Orientation et projet professionnel", *Migrants formation*, n° 89, 1992, 160 p.

Ce numéro de *Migrants formation* propose plusieurs contributions autour de l'orientation scolaire et du projet professionnel, du point de vue des jeunes issus de l'immigration. A noter un article sur les parcours professionnels des jeunes issus de l'immigration maghrébine et un autre sur le bilan-orientation des jeunes en difficulté.

LABROUSSE André, MENDOZA Michèle.- "Jeunes d'origine étrangère : intégration professionnelle et sociale", *Échange travail*, n° 49, sept.-déc. 1991, p. 25-28.

Une réflexion a été menée sur l'identification des problèmes particuliers que peuvent rencontrer les jeunes d'origine étrangère dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle, les expériences réussies, les orientations pour développer l'action en leur faveur.

"La réussite scolaire : parcours et stratégies", *Migrants formation*, n° 81, juin 1990, p. 1-184.

Au sommaire : repenser la notion de handicap socioculturel, paroles et parcours de jeunes et de familles, place et rôle des stratégies éducatives, trois illustrations concernant les publics, les enfants originaires des DOM, les enfants de rapatriés musulmans, les enfants d'immigrés de l'enseignement technique.

"Adolescents et jeunes : la socialisation", *Migrants formation*, n° 70, sept. 1987, 96 p.

Ce dossier rassemble des analyses de chercheurs, de praticiens sur l'adolescence immigrée, les stratégies d'adaptation des jeunes et des adolescents, leur place dans l'enseignement professionnel. On notera que l'analyse de leur situation, de leurs difficultés d'insertion scolaire, sociale et professionnelle, est éclairée par une comparaison avec les autres jeunes d'origine française, issus du milieu défavorisé.

ONI (Office national de l'immigration).- "Formation, insertion, réinsertion professionnelles des travailleurs immigrés", *Actualités migrations*, n° spécial, 2-6 nov. 1987.

AZZIMONTI Francesco, CHAUCHAT Annie, MANIER Emmanuel.- *Pistes méthodologiques et pédagogiques pour un renouvellement du dispositif d'insertion et de formation destiné aux populations immigrées : recherche-action 2^{ème} partie*.- Lyon : Mission régionale du FAS/CRIP, Préfecture du Rhône, 1986.- 74 p.

Cette recherche-action envisage l'accueil, l'information, l'orientation et le suivi de populations immigrées, les formations de base et la pédagogie individualisée, enfin les actions à finalité professionnelle.

"Le conseil en orientation des jeunes en provenance du Sud-Est asiatique", *Migrants formation*, n° 60, 1985, p. 40-41.

Autres

LAMAURY Michel.- "L'orientation formative des agents peu qualifiés", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 63-66.

La question de la qualification et de la requalification se pose aussi pour les agents territoriaux et de la Fonction publique. Ce phénomène présente plusieurs dimensions : sociale, psychologique et pédagogique. La mission Individualisation du CNFPT propose une démarche d'orientation formative destinée aux agents d'exécution en difficulté qui comprend plusieurs étapes : exploratoire, cristallisation, choix, projet, plan de formation individuel.

WAMBST Annick.- "Orientation : innovations dans la Fonction publique territoriale", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 67-70.

Présentation d'une expérience d'"orientation formative" du CNFPT : le montage et la mise en œuvre d'un cycle de formation intitulé "Redynamisation des fonctionnaires momentanément privés d'emploi" - il s'agit de fonctionnaires territoriaux de haut niveau "mis à la disposition du CNFPT" après un changement de municipalité. Cette action a pour finalité de permettre aux stagiaires de faire leur deuil de la situation passée, pour s'orienter vers la réalisation d'un projet.

MONSANSON Nadine.- *L'orientation des sportifs de haut niveau : une approche dynamique et interactive*.- Paris : INETOP, 1992.- 87 p.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Délégation à la formation professionnelle, ministère de l'Agriculture et de la Forêt.- *Repérage, information et accueil des publics en zones rurales*.- Rennes : CEDAG (Comité européen des associations d'intérêt général), 1991.- 97 p.

Les premières préoccupations des acteurs du dispositif CFI-rural étaient de repérer les publics relevant du CFI, principalement les jeunes, de les informer et de conduire un premier accueil. Comment les repérer ?

Comment les informer et les accueillir ? Sur les sites du CFI rural ont été testées une ou plusieurs stratégies. Cette synthèse retrace la réflexion menée sur ces questions.

BRIFFAUD Joël.- *De l'urbain au rural : "l'utopique retour"*.- Paris : Ed. universitaires UNMFREO, 1987.- 227 p.

Entre 1960 et 1980, le monde agricole a été le théâtre d'un exode vers la cité. Le phénomène inverse semble s'amorcer. Il se traduit par un timide retour vers la terre de jeunes venant de la ville. Dans la première partie de cet ouvrage, l'auteur présente l'institution d'accueil (maison familiale) et la population concernée (origine sociale de la famille, passé scolaire de l'élève, milieu géographique d'origine). Dans la deuxième partie, il tente d'expliquer les motivations qui poussent les jeunes citadins à choisir une formation en agriculture et comment ils vivent leur formation dans le milieu qui les accueille. La troisième partie concerne l'intégration de ces jeunes dans ce milieu.

Partie VI

LES MÉTIERS DE L'ORIENTATION

FONCTIONS, COMPÉTENCES ET FORMATION DES CONSEILLERS D'ORIENTATION

Jean-Claude Porlier

Les conseillers d'orientation-psychologues et les directeurs de Centre d'information et d'orientation (CIO) du ministère de l'Éducation nationale ne sont pas les seuls spécialistes des activités d'orientation scolaire et professionnelle pour la jeunesse et les adultes. Des psychologues interviennent dans les services d'orientation rattachés aux Centres de formation professionnelle des adultes dépendant de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ; l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), qui dépend du ministère du Travail, dispose d'un service d'orientation professionnelle où travaillent des conseillers ; les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et les missions locales utilisent les services de conseillers, d'animateurs, de correspondants et de chargés d'information. Sans vouloir être exhaustif, citons également les personnels des Centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), des Centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC), de diverses institutions et services de type associatif...

Les fonctions, les compétences et la formation de ces différents agents de l'orientation sont examinées dans le texte de Sylvie Boursier. Nous ne traiterons dans ce chapitre que de ce qui concerne les conseillers d'orientation-psychologues et les directeurs de CIO dont les effectifs étaient, au 1^{er} janvier 1995 selon les statistiques du ministère de l'Éducation nationale, de 4 791 personnes (âge moyen : 43 ans, proportion de femmes : 70 %).

Les fonctions et les compétences

En France, l'émergence de la fonction d'orientation date de la fin du XIX^{ème} siècle. Les facteurs déterminants sont la crise de la formation professionnelle et le développement de la psychologie scientifique. Les premières réalisations concrètes sont des initiatives privées. Elles visent à favoriser l'orientation professionnelle par le préapprentissage (atelier-école de la rue des Epinettes, 1905), à informer et conseiller les familles (service d'information professionnelle à la mairie du 16^{ème} arrondissement de Paris créé par Chaintreau, directeur des études de la section arts-et-métiers de l'école J.-B. Say, 1909) ou à réaliser des examens psychophysiologiques (cabinet du Grand Palais de Paris, 1916). Après plusieurs projets ministériels et parlementaires, l'intervention de l'État dans le domaine se concrétise par l'adoption, le 27 juillet 1919, de la loi Astier, relative à l'apprentissage, dont deux articles (articles 39 et 47) serviront de fondement législatif à l'institution de l'orientation professionnelle.

C'est le décret du 26 septembre 1922 qui institue l'orientation professionnelle en donnant la responsabilité au sous-secrétariat d'État de l'enseignement technique. La spécificité française est posée : les services d'orientation sont intégrés à l'Éducation nationale. Dans ce cadre, l'orientation sera d'abord "professionnelle" puis "scolaire et professionnelle" (en 1959) avant de devenir "l'information et l'orientation" en 1971.

L'Administration centrale du ministère de l'Éducation nationale élabore les directives en matière d'information et d'orientation et veille à l'organisation des services d'information et d'orientation. Dans chaque académie, la responsabilité du Service académique d'information et d'orientation (SAIO) est confiée, sous l'autorité du recteur, à un chef de service académique (CSAIO) qui est également le délégué régional de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP). Au niveau départemental, les inspecteurs d'académie (IA) en résidence, qui ont autorité sur les Centres d'information et d'orientation (CIO), sont assistés par des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) chargés de l'information et de l'orientation qui animent, coordonnent, contrôlent les services et inspectent les personnels. Au niveau local, le Centre d'information et d'orientation est dirigé par un directeur de CIO et regroupe un certain nombre de conseillers d'orientation-psychologues et de personnels administratifs qui y sont affectés. Lieu d'accueil du public, le CIO, port d'attache des conseillers, est devenu un organe de synthèse du district scolaire, appui logistique et véritable observatoire de l'orientation.

L'Office national d'information sur les enseignements et les professions et ses délégations régionales (DRONISEP) élaborent la documentation nécessaire à l'information scolaire et professionnelle.

C'est le décret du 7 juillet 1971 qui définit les missions des services d'information et d'orientation et la circulaire du 25 février 1980 qui précise l'organisation de l'activité des CIO. Les activités se déroulent au CIO ou dans les établissements scolaires. Elles ont essentiellement pour but de favoriser l'adaptation scolaire des élèves d'une part et d'aider à leur orientation scolaire et professionnelle d'autre part. La loi d'orientation relative à l'Éducation du 10 juillet 1989, complétée par le décret du 14 juin 1990 concernant l'orientation des élèves, institutionnalise la notion de "droit au conseil" et celle de "projet d'orientation".

Ainsi, à la fonction classique d'aide et d'assistance aux jeunes et aux familles au moment où se posent des problèmes d'orientation, s'ajoute la fonction relativement nouvelle d'aide à l'élaboration des projets chez les jeunes (projets scolaires, professionnels, personnels) tout au long de leur scolarité et encore pendant la période d'insertion. Ces deux grandes fonctions, que l'on retrouve évoquées dans le décret du 20 mars 1991 qui définit le statut particulier des directeurs de CIO et des conseillers d'orientation-psychologues, sont exercées en collaboration avec les membres des équipes éducatives et supposent des interactions avec de nombreux partenaires. Elles impliquent des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être en psychologie et une connaissance approfondie des milieux de formation et des milieux de travail.

Sans vouloir être exhaustif, on peut énumérer les principales tâches revenant au conseiller d'orientation-psychologue dans l'exercice de ses fonctions :

- suivre l'adaptation scolaire des collégiens et des lycéens en liaison avec les enseignants ;
- se tenir informé des problèmes posés par chaque classe d'élèves en assurant une présence régulière, notamment en participant aux différents conseils, dans les établissements scolaires ;
- rencontrer les professeurs hors des conseils, analyser les orientations et les affectations avec les chefs d'établissements ;
- être impliqué dans l'aide et le suivi de l'insertion des élèves (MIGEN) ;
- procéder, chaque fois que nécessaire, à des examens individuels (à l'aide d'entretiens, de tests psychologiques et psychopédagogiques, de questionnaires d'intérêts, de motivation, de valeurs...) afin d'exposer les choix possibles et de donner des conseils compte tenu de la situation, des capacités et des motivations de la personne ;
- contribuer au dépistage des inadaptations scolaires et fournir éventuellement à ce propos des indications d'orientation sur les enseignements spécialisés ou toute suggestion utile à la famille et aux enseignants ;
- préparer, en liaison avec les membres de l'équipe éducative, les choix scolaires aux principaux paliers d'orientation ;
- participer à l'information des élèves et des familles sur les filières du système de formation, sur les activités professionnelles, sur les débouchés, sur les avantages et les inconvénients de chaque choix au cours de séances d'information collectives ou en consultations individuelles ;
- mettre en œuvre un programme d'activités, d'expériences, de réflexions destinées à développer chez les sujets les capacités, les concepts et les connaissances qui les aideront à formuler leurs choix scolaires, professionnels et personnels et à en définir les principales étapes ;
- faire passer différentes épreuves d'évaluation individuelles ou collectives destinées à situer chaque élève dans la population de référence ou à constituer des groupes dans des perspectives psychopédagogiques et réaliser éventuellement les étalonnages nécessaires ;
- utiliser les documentations ONISEP, CEREQ, INSEE, ANPE... ; utiliser les banques de données informatisées ;
- constituer à partir de sources diverses sa propre documentation et gérer (recueil, classement, mise à jour...) avec ses collègues la documentation du CIO ;
- élaborer des documents d'information spécifiques.

Bien entendu, on ne peut pas dire que tous les conseillers d'orientation accomplissent dans l'exercice de leur profession toutes ces tâches. Les réalités pratiquées sur le terrain sont multiples et diverses. Les auteurs qui les ont observées et analysées en témoignent. Avant que les conseillers ne deviennent

officiellement psychologues, dans les années 1980, Maniez et Pernin¹ soulignaient la diversité de leur origines, de leur formations initiales et de leurs pratiques. Les psychotechniciens ("les conseillers en blouse blanche") n'avaient pas tous disparu, les informateurs étaient de plus en plus nombreux et les "nouveaux conseillers" commençaient à pratiquer l'éducation des choix et l'aide à l'élaboration des projets. De même, quelques années plus tard, Andréani et Boyé² décrivent la vie quotidienne ("chronique d'une journée ordinaire") d'un conseiller d'orientation-psychologue "idéal-typique" mais insistent sur la multitude des situations possibles. Il semble, en tout état de cause³, que l'on peut regrouper les différentes pratiques en les rattachant à deux grands courants, définis dans les années 1970 par Antoine Léon⁴ : "le courant révélateur" et le "courant éducateur".

Les compétences qui permettent aux conseillers d'orientation-psychologues d'accomplir effectivement les fonctions qui leur sont dévolues sont multiples :

- savoirs (concepts, méthodes et faits pertinents pour l'orientation) relatifs à la connaissance de l'individu et à la connaissance des milieux de la formation et du travail qui ont été produits dans les cadres disciplinaires de la psychologie, de la sociologie du travail et de l'éducation, de l'économie ;
- savoir-faire qui permettent de maîtriser et de mettre en œuvre des techniques telles que l'entretien, l'animation de groupes, la documentation, l'évaluation, les statistiques ou l'informatique ;
- savoir-être facilitant la prise de conscience et le contrôle de ses attitudes, de ses comportements, de ses critères de jugements spontanés dans les situations d'interactions sociales et de communication.

L'objectif essentiel de la formation est de favoriser l'acquisition et le développement de ces compétences.

La formation

La formation de conseillers d'orientation est ancienne. A partir de 1921, ils sont formés à l'Institut de psychologie de Paris dirigé par H. Pieron. En 1928, H. Pieron crée un institut spécifiquement consacré à la formation des conseillers d'orientation professionnelle : l'Institut national d'orientation professionnelle (INOP). L'INOP deviendra l'INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) et sera rattaché au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) en 1941. Avec le développement des services, d'autres centres de formation vont s'ouvrir à Besançon, Bordeaux, Caen, Lille, Lyon, Marseille, Strasbourg.

Dès sa mise en place, la formation des conseillers d'orientation français est à dominante psychologique avec une large ouverture sur le monde du travail et le monde de la formation. Cette caractéristique va perdurer, aussi bien dans la préparation du Diplôme d'État de conseiller d'orientation (jusqu'en 1973) que dans la préparation du Certificat d'aptitude à la fonction de conseiller d'orientation (CAFCO) jusqu'en 1992. Le décret du 20 mars 1991 définit un nouveau statut (conseiller d'orientation-psychologue) et l'arrêté du 23 juin 1991 une nouvelle formation sanctionnée par le Diplôme d'État de conseillers d'orientation-psychologue (DECOP) qui reste fidèle à la tradition.

Pendant les deux années de leur formation, les conseillers d'orientation-psychologues sont des fonctionnaires stagiaires et sont rémunérés. Les conseillers d'orientation-psychologues stagiaires sont recrutés parmi les candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours de recrutement (concours externe, concours interne ou concours spécifique) et suivent leur formation dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel agréé à cet effet par le ministre chargé de l'Éducation.

¹ MANIEZ Jean-Pierre, PERNIN Claude.- *Un métier moderne : conseiller d'orientation*.- Paris : L'harmattan, 1988.- 249 p.

² ANDREANI F., BOYE F.- *Le conseiller d'orientation-psychologue*.- Paris : Nathan, 1991.- 128 p.

³ Voir DANVERS Francis.- *Le conseil en orientation en France de 1914 à nos jours*.- Issy-les-Moulineaux : EAP, 1988.- 270 p. ; PORLIER Jean-Claude.- *La statistique pour quoi faire ? L'utilisation des méthodes statistiques par les conseillers d'orientation dans leurs pratiques professionnelles*.- Paris : Université Paris V, 1993.- 2 vol.- [thèse].

⁴ LEON Antoine.- "Information, orientation, adaptation", *Revue française de pédagogie*, n° 24, 1973, p. 19-29.

Pour l'année scolaire 1995-96, il existe trois établissements agréés : l'INETOP à Paris, le centre de formation de l'UFR de psychologie de l'Université de Provence (Aix-Marseille I) et le centre de formation de l'UFR de Psychologie de l'Université Charles De Gaulle (Lille III).

La formation professionnelle, théorique, méthodologique et pratique dispensée en vue de l'obtention du DECOP comprend un volume de 1 000 heures d'enseignement réparties sur, au minimum, quarante semaines auxquelles s'ajoutent des stages pour une durée de vingt semaines et un travail d'étude et de recherche (mémoire).

Les contenus de formation se répartissent comme suit : psychologie de l'orientation (500 heures), approches sociologique, économique et institutionnelle de l'orientation (350 heures), recueil, traitement statistique et analyse des données appliquées à l'orientation (140 heures). Les stages répartis entre la première et la seconde année se déroulent, en CIO, en établissement scolaire et dans un organisme d'orientation (12 à 14 semaines) et en entreprise (6 à 8 semaines). Le mémoire, qui est un travail d'étude et de recherche dans le domaine de la psychologie de l'orientation, est réalisé au cours de la première année.

