

L'avis du Conseil économique,  
social et environnemental de  
**Bourgogne**

**VERS UN SERVICE  
D'ORIENTATION TOUT  
AU LONG DE LA VIE  
ADAPTÉ AUX BESOINS  
DU PUBLIC ET DU  
TERRITOIRE**



**CESER de Bourgogne**  
Conseil économique, social  
et environnemental régional

« VERS UN SERVICE D'ORIENTATION TOUT AU LONG  
DE LA VIE ADAPTE AUX BESOINS DU PUBLIC  
ET DU TERRITOIRE »

AVIS

présenté par

**Françoise FREREBEAU**

COMMISSION N° 5

« Education, formation, recherche et insertion professionnelle »

SEANCE PLENIERE DU 6 JANVIER 2015

# SOMMAIRE

|  |    |
|--|----|
| COMMISSION N° 5 .....  | 6  |
| 1. L'ORIENTATION : ETAT DES LIEUX .....  | 9  |
| 1.1. Quelques éléments de l'évolution de l'orientation .....                             | 9  |
| 1.2. Le processus d'orientation tout au long de la vie .....                             | 10 |
| 1.2.1. En orientation initiale : facteurs déterminants et procédures .....               | 10 |
| 1.2.2. L'orientation pendant le parcours professionnel.....                              | 10 |
| 1.3. Le lien entre orientation initiale et orientation professionnelle .....             | 10 |
| 1.3.2. De l'école à l'entreprise, alternance et insertion professionnelle .....          | 11 |
| 2. FORCES ET FAIBLESSES DE L'ORIENTATION AUJOURD'HUI.....                                | 11 |
| 2.1. Appréciation de l'offre territoriale d'orientation .....                            | 11 |
| 2.1.1. Une offre variée en lien avec les besoins économiques des territoires.....        | 11 |
| 2.1.2. Mais une offre peu lisible, manquant d'ouverture .....                            | 12 |
| 2.2. Appréciation des procédures, outils et ressources d'orientation.....                | 12 |
| 2.2.1. Les outils disponibles pour chaque public .....                                   | 12 |
| 2.2.2. Les outils à repenser et à optimiser .....  | 14 |
| 2.3. Appréciation du lien entre orientation initiale et orientation professionnelle..... | 15 |
| 2.3.1. Les professionnels impliqués et des initiatives .....                             | 15 |
| 2.3.2. Des actions peu connues, mal relayées et non mutualisées .....                    | 15 |
| 3. PRECONISATIONS.....   | 15 |
| 4. CONCLUSION .....  | 20 |



Commission n° 5  
« Education, formation, recherche et insertion professionnelle »

Auto-saisine

« Vers un service d'orientation tout au long de la vie adapté aux besoins du public et du territoire »

Rapporteur : Françoise FREREBEAU

*Cahier des charges*

1. Contexte

L'orientation « tout au long de la vie » est une notion délicate à cerner. Ciblant un public large et varié : des jeunes depuis leur entrée dans l'enseignement secondaire, jusqu'aux adultes au cours de leur parcours professionnel, elle relève tantôt de l'accueil et de l'information, tantôt du conseil personnalisé, tantôt d'un véritable accompagnement sur la durée...

Au surplus, les opérateurs d'orientation sont multiples : l'orientation, tous publics confondus, représente environ 35 000 professionnels et 8 000 organismes au plan national (170 structures d'orientation en Bourgogne, pour le seul secteur public).

L'Etat a tenté plusieurs réformes dont la plus récente, la loi du 24 novembre 2009, a institué un droit individuel pour toute personne à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation et créé un Service public de l'orientation (SPO) tout au long de la vie. Mais le bilan du SPO est décevant. Un rapport de l'inspection générale de janvier 2013<sup>1</sup> constate qu'il a été construit soit sans associer les Régions, soit sans prendre en compte le travail engagé au niveau territorial, notamment dans le cadre des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

---

<sup>1</sup> Rapport IGAS/IGEN/IGANER 2013-6008.

Aujourd'hui, la réforme du Service public d'orientation (SPO), par l'acte III de la décentralisation, prévoit de donner un rôle de chef de file aux Régions, et redéfinit les missions de chaque acteur d'orientation :

- l'Etat définira la politique d'orientation des élèves et étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, et y mettra en œuvre une politique d'orientation
  - la Région organisera le Service public régional d'orientation (SPRO) tout au long de la vie, coordonnera sur son territoire les actions des organismes qui concourent au SPRO, en direction des publics jeunes et adultes,
  - les partenaires contribueront au nouveau SPRO, en mutualisant les compétences et ressources nécessaires.

En Bourgogne, une charte d'orientation a été signée en 2008 entre Etat, Région et partenaires sociaux pour améliorer la qualité de l'orientation et structurer le réseau régional d'orientation. Puis, l'Accueil-information-orientation (AIO) a été inscrit dans les orientations du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles 2011-2015 (CPRDFP) en point II : « améliorer la qualité de l'accueil, de l'information de l'orientation et de prescription ».

## 2. Champ de la saisine

- Le point de départ de la réflexion de la Commission sera l'observation de la stratégie d'orientation développée en Bourgogne par la Région. La Commission examinera les actions opérationnelles d'orientation inscrites au CPRDFP (labellisation « orientation pour tous », charte AIO, portail des sites d'orientation) et celles mises en œuvre.
- La Commission observera ensuite le document de cadrage élaboré conjointement par l'Etat et les Régions pour mettre en œuvre le nouveau service public régional d'orientation.

Doivent être observés les valeurs et principes suivants : universalité, égalité et proximité d'accès, pour un service public gratuit, libre, facile d'accès, qui garantisse neutralité, objectivité et respect de la personne.

Deux objectifs doivent être développés. Le premier est d'assurer un accueil de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée, avec la prise en compte de tous les publics, une première information personnalisée, des supports diversifiés en libre accès, pour des recherches autonomes ou accompagnées.

Le second est de proposer des services et prestations de conseil en orientation, **dont celles de conseil en évolution professionnelle**, et un accompagnement par l'aide à la définition des parcours de formation, par la mobilisation d'outils, par le développement d'actions facilitant le logement, des transports, l'accompagnement social et de santé..., par la promotion des métiers.

- Chef de file, la Région doit animer le réseau des acteurs du SPRO pour réaliser l'inventaire des ressources, le diagnostic des besoins (**besoins des publics et des entreprises par secteurs professionnels pour une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**), déterminer des espaces territoriaux pertinents et définir un projet régional. Il s'agira donc de veiller à l'organisation et à la formalisation des partenariats et concertations, des modalités de partage ou de création d'outils, de procédures et protocoles communs, et de s'interroger sur les modes de financements, d'évaluation et de suivi. L'attention de la Commission se mobilisera également sur la cohérence du SPRO avec les travaux de prospective régionale économique et sociale et les schémas régionaux (SRDEI, PRDF, SRADDT...)

### **3. Objectif de la saisine**

L'objectif de l'étude est de contribuer à la mise en place du Service public régional d'orientation en Bourgogne, à partir des préconisations émises dans l'avis adopté par l'Assemblée plénière le 26 juin 2014.

### **4. Modalités de travail**

Consultations d'avis rendus par le CESER Bourgogne et d'autres CESER.

Prise en compte des pistes développées dans le groupe de travail de l'Assemblée des CESER de France, auquel le CESER Bourgogne est associé.

Auditions de personnalités qualifiées, dont directeurs/responsables de structures d'orientation.

Débats pour faire émerger des recommandations.

### **5. Auditions possibles (liste non exhaustive)**

Une audition préalable de cadrage a été organisée en présence de Pierre CARTILLIER, directeur adjoint DAFPE, et Guy SAPIN, directeur C2R.

Plusieurs représentants d'organismes d'orientation seront auditionnés : Pôle Emploi, Mission locale, Conseil en information et orientation (CIO), université, ...

### **6. Echéances**

Présentation du projet de cahier des charges prévue en Bureau le 13 mars 2014.

Présentation de l'avis en plénière début 2015.

# COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche et insertion professionnelle

**Présidente** : Françoise FREREBEAU, représentante de l'Union régionale UNSA

**Vice-Présidente** : Brigitte SABARD, Personnalité qualifiée compétente en matière d'environnement et de développement durable

**Secrétaire** : Isabelle RAUSZER, représentante du Comité régional CGT

## **Membres :**

Bernard BLETTERY, personnalité qualifiée

Christian BOUTET, représentant de l'Union régionale des entreprises d'insertion (UREI), de l'Union régionale des chantiers d'insertion, de l'union régionale des régies de quartiers et de réinsertion sociale (FNARS)

Michel FALLET, représentant de la Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE)

Dominique GENDRON, représentant de l'Union régionale des syndicats CGT-FO

Jean-Pierre MUGNIER, représentant du Comité régional CGT

Xavier PAILLARD, représentant de la FSU

Etienne RAVY, représentant de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) et du Centre de formation d'apprentis implantés en Bourgogne( CFA)

Jeanne RUBIN, représentante des Organisations syndicales d'artisans au sein de l'union professionnelle artisanale