Le programme de la formation regroupe les théories et applications de la psychologie utiles aux pratiques d'orientation (psychologie des acquisitions et des apprentissages ; psychologie sociale, psychologie de l'éducation, psychologie du travail, psychologie et psychopathologie de l'adolescent et de l'adulte, psychologie du choix, de la décision et de l'orientation, psychologie du conseil), les approches sociologique, économique et institutionnelle des systèmes de formations initiale et continue et du monde du travail (des milieux de travail, des professions et des secteurs d'activité), l'éthique professionnelle et la déontologie et enfin le recueil, le traitement statistique et l'analyse des données appliquées à l'orientation. Les enseignements intègrent les techniques modernes de communication et de traitement de l'information ; supposent l'apprentissage de l'outil informatique et doivent s'appuyer notamment sur des mises en situation et des travaux en établissement scolaire. La formation est donnée sous forme de cours, de séminaires, de travaux dirigés, de pratique supervisée, de direction de mémoire, de tutorat et de stages.

Les enseignements sont sanctionnés par trois épreuves organisées, pour un tiers de la note en contrôle continu (au sein de chaque centre de formation) et pour deux tiers en examen terminal national. Les épreuves portent sur les contenus suivants :

- psychologie (coefficient 3) ;
- connaissance des milieux de travail et de formation dans la perspective de l'information et de l'élaboration du projet scolaire et professionnel de l'élève (coefficient 3) ;
- pratiques du conseiller d'orientation-psychologue : études de cas individuels ou institutionnels, consultations d'orientation (coefficient 3) ;
- les stages font l'objet d'un rapport écrit soutenu devant un jury (coefficient 4) ;
- le mémoire est soutenu devant un jury comprenant le responsable du travail d'étude et de recherche (coefficient 4).

Le Diplôme d'État de conseiller d'orientation-psychologue est attribué aux candidats dont la moyenne des notes obtenues à l'ensemble des épreuves d'évaluation est au moins égale à 10 sur 20. Ce diplôme donne droit au titre de "psychologue".

Cette formation vise donc à doter les conseillers d'orientation-psychologues stagiaires des compétences qui leur permettront d'accomplir effectivement les fonctions qui leur seront dévolues. Elle vise aussi à leur fournir les éléments théoriques et méthodologiques qui leur permettront d'acquérir les nouvelles compétences que les évolutions sociales et scientifiques rendront nécessaires. Elle est complétée et actualisée, au cours de l'activité professionnelle, par des actions de formation continue auxquelles les conseillers ont droit.

Jean-Claude Porlier
CNAM, INETOP
Paris

BIBLIOGRAPHIE

Les conseillers d'orientation

GENTIL Régine.- "La fonction de conseiller d'orientation-psychologue des centres d'information et d'orientation", *Note d'information de la DEP*, n° 97-43, oct. 1997, 6 p.

Les conseillers d'orientation-psychologues (COP) en poste dans les centres d'information et d'orientation (CIO) représentent un groupe professionnel de plus de 4 000 personnes. Ce sont en grande majorité des femmes, avec un niveau de formation initiale élevé et une expérience professionnelle préalable. En moyenne, près de la moitié de leur temps de travail se déroule au CIO. Si leur activité y est essentiellement consacrée aux élèves du secondaire ou aux parents d'élèves, les autres publics représentent une part non négligeable, de l'ordre de 40 % en moyenne par conseiller : étudiants (16 % de l'ensemble du public en moyenne par conseiller), adultes (14 %), personnes relevant de dispositifs d'insertion (9 %).

LACAZE-DE NORDREST Françoise.- "Éducation ou orientation : ne doit-on pas choisir ? Entre pédagogie et psychanalyse : quelle place pour le conseiller d'orientation-psychologue ?", *Questions d'orientation*, n° 3, sept. 1997, p. 9-30.

BUJOLD Raymonde.- "Le conseiller en orientation : un éducateur de l'intentionnalité", *L'indécis* (Association Trouver/créer, Université de Lyon II), n° 18, juin 1995, p. 5-14.

L'auteur met en évidence les compétences cliniques nécessaires pour être un accompagnateur et non un expert du contenu de l'orientation. L'intervention éducative vise la prévention et pas seulement la réponse à l'urgence.

BAULARD Michel.- "Le conseiller d'orientation-psychologue : une identité à clarifier, des compétences à valoriser", *Questions d'orientation*, n° 3, sept. 1996, p. 51-59.

Développée par un praticien, cette réflexion souligne la répartition des rôles entre le CIO (Centre d'information et d'orientation) et le conseiller d'orientation-psychologue. Au premier est dévolue une mission de renseignements, d'information et de mise à disposition des documents écrits. Le second, déchargé de cette seule représentation d'informateur, peut alors développer plus particulièrement sa fonction de psychologue et rendre sa fonction plus efficace.

FACY Hélène.- "Identité du conseiller d'orientation-psychologue et spécificité de son rôle", *Questions d'orientation*, vol. 58, n° 3, sept. 1995.

Conseiller d'orientation-psychologue : enquête nationale - méthodes et techniques pratiquées et souhaitées par les conseillers d'orientation-psychologues.- Créteil : Académie de Créteil/PETRA II, sept. 1994.- 96 p.

"Conseiller/conseillère en formation" (fiche 22 212), in : ANPE - ROME (*Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*).- Paris : La documentation française, 1993.- p. 146.

GONZALEZ DE QUIJANO François.- "Un regard sur la formation et sur la pratique des conseillers d'orientation au Québec", *Études et expérimentations en formation continue*, n° 21, juil.-oct. 1993, p. 25-28.

Cet essai propose une certaine mise au point relative aux similarités et différences dans les pratiques franco-québécoises de l'insertion et des transitions à la carrière.

JAECKLE Daniel.- "Profils d'activités des conseillers d'orientation professionnelle : la situation française", in : *Structure des emplois et des qualifications dans les services d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes : la situation en Belgique, la situation en France.*- Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 1992.- p. 89-160.- (Coll. "Document CEDEFOP").

WACH Monique.- "Les besoins de formation des conseillers d'orientation : comparaison entre français et canadiens à l'aide d'un instrument, l'ICAC (inventaire des comportements et des attitudes des conseillers)", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 21, n° 4, 1992, p. 429-448.

Cet article rend compte des résultats obtenus à l'aide d'un outil psychométrique, l'ICAC, créé au Canada, pour analyser les besoins de formation des conseillers d'orientation. Ces résultats encouragent à créer un outil de ce type, mieux adapté à la spécificité française.

ANDREANI F., BOYE F.- *Le conseiller d'orientation-psychologue*.- Paris : Nathan, 1991.- 128 p.- (Coll. "Les métiers de l'éducation").

"Activités actuelles dans le domaine de l'orientation professionnelle", *Cedefop flash*, n°2, 1991, p. 1-7.

Parmi les activités récentes du Cedefop dans le domaine de l'orientation professionnelle, cet article présente l'étude sur les profils professionnels des conseillers d'orientation dans sa structure et sa méthodologie. Sont évoquées aussi quelques initiatives importantes de la Commission dans ce domaine, dans le cadre du programme PETRA.

KOKOSOWSKI Alain.- "L'orientation à l'heure du bilan ?", *Éducation permanente*, n° 108, 1991, p. 33-41.

L'auteur analyse les activités professionnelles qui participent à la fonction orientation. Dans une première partie, sont présentées quelques catégories d'analyse dans le champ de l'organisation, des fonctions et des activités de l'orientation. Dans une deuxième partie, les évolutions socio-économiques et scientifiques récentes (au niveau du sujet, des organisations et de l'emploi) sont abordées, afin de montrer comment elles pèsent sur le fonctionnement de l'organisation-orientation.

MERLE Vincent.- "Les paradoxes de l'orientation professionnelle - ou l'art de naviguer sans carte et sans balise", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 23-32.

Le difficile métier de l'orientateur qui doit aider à déterminer un compromis acceptable entre les aspirations individuelles et les réalités du marché du travail, dans un contexte où les métiers sont en crise d'identité. La dynamique des systèmes de travail et la sociologie des professions doivent être au centre des préoccupations des orientateurs. La fonction de conseiller d'orientation, elle-même, évolue.

MONOD Lydie.- *L'identité psychosociale du conseiller d'orientation : du sentiment d'identité chez le conseiller d'orientation à son identification (l'orientation : interaction individu/formation/environnement)*.- Lyon : Université Lyon II-Lumière, 1991.- 4 vol.- [thèse]

CEREQ.- *Emplois-types des activités sociales, socioculturelles et de conseil*.- Paris : La documentation française, 1990.- 114 p.- (Coll. "Répertoire français des emplois").

Les dix-sept fiches qui composent ce répertoire précisent pour chaque emploi-type les différentes appellations, la définition, la situation fonctionnelle, la délimitation et la description des activités, la responsabilité et l'autonomie, l'environnement, les conditions d'accès, les emplois et les situations accessibles.

JAECKLE Daniel.- "Information, orientation professionnelle : une complexité croissante", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, 1990, p. 41-53.

Face à l'évolution constante de la nature des emplois, il est nécessaire de développer un appareil pour l'information, le conseil, l'orientation et le placement des travailleurs. Ce développement doit tenir compte de la relation à la formation qu'ont la gestion des ressources humaines, le chômage et le développement local. Alors, on peut définir les fonctions et les professionnels de cet appareil, et décrire les outils nécessaires à son bon fonctionnement. Enfin, il reste les enjeux majeurs que sont la qualité de la formation, la mobilité professionnelle et la négociation collective.

KOKOSOWSKI Alain.- "Difficultés de la professionnalisation : les métiers de l'orientation", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, 1990, p. 59-63.

Le texte reprend et complète quelques idées présentées à "Orient'action" de Niort, en 1989. Il s'agit de démontrer les difficultés de la professionnalisation des métiers de l'orientation dans le contexte socio-économique actuel, les difficultés liées aux stratégies professionnelles, celles liées au domaine des connaissances concernant l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes et, enfin, celles liées à la non-existence d'une théorie dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle des adultes.

WACH Monique, PEYLET-CARABALONA Mireille.- *Analyse des besoins de formation continue des conseillers d'orientation en Ile-de-France*.- Paris : INETOP, 1990.- 18 p.

ANGEVILLE Hélène, BELLENGER Jacqueline.- "Réflexions sur une expérience de formation au conseil en orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 2, juin 1989, p. 111-125.

Ce texte au titre trompeur propose quelques repères pour le conseil en orientation, qu'il faut distinguer de la thérapie. Une seconde partie passe en revue cinq théories des pratiques du conseil, le courant diagnostic-prescription, le courant centré sur la personne, le développement vocationnel, le néo-behaviourisme et l'approche paradoxale, repris dans un tableau de synthèse.

SOLAZZI Robert.- "Évolution des pratiques des conseillers : risques et perspectives d'avenir", *Bulletin de l'ACOF*, n° 324, 1989.

L'auteur, après un rappel des grandes dates qui ont marqué le mouvement d'orientation, propose quelques pistes d'action pour éviter le morcellement et l'atomisation des pratiques.

MANIEZ Jean-Pierre, PERNIN Claude, DESPONT-VLODAVER Estelle (collab.).- *Un métier moderne : conseiller d'orientation*.- Paris : L'harmattan, 1988.- 249 p.

Les auteurs remarquent l'émergence et la professionnalisation de cette activité et s'interrogent sur son rôle dans la société et au sein de l'Éducation nationale. Ils se demandent aussi si les conseillers d'orientation ne tendent pas vers une nouvelle profession et essayent d'analyser leur rôle auprès des jeunes et de leur famille qui ont des difficultés scolaires et/ou des problèmes de choix. Après un historique, où ils montrent les missions originelles de l'orientation et l'évolution de la fonction, les auteurs présentent ce qu'ils pensent être les nouveaux conseillers d'orientation : profil, âge, sexe, statut, origines sociales, formation, missions, attitude face au travail, philosophie...

WOLF M.- "La fonction de psychologue du conseiller d'orientation", in : *Psychologie de l'éducation : actes du colloque de l'Association française de psychologues scolaires, Lille, 20 janvier 1988*.- Lille : Association française des psychologues scolaires, 1988.- p. 33-39.

BALLION Robert.- *L'évolution de la fonction d'orientation : programme transition II, passage des jeunes de l'école à la vie active*.- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1987.- 54 p.

Rédigée dans le cadre d'un projet de la Communauté européenne, cette étude appréhende la fonction des conseillers d'orientation et leurs pratiques face aux évolutions scolaires, économiques et sociales, en soulignant les nouvelles formes d'intervention.

ECKERT Henri, LANTZ P. (dir.).- *Les conseillers d'orientation et la crise des services d'orientation*.- Saint-Denis : Université Paris VIII, 1987.- 95 p.

A l'origine de cette étude se trouve le problème de la crise d'identité des services d'orientation et des conséquences sur les conseillers (professionnalisation, statut). L'auteur s'appuie sur : un ensemble d'informations tirées de diverses sources documentaires ; une enquête auprès de conseillers d'orientation et de plusieurs CIO ; "une observation participante". Après un bref historique, il propose trois modèles explicatifs (scientifique, professionnel, Fonction publique) de la structuration du groupe professionnel des conseillers d'orientation.

LEMERCIER-KUHN Denis.- "Psychologie et information scolaire et professionnelle : étude de quelques effets de films vidéo concernant des professions sur les représentations et motivations", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 16, n° 3, 1987, p. 249-266.

Cet article examine les effets de l'information de trois points de vue différents. Tout d'abord, par l'étude du contenu des activités du conseiller d'orientation. Puis par l'examen des conclusions de recherches antérieures. Enfin, par la présentation d'expérimentations en cours où le film est le support d'une information sur les métiers. Présentation des résultats pour ce qui concerne les représentations des professions et les motivations des enquêtés.

SOLAZZI Robert.- *Histoire d'une profession : livre blanc SGEN-CFDT : pour un service public de conseil en orientation reconnu socialement*.- Paris : SGEN-CFDT, mai 1987.

BALLION Robert.- *Le transfert des acquis : recherche-action des services d'orientation engagés dans le dispositif d'insertion des jeunes : programme Transition II : passage des jeunes de l'école à la vie active*.- Paris : Commission des communautés européennes, 1986.- 201 p.

Recherche-action sur les possibilités de transfert en formation initiale des acquis des conseillers d'orientation ayant travaillé dans les PAIO et les missions locales. Analyse des apports - modules d'orientation approfondie, stages en entreprise - pour dégager les effets d'évolution sur les services d'orientation scolaires.

BEAU Raymond.- "Carrière non traditionnelle en orientation : le conseiller d'orientation dans les équipes multidisciplinaires psychiatriques", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 20, n° 3, 1985, p. 66-80.

Cet article décrit le rôle des conseillers d'orientation à l'hôpital Louis-H. Lafontaine où ils sont intégrés dans les équipes multidisciplinaires psychiatriques depuis plus de dix ans. Ils ont pu répondre à des besoins prioritaires de réinsertion socioprofessionnelle qui avaient été jusque là pratiquement ignorés. Leur formation générale en psychologie, et particulièrement en *counseling*, leur a permis de s'adapter à un rôle clinique de plus en plus étendu, tant du point de vue de l'évaluation que de la relation d'aide et de la prévention des réhospitalisations.

HUTEAU Michel.- "L'évolution de l'orientation en France", in : PELLETIER Denis *et al.*- *Pour une approche éducative en orientation.*- Chicoutimi (Québec) : Gaëtan Morin, 1984.- p. 448-465.

Ce chapitre est centré sur les problèmes liés à la pratique des conseillers d'orientation et aux évolutions que l'on peut observer dans cette pratique.

DODIER Pierre.- "Le conseiller d'orientation : qui est-il et quelle est la visée de son action ?", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 4, 1983, p. 5-21.

MULLET Etienne, AUBERT C.- "Différences individuelles en matière de jugement", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 12, n° 2, 1983, p. 131-149.

Cet article présente un certain nombre d'indications relatives aux différences individuelles observées dans les réponses de conseillers d'orientation placés dans une situation de jugement que l'on a voulu familière.

RIGNY André-Jéan.- "Individu et organisation : ennemis naturels ou associés objectifs ?", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 4, 1983, p. 22-49.

MULLET Etienne.- "Approche expérimentale du jugement : le cas de l'expert-conseiller d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 2, 1982, p. 157-167.

PERNIAS Francisco.- "Représentations et attentes face au conseiller d'orientation", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 8, n° 1, 1979, p. 63-83.

A partir de cinq enquêtes, l'article tente une évaluation de l'action du conseiller d'orientation auprès de ses différents partenaires (élèves, parents, professeurs et chefs d'établissement).

DREVILLON Jean.- *La formation et le perfectionnement des personnels préposés à l'orientation professionnelle : étude concernant la France.*- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1977.- 174 p.

LATREILLE Geneviève.- *Les conseillers d'orientation de France : 60 ans d'activité et de recherche*, Cahiers Binet-Simon, 1973.

ROUSSEAU Romain.- "Quelques motifs de choix professionnel des conseillers d'orientation et des futurs conseillers d'orientation déterminés à partir de la position qu'ils occupent parmi d'autres occupations de niveau professionnel, d'après trois critères différents : le prestige, le revenu, les intérêts", *L'orientation professionnelle* (Québec), n° 3, 1970, p. 217-228.

FONCTIONS, COMPÉTENCES ET FORMATION DES PRATICIENS DE L'ORIENTATION DES ADULTES

Sylvie Boursier

Si les psychologues de l'orientation scolaire ont une longue tradition derrière eux, il n'en va pas de même des praticiens du bilan-orientation confrontés au public jeune et adulte dans des institutions multiples dont les objectifs, missions et modes d'organisation sont des plus disparates. Le plus souvent, la fonction orientation s'inscrit institutionnellement dans un ensemble de tâches plus larges allant de l'accueil à l'animation de réseaux et à l'information du public. Qu'y a-t-il de commun, en effet, entre les grosses institutions publiques (AFPA, ANPE) et les cabinets privés en passant par les nombreuses associations, centres de bilans et missions locales ? Les finalités, prescriptions et contraintes internes sont un déterminant fort de l'acte d'orientation quels que soient la volonté et le projet des acteurs, qu'ils soient psychologues, conseillers professionnels, formateurs, accompagnateurs de bilans ou chargés d'accueil. Cette dilution de la fonction orientation crée parfois une certaine confusion et une difficulté à identifier précisément les contours spécifiques du métier.

Une fonction difficile à cerner

L'explosion des pratiques d'orientation depuis les années 80, liée à un accroissement spectaculaire de la demande sociale, conduit au développement du "marché" de l'orientation au sein d'organismes variés. Le métier est loin d'être unifié, les profils de recrutement, statuts et modalités de formation sont d'une extrême variété d'une institution à une autre. Cette dispersion a, selon Christine Revuz¹, plusieurs conséquences. On peut citer, en particulier, les effets de la concurrence réelle ou imaginaire entre les différents acteurs qui conduit à accorder aux outils, à l'instrumentation, comme attributs de l'identité professionnelle, une importance qu'ils ne devraient pas avoir.

Le métier de conseiller en bilan-orientation reste à inventer même si l'on constate chez une majorité de praticiens une réelle volonté de se professionnaliser, de créer une identité partagée au-delà des clivages institutionnels, "l'extraordinaire hétérogénéité des professionnels... n'empêche pas que se développe un profond désir d'échanger sur les pratiques, de mettre en commun non seulement les expériences mais aussi les tentatives faites ici et là pour constituer les repères théoriques, techniques, déontologiques communs à ce qui apparaît aujourd'hui comme une profession en émergence"².

Clinicien ou ergonomiste ?

Parodiant Bernard Lietard³, nous pourrions dire que l'orientation est une affaire trop sérieuse pour être confiée aux seuls psychologues. C'est en tout cas un avis largement répandu parmi les décideurs et professionnels de toute origine, arguant de la méconnaissance flagrante des psychologues sur le monde du travail, les exigences des qualifications actuelles et les pratiques de gestion de la main-d'œuvre en entreprise. Ceci contribuerait à une dérive vers des pratiques centrées sur la personne, en apesanteur par rapport aux réalités socio-économiques du marché. En fait, le dilemme psychologue/spécialiste du travail est le signe d'une question mal posée⁴ entraînant un faux débat. Les professionnels chevronnés le savent bien, la double compétence est nécessaire au travail d'orientation. Est-il réaliste de s'orienter en dehors des contingences et opportunités de l'environnement socio-économique ? Certes non. Mais il n'est pas

¹ REVUZ Christine.- "Éditorial", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 7 et 8.

² Ibid., p. 9.

³ LIETARD Bernard.- "Quelle qualification pour les accompagnateurs de bilan ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, sept.-oct. 1994, p. 89.

⁴ REVUZ Christine.- "Ni thérapeute, ni expert : l'entretien de bilan-orientation à la recherche de sa spécificité", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 57-76.

plus réaliste de s'orienter en dehors de soi. L'orientation réaliste est celle qui est à la fois la plus objective et la plus subjective possible. Dire cela c'est placer le professionnel dans un rôle de médiateur⁵. L'objet de la relation d'orientation est la relation au travail qu'entretient un sujet particulier à un moment donné de son histoire dans un espace socio-économique singulier, "la relation d'orientation peut donc se définir comme une coproduction de savoirs sur un objet à la fois interne et externe au sujet. Cet objet, dans sa complexité, constitue l'objet tiers qui structure la relation conseiller-consultant"⁶. Au-delà de l'objectivité apparente liée à l'analyse des compétences, savoir-faire, savoir-être et projets, les professionnels sont confrontés à des demandes touchant à l'identité de la personne, à son désir, demande d'amour, de reconnaissance qui se tissent à travers la relation au travail. Passer de l'objet au sujet signifie bien créer dans le travail d'orientation un espace-temps transitionnel, espace de "jeu" qui permet un ajustement. Ce que Winnicott évoque de l'espace thérapeutique peut, toutes proportions gardées, avoir un sens en orientation : "la personne que nous essayons d'aider a besoin d'une nouvelle expérience dans une situation particulière. L'expérience est celle d'un état qui ne se donne pas de but, on pourrait parler d'une sorte de crédit ouvert à la personnalité non intégrée"⁷. Crédit ouvert à la construction du sens, le sujet produit ainsi son propre savoir, bien différent d'un descriptif exhaustif en termes d'analyse de poste ou de référentiel. C'est la condition essentielle pour que la personne soit sujet, "actrice" de sa démarche comme le répètent tous les textes et discours officiels sur la question. Cette complexité renvoie à des savoirs pluridisciplinaires. Notre but n'étant pas ici de chercher l'exhaustivité, nous avons repéré quatre compétences de base souvent citées qui distinguent le professionnel du profane.

Analyser une demande

Démarche difficile et ambiguë. Un des pièges qui guette le conseiller novice est de considérer que les "demandeurs" savent ce qu'ils viennent chercher et qu'il suffit de répondre à cette demande pour résoudre le problème. C'est ce que Roger Schembri⁸ appelle le "démon de la naïveté". La capacité du professionnel à lever les ambiguïtés inhérentes à toute demande est bien une compétence centrale du métier. Ceci ne renvoie pas à un simple acte opératoire à la manière du garagiste qui démonte le moteur pour déceler la panne. La demande n'est pas une chose, elle n'existe pas en dehors d'une personne qui la met en scène à un moment particulier dans une relation à une institution. Une vision simpliste du fonctionnement individuel consisterait à penser que les individus adhèrent naturellement au bien qu'on leur veut en négligeant ainsi les pressions sociales et institutionnelles qui font du bilan un passage obligé à toute démarche.

L'analyse de la demande permet au professionnel d'élaborer un cadre de travail possible qui tient compte du dispositif dans lequel il s'inscrit, de la problématique du consultant, de sa propre compétence et subjectivité. Il situe ainsi son rôle, sa place et celle de l'autre. Le cadre n'est jamais donné, prescrit, il s'élabore dans une interaction professionnelle. On n'en a d'ailleurs jamais fini d'analyser la demande. Le travail d'orientation fait émerger au fur et à mesure d'un processus de nouvelles questions. Le professionnel doit savoir distinguer et lier la demande à la commande qui renvoie directement aux prescripteurs institutionnels éventuels, publics ou privés.

Interagir en entretien ou en groupe

Cela suppose un certain nombre de compétences théoriques, méthodologiques et relationnelles bien mises en lumière dans l'article de Lionel Brabant⁹. La psychosociologie, en particulier les travaux portant

⁵ MARTI Jean-François, MOULIRA Françoise.- "Le mythe du métier charmant", *Éducation permanente* n° 109-110, mars 1992, p. 79-90.

⁶ REVUZ Christine.- "Ni thérapeute, ni expert : l'entretien de bilan-orientation à la recherche de sa spécificité", 1991, op. cit.

⁷ WINNICOTT Donald Wood.- *Jeu et réalité : l'espace potentiel*.- Paris : Gallimard, 1971.- 240 p.

⁸ SCHEMBRI Roger.- "Les cinq démons du conseiller professionnel", *Éducation permanente*, n° 109-110, mars 1992, p. 129-131.

⁹ BRABANT Lionel.- "Le projet d'orientation comme espace potentiel et les compétences de l'animateur d'actions d'orientation", *Questions d'orientation*, n°4, déc. 1993, p. 13-40.

sur le développement professionnel de l'adulte¹⁰ et la façon dont se réalise l'insertion socio-économique dans nos sociétés sont structurants pour les professionnels. La prise en compte des différents modèles d'intervention, en particulier le modèle éducatif définissant l'orientation comme espace de développement potentiel¹¹, permet de relier son expérience aux théories pour lui donner sens, innover, dépasser la simple répétition d'un geste professionnel. Nous ne nous attarderons pas sur les attitudes communément associées à la relation d'aide (empathie, congruence, considération positive, confrontation). Elles sont décisives en termes de changement chez le consultant quelles que soient par ailleurs les théories de référence explicites ou implicites du praticien.

Comprendre la dynamique des systèmes de travail

La connaissance dont il est question n'est pas celle des économistes, des statisticiens, des ergonomes ou des sociologues. Pour la bonne raison qu'un savoir universel est inopérant dans le traitement des cas particuliers et l'orientation ne traite, justement, que des "cas particuliers". Il s'agit de résister, selon Vincent Merle¹² à deux tentations qui sont deux écueils :

- l'ambition cartographique qui prétend donner une vue ordonnée et panoramique des différents emplois,
- l'ambition psychométrique qui voudrait ramener chaque emploi, métier à une série de caractéristiques psychologiques précises.

Il ne s'agit pas, en effet, d'informer le consultant de l'extérieur mais bien de lui permettre d'explorer son milieu, de répondre aux besoins pour les transformer en projets, de le rendre curieux, vigilant aux rapports de pouvoirs internes ou externes à l'entreprise. "Bref, il ne s'agit pas d'accumuler une connaissance encyclopédique des emplois ni de disposer d'informations quantitatives rigoureuses sur les besoins en main-d'œuvre... mais bien de disposer d'une connaissance des formes d'organisation du travail, des logiques d'acquisition et de développement des compétences, des modes de gestion du personnel. En somme c'est la dynamique des systèmes de travail et la sociologie des professions qui devraient être au cœur des préoccupations des orienteurs"¹³.

Fonctionner en réseau

Le conseiller développe son intervention au sein d'un environnement social qui peut prendre le relais pour certaines demandes particulières. Cela suppose une bonne connaissance des réseaux locaux et une réelle synergie avec d'autres professionnels (assistants sociaux, responsables d'entreprises, formateurs...). Seule l'expérience partenariale permettra d'éviter les effets de morcellement si souvent constatés où l'on voit les consultants ballottés d'une institution à une autre.

En allant plus loin, on peut se poser la question de savoir, comme le fait Bernard Lietard¹⁴, si, à l'avenir, la fonction orientation se cristallisera en une profession en soi ou si elle évoluera vers une fonction partenariale où, même si le professionnalisme de chacun est important, d'autres groupes professionnels entrent également en jeu ?

Devant l'ampleur de la tâche, le conseiller néophyte peut se sentir légitimement démuné. De toutes ces compétences, pourrait-on dire en paraphrasant Monsieur Jourdain, laquelle est la meilleure, par où commencer, quels sont les lieux et modalités de professionnalisation ?

¹⁰ En particulier les travaux de RIVERIN-SIMARD Danielle.- *Étapes de vie au travail*.- Québec : Ed. Saint Martin, 1984.

¹¹ BUJOLD Raymonde.- "Le conseiller en orientation : un éducateur de l'intentionnalité", *L'indécis*, n°18, juin 1995.

¹² MERLE Vincent.- "Les paradoxes de l'orientation professionnelle", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 23-32.

¹³ Ibid.

¹⁴ LIETARD Bernard, 1994, op. cit.

Formation et professionnalisation des agents de l'orientation

Des formations diplômantes se mettent en place actuellement dans plusieurs universités¹⁵. Ce mouvement récent est capital pour une reconnaissance et une validation des compétences et savoirs de la profession. Il permet également de développer chez les praticiens une fonction de recherche et de théorisation des savoirs. En règle générale, chaque organisme met en place, selon ses propres références et pratiques, un système de formation professionnelle composé de modules d'une durée variable plus ou moins étalés dans le temps. Une grande partie des agents, en particulier les personnels à statut précaire ou libéral exercent encore sans formation spécifique à l'orientation. En l'absence de cursus lié au métier, chacun fonctionne un peu selon ses acquis et formations antérieures. Ceci n'est pas sans incidence sur l'acte d'orientation qui, il faut le rappeler, est un travail long, périlleux, difficile et exigeant.

Entre autres conséquences, nous voudrions souligner :

- Le risque d'atomisation des pratiques, voir d'opacité totale et d'incompréhension d'un organisme à l'autre dans une mosaïque institutionnelle qui laisse le profane passablement désorienté. Il s'agit de rendre intelligible et d'assurer une plus grande lisibilité à ce qui constitue l'expertise propre à l'orientation. Ceci suppose un espace-temps d'élaboration des pratiques et de formalisation. Le travail en groupe d'analyse de pratiques intra ou inter institutionnelles permettrait, comme le souligne Robert Solazzi de "cristalliser des courants de pratiques.... de trouver des cohérences susceptibles d'alimenter des conflits méthodologiques sources de nouveaux progrès"¹⁶. Faute de quoi, chacun sera renvoyé à ses propres référents et arrangements.

- En l'absence de référents théoriques et méthodologiques consistants, on observe combien l'outil - outil protecteur, outil programme, outil vitrine selon Christine Revuz - prend une place qu'il ne devrait pas avoir. L'orientation, il faut le rappeler, n'est pas un produit mais un processus. Ne pas pouvoir situer son action dans une démarche plus globale qui lui donne sens, rend la prestation du professionnel opérante voire dangereuse pour le consultant.

- Enfin, on peut craindre chez les professionnels des positions de retrait total face à l'immensité de la tâche ou, au contraire, l'émergence de fantasmes de toute puissance. La connaissance des limites de toute intervention - limites tant quantitatives en termes de flux possible à "traiter" que qualitatives - permettrait qu'un travail modeste mais réel s'effectue avec une certaine efficacité dans le respect d'une déontologie professionnelle.

En conclusion, nous voudrions nous faire l'écho d'un certain nombre de principes concernant la formation des agents, sans préjuger des formes et modalités concrètes à mettre en place :

- Le savoir en orientation résulte bien de la mise en synergie de différents contenus appartenant à des champs disciplinaires connexes (psychologie sociale, sociologie des organisations, anthropologie, micro-économie...). C'est la mise en perspective de ces différentes disciplines appliquées à l'acte professionnel d'orienter qui est producteur des savoirs spécifiques au métier.

- La formation doit privilégier un mouvement itératif. L'expérience sera ainsi traitée et intégrée à l'identité professionnelle. L'alternance permet le développement de rôles nouveaux grâce à la formalisation des acquis expérimentiels.

¹⁵ Citons entre autres le DESS "Psychologie et pratiques de l'orientation professionnelle" mis en place, cette année, à l'INETOP. L'université de Tours assure, elle, un système modulaire. Le DISAB, diplôme inter-universitaire supérieur d'accompagnateur de bilan, permettrait à terme à ceux qui le souhaitent d'obtenir un diplôme spécialisé de niveau DESS par capitalisation personnalisée. L'université Paris VI met en place, à la rentrée 1996, un diplôme universitaire en évaluation et reconnaissance des acquis et compétences.

¹⁶ SOLAZZI Robert.- "Évolution des pratiques des conseillers d'orientation : risques et perspectives d'avenir", *Bulletin de l'ACOF*, n° 324, 1989.

- La connaissance de son propre système de valeurs et croyances¹⁷ est un facteur de professionnalisme ; ainsi, toute formation devrait toucher un registre personnel par différents biais que le praticien a la liberté de choisir selon sa convenance (supervision, analyse de pratiques, démarche personnelle...).

- Enfin, il paraît souhaitable d'observer une congruence entre les compétences et savoirs censés être développés par le processus de formation et l'expérience pédagogique elle-même. Si l'on veut que les intervenants développent une réelle "pédagogie expérientielle"¹⁸, il est nécessaire que l'action de formation elle-même mette en scène, dans la relation formateur-formés, ces mêmes principes. L'identité professionnelle s'acquiert tout au long d'un processus de changement qui comporte, outre l'acquisition d'un savoir théorique, des phénomènes d'identification au formateur, au "modèle". De la même manière, la relation d'orientation met en scène une identification forte aux professionnels auxquels sont adressées des demandes en termes de solutions immédiates, de prise en charge, d'expertise. La façon avec laquelle le formateur accueillera ces demandes dans l'espace de la formation en favorisant un déplacement du questionnement initial, est capitale pour la construction de l'identité professionnelle du praticien. Une des questions les plus souvent posées en formation initiale consiste à savoir "jusqu'où aller", comment "ne pas jouer les apprentis sorciers". La réponse à cette question bien légitime dépend évidemment de la connaissance que le conseiller néophyte peut acquérir de ce à quoi touche l'orientation chez le sujet. La compréhension de ces phénomènes se développe lorsque le formé peut expérimenter personnellement les notions. Les concepts génériques viennent alors structurer un vécu subjectif. Ceci renvoie à la capacité du formateur de créer et de traiter les situations expérientielles suscitant un tel mouvement. L'espace ouvert de la formation permet ainsi, comme le souligne Lionel Brabant¹⁹, d'osciller entre problématique professionnelle et personnelle. Cette expérience fondatrice permet au stagiaire de trouver ses marques et de s'engager plus profondément dans un mouvement de changement.

Nous espérons que ces quelques considérations, jointes à la lecture des ouvrages et articles, donneront aux acteurs de terrain les moyens de mieux comprendre les situations dans lesquelles ils sont engagés et d'agir sur elles, devenant ainsi réellement des "experts en orientation".

Sylvie Boursier

Délégation à la formation professionnelle,
ministère du Travail et des Affaires sociales,
Paris

¹⁷ Voir l'article de PERRON Jacques.- "Les valeurs en orientation et dans la formation des conseillers", in : PELLETIER Denis, BUJOLD Raymonde *et al.*- *Pour une approche éducative en orientation.*- Chicoutimi (Québec) : Gaëtan Morin, 1984.- p. 370-394.

¹⁸ Voir le chapitre 4 : "Apprendre à orienter dans un monde indéterminé : quelle formation pour les intervenants ?", in : BOURSIER Sylvie, LANGLOIS Jean-Marie.- *L'orientation a-t-elle un sens ?*- Paris : Entente, 1993.- p. 115-143.

¹⁹ BRABANT Lionel, 1993, *op. cit.*

BIBLIOGRAPHIE

Les autres agents de l'orientation

CRETE Nadine.- "L'orientation : quel professionnalisme ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 78-80.

Les profils des professionnels de l'orientation sont hétérogènes mais la psychologie reste la formation la plus souvent rencontrée. Les travaux menés par B. Liétard, D. Gaonac'h et C. Revuz définissent diverses grandes catégories de compétences nécessaires aux professionnels de l'orientation : des compétences liées à la conduite de l'entretien, à l'environnement du travail, à l'analyse des situations de travail et des organisations, des compétences d'intervention, de négociation et d'ordres méthodologiques. La formation de ces professionnels suppose un processus continu, elle doit être individualisée, nécessite un travail de bilan préalable et une expérience de travail réel élaborée pendant la formation.

KOKOSOWSKI Alain.- "Orientation des développements et développement de l'orientation personnelle", *Actualité de la formation permanente*, n° 140, janv.-fév. 1996, p. 39-43.

Après quelques définitions préalables : le champ de l'orientation, la fonction orientation et l'organisation-orientation, cet article traite de l'évolution du champ professionnel de l'orientation.

PARLIER Michel.- "Les conseillers en orientation professionnelle en entreprise à la croisée des chemins", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 3, sept. 1996, p. 427-440.

L'émergence et le développement d'une fonction orientation professionnelle dans les entreprises participent à la mise en place de politiques volontaristes de mobilité. L'auteur analyse cette nouvelle fonction à travers les origines des conseillers d'orientation en entreprise, leur profil, le recrutement, leurs activités principales et leurs missions, les types de situations et problèmes rencontrés. Il examine leurs relations avec les autres acteurs intervenant dans les processus de décision de mobilité. Il présente également quelques éléments concernant leur professionnalisation, les compétences qu'ils doivent maîtriser et l'évolution qui leur est proposée. Enfin, il propose les conditions pour une implantation durable de cette fonction.

RIFAI Nabil.- *Le chômage et le chômeur de longue durée : les médiateurs de l'emploi à l'épreuve des faits*.- Paris : L'harmattan, 1996.- 211 p.

Cette étude a pour but d'identifier et de mieux comprendre les obstacles à la réinsertion des chômeurs de longue durée, à partir d'une analyse de la perception et des pratiques des acteurs locaux de l'emploi intervenant auprès de ce public. La première partie de l'ouvrage est consacrée à l'analyse de la littérature produite sur le chômage et l'exclusion. La seconde est centrée sur les représentations et les pratiques des acteurs locaux de l'emploi à l'égard des chômeurs à partir d'une zone d'emploi : Cavaillon et le bassin d'emploi du Lubéron-Vaucluse-Sud.

SAURET Christian.- "Le rôle-clé du conseiller d'orientation dans le système d'acteurs de la mobilité professionnelle : réflexions d'un praticien", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 25, n° 3, sept. 1996, p. 411-425.

Les intérêts des acteurs parties prenantes à la mobilité professionnelle sont de plus en plus antagonistes, et cela depuis de nombreuses années. Parallèlement à cette divergence croissante des enjeux, la fonction d'orientation professionnelle émerge et se développe dans l'entreprise. La première partie de cet article décrit les principales étapes de ces deux processus parallèles afin de comprendre la place que commence à occuper cette nouvelle fonction. Cette place ne va pas de soi et l'analyse du système d'acteurs permet, dans une deuxième partie, d'identifier les principaux mécanismes qui seront susceptibles de donner à la fonction de conseiller sa pleine efficacité, simultanément au renforcement de la mission de l'acteur gestionnaire des ressources humaines, pour un enjeu majeur qui peut s'exprimer en termes de développement de l'employabilité des salariés.

ABATTU-MASSIT Cécile, LAMOTTE Bruno.- "Les formations aux métiers de l'emploi en France : premier aperçu", *Travail et emploi*, n° 64, mars 1995, p. 65-77.

Ce texte s'appuie sur une collecte d'informations auprès des formations universitaires et sur les enseignements d'un séminaire qui a rassemblé des responsables de formation et des institutionnels du service public de l'emploi. Ces métiers de l'emploi recouvrent un large spectre allant de la gestion des ressources humaines dans les entreprises aux conseillers d'orientation dans les lycées, en passant par

tous les opérateurs et animateurs institutionnels du marché du travail. Les auteurs tentent d'identifier les besoins en formation.

KOKOSOWSKI Alain.- "Le champ de l'insertion et les métiers de la formation", *Actualité de la formation permanente*, n° 137, juil.-août 1995, p. 112-119.

Le développement considérable des dispositifs de formation, d'insertion, de développement local pendant quinze ans a profondément changé les finalités, les objectifs et les stratégies de formation des publics faiblement qualifiés. La fonction formation participe à ce système global de fonctions d'insertion. Les organismes de formation sont obligés de redéfinir leur territoire par rapport aux autres acteurs importants du champ de l'insertion. Ainsi, l'auteur propose de définir un nouveau cadre de référence pour aborder les rapports entre insertion, formation, formation et publics en difficultés. Il observe trois familles de compétences des formateurs et souligne le développement de nouvelles professionnalités.

LIETARD Bernard (dir.)/CNAM, GAONAC'H Daniel (dir.)/CUFEP (Centre universitaire de formation et d'éducation permanente).- *Bilan de compétences : des pistes de formation pour les professionnels.* : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1995.- 79 p.

Synthèse de deux études commanditées par la Délégation à la formation professionnelle, l'une réalisée par le CUFEP de Poitiers, l'autre par le CNAM. Ces études qui se réfèrent à des disciplines différentes (ergonomie et psychologie du travail dans un cas, formation des adultes dans l'autre) apportent des éclairages complémentaires. Elles utilisent toutefois la même démarche en procédant à l'analyse des activités réalisées par les professionnels, à l'identification des compétences puis à l'élaboration de propositions de formation.

LIETARD Bernard.- "Quelle qualification pour les accompagnateurs de bilans ?", *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 87-90.

Cet article reprend les éléments principaux du rapport final réalisé à la demande de la DFP. Après une présentation du contexte du bilan de compétences, l'auteur définit les fonctions de chargé de bilans (descriptif des tâches, activités et opérations). Il plaide ensuite pour le professionnalisme (prise en compte de la globalité de la fonction et de la compétence générale de l'équipe) et préconise la mise en place de formations modulaires en formation continue.

BRABANT Lionel.- "Le projet d'orientation comme espace potentiel et les compétences de l'animateur d'actions d'orientation", *Questions d'orientation*, n° 4, déc. 1993, p. 13-40.

A partir de sa propre pratique de formateur indépendant, L. Brabant nous offre une réflexion sur les méthodes utilisées. Il se sert lui-même d'une méthodologie mise au point au Québec, l'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel). Il analyse la place accordée au projet professionnel ainsi que les compétences qui apparaissent de plus en plus fondamentales dans l'animation du projet de formation.

"Conseiller/conseillère en formation (fiche 22 212) ; conseiller/conseillère en emploi et insertion professionnelle (fiche 23 221)", in : ANPE.- *ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois).*- Paris : La documentation française, 1993.- p. 146 et p. 162.

GAONAC'H Daniel/CUFEP (Centre universitaire de formation et d'éducation permanente).- *Analyse des besoins de formation pour les personnels chargés de la réalisation de bilans de compétences : rapport final.*- Poitiers : Université de Poitiers, 1993.- 112 p. [Rapport présenté dans *Actualité de la formation permanente*, n° 132, 1994, p. 79-86]

La première partie de ce rapport fait état des lieux des fonctions de chargés de bilan. La deuxième partie analyse les caractéristiques de leur population : situation institutionnelle, formation initiale, origines (métier antérieur éventuel...). La conclusion, après avoir dégagé quatre noyaux de compétences essentielles pour la pratique du bilan de compétences, formule des propositions sur la formation des chargés de bilans, en s'interrogeant sur la pertinence d'une formation spécifique (type DESS), en insistant sur la nécessité et l'urgence d'une formation continue et sur l'implication des CIBC.

KOKOSOWSKI Alain.- *Séminaire national des 22 et 23 janvier 1993 destiné aux formateurs du réseau d'accueil PAIO-ML.*- Rouen : CREDIJ (Centre régional du dispositif d'insertion des jeunes), 1993.- 234 p.

Les interventions de ce séminaire, destiné aux formateurs des PAIO et missions locales, sont réparties sous quatre thèmes : les acteurs, réseau d'accueil et jeunes ; la construction des parcours d'insertion ; le marché du travail ; objectifs de formations et évaluation.

ABALLEA François, GESLIN Marie-Paule, FORS (Fondation pour la recherche sociale).- *La fonction de coordonnateur de zone.*- Paris-la Défense : Centre Inffo, 1992.- 127 p.- (coll. "Crédit formation individualisé").

Cette étude rend compte des différentes approches que peuvent avoir les coordonnateurs de zone (coordonnateurs Emploi-Formation), de leur rôle, d'en expliquer l'origine, d'en analyser les effets sur leurs pratiques. A la fois de type biographique (qui sont les coordonnateurs et pourquoi ont-ils postulé ?) et de type institutionnel (au sein de quel système évolue le coordonnateur, quel pouvoir a-t-il, quelles relations entretient-il avec les différents opérateurs de zone ?), l'étude dégage ainsi un profil professionnel stable du coordonnateur et précise ce que peut être sa fonction sur une base infra-départementale.

BOUDER Yvette, HOKIM Marie-Thérèse, MACREZ Chantal.- "Quand le conseiller professionnel se professionnalise, le consultant s'autonomise", *Actualité de la formation permanente*, n° 109, 1992, p. 165-171.

La fonction de conseiller professionnel à l'ANPE a évolué. De personnage isolé à qui l'on confie les cas, il passe dans les années 80 à un travail en équipe. Dans le même temps, l'ANPE met en place un programme de formation dont l'objectif est l'acquisition de techniques et d'outils d'orientation. Enfin, il est passé du statut d'utilisateur d'organismes de formation à celui de partenaire.

GOURMEL Bernard.- "L'orientation des publics en difficulté d'insertion : gageure ou réalité ?", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 311-319.

On trouve ici la description d'une action d'insertion mise en place sur le bassin d'emploi de la Rochelle. Elle est le résultat d'un travail en partenariat de quatre organismes de formation, de conseillers professionnels de l'ANPE et de travailleurs sociaux. L'orientation est le fil conducteur de cette action, qui comprend un tronc commun et des parcours individualisés. On peut constater que la démarche d'orientation produit des effets très diversifiés.

MARTI Jean-François, MOULIRA Françoise.- "Le mythe du métier charmant", *Éducation permanente*, n° 109, 1992, p. 79-90.

Des conseillers professionnels de l'ANPE s'interrogent sur leurs pratiques. Quelles sont les représentations que se font les consultants, aussi bien qu'eux-mêmes, de l'orientation ? Quel est le point de rencontre ? Ils se définissent comme médiateurs entre la personne et son environnement.

MAUBANT Philippe, SLAMA Raphaël, GREP (Groupe de recherche pour l'éducation et la prospective).- *Le rôle des correspondants.*- Paris-la Défense : Centre Inffo, 1992.- 146 p.- (coll. "Crédit Formation Individualisé").

Centré sur la fonction accueil, orientation et suivi des jeunes, ce document propose une analyse des pratiques développées par le correspondant dans le cadre du CFI. Au sommaire, l'inscription territoriale des fonctions accueil, orientation et suivi, les spécificités des structures pilotes, les caractéristiques, la place et le rôle du correspondant. En annexe, une série de propositions pour une grille d'évaluation de la fonction de correspondant. Les investigations auprès des acteurs du dispositif ont été menées sur trois grandes agglomérations, une ville moyenne et une commune en zone rurale.

NAILI DEJ Véronique.- "On nous appelle formateurs", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 149-154.

L'auteur, salariée du Centre de ressources emploi-formation de la commune de Loos, essaye de définir sa fonction. Elle doit démêler la situation des consultants, définir et réaliser un parcours de bilan et d'orientation, accompagner la démarche du consultant, connaître et identifier les ressources formatives et sociales locales. La complexité de cette fonction l'amène à se poser la question de la formation des praticiens de l'orientation.

RAGUIN Jacqueline.- "Bilan : un contrat de dupes ?", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 173-176.

Après des années d'expérience professionnelle, une praticienne du bilan s'interroge. Comment devient-on praticien de bilan ? Qui peut aujourd'hui prétendre avoir les compétences requises ? Faut-il se soumettre à l'injonction généralisée de projet ?

SCHEMBRI Roger.- "Les cinq démons du conseiller professionnel", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 129-131.

Le conseiller professionnel, lors de l'entretien, est menacé par cinq démons : la naïveté, la toute puissance, la dépression, le rejet, la psychothérapie. Les séances de type groupe Balint sont-elles suffisantes pour affronter ces situations ?

PERSONNIER Georges.- "L'orientation à l'AFPA", *Éducation permanente*, n° 109/110, mars 1992, p. 19-22.

Circonsrites au départ à l'évaluation de la pertinence des choix professionnels des candidats à une formation et de leurs chances de réussite, les activités des psychologues de l'AFPA se sont ensuite élargies à la mise en œuvre d'interventions destinées à faciliter la détermination des choix professionnels.

KOKOSOWSKI Alain (dir.), LABIT Anne, LEFEBURE Anne-Marie, WITTORSKI Richard.- *Programme d'études et de recherches sur l'analyse des compétences professionnelles et des besoins en formation continue des personnels de PAIO et missions locales*.- Mont-Saint-Aignan : Institut de recherches et de documentation en sciences sociales, 1991.- 3 vol.- pag. mult.

L'enquête effectuée auprès des personnels des PAIO et des missions locales a permis non seulement d'analyser les compétences professionnelles des personnels, requises pour occuper les emplois permanents des structures d'accueil, mais également leur identité professionnelle (itinéraire professionnel, identité professionnelle...). Les auteurs ont défini les contenus des actions de formation des personnels actuellement en place et les objectifs, contenus, stratégies de formation qualifiante des futurs personnels et d'une partie de ceux déjà en place.

BOURSIER Sylvie, LANGLOIS Jean-Marie.- "Apprendre à orienter dans un mode indéterminé : quelle formation pour les intervenants ?", in : BOURSIER Sylvie, LANGLOIS Jean-Marie.- *L'orientation a-t-elle un sens ?* - Paris : Entente, 1989.- p. 115-142.

Les auteurs tentent de répondre à partir d'exemples concrets aux questions suivantes : à quelles conditions la formation des professionnels à l'approche éducative peut être réellement expérientielle ? Quels sont les objectifs, stratégies efficaces en ce domaine ?

GRAP (Groupe régional d'appui pédagogique), HALTER Jean-Pierre (coord.).- "Outils pédagogiques à l'usage des informateurs et des formateurs : guide des ressources pour l'accueil, l'information, l'orientation", *Point jeunes*, n° 22, suppl. collection "Les cahiers", 1987, 32 p.

Tableau récapitulatif des fonctions d'information, d'accueil, d'orientation et de suivi. Liste des fiches présentant des outils de gestion des publics, de bilan-évaluation-orientation, de suivi. Présentation d'itinéraires d'insertion professionnelle.

KLOPFENSTEIN Jean-François.- *Évaluation qualitative du dispositif local d'orientation et de formation des jeunes : étude réalisée au moment de la phase de démarrage des actions 16-21 ans*.- Montbéliard : Mission locale, 1985.- 163 p.

Permettre aux jeunes de s'exprimer sur leur représentation et le vécu de leur parcours de formation, évaluer à travers leur discours l'impact psychologique et sociologique du dispositif, réfléchir sur les pratiques d'orientation et de formation des formateurs. Tels sont les objectifs de cette étude.

MENCARELLI Mario.- "L'orientation aujourd'hui : soutien pédagogique et tutorat", *Informations universitaires et professionnelles internationales*, sept.-oct. 1985, p. 1-21.

FALIU Alain.- "Les accueilleurs de jeunes : qui sont-ils ?", *Éducation permanente*, n° 74, 1984, p. 173-190.

Cet article présente la formation suivie par quarante permanents de PAIO et de missions locales. Sont présentés les caractéristiques du public, les principes pédagogiques et la qualification professionnelle visée. Les perspectives d'avenir de ces nouveaux acteurs locaux sont évoquées.

RIVERIN-SIMARD Danielle.- *Étapes de vie au travail*.- Québec : Ed. St Martin, 1984.- p. 173-201.

Voir en particulier le chapitre 5 dans lequel l'auteur développe une série de préconisations à l'intention des formateurs, éducateurs et spécialistes de management chargés d'aider les adultes en situation de transitions professionnelles.

OCDE.- *Rapport Provent sur les conseillers professionnels*.- Paris : OCDE, 1970.- 60 p.
Rapport de 1969 sur le rôle des conseillers professionnels au sein de l'ANPE et l'évolution de leur rôle de 1962 à 1968.

Les métiers de l'orientation à l'étranger

Les documents concernant l'orientation professionnelle à l'étranger apparaissent dans la bibliographie suivante.

Commission européenne.- *Manuel européen des conseillers d'orientation*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 415 p.

Le premier chapitre consacré à l'Union européenne fait le bilan des actions entreprises dans le domaine de l'éducation et de la formation, de la politique communautaire en matière d'orientation professionnelle et de reconnaissance des qualifications. Il présente les réseaux communautaires utiles dans ce cadre. Les autres chapitres sont consacrés chacun à un pays. Ils fournissent les adresses de référence, des données sur le système éducatif et de formation, sur les services d'orientation, sur les possibilités de placements transnationaux et sur les conditions de vie et de travail : rémunération des apprentis, salaire minimum, congés formation, prestations sociales et services de placement professionnel.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.- *Portefeuille d'études de cas d'Eurocounsel : exemples de pratiques novatrices en matière de conseil professionnel*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 154 p.- (coll. "Brochures d'information", n° 19).

Recueil de vingt-et-une études de cas de pratiques de conseil innovantes en direction des chômeurs ou de ceux qui risquent de le devenir dans sept pays de l'Union européenne, dans le cadre du programme Eurocounsel, programme de recherche-action de la Fondation de Dublin. Chaque descriptif met en relief le caractère innovant et les enseignements à tirer. Les principales tendances sont les stratégies de partenariat pour les salariés menacés de licenciement, le conseil visant des groupes spécifiques tels que handicapés mentaux ou physiques, le conseil encourageant l'individu à faire des choix et contrôler sa vie.

"Le développement d'une dimension européenne dans la formation des praticiens de l'orientation", *CEDEFOP flash*, n° 2, 1993, p. 1-19.

Aperçu des résultats de plusieurs initiatives du CEDEFOP dans le domaine de l'orientation, et mise en évidence de la convergence avec d'autres initiatives de la CEE, notamment le volet III de PETRA. Recommandations formulées à la conférence européenne de Nüremberg.

CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle).- *Profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1993.- 271 p.

Pour chacun des pays sont étudiés les structures dans lesquelles s'insèrent les services d'orientation professionnelle, le rôle de ces services, l'analyse des tâches, la formation et les qualifications des agents. Chaque monographie est complétée par un aperçu des tendances d'évolution et par une bibliographie.

CEDEFOP/JAECKLE Daniel, COTTON Paul.- *Structure des emplois et des qualifications dans les services d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes : la situation en Belgique, la situation en France*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 160 p.

Ce document présente, pour la France et la Belgique, les structures des services d'information et d'orientation professionnelle et les profils professionnels des conseillers d'orientation : activités, formation et qualifications.

CEDEFOP/ERTELT Bernd-Joachim, COMPANY Frédéric J., KAPPENSTEIN Peter *et al.*- *Structure des emplois et des qualifications dans les services d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes : la situation en République fédérale d'Allemagne, en Espagne et au grand-duché de Luxembourg*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 195 p.- (coll. "Document CEDEFOP").

Ce document présente les structures des services d'information et les profils professionnels (activités, formation et qualification) des conseillers d'orientation dans trois pays de la Communauté européenne : Allemagne, Espagne et Luxembourg.

PLANT Peter.- *Profils de la formation de conseiller d'orientation au Danemark*.- Berlin : CEDEFOP, 1992.- 63 p.- (coll. "Document CEDEFOP").

Cette monographie utilise la méthodologie du projet CEDEFOP sur le répertoire des profils professionnels pour cerner les structures de l'orientation scolaire et professionnelle, les tâches, la formation et les qualifications du conseiller, ainsi que les tendances d'évolution au Danemark.

WATTS Anthony G.- *Les profils des conseillers d'orientation professionnelle dans la Communauté européenne : rapport de synthèse*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 78 p.- (coll. "Document CEDEFOP").

Ce rapport présente une vue synthétique des structures et des professions liées à l'orientation, des tâches des conseillers d'orientation et des filières correspondantes de formation initiale et continue dans les douze États membres.

CARISTAN Jocelyne, HEUZE Isabelle, NIVOIS Michèle, PITHON Perrette.- *L'orientation au Québec : compte rendu d'un voyage-étude de trois semaines, 21 juin-12 juillet 1989*.- s.l. : s.n., 1989.- 28 p. + ann.[consultable à l'INETOP].

Étude sur les conseillers d'orientation au Québec.

LONG J.- "La pratique du conseiller dans d'autres pays que la France", in : *Les psychologues de l'enfance*, actes du colloque de Toulouse, nov. 1986.- p. 41-46.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES EN EUROPE : PROBLÉMATIQUE ET RÉFLEXIONS

Colette Dartois

Orientation : de quoi s'agit-il ?

Il y a fort à parier que le contenu des chapitres précédents envisage, décrit et discute des divers contenus et objectifs liés au terme d'*orientation*, de ses nombreuses acceptions et conceptions, soit un champ vaste, sinon vague, d'actions.

Multipliez par quinze...!

Car ce qui est complexe à l'échelon d'une nation, d'un État, d'une culture, ne peut être rendu simple à l'échelon de l'Union européenne, comptant une dizaine de langues officielles, alors que dans une langue apparemment commune divers États ne mettent pas les mêmes choses sous les mêmes mots, sans parler des institutions, et que dans un même pays, comportant deux langues différentes, tout diffère - ou presque - d'une "communauté" linguistique à l'autre. Ou, encore, alors que des termes identiques échangent leurs significations en changeant de langue!...

Afin de ne pas en rester, toutefois, à cette impression de Babel, reprenons, d'une part, les grands axes du sens du terme orientation que nous proposons voici quelques années² :

- la notion de *choix*, quel que soit le degré de liberté dans lequel ce choix s'exerce ;
- la notion de *parcours*, de *cursus*, que celui-ci comporte uniquement, conjointement ou successivement des formations, des postes professionnels ;
- la notion de *direction* ou de *but* : projet de formation, projet professionnel, projet de vie ;
- l'idée de *complexité*, de *non-immédiateté* : étalement dans le temps, intervention de personnes ou d'institutions diverses, de moyens ou d'outils variés.

Toutes ces conceptions se retrouvent, peu ou prou, chacune plus ou moins développée, dans l'ensemble de la littérature disponible relative à l'orientation et l'Europe ou l'orientation à l'échelon international. La compréhension de chaque texte suppose de percevoir quelle est - ou quelles sont - la (les) conception(s) de référence.

D'autre part, et en relation avec les conceptions ci-dessus, de façon plus ou moins explicite, des activités diverses et variées sont incluses dans ce qui est appelé "orientation".

Un premier inventaire en a été fait, à des fins de clarification, dans un des premiers rapports collectifs sur les services des différents États de l'Union³. Il recouvre un large éventail allant de l'*information* au *placement*, en passant par l'*évaluation*, l'*avis*, le *conseil*, l'*éducation des choix*... Et comme le progrès ne

¹ Tel le "*guidance*" anglais signifiant "orientation" au sens le plus banal du terme en français, mais que l'on utilise en France pour désigner plutôt une attitude de "conseil" ; cette même attitude étant appelée "orientation" en anglais...

² DARTOIS Colette.- "Conjuguer l'orientation à l'européenne", *Éducation permanente*, n° 108, sept. 1991, p. 147-160.

³ WATTS Anthony G., DARTOIS Colette, PLANT Peter.- *Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les groupes d'âge 14-25 ans dans les États membres de la Communauté européenne*.- Maastricht (Pays-Bas) : Presses inter-universitaires européennes, 1988.- 115 p.

s'arrête pas dans ce domaine... le second rapport sur le même sujet⁴ ajoute à cette liste : la *médiation*, le *feedback*, le *suivi*...

Derrière tous ces termes se trouvent des techniques, des méthodes, des moyens, qui reflètent des théories, voire des philosophies ou des idéologies différentes.

Ce tour d'horizon ne vise pas à décourager le lecteur qui souhaite s'aventurer dans l'exploration de l'orientation à l'échelle européenne ou internationale, mais à le prévenir des difficultés de la tâche : un homme averti en vaut deux ! N'est-ce pas, après tout, l'une des tâches de l'orientation : informer, mettre en évidence les caractéristiques du terrain...

Orientation : objets et frontières

Il apparaît déjà plus aisé de situer l'orientation par rapport à son objet principal, et par rapport à ses publics (les deux étant étroitement liés, bien entendu). Deux grands types d'objets apparaissent alors et rendent compte des activités d'orientation exercées : l'orientation *scolaire* ou des *jeunes*, l'orientation *professionnelle* ou des *jeunes*, sans doute, mais aussi, de plus en plus, des *adultes*.

L'orientation scolaire concernant les jeunes

C'est l'objet d'orientation le plus répandu, le mieux partagé, au moins dans ses objectifs sinon dans ses méthodes : à peu près tous les pays mettent en œuvre une activité de ce type. Elle est toujours très étroitement liée au système éducatif de chaque pays, son fonctionnement, ses conceptions qui reflètent sa culture profonde, ses traditions, en même temps que son histoire et son développement social et économique. Comprendre le système d'orientation d'un pays implique donc de comprendre son système éducatif dans sa dynamique propre, ce qui constitue une gymnastique difficile.

C'est pour cette raison que la plupart des ouvrages, études ou rapports consacrent quelques pages, souvent illustrées de schémas, à la présentation des différents systèmes éducatifs. Or, différents, ils le sont... : durée de la scolarité obligatoire allant d'à peine quatorze ans à presque dix-huit ans, existence d'un "tronc commun" unique ("*comprehensive school*") sur la presque totalité de cette obligation scolaire ou, au contraire, répartition précoce - dès dix ans - entre différentes "branches", en général d'inégal prestige, conduisant à des statuts professionnels et sociaux différents.

Ceci induit des implications et des demandes diverses à l'égard du système d'orientation : accompagner l'évolution et le parcours de chaque jeune dans certains cas ; participer éventuellement à la répartition entre les différentes "filières" dans d'autres cas.

En outre, ces systèmes scolaires évoluent, se modifient... beaucoup, semble-t-il, ces dernières quinze ou vingt années, entraînant autant de modifications et de recomposition dans le rôle, les fonctions, les modalités d'intervention de l'orientation. Les uns et les autres semblent tous faire face aux mêmes grands défis : développer le niveau de formation de l'ensemble de la population jeune ; faire face, en même temps, à un échec scolaire important ainsi qu'à une difficulté de plus en plus grande d'assurer la transition entre l'école et l'insertion professionnelle des jeunes.

C'est sans doute ce dernier défi qui a incité les institutions communautaires à développer leur intérêt pour l'orientation à l'échelon européen, en vue d'une coopération inter-États qui permettrait de mettre en commun les solutions originales des uns et des autres, et/ou d'en inventer de nouvelles.

Cependant, au-delà de la compréhension de chaque système dans son contexte, ce qui n'est pas aisé, la comparaison devient un exercice assez périlleux. Dans le prolongement de l'une des études citées plus

⁴ WATTS Anthony G. (dir.), GUICHARD Jean, PLANT Peter, RODRIGUEZ Maria Luisa.- *Orientation scolaire et professionnelle dans la Communauté européenne : rapport de synthèse d'une étude effectuée à la demande de la Commission des communautés européennes (Task-force Ressources humaines, éducation, formation, jeunesse)*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 125 p.

haut, les auteurs s'y sont risqués⁵, dégagant des "différences" et des "tendances communes", qui demeurent bien générales...

L'orientation professionnelle concernant les jeunes et les adultes

L'orientation scolaire conditionne grandement, nous le savons tous, l'orientation professionnelle, particulièrement lorsque le système éducatif répartit en filières différentes les jeunes scolarisés. Il le fait, certes, en fonction de leurs "capacités" (le plus souvent), mais l'issue correspond à des types de statuts professionnels distincts. Même si, nous le savons également, cette répartition scolaire se fait souvent plus par "défaut" que par choix et examen des perspectives futures, voire fréquemment sans analyse des conséquences pour l'avenir. "Orienter" un jeune français en cycle technologique à l'époque du collège, c'est à la fois l'exclure de la poursuite d'études générales plus poussées - dont il est estimé "inapte" - et le supposer "apte" à l'exercice d'une profession technologique ou manuelle, en même temps que lui désigner une place dans la hiérarchie des fonctions, dans l'échelle économique et sociale...

L'écart grandissant au fil des vingt dernières années entre les emplois disponibles pour les jeunes à la fin de leur scolarité quelle qu'elle soit et le nombre des candidats, a conduit à un accroissement de la pression sur l'orientation professionnelle ainsi qu'à une certaine "croyance" à l'égard de celle-ci ; en même temps, des actions et des programmes de "transition" se développaient, tant à l'échelon national dans certains pays, qu'à l'échelon communautaire (le premier de ces programmes a été lancé en 1976...). Le thème de l'orientation y était déjà présent, notamment dans l'un des projets français⁶.

Or, l'orientation professionnelle est sans doute encore plus diverse dans les différents États de l'Union que l'orientation scolaire. Elle est tout simplement quasi inexistante dans quelques cas, sauf à y inclure les activités de placement, strictement parlant. Cependant, elle se développe peu à peu partout, au moins pour les jeunes adultes. Les différents programmes communautaires qui se sont succédés ont peut-être contribué à ce développement de par l'incitation, sans doute, à mettre en œuvre des dispositifs expérimentaux mais aussi à l'occasion des échanges entre les actions appartenant à ces programmes. Et si les acquis et conclusions du programme PETRA peuvent être d'un enseignement important à cet égard, le programme précédent⁷ avait déjà largement balisé le terrain.

Toutefois, cette orientation concerne essentiellement les jeunes "de moins de 28 ans" d'une part, et d'autre part, allie souvent une certaine forme d'orientation "éducative" ou "formative", sinon scolaire, à l'orientation professionnelle. En effet, il s'agit souvent, dans un même mouvement ou tout au long du même processus, de déterminer la participation à une formation complémentaire - professionnelle - qui devra conduire à l'insertion professionnelle.

En voulant faciliter l'insertion professionnelle, et en raison du contexte du déploiement de cette orientation professionnelle à l'occasion de dispositifs spécifiques pour les jeunes n'étant plus sous statut scolaire, l'orientation professionnelle a vu peu à peu, du moins dans certains pays, s'élargir ses objectifs, ses contenus, ses modes d'action : élaboration de projet, information sur l'offre de formation disponible et orientation vers celle-ci, "bilan" de compétences personnelles et professionnelles, techniques de recherche d'emploi, voire accompagnement au placement, etc.

Ce qui se concevait pour les jeunes adultes pouvait peut-être se voir transférer aux adultes, c'est-à-dire à ceux qui avaient eu, à un moment donné, une insertion professionnelle, mais qui se trouvaient, pour des raisons diverses, de plus en plus nombreux désormais sans emploi.

Les expériences, tentées par quelques pays, conduisaient la Communauté à en prendre connaissance, à les diffuser, les démultiplier, permettant à chaque État de tirer quelque enseignement des actions de ses voisins.

⁵ WATTS Anthony G., DARTOIS Colette, PLANT Peter.- "Les services d'orientation dans la Communauté : différences et tendances communes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 3, 1988, p. 183-192.

⁶ DARTOIS Colette.- *Jeunes sans qualification : trois années d'opérations pilotes*.- Noisy-le-Grand : ADEP, 1982.

⁷ Commission des communautés européennes.- *Deuxième programme d'action communautaire 1982-1987 sur le passage des jeunes de l'éducation à la vie active : rapport final*.- Bruxelles : Commission des communautés européennes, 1987.- 103 p.

Dix-huit millions et demi de demandeurs d'emploi dans l'ensemble de l'Union européenne... la question se pose, toutefois, de savoir si l'orientation professionnelle constitue une solution... Elle reste une contribution... dont il peut toujours être utile de développer la qualité.

Des professionnels de l'orientation

Cette qualité passe, de toute évidence, par les professionnels qui exercent les fonctions d'orientation, quels que soient son objet et ses publics. Ici encore, la diversité reste le maître mot à l'intérieur des différents pays et entre les pays. Cela est dû au fait, tout d'abord, de l'appartenance de ces professionnels à différents types d'institutions. Car, à l'orientation scolaire correspondent des institutions d'orientation scolaire, à l'orientation professionnelle correspondent des institutions d'orientation professionnelle, sans oublier les actions en voie d'institutionnalisation... dans le cadre d'opérations qui, de conjoncturelles, sont devenues structurelles (programmes de transition, insertion et autres).

Parmi les tendances communes, il apparaît que le niveau de formation et d'exigence est plus élevé pour les professionnels des institutions d'orientation scolaire que pour ceux des institutions d'orientation professionnelle. Quant aux actions plus nouvelles, de type transition, la qualification exigée des personnels ne dépasse pas toujours la bonne volonté. Même si, ici encore, ces situations sont rapidement évolutives.

Il est tout de même important de constater que la formation professionnelle spécifique des personnels d'orientation peut aller de cinq à six ans à... cinq à six jours ! ou moins.

Ici encore, la première tâche de la Communauté est de donner à voir et de faire l'inventaire⁸. D'aucuns craindraient qu'elle soit tentée de légiférer, à tout le moins d'harmoniser... Il resterait beaucoup de chemin à parcourir dans ce sens...

Il reste, en revanche, la possibilité d'informer les professionnels, même si la tâche est ambitieuse : le *Manuel européen des conseillers d'orientation*⁹ va plus loin, au-delà de son modeste titre. Il propose, en effet, un résumé de la situation scolaire, professionnelle, économique et sociale de chacun des pays de l'Union, tentant cette gageure de synthétiser ce que nous avons évoqué ci-dessus. L'autre gageure est de mettre constamment à jour ces informations de référence, dans une situation en perpétuelle évolution.

En complément, de cette source d'information à visée exhaustive, les derniers programmes communautaires - PETRA notamment - ont développé les échanges de personnels d'orientation, les moyens de réflexion, de formation ou de recherche communes. Les projets conjoints "transnationaux" permettent de mettre des réalités concrètes sous les informations lues, des visages derrière les rôles et les fonctions, des expériences vécues derrière les institutions, gage de meilleure compréhension, de meilleure "traduction" de l'information. Des perspectives similaires se retrouvent dans les programmes communautaires en cours¹⁰.

L'orientation à l'Europe, l'Europe dans l'orientation

Mais pourquoi l'Europe et l'orientation, pourrait-on se demander ? Plusieurs réponses peuvent être formulées.

⁸ WATTS Anthony G.- *Les profils des conseillers d'orientation professionnelle dans la Communauté européenne : rapport de synthèse*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 78 p.- (coll. "Document CEDEFOP").

⁹ Commission européenne.- *Manuel européen des conseiller d'orientation*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 415 p.

¹⁰ CR2I (Centre de ressources et d'initiatives pour l'international).- *Programmes européens et formation 1995-1999*.- Paris : CR2I, 1995.- classeur non paginé.

Le fait européen

Depuis le traité de Rome, l'Europe est un fait. Qui n'a cessé de progresser.

L'Europe de la formation professionnelle, puis l'Europe éducative ont mis plus de temps pour exister que l'Europe économique, et demain, peut-être, l'Europe sociale...

Cela a d'abord fonctionné, certes, comme un lieu de "recommandations", de suggestions, de propositions, en même temps qu'un lieu d'échange d'informations et d'expériences. Les premiers rapports sur l'orientation en Europe n'avaient pas d'autre ambition que de faire connaissance, mais aussi, très vite, de tirer des enseignements des expériences des autres. Même si cela, malheureusement, n'assure pas pour autant la réussite des entreprises mises en œuvre.

Depuis Rabelais, nous savons tout l'intérêt qu'il peut y avoir à limer sa cervelle contre celle d'autrui... Une culture commune, bien que fort disparate encore, est sans doute en voie de constitution. C'est en partie l'objet de nombre des publications consacrées au thème de l'orientation en Europe.

Trois-cent-soixante-dix millions d'européens

La veille du premier janvier 1993 induisait quelque fébrilité dans certains milieux, notamment celui de l'orientation : et si un néerlandais voulait venir s'installer et travailler au Portugal ? Et si un allemand voulait se former en Grèce ? Et un espagnol en Irlande, un belge en Italie, un britannique au Luxembourg, un français au Danemark ?... Comment le professionnel de l'orientation de son pays d'origine, ou celui du pays d'accueil, pourrait-il l'aider à concrétiser son projet, s'informer, connaître les clés de l'emploi ou de la formation dans le pays souhaité, etc. ?

Ce grand remue-méninges a accéléré un certain nombre de contacts et de projets, dont une partie de la littérature actuellement disponible sur le sujet est le produit. Mais il ne s'est rien passé, ou presque... Personne n'a assisté au déferlement de ressortissants d'un pays dans les autres, à l'afflux dans un pays de ressortissants des autres. Sur ce plan aussi, il reste du chemin...

Pourtant l'idée de l'Europe est en marche. L'orientation et ses professionnels peuvent y contribuer : d'une part, en disposant des informations nécessaires au passage d'un pays à l'autre, en les diffusant auprès de ceux qui le souhaitent ; d'autre part en intégrant cette idée de l'Europe, cette dimension européenne, à toute leur activité en direction de l'ensemble de leurs "clients" ou usagers habituels, puisque l'Europe constitue désormais le champ géographique dans lequel va se dérouler leur formation, leur carrière, leur vie.

L'Europe est un projet

Dans quelques années, chaque petit européen intégrera la géographie et l'histoire de l'Europe au nombre de ses connaissances "de base". L'orientation, qu'elle soit scolaire ou professionnelle, continuera de faire partie des services à sa disposition. Il importe que ce service soit effectif d'un bout à l'autre de l'Union, qu'il constitue avec d'autres moyens, d'autres institutions économiques, politiques, sans doute, ce fil d'Ariane qui l'aidera à conserver le sens de son identité et de son cheminement personnel.

Il reste encore beaucoup à faire.

Au-delà de l'Europe, le Monde...

L'Europe, pour autant, n'est pas une île, encore moins une planète.

Chacune de ses composantes entretient des relations privilégiées avec le reste du monde : le Royaume-Uni avec sa Communauté internationale propre et avec les États-Unis, l'Espagne avec l'Amérique latine, la France avec l'Afrique francophone et le Québec...

L'orientation scolaire et/ou professionnelle se pratique dans (peut-être) toutes les parties du monde. Le champ de notre exploration en la matière n'a donc pas de bornes : faire connaissance, comprendre,

comparer, tirer des enseignements, faire profiter chaque pays, chaque institution des expériences des autres... Il serait dommage de se limiter, même si les témoignages actuellement accessibles ne concernent qu'un petit nombre de pays.

Pour conclure... petit guide de lecture

Une bibliographie a toujours un caractère impressionnant, surtout lorsqu'il s'agit d'études, de rapports, de documents relativement "institutionnels".

C'est pourquoi nous nous permettrons quelques conseils, notamment en ce qui concerne les documents relatifs à l'orientation et l'Europe. En effet, les différentes études réalisées pour la Commission européenne ont souvent un schéma semblable, conduisant à la production, pour une même étude, d'un grand nombre de documents, à savoir : un rapport de synthèse, lequel est effectué à partir d'études parallèles réalisées dans chaque pays (soit dix, douze ou, maintenant, quinze rapports préparatoires...) auquel s'ajoutent, éventuellement, des notes de synthèse, des articles, voire les mêmes documents publiés par deux instances différentes.

Le choix de la consultation d'un de ces types de documents sera donc déterminé en fonction du type d'information souhaité : point de vue global ou précision sur un pays, etc. A chaque lecteur potentiel de clarifier son attente avant de s'aventurer dans cette lecture.

Colette Dartois,
CQFD
Paris

BIBLIOGRAPHIE

Les documents concernant les métiers de l'orientation à l'étranger apparaissent dans la partie bibliographique qui précède.

Politique communautaire en matière d'orientation professionnelle

Commission des communautés européennes.- *Rapport final sur la mise en œuvre du programme Petra : programme d'action pour la formation professionnelle.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, juil. 1997.- 31 p.- (coll. "Documents Com", n° 385)

Ce bilan présente de façon globale la mise en œuvre du programme et ses résultats, puis analyse en détail l'évolution dans les États membres sous trois grandes rubriques : favoriser la participation à la formation professionnelle, relever la qualité et garantir l'adaptation aux changements, enfin la coopération internationale. Une troisième partie envisage des perspectives.

Commission européenne.- *Éviter l'exclusion des travailleurs en mobilité : le rôle de l'orientation dans la formation continue.*- Bruxelles : Commission européenne, 1996.

Dans le cadre du programme Leonardo, l'université autonome de Barcelone, avec le soutien de la Commission européenne, a organisé un séminaire sur des expériences d'orientation pour les travailleurs actifs adultes privilégiant les collectivités en situation de risque.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.- *Le rôle de l'orientation et du conseil pour les adultes sur un marché du travail en évolution : résumé du rapport final sur Eurocounsel, programme de recherche action sur le conseil et le chômage de longue durée.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1996.- 24 p.

Ce résumé du rapport final du programme Eurocounsel met en lumière l'importance stratégique de l'orientation et du conseil pour les adultes et propose des améliorations sur les systèmes existants.

CR21 (Centre de ressources et d'initiatives pour l'international).- *Programmes européens et formation 1995-1999.*- Paris : CR21, 1995.- classeur non paginé.

Présenté sous forme de classeur avec mises à jour ponctuelles, ce guide pratique est réalisé par le CR21 en collaboration avec les ministères de l'Agriculture, de la Justice et du Travail (GPLI). Il s'adresse aux porteurs de projets en leur offrant des informations de base : informations générales sur les instances de l'Union européenne et sur le cadre juridique communautaire, informations détaillées et pratiques sur la mise en œuvre des programmes et initiatives communautaires en matière d'éducation et de formation.

RACINE (Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes).- *L'Europe et la formation professionnelle des jeunes : transférer les acquis de PETRA dans LEONARDO & EMPLOI/YOUTHSTART.*- Paris : Racine, 1995.- 229 p.

A l'heure de la mise en place de Leonardo et des nouvelles initiatives communautaires, comment peut-on caractériser un projet transnational ? Quels outils de guidance sont nécessaires pour le conduire ? Quels produits peut-il générer ? Quelle est en somme sa valeur ajoutée ? Après sept années de fonctionnement consacrées à développer la formation professionnelle des jeunes en Europe, les acquis du programme PETRA peuvent contribuer à mieux préparer l'avenir à partir des expériences du passé.

Commission des communautés européennes.- *Rapport sur la mise en œuvre du programme PETRA : programme d'action pour la formation professionnelle des jeunes et leur préparation à la vie adulte et active.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 111 p.

Deux volets composent ce document : le rapport de la Commission sur la mise en œuvre du programme PETRA, puis les résultats de l'évaluation externe intérimaire dont le but était d'évaluer l'impact et les progrès par rapport aux objectifs politiques du programme. Ces objectifs étaient notamment d'accroître la participation des jeunes à la formation professionnelle initiale, d'améliorer la coopération dans et entre les États membres, d'encourager une diversification de l'orientation professionnelle, d'ouvrir des opportunités aux jeunes en difficulté, de promouvoir la créativité, l'initiative et l'esprit d'entreprise des jeunes.

BOUDRE-MILLOT Claudine.- "Les échanges européens : les apprentis et le programme PETRA II", *Actualité de la formation permanente*, n° 26, sept.-oct. 1993, p. 90-92.

La responsable de l'Unité nationale de coordination de PETRA présente la participation des apprentis et des CFA aux trois actions de ce programme communautaire destiné à l'insertion professionnelle des jeunes : stages dans une entreprise ou un établissement de formation dans un pays membre, projets conjoints d'organismes de formation, coopération franco-allemande en matière d'orientation scolaire. Elle souligne le rôle de l'Éducation nationale et des régions et précise les modalités de candidature.

Commission des communautés européennes.- *Rapport de la commission sur la mise en œuvre du programme PETRA 1988-1991*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1993.- 47 p.

Ce bilan de PETRA I présente l'impact du programme et les progrès réalisés par rapport aux objectifs généraux, puis analyse l'évolution générale des différentes actions : réseau européen et partenariat de formation, projets d'initiative jeunes, coopération en matière de recherche sur la formation professionnelle, visites d'études pour spécialistes de formation professionnelle. Il donne un aperçu du développement de la nouvelle phase (PETRA II).

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail/CEI Consultants.- *Le conseil et le chômage de longue durée : rapport de la phase 1 du programme de recherche-action EURO-COUNSEL*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1993.- 112 p.

Ce rapport résume les résultats de la première phase du programme EURO-COUNSEL dont l'objectif est d'améliorer la qualité et l'efficacité des services de conseil pour les chômeurs et ceux qui risquent de le devenir. Au moyen de recherches-action dans dix bassins d'emploi de six pays européens, le programme a analysé les services existants, identifié les points forts et les points faibles et proposé des actions pour améliorer les dispositifs.

Racine (Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes).- *L'annuaire Euroform France : la formation professionnelle en Europe*.- Paris : Racine éditions, 1993.- 286 p.

Annuaire des 246 projets français retenus dans le cadre de l'initiative communautaire EUROFORM, classés par type de mesure : aide à l'emploi dans les régions, aide à l'emploi et à la formation des chômeurs et salariés menacés dans leur emploi, des chômeurs de longue durée sans qualification, des jeunes chômeurs sans qualification, nouvelles compétences pour chômeurs des zones rurales. Des index par opérateurs, régions, secteurs, thèmes et implantation facilitent la consultation.

DARTOIS Colette.- "Conjuguer l'orientation à l'européenne", *Éducation permanente*, n°108, sept. 1991, p. 147-160.

L'orientation fait depuis longtemps partie des préoccupations communautaires. Elle est, notamment, l'un des cinq thèmes retenus dans le volet recherche du programme PETRA. L'orientation devra jouer un rôle important dans la libre circulation des personnes. C'est l'occasion d'une meilleure coopération entre États et entre praticiens, dans une perspective de développement qualitatif et quantitatif de l'offre d'orientation proposée au public.

"Conférence sur la coopération en Europe dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes : bref compte-rendu", *CEDEFOP flash*, n° 10, 1990, p. 1-8.

L'objectif de la conférence était de fixer le cadre pour le développement de la politique communautaire dans le domaine de l'orientation professionnelle. Cet article en propose un bref compte-rendu.

CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle).- *Orientation et information professionnelles des adultes : résumé du rapport de synthèse*, Berlin 7-8 décembre 1989.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1990.- 37 p.

Cette étude présente une synthèse des systèmes et services d'information et d'orientation mis en œuvre en Europe pour répondre aux besoins des chômeurs de longue durée. La partie consacrée aux recommandations à prendre aux niveaux nationaux et communautaires détaille une série de mesures propres à faciliter l'orientation professionnelle des adultes.

PLANT Peter.- *Orientation et information professionnelles transnationales pour les jeunes et les adultes : rapport de synthèse de huit études menées par le CEDEFOP*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1990.- 65 p.- (coll. "Document CEDEFOP").

Basé sur huit études régionales sur l'orientation professionnelle transfrontalière, ce rapport présente ses objectifs, le contexte dans lequel s'opère l'orientation, des exemples de liens transnationaux entre les services d'orientation et, enfin, des conclusions et des recommandations.

CEDEFOP.- *Formation professionnelle des jeunes : transition, investissement dans les initiatives locales.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1987.- 182 p.

L'objet de ce guide est de donner aux gens de terrain des suggestions sur les possibilités d'offrir aux jeunes des instruments d'insertion aussi complets que possible. Cinq parties dans ce guide : les jeunes en situation de transition, éduquer et former pour l'avenir, nécessité d'une approche planifiée, politique communautaire, données essentielles.

Deuxième programme d'action communautaire 1982-1987 sur le passage des jeunes de l'éducation à la vie active : rapport final.- Bruxelles : Commission des Communautés européennes, 1987.- 103 p.

Le rapport final du programme Transition sur le passage des jeunes de l'éducation à la vie active présente globalement le programme, analyse l'évolution du processus d'insertion et les réponses apportées par les projets pilotes sur les quatre thèmes majeurs qui sont : le renforcement des liens entre école et monde économique, l'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle, la lutte contre l'échec scolaire et la préparation des enseignants à des tâches et des rôles nouveaux. La dernière partie suggère des orientations pour l'action.

BACHER F., REUCHLIN Maurice.- *L'orientation pédagogique et professionnelle : tendances et recherches.*- Strasbourg : Conseil de l'Europe/Centre de documentation pour l'éducation en Europe, 1975.- 176 p.

Systèmes d'orientation dans les pays de l'Union européenne

Études générales et comparées

ALT Cristel, DELCOURT J., DUPONT Georges *et al.*- *Éviter l'exclusion des travailleurs en mobilité : le rôle de l'orientation dans la formation continue.*- Barcelone : Université autonome de Barcelone/Institut des Sciences de l'éducation, 1996.- 60 p.

Actes d'un séminaire organisé par l'université autonome de Barcelone avec le support de la Commission européenne dans le cadre du programme Leonardo, les 23-24 octobre 1995 sur les expériences d'orientation pour les travailleurs actifs adultes. Ces derniers ont de plus en plus besoin de construire des plans individuels de carrière pour pouvoir surmonter les obstacles des carrières professionnelles. Cela implique des interventions d'orientation liées à la formation continue.

"Théories et pratiques de l'orientation en Europe : quelques aperçus", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n° 1, janv.-mars 1995, p. 3-67.

Les contributions des participants au Congrès européen de psychologie, en juillet 1993, sont regroupées dans ce numéro. Au sommaire: "Le concept de soi : un bien personnel, une norme ou une entité ?" ; "L'orientation professionnelle est-elle une science appliquée ?" ; "Rôle de la théorie dans la consultation d'orientation professionnelle en Grande-Bretagne" ; "Les changements dans l'expression des projets et des rêves d'avenir : une comparaison entre deux cohortes en Finlande en 1977 et 1989" ; "Quels cadres conceptuels pour l'orientation à l'aube du XXI^{ème} siècle ?".

CHISHOLM Lynne.- *Les besoins d'orientation professionnelle de divers groupes cibles de jeunes de moins de 28 ans dans la Communauté européenne - Les jeunes européens et l'orientation : quels sont les besoins et les souhaits de quels jeunes ?*- Berlin : CEDEFOP, 1994.- 82 p.- (coll. "Panorama").

Rapport de synthèse d'une étude qui a porté sur 21 groupes-cibles couvrant l'ensemble des catégories de jeunes en transition entre le monde scolaire et celui du travail, des plus privilégiés aux plus fortement désavantagés, dans les douze pays de l'Union européenne. Les besoins et les demandes d'orientation de ces publics sont mis en relation avec l'offre existante. Les conclusions de ce rapport de synthèse, à partir d'une analyse des insuffisances, donnent des indications sur la configuration des futurs programmes d'action au niveau de l'Union européenne.

CHOME Gesa.- "Besoins d'orientation des jeunes", *CEDEFOP flash*, n° 2, 1994, 10 p.

Synthèse d'une étude menée dans les douze pays membres par le CEDEFOP, visant à déterminer les besoins d'orientation professionnelle de différents groupes-cibles de jeunes de moins de 28 ans dans la

Communauté européenne. Les groupes ont été choisis selon des critères concernant les possibilités et les risques éventuels que présente le passage de l'école au monde de la formation professionnelle et du travail.

WATTS Anthony G. (dir.), GUICHARD Jean, PLANT Peter, RODRIGUEZ Maria Luisa.- *Orientation scolaire et professionnelle dans la Communauté européenne : rapport de synthèse d'une étude effectuée à la demande de la Commission des communautés européennes (Task-force ressources humaines, éducation, formation, jeunesse)*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1994.- 125 p.

Ce document complète et met à jour une étude antérieure sur les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les jeunes. Après une introduction sur le rôle des services d'orientation pour les jeunes et les adultes, un chapitre étudie pour chaque pays les structures des services. Différents types de relation sont ensuite étudiés : relations de coopération ou de concurrence entre différents services, relations inter-institutionnelles, relations avec les offreurs de formation ou d'emploi, relations avec les parents ou d'autres sources informelles d'orientation, relations avec la clientèle elle-même. La dimension européenne de l'orientation fait l'objet d'un chapitre.

CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)/WATTS Anthony G.- *Les profils des conseillers d'orientation professionnelle dans la Communauté européenne : rapport de synthèse*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1992.- 78 p.- (coll. "Document CEDEFOP").

Ce rapport présente une vue synthétique des structures et des professions liées à l'orientation, des tâches des conseillers d'orientation et des filières correspondantes de formation initiale et continue dans les douze États membres.

ECKERT Henri.- *L'orientation professionnelle en Allemagne et en France : utopie et réalité*.- Paris : L'Harmattan, 1993.- 310 p.- (coll. "Logiques sociales").

Cet ouvrage propose une comparaison franco-allemande des modalités d'orientation scolaire et professionnelle. Composé de trois parties, il retrace dans un premier temps l'historique de l'orientation, puis présente l'utilisation de la psychotechnique et les évolutions actuelles fondées sur l'information.

SCHARLOO Mieke, VAN AMSTEEL Bram, LDC (Centre national d'information sur l'orientation professionnelle).- *Le rôle de l'information des systèmes d'éducation et de formation en Europe, Maastricht les 28-29 novembre 1991 : rapport*.- La Haye : LDC (Centre national d'information sur l'orientation professionnelle), 1992.- 132 p.

Ce recueil présente en anglais et en français les contributions et une synthèse des travaux des quatre ateliers dont les thèmes étaient : analyse d'un récent rapport de l'EUDAT sur les bases de données sur l'offre de formation dans les pays de la CEE et les problèmes de standardisation, l'expérience européenne dans le développement des systèmes d'information en ligne, les besoins en systèmes d'information sur la formation et l'éducation en Europe, les stratégies et les choix politiques, les pratiques dynamiques d'orientation en Europe et l'usage des nouvelles technologies de l'information.

CEDEFOP.- *Orientation et information professionnelles des adultes : rapport de synthèse concernant les offres destinées aux chômeurs de longue durée dans les pays suivants : Danemark, République Fédérale d'Allemagne, France, Italie, Portugal, Espagne, Royaume-Uni*.- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1990.- 194 p.

Ce rapport de synthèse tente de décrire et de comparer les offres existantes en matière d'orientation et d'information dans les États membres, en faisant ressortir leur diversité et en soulignant les aspects innovants.

CHOME Gesa, KODITZ Volker.- "Orientation et information professionnelle : vers une orientation professionnelle européenne ?", *CEDEFOP flash*, n° 6, 1990, 11 p.

Historique des travaux et des réflexions impulsés par la Communauté européenne sur l'orientation professionnelle transnationale. Les recommandations d'actions concrètes et pratiques tirées de ces travaux sont recensées.

CHOME Gesa (dir.), VRIES Heinz J. de.- "Orientation et information professionnelles des jeunes et des adultes dans la Communauté européenne", *CEDEFOP flash*, n° 3, 1990, 11 p.

Ce rapport rend compte des diverses interventions qui se sont tenues dans le cadre de la conférence organisée par le CEDEFOP à Berlin, les 7-8 décembre 1989. La conférence, après un exposé des résultats des rapports nationaux sur la situation de l'orientation et de l'information professionnelles des adultes en Europe, se poursuit par des exposés complémentaires de participants des différents États membres et des interventions sur "l'eupéanisation" de l'orientation professionnelle. En conclusion, une série de recommandations est proposée aux participants.

"Conférence sur la coopération en Europe dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes : bref compte-rendu", *CEDEFOP Flash*, n° 10, déc. 1990, p. 1-8.

L'objectif de la conférence était de fixer le cadre pour le développement de la politique communautaire dans le domaine de l'orientation professionnelle. Cet article en propose un bref compte-rendu.

KODITZ Volker.- "Europe : orientation et information professionnelles des adultes", *Actualité de la formation permanente*, n° 105, 1990, p. 29-40.

Cette synthèse des rapports nationaux établis pour huit pays de la Communauté européenne décrit l'état et les projets innovateurs de l'orientation et de l'information professionnelles des adultes. Elle présente des propositions pour des mesures ultérieures et fait référence aux recommandations pour l'action de développement de l'orientation au plan de la Communauté européenne. Les États membres concernés sont l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Grande Bretagne, le Danemark et la France.

ONISEP.- "L'orientation en Europe", *Bulletin de l'Association française des administrateurs de l'éducation*, n° 47, 3^{ème} trim. 1990, p. 55-62.

"L'orientation dans certains États membres de la CEE", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 3, 1990, p. 179-275.

Description des systèmes d'orientation scolaire et professionnelle et de leurs récentes orientations dans les pays suivants : Belgique, Danemark, Espagne, Irlande, Italie et Pays-Bas.

CHOME Gesa.- "Orientation et formation professionnelles pour les chômeurs adultes de longue durée dans la Communauté européenne", *L'enseignement technique*, n° 140, 1988, p. 87-97.

Cet exposé a été prononcé par l'auteur en septembre 1988 au XII^{ème} Congrès mondial de l'orientation. Il préconise une stratégie double pour résorber le chômage de longue durée : des mesures curatives, continues et renforcées, et des mesures préventives comprenant l'observation des groupes à risque.

WATTS Anthony G., DARTOIS Colette, PLANT Peter.- *Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les groupes d'âge 14-25 ans dans les États membres de la Communauté européenne*.- Maastricht (Pays-Bas) : Presses inter-universitaires européennes, 1988.- 115 p.- (coll. "Politique de l'éducation").

Ce rapport de synthèse décrit les structures d'orientation scolaires et professionnelles pour les 16-25 ans dans les États membres de la Communauté. Il analyse l'évolution du rôle des services d'orientation professionnelle et les liens entre les différents services.

WATTS Anthony G., DARTOIS Colette, PLANT Peter.- "Les services d'orientation dans la Communauté européenne : différences et tendances communes", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 3, 1988, p. 183-192.

Sont analysées un nombre important de différences relatives à l'implantation des services, leurs objectifs, l'éventail de leurs activités, la structure de leur financement et l'identité professionnelle des personnes exerçant les rôles de conseillers. Cependant, trois tendances communes émergent : la perception de l'orientation comme un processus continu, l'émergence d'un modèle professionnel plus ouvert, une plus grande insistance sur la place de l'individu comme agent actif au sein du processus d'orientation.

WATTS Anthony G., KANN Ulla, ROBERTS Kenneth *et al.*- "L'orientation scolaire et professionnelle : situation, méthodes, techniques", *Perspectives*, vol. XVIII, n° 68, 4^{ème} trim. 1988, p. 497-575.

Ce dossier rassemble des contributions concernant une réflexion sur les méthodes d'orientation dans plusieurs pays européens, sur la nécessaire prise en compte de l'environnement socio-économique, la

déontologie du conseiller d'orientation et sur l'orientation assistée par ordinateur dans sa contribution à l'information sur les métiers.

CEDEFOP.- *Formation professionnelle des jeunes : transition, investissement dans les initiatives locales.*- Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 1987.- 182 p.

L'objet de ce guide est de donner aux gens de terrain des suggestions sur les possibilités d'offrir aux jeunes des instruments d'insertion aussi complets que possible. Cinq parties dans ce guide : les jeunes en situation de transition, éduquer et former pour l'avenir, nécessité d'une approche planifiée, politique communautaire, données essentielles.

Les jeunes filles et la transition.- Bruxelles : IFAPLAN, 1984.- 39 p.

Analyse des succès et des problèmes rencontrés par les jeunes filles lors de leur passage de l'école à la vie active et à la vie adulte dans les dix pays de la CEE. Y a-t-il identité dans la phase transitionnelle et dans le monde du travail entre filles et garçons et doit-on considérer les jeunes filles comme prioritaires dans les mesures portant sur la période du passage à la vie active ? Enfin, est étudié le soutien particulier en faveur des jeunes filles en matière d'informations et d'orientations professionnelles différenciées, ainsi que la lutte contre les stéréotypes des professions traditionnellement féminines.

Exposés sur les activités d'orientation professionnelle et des services de main-d'œuvre des États membres de la Communauté (1971).- Bruxelles : Commission des Communautés européennes, 1973.- p. 9-215.

Évolution des dispositions législatives, réglementaires et administratives, organisation budget, personnel. Évolution des activités d'orientation des jeunes, des adultes. Études et recherches pour l'amélioration des méthodes. Ces exposés se présentent en études comparées des pays de la Communauté économique européenne.

Études par pays

LIETARD Bernard, PERKER Henriette.- "Information, orientation, incitation", in : *Continuum entre l'enseignement obligatoire, la formation initiale continue, l'éducation des adultes en France : rapport national.*- Berlin : CEDEFOP, 1995.- p. 15-18.- (coll. "Panorama").

Cette monographie commandée par le CEDEFOP cherche à mettre en évidence les articulations et les interfaces entre les divers modes, contenus, moments et lieux de formation de sorte que celle-ci soit une activité possible tout au long de la vie. Dans cette perspective, les auteurs présentent les dispositifs législatifs et institutionnels, mettent en valeur le maillage des fonctions d'information, d'orientation et de reconnaissance des acquis, décrivent les concepts qui permettent un développement du continuum : éducabilité cognitive, alternance, systèmes flexibles de formation, stratégies nouvelles des entreprises en matière de formation continue.

SCHWEITZER Cordula, WOLFINGER Claudia.- *Évaluation des besoins en orientation professionnelle pour différents groupes cibles chez les jeunes de moins de 28 ans en Allemagne : groupes cibles jeunes filles et jeunes femmes : rapport national.*- Berlin : CEDEFOP, 1995.-105 p.- (coll. "Panorama").

Ce rapport est centré sur un public spécifique, celui des jeunes filles et des femmes. Après un chapitre consacré au constat de la différence entre les sexes en matière d'éducation et de formation professionnelle, les auteurs analysent le choix d'un métier chez les jeunes filles, l'offre de conseil en formation et son utilisation, enfin les attentes des jeunes filles quant à l'orientation et les moyens d'améliorer celle-ci.

ZANNI-TELIOPOULOU Cassandre, STATHAKOPOULOU Pénélope/IEKEP (Institut de l'orientation scolaire et professionnelle).- *Détermination des besoins d'orientation professionnelle de différents groupes cibles de jeunes âgés de moins de 28 ans dans la Communauté européenne : les besoins d'orientation professionnelle des jeunes en Grèce.*- Thessalonique (Grèce) : CEDEFOP, 1995.- 100 p.- (coll. "Panorama").

Après un bref aperçu du système d'orientation professionnelle en Grèce, ce rapport décrit des groupes-cibles de jeunes de moins de 28 ans sous l'angle socio-économique et aborde les problèmes spécifiques rencontrés lors du passage de l'école au monde du travail. Les besoins et/ou la demande d'orientation sont mis en relation avec l'offre existante dans ce domaine.

ALVERCA C., GABOLEIRO C., BERNARDO DE LEMO J.- *Détermination des besoins d'orientation scolaire et professionnelle de différents groupes cibles de jeunes âgés de 15 à 27 ans au Portugal : le cas de la péninsule de Setubal : rapport national.*- Berlin : CEDEFOP, 1994.- 96 p.- (coll. "Panorama").

Après une présentation du système d'éducation et de formation et de l'offre d'orientation scolaire et professionnelle au Portugal, ce document propose une analyse socio-économique de la péninsule de Setubal, identifie les groupes cibles dans la population des jeunes de 15 à 27 ans et étudie l'adéquation entre leurs besoins en formation et les services d'orientation existants. Ils s'agit des jeunes en 9^{ème} année de scolarité ou qui, après cette année, fréquentent les écoles professionnelles ou le système alternatif de formation.

FROISSART Catherine, MENARD François, BENSADOUNE Yamina/FORS (Fondation pour la recherche sociale).- *Les besoins d'orientation professionnelle pour différents groupes-cibles de jeunes de moins de 28 ans en France.*- Berlin : CEDEFOP, 1994.- 126 p.- (coll. "Panorama").

Rapport sur l'orientation des jeunes de moins de 28 ans, réalisé à partir d'une enquête menée auprès de groupes-cibles regroupant l'ensemble des catégories de jeunes. Après un aperçu du système d'orientation professionnel français, les auteurs décrivent certains groupes-cibles, analysent les profils, besoins et stratégies des jeunes.

HOWIESON Cathy, HURLEY Norma, JONES Gill.- *Détermination des besoins d'orientation professionnelle pour les différents groupes cibles des jeunes de moins de 28 ans dans la Communauté européenne : les besoins d'orientation professionnelle des jeunes employés à plein temps et des jeunes sans domicile fixe au Royaume-Uni.*- Berlin : CEDEFOP, 1994.- 136 p.- (coll. "Panorama").

Dans le cadre de l'étude sur différents publics jeunes face à l'orientation professionnelle menée par le CEDEFOP pour le programme PETRA, la contribution britannique s'attache à identifier les besoins d'orientation des jeunes employés à plein temps et des jeunes sans domicile fixe. Elle propose des recommandations pour une politique et une pratique de l'orientation vis-à-vis de ces deux groupes.

KOSMIDOU Chrysoula.- "L'orientation scolaire et professionnelle en Grèce", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 20, n° 4, déc. 1991, p. 377-393.

Une spécialiste de l'orientation scolaire et professionnelle en Grèce présente la problématique et les finalités de l'orientation dans l'enseignement secondaire, et les résultats d'une recherche-action avec des conseillers et des élèves de trois écoles.

CHAMBERLAIN James.- "Les services d'orientation scolaire et professionnelle destinés au 14-25 ans en République d'Irlande", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n°3, sept. 1990, p. 237-252.

Cet article est une mise à jour d'une contribution à l'ouvrage de Dartois et Watts sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes dans les pays de la Communauté. Une agence unique, le FAS, prend en charge les mesures de formation et de placement des jeunes. Dans les établissements secondaires, le conseil est assuré par des conseillers d'orientation, et les universités disposent aussi de services bien structurés. Des agences de l'État ont en charge l'orientation des personnes qui ont quitté le système éducatif.

COTTON Paul.- "L'orientation scolaire et professionnelle en Belgique", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 3, sept. 1990, p. 181-198.

L'auteur présente le système scolaire et de formation et la situation de l'emploi, avant de décrire les centres psycho-médico-sociaux qui sont chargés de l'orientation scolaire et professionnelle. Il démontre la nécessité d'une professionnalisation accrue des personnels de l'orientation et trace des perspectives en s'appuyant sur le rapport Watts.

FORNS I SANTACANA M, RODRIGUEZ MORENO M.L., TORRES VINALS M.- "L'orientation scolaire et professionnelle en Espagne", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 3, sept. 1990, p. 221-235.

Après une présentation de la nouvelle réforme du système éducatif et une évaluation de son apport novateur, l'article présente l'orientation scolaire et professionnelle dans ce contexte, en se référant particulièrement à la région autonome de Catalogne.

LOUVEAU A.- "L'orientation scolaire et professionnelle en Suède", *Administration et éducation*, n° 46, 1990, p. 41-48.

L'auteur examine certains aspects de l'orientation pédagogique et de l'orientation professionnelle en Suède et considère la formation pour le marché du travail dans le cadre d'une formation des adultes centrée sur l'éducation permanente, en relation avec le marché de l'emploi.

PLANT Peter.- "Les services d'orientation scolaire et professionnelle au Danemark", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 3, sept. 1990, p. 199-219.

L'auteur décrit la structure et le personnel des services d'orientation professionnelle aux différents niveaux des structures éducatives : école primaire et secondaire, enseignement de la seconde chance, écoles professionnelles, établissements supérieurs, dispositifs jeunes. Il existe un service public d'orientation professionnelle hors cadre scolaire. L'auteur examine ensuite les liens entre les différents services.

POMBENI Maria Luisa.- "L'orientation en Italie : expériences et problèmes ouverts", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 3, sept. 1990, p. 253-261.

Un bref rappel des caractéristiques du système scolaire italien introduit des considérations sur l'absence de structures établies pour l'orientation, les tendances actuelles et les problèmes posés.

SPCEK Frits.- "L'orientation aux Pays-Bas", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 19, n° 3, sept. 1990, p. 263-275.

Cet article analyse les principales caractéristiques du système éducatif néerlandais, la structure et le personnel des services d'orientation professionnelle et les relations entre les différentes institutions concernées.

CHARTIER Daniel.- "Les systèmes informatisés d'aide aux choix scolaire et professionnel en Grande-Bretagne", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 18, n° 3, 1989, p. 207-215.

L'auteur examine différents types de systèmes informatiques d'aide à l'orientation scolaire et professionnelle en Grande-Bretagne. Ces systèmes sont classés selon le niveau d'interactivité qu'ils autorisent entre la machine et le consultant : les systèmes de type recherche d'information ; les systèmes de type traitement de l'information ; les systèmes de type formatif.

DE KETELE Jean-Marie.- "Belgique : l'examen des compétences génériques dans le cadre de la formation d'adultes à l'université de Louvain", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 58-59.

Dans le cadre de la formation d'adultes à l'université de Louvain en Belgique, un bilan en cinq étapes a été mis en place dans le but d'orienter des adultes ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle vers un cycle universitaire.

DUPONT Françoise.- "Belgique : les centres d'accueil, d'observation et d'orientation professionnelle", *Actualité de la formation permanente*, n° 95, 1988, p. 54-57.

Dans les huit centres d'accueil, d'observation et d'orientation professionnelle de Belgique, les demandeurs d'emploi peuvent suivre des stages d'observation-orientation au cours desquels ils peuvent bénéficier d'une auto-évaluation.

WATTS Anthony G.- "Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les jeunes au Royaume-Uni. 2 : Les relations entre les services", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 4, déc. 1988, p. 353-369.

Seconde partie d'une étude élaborée en juin 1986 pour la Commission européenne, cet article examine les liens existants entre les services d'orientation des jeunes au Royaume-Uni et diverses structures institutionnelles : les écoles, les centres de formation post-scolaires, les employeurs et les programmes d'insertion des jeunes. Les liens avec les sources informelles d'orientation et les agences de placement sont également étudiés, ainsi que les incidences sur la formation et le rôle du conseiller d'orientation.

WATTS Anthony G.- "Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour les jeunes au Royaume-Uni. 1 : Les structures et le personnel", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 17, n° 3, sept. 1988, p. 193-208.

Cet article constitue la première partie d'un rapport sur les services d'orientation pour les jeunes au Royaume-Uni. La structure du système scolaire et du système de formation professionnelle britannique

est esquissée. La structure et le personnel des services d'orientation sont décrits. Sont évoquées les sources de financement de ces services, les stratégies et les techniques utilisées, les caractéristiques des consultants, du personnel et la formation des conseillers.

"La transition de l'école à la vie professionnelle : séminaire international de l'association internationale d'orientation scolaire et professionnelle", *CEDEFOP flash*, n° 5, 1986, 17 p.

"Accueil-information-orientation des jeunes : l'expérience des communes danoises", *Actualité de la formation permanente*, n° 61, 1982, p. 71-73.

Présentation et bilan d'une expérience menée au Danemark, d'un système d'orientation scolaire étendue, destiné aux jeunes, complété par des bureaux d'information et de conseil, au service d'un public plus âgé.

CARDELL Gunn.- "L'orientation scolaire et professionnelle", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 8, n° 3, juil.-sept. 1979, p. 285-291.

Présentation du système d'orientation scolaire et professionnelle en Suède.

JANUEL Bernard.- "Étude sur l'orientation professionnelle en République fédérale allemande", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 7, n° 3, juil.-août 1978, p. 271-293.

Regards sur l'international

MELLOUKI M'hammed, BEAUCHEMIN Mario.- "L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990)", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 23, n° 4, 1994, p. 465-480.

Entre 1960 et 1980, la position du conseiller d'éducation se consolide dans les institutions scolaires et on assiste à l'institutionnalisation de ce champ de compétence. Aussi, le *consulting* de Rogers et les approches développementales influencent les conceptions et la pratique de ce professionnel au cours de cette période. Cependant, à partir de la remise en question des attributions de l'État dans le champ social, au début des années 1980, le nombre de conseillers d'orientation œuvrant dans les écoles chute. Parallèlement, ils multiplient leur champ d'intervention et s'inspirent de conceptions toujours plus éclatées, ce qui ne va pas sans poser un problème d'identité au sein de la profession.

DUPONT P., MIALARET Gaston (dir.).- "Transition école-travail : *Career Education*" au Québec", *Les sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle*, n° 5-6, 1990.

"L'orientation scolaire et professionnelle : du défi au système - Quelques cas", *Perspectives*, vol. XIX, n° 1, 1989, p. 53-109.

Les politiques et les pratiques d'orientation scolaire et professionnelle dans des pays développés et en voie de développement (Pérou, Japon, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Australie, RDA).

WATANABE Agnès Mieko.- "L'orientation professionnelle au Japon", *Perspectives*, n° 69, 1989, p. 63-70.

Bref historique de l'orientation professionnelle au Japon. Caractéristiques de la jeunesse japonaise. Les problèmes qui se posent aux spécialistes de l'orientation.

HOXTER Hans (coord.).- "L'orientation pédagogique et professionnelle", *Bulletin du Bureau international d'éducation*, vol. 61, n° 242-243, 1987, 55 p. + bibl. 50 p.

Série d'articles présentés en introduction d'une importante bibliographie annotée concernant un ensemble de pays.

KOSTINE L.A.- "Le développement de l'orientation professionnelle en URSS", *Revue internationale du travail*, vol. 125, n° 6, 1986, p. 793-809.

L'URSS mène actuellement une grande réforme de l'enseignement, de la formation et de l'orientation professionnelles des élèves des écoles, ainsi que de l'organisation de leur travail productif. Les liens se resserrent entre les écoles et les entreprises, on ouvre de nouveaux centres d'orientation professionnelle dans tout le pays et on met au point de nouveaux modes d'initiation au travail pour préparer les jeunes à la vie adulte.

WILKINSON G.R.- "La réorientation professionnelle dans les collèges du Canada", *Informations universitaires et professionnelles*, vol. 29, mars-avr. 1985, p. 6-13.

Les services d'orientation professionnelle doivent s'attacher à enseigner la souplesse et l'adaptabilité en matière de carrière. L'article présente une théorie du développement de l'adulte (quatre stades de développement) et des périodes de transition liées à l'orientation professionnelle.

CHAUDAGNE H.- "Le système d'information et d'orientation au Québec", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 13, n° 2, juin 1984, p. 159-173.

HORNER W.- "L'école et l'insertion professionnelle en France et en URSS : une comparaison "intersystémique" des rapports entre enseignement et production", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 13, n° 3, sept. 1984, p. 203-212.

Corporation professionnelle des conseiller d'orientation du Québec.- "L'orientation et l'insertion professionnelle des travailleurs et des travailleuses du Québec", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 19, n° 2, 1983, p. 5-21.

AGUDELO MEJIA Santiago.- "L'orientation professionnelle en Amérique latine", *Revue internationale du travail*, n° 3, 1982, p. 327-338.

L'ALLIER Pierre, TETREAU Bernard, ERPICUM Dominique.- "L'orientation professionnelle au Québec depuis le rapport Parent", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 18, n° 2, 1982, p. 5-20.

RIGAUX Jacky.- "Formation permanente universitaire et orientation : l'exemple de l'Université Laval au Québec", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 11, n° 1, 1982, p. 57-62.

Le service d'accueil de l'université de Laval permet aux adultes de prendre connaissance des possibilités offertes, de formuler un projet professionnel. Une grille d'évaluation tenant compte des acquis antérieurs, de la scolarité et de la motivation, permet ensuite d'orienter le candidat dans une des filières du système éducatif.

ARSENAULT L.- "La formation des adultes", *L'orientation professionnelle* (Québec), n° 6, 1981, p. 9-16.

L'importance de l'orientation au service des adultes dans la recherche d'une formation professionnelle continue au Québec.

CONGER D.S.- "Politique en matière d'orientation scolaire et de *counselling* d'emploi", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 15, n° 5, 1980, p. 11-28.

OCDE.- *Politiques d'orientation : rapport sur une réunion mixte à propos de l'orientation*.- Paris : OCDE, 28 nov. 1979, 21 p.- (coll. "Dossier Pays de l'OCDE").

Compte-rendu d'une réunion patronat-syndicats sur les méthodes et techniques d'orientation et l'organisation des services.

ARLENS S.- "Le système d'orientation et d'information en Autriche", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 6, n° 1, janv.-mars 1977, p. 73-100.

CHAUDAGNE H.- "Aperçu sur l'orientation professionnelle en URSS", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 5, n° 4, juil.-sept. 1976, p. 391-411.

MILOT G.- "L'orientation professionnelle et la main-d'œuvre du Québec", *L'orientation professionnelle* (Québec), vol. 12, n° 3, 1976, p. 191-194.

Actuellement, l'orientation auprès des travailleurs consiste à donner une attention particulière aux cas individuels qui sont référés centres de main-d'œuvre, les services sociaux et quelques dix autres sources différentes.

HUTEAU Michel, LAUTREY Jacques.- "L'orientation scolaire et professionnelle à Cuba", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 3, n° 3, 1974, p. 225-241.

TURBIAUX M.- "Notes sur l'orientation professionnelle des enfants et des adolescents des pays en voie de développement", *Bulletin de psychologie*, tome XX, n° 309, 1973-1974, p. 111-116.

MOUNIER Louis.- "Les bases de l'orientation professionnelle dans les pays en voie de développement", *Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle*, n° spécial, 1962, p. 64-74.

ANNEXE

ADRESSES UTILES

ACOP-France (anciennement ACOF)

Association des conseillers d'orientation-psychologues de France
Inetop, 41 rue Gay Lussac, 75005 Paris

ADRI

Agence pour le développement des relations interculturelles
4 rue René Villerme, 75011 Paris, tél. 01 43 48 49 19

AFPA

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
13 place du Général de Gaulle, 93108 Montreuil cedex, tél. 01 48 70 50 00

ANACT

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
40-41 quai Fulchiron, 69005 Lyon, tél. 04 72 56 13 13

ANPE

Agence nationale pour l'emploi
2 rue Galilée, 93198 Noisy-le-Grand cedex, tél. 01 49 31 74 00

APEC

Association pour l'emploi des cadres
51 boulevard Brune, 75015 Paris, tél. 01 40 52 20 00

BIOP

Bureau pour l'information et l'orientation professionnelle
47 rue de Tocqueville, 75017 Paris, tél. 01 47 66 72 73

CARIF

Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation

AGEFMA-CARIF Martinique

20 avenue des Arawacks, Châteaubœuf, 97234 Fort de France, tél. 05 96 75 32 57

AREPA Aquitaine

Agence régionale des partenaires de la formation professionnelle en Aquitaine
99 rue Judaïque, 33000 Bordeaux, tél. 05 56 93 13 93

ARFOPA-CARIF Champagne-Ardennes

Association régionale pour la formation professionnelle des adultes
2 rue de l'Olican, 51037 Chalons-sur-Marne cedex, tél. 03 26 65 81 67

ARIFOPE Bretagne

Agence régionale d'information sur la formation professionnelle et l'emploi
44, square de la Mettrie, BP 1968, Rennes cedex 07, tél. 02 99 84 53 63

CARIF Ile de France

63 avenue de Suffren, 75007 Paris, tél. 01 53 69 66 36

CARIF Languedoc-Roussillon

Hôtel de la Région, 201 av. de la Pompignane, 34064 Montpellier cedex 02
tél. 04 67 22 80 00

CARIF Limousin

27 boulevard de la Corderie, 87031 Limoges, tél. 05 55 45 19 60

CARIF-OREF Midi-Pyrénées

Immeuble Buro Plus, rue de Sienna, BP 325, 31313 Labège cedex, tél. 05 62 24 05 99

CARIF Pays de la Loire

4 rue de la Loire, BP 66501, 44265 Nantes cedex 2, tél. 02 40 20 21 31

CARIF Poitou-Charentes

30 avenue de Fétilly, 17044 La Rochelle cedex1, tél. 05 46 00 32 32

CARIF de la Réunion - OREF

Immeuble Le Futura, 190 rue des 2 Canons, BP 62, 97462 Saint-Denis cedex
tél. 02 62 28 30 47

CERIF Centre

Centre régional d'information sur la formation
10 rue Saint Etienne, 45000 Orléans, tél. 02 38 77 18 18

CIFOB Bourgogne

Centre d'information sur la formation professionnelle en Bourgogne
88 rue Jean-Jacques Rousseau, 21000 Dijon, tél. 03 80 68 41 41

CIFOP Basse-Normandie

Comité d'information sur la formation professionnelle
L'Abbaye aux Dames, place de la Reine Mathilde, BP 250, 14013 Caen cedex
tél. 02 31 95 52 00

CIFP Franche-Comté

Centre d'information sur la formation professionnelle
4 rue de Pontarlier, 25000 Besançon, tél. 03 81 83 32 63

CREFOR Haute-Normandie

Centre de ressources pour la formation professionnelle de Haute-Normandie
11 rue de Bammeville, BP 1152, 76176 Rouen cedex, tél. 02 35 73 77 82

CRIFRA Rhône-Alpes

Centre coordonateur du réseau d'information sur la formation en Rhône-Alpes
78 route de Paris, 69751 Charbonnières-les-Bains, tél. 04 72 59 41 21

CRRIP Alsace

Centre régional de ressources et d'information sur la formation professionnelle
Conseil régional d'Alsace, 35 avenue de la Paix, 67070 Strasbourg, tél. 03 88 15 68 67

CRRP Nord-Pas de Calais

Centre régional de ressources pédagogiques et de développement de la qualité de la formation
Immeuble Le Vendôme, 50 rue Gustave Delory, 59800 Lille, tél. 03 20 90 73 00

DIFE Picardie

Département d'information sur la formation et l'emploi
50 rue Riolan, 80000 Amiens cedex 1, tél. 03 22 82 20 50

Formation INFO PACA

Espace Colbert, 14 rue Sainte Barde, BP 2109, 13203 Marseille cedex 1, tél. 04 91 91 57 45

Gentiane Auvergne

Immeuble Véga, 1 rue de l'Hermitage, 63000 Clermont-Ferrand tél. 04 73 27 34 23

INFFOLOR-CARIF Lorraine

Information sur la formation professionnelle continue en Lorraine
6 place du Roi-George, 57000 Metz, tél. 03 87 20 34 34

IRIG Défis Guyane

Initiatives régionales inter-entreprises de Guyane pour le développement de l'emploi, de la formation et des initiatives sociales
58 rue Christophe Colomb, BP 742, 97300 Cayenne cedex, tél. 05 94 30 56 00

MIF-OREF Corse

Mission d'information sur la formation professionnelle
Immeuble Laurier, Résidence Castelvecchio, rue du premier Bataillon de Choc
20000 Ajaccio, tél. 04 95 22 34 35

MRFE Guadeloupe

Maison régionale de la formation et de l'emploi
Champs d'Arbaud, rue Félix-Eboué, 97100 Basse-Terre, tél. 05 90 99 35 30

RESIF Nouvelle-Calédonie

Réseau d'information sur la formation
15 rue de Verdun, BP 110, 98845 Nouméa cedex, tél. 00 687 27 42 31

CEDEFOP

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Marinou Antipa 12, POB 27 (Finikas), GR-55102 Thessaloniki, tél. (00) 30 31 + 490 111

CEE

Centre d'études de l'emploi
29 promenade Saint-Simon, 93166 Noisy-le-Grand cedex, tél. 01 45 92 68 97

Centre INFFO

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
Tour Europe, 92049 Paris-la-Défense cedex, tél. 01 41 25 22 22

CÉREQ

Centre d'études et de recherches sur les qualifications
10 place de la Joliette, BP 176, 13474 Marseille cedex 02, tél. 04 91 13 28 28

CIDJ

Centre d'information et de documentation jeunesse
101 quai Branly, 75015 Paris, tél. 01 44 49 12 00

CIEMI

Centre d'information et d'études sur les migrations internationales
46 rue de Montreuil, 75011 Paris, tél. 01 43 72 49 34

CIO

Centre d'information et d'orientation
voir Ministère de l'Éducation nationale

Cité des métiers

Cité des sciences et de l'industrie
30 avenue Corentin Cariou, 75930 Paris cedex 19, tél. 01 40 05 85 85

CLP

Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion
35 rue de Chanzy, 75011 Paris, tél. 01 48 04 97 70

CNAM/Centre de documentation sur la formation et le travail

2, rue Conté, 75141 Paris cedex 03, tél. 01 40 27 22 29

CNFPT

Centre national de la fonction publique territoriale
3 villa Thoréton, 75738 Paris cedex 15, tél. 01 40 60 48 17

CNDP Migrants

91 rue Gabriel Péri, 92120 Montrouge, tél. 01 46 12 86 50

CNIDF

Centre national d'information et de documentation des femmes et de la famille
7 rue du Jura, 75013 Paris, tél. 01 43 31 77 00

CNML

Conseil national des missions locales
194 avenue du Président Wilson, 93217 La Plaine Saint-Denis cedex, tél. 01 49 17 46 46

CPC

Commissions professionnelles consultatives
142 rue du Bac, 75357 Paris cedex 07, tél. 01 49 55 15 37

CTNERHI

Centre technique national d'études et de recherche sur les handicaps et les inadaptations
236 bis rue de Tolbiac, 75013 Paris, tél. 01 45 65 59 00

DAFCO

Délégation académique à la formation continue
voir Ministère de l'Éducation nationale

DGEFP

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
7 square Max Huysmans, 75741 Paris cedex 15, tél. 01 44 38 38 38

DIJ

Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes
194 avenue du Président Wilson, 93217 La Plaine-Saint-Denis cedex, tél. 01 49 17 46 46

EWA

Europe works actions/réseau européen d'orientation et de formation pour la femme
17 rue de la Cigale, 68200 Mulhouse, tél. 03 89 42 41 55

FAS

Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
209 rue de Bercy, 75585 Paris cedex 12, tél. 01 40 02 77 01

GFC-BTP

Groupement professionnel paritaire pour la formation continue dans les industries du bâtiment et des travaux publics
6 rue Beaubourg, 75004 Paris, tél. 01 44 61 35 00

GPLI

Groupement permanent de lutte contre l'illettrisme
9 rue Georges Pitard, 75735 Paris cedex 15, tél. 01 53 68 78 01

HCFP

Haut comité de la formation professionnelle
107 rue de Grenelle, 75007 Paris, tél. 01 49 55 12 60

INETOP

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle
41 rue Gay Lussac, 75005 Paris, tél. 01 44 10 78 34

INRP

Institut national de recherche pédagogique
29 rue d'Ulm, 75230 Paris cedex 05, tél. 01 46 34 90 00

Inter-MIF

Maison de l'information sur la formation
5 place des Arts, 95000 Cergy, tél. 01 30 30 49 34

Jeunesse et entreprises

4 rue Léo Delibes, 75116 Paris, tél. 01 47 55 08 40

Journal officiel - Office des publications officielles des Communautés européennes

26 rue Desaix, 75727 Paris cedex 15, tél. 01 40 58 75 00

Ministère de l'Éducation nationale

110 rue de grenelle, 75700 Paris, tél. 01 49 55 10 10

ONISEP

Office national d'information sur les enseignements et les formations
12 mail Barthélémy Timonier, BP 86 Lognes, 77423 Marne-la-Vallée cedex
tél. 01 64 80 35 00

ORAVEP

Observatoire des ressources pour la formation
6 boulevard Saint-Denis, 75010 Paris, tél. 01 44 52 78 00

Retravailler

Union nationale
21 passage Gustave Lepeu, 75011 Paris, tél. 01 43 67 09 92

UIMM

Union des industries métallurgiques et minières
56 avenue de Wagram, 75854 Paris cedex 17, tél. 01 40 54 20 20

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 1999

Derniers ouvrages parus

- n° 64 - **La décentralisation de la formation :
marché du travail, institutions, acteurs**
Novembre 1993 (150 F)
- n° 65 - **Les conventions collectives de branche :
déclin ou renouveau ?**
Novembre 1993 (180 F)
- n° 66 - **L'apprentissage coopératif en Rhône-Alpes :
portée et limites d'une politique novatrice (1988-1993)**
Décembre 1994 (90 F)
- n° 67 - **Transformation des marchés internes et gestion des
compétences - Le cas d'une entreprise de chimie fine**
Juin 1995 (150 F)
- n° 68 - **Réinsertion professionnelle et compétences
révélées - le cas d'anciens ouvriers des filatures du nord**
Février 1996 (150 F)
- n° 69 - **Les nouvelles politiques de rémunération
des entreprises et les réactions des salariés**
Avril 1996 (150 F)
- n°70 - **Femmes sur le marché du travail
L'autre relation formation-emploi**
Novembre 1997 (150 F)
- n°71 - **L'offre de formation continue
Les organismes et leurs marchés**
Janvier 1998 (120 F)
- n°72 - **Gestion des hommes et formation
dans les très petites entreprises**
Janvier 1999 (170 F)

Pour tout renseignement concernant
les publications du Céreq s'adresser à la librairie
04 91 13 28 89 (ligne directe)
04 91 13 28 28 (standard)

Depuis une vingtaine d'années, la fonction orientation a connu une véritable explosion. Désormais, l'orientation professionnelle ne concerne plus seulement les jeunes poursuivant leurs études, mais aussi un nombre croissant d'adultes tout au long de leur vie.

Dans cet ouvrage collectif, conçu par un réseau de professionnels de la recherche et de l'information, la parole a été donnée à de nombreux chercheurs et praticiens de l'orientation afin de dresser un état des réflexions et pratiques.

L'originalité de ce document réside dans son approche pluridisciplinaire qui permet de situer l'orientation professionnelle des adultes dans son contexte socio-économique. Les différents chapitres de l'ouvrage abordent les réalités sociales, politiques, les courants et pratiques d'orientation et les métiers de l'orientation. Une bibliographie accompagne chaque partie et recense la plupart des écrits publiés en langue française au cours des vingt dernières années.

Ce document est principalement destiné aux professionnels de l'orientation, chercheurs, documentalistes et étudiants. Il donne les premiers repères nécessaires à ceux qui découvrent l'orientation professionnelle des adultes et offre la possibilité d'approfondir un domaine spécifique aux lecteurs déjà avertis.

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette - BP 21321 - 13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax. 04 91 13 28 80

Diffusion :

La Documentation française
29-31 quai Voltaire - 75344 Paris cedex 07
Tél. 01 40 15 70 00 - Télécopie. 01 40 15 72 30

9 782110 909336



27,44 €

Prix : 180 Frs

ISSN : 0767 - 616

ISBN : 2 - 11 - 090 933 1