Dominique RUHLMANN, représentante de l'Union régionale des syndicats CFDT

## **Cabinet**

Michèle Blanchot, chargée d'études  
Brigitte Duchanoy, assistante

## GLOSSAIRE

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>AFPA</b>       | Association pour la formation professionnelle des adultes   |
| <b>CAPéco</b>     | Contrat d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences                        |
| <b>CARIF-OREF</b> | Centre animation ressources d'information sur la formation / observatoire régional emploi formation |
| <b>CEP</b>        | Conseil en évolution professionnelle  |
| <b>CEREQ</b>      | Centre d'études et de recherches sur les qualifications   |
| <b>CFA</b>        | Centre de formation d'apprentis   |
| <b>CIBC</b>       | Centre interinstitutionnel de bilans de compétences   |
| <b>CIF</b>        | Congé individuel de formation   |
| <b>CIO</b>        | Centre d'information et d'orientation   |
| <b>CNEE</b>       | Conseil national éducation économie   |
| <b>CNFTLV</b>     | Centre national de la formation tout au long de la vie  |
| <b>COP</b>        | Conseiller d'orientation-psychologue  |
| <b>COT</b>        | Contrat d'objectif territorial  |
| <b>CPF</b>        | Compte personnel de formation   |
| <b>CRIJ</b>       | Centre régional information jeunesse  |
| <b>PIJ</b>        | Point information jeunesse  |
| <b>DARES</b>      | Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques                            |
| <b>FONGECIF</b>   | Fonds de gestion du congé individuel de formation   |
| <b>CPGE</b>       | Classe préparatoire aux grandes écoles  |
| <b>MDEF</b>       | Maison de l'emploi et de la formation   |
| <b>MDPH</b>       | Maison départementale des personnes handicapées   |
| <b>MIFE</b>       | Maison de l'information sur la formation et l'emploi  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>ONISEP</b> | Office national d'information sur les enseignements et les professions |
| <b>OPCA</b>   | Organisme paritaire collecteur agréé                                   |
| <b>PAQ</b>    | Plate-forme d'accès à la qualification                                 |
| <b>PDMF</b>   | Parcours de découverte des métiers et des formations                   |
| <b>PRL</b>    | Plan réussite en licence   |
| <b>PR CEP</b> | Point relais Conseil en évolution professionnelle                      |
| <b>PR VAE</b> | Point relais Conseil validation des acquis de l'expérience             |
| <b>PRIM</b>   | Pôle régional d'innovation dans les métiers de la formation            |
| <b>SPO</b>    | Service public de l'orientation  |
| <b>SPRO</b>   | Service public régional de l'orientation                               |
| <b>VAE</b>    | Validation des acquis de l'expérience                                  |

# 1. L'ORIENTATION : ETAT DES LIEUX

L'orientation tout au long de la vie est un enjeu crucial de politique publique, économique et sociale. Il s'agit de fluidifier les parcours de formation, d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, de faciliter les mobilités professionnelles des adultes et les reconversions en cours de vie active. La qualité du service d'orientation proposé aux usagers est donc primordiale. Or, elle dépend du système d'organisation de l'offre d'orientation établi : transversalité ou segmentation par public.

Un bref rappel de l'évolution du système d'orientation français est proposé en introduction. Il révèle que l'orientation initiale s'est construite indépendamment de l'orientation professionnelle. Cette segmentation est ensuite illustrée par la différenciation des modalités et moments d'orientation selon les publics. Cependant, la mise en œuvre d'outils de sécurisation des parcours formatifs, comme les actions engagées pour rapprocher le monde éducatif du monde professionnel, ont entamé le décloisonnement.

## 1.1. QUELQUES ELEMENTS DE L'ÉVOLUTION DE L'ORIENTATION

Le système français d'orientation est très marqué par le clivage entre orientation scolaire initiale et orientation post scolaire, professionnelle, ce que reflète l'évolution législative.

L'orientation scolaire voit ses prémices apparaître vers 1960 avec la réforme Berthoin. Mais c'est seulement en 1989 que la loi du 10 juillet dite « d'orientation sur l'éducation » ou loi Jospin, affirme l'idée « d'un élève ou d'un étudiant acteur de la construction progressive de son orientation par lui-même et ceux qui l'accompagnent ». Le parcours de découverte des métiers et des formations émergera dans les années 2008. L'année 2009 verra la naissance du premier Service « public » d'orientation (SPO), organisé par l'Etat.

Enfin, la loi du 5 mars 2014 répartit le champ de compétences d'orientation entre l'Etat et la région. L'Etat conserve l'orientation des collégiens, lycéens et des étudiants / la région prend en charge l'orientation de tous les autres publics. Le SPO est régionalisé, la région coordonne et anime le Service public régional d'orientation (SPRO).

L'orientation « professionnelle » est apparue dès les années 1940. D'abord portée par l'initiative locale, elle est ensuite confiée par l'Etat aux centres d'orientation scolaire et professionnelle publics. On retiendra les grandes étapes : la création du Congé individuel de formation (CIF) issu de la loi sur la formation professionnelle de 1971, complété et généralisé en 1984, puis la loi du 31 décembre 1991 qui permet aux salariés volontaires « d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation bilan de compétences ». La Validation des acquis de l'expérience (VAE) sera issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Relative à « la formation tout au long de la vie et au dialogue social », la loi du 4 mai 2004 définit désormais la formation comme un « droit social ». Elle crée le Centre national de la formation tout au long de la vie (CNFTLV) et instaure le Droit individuel de formation (DIF) pour les salariés.

La loi du 14 juin 2013 portant sur « la sécurisation de l'emploi » consacre l'évolution professionnelle et la réorientation en cours de parcours professionnel, instaure la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le Compte personnel de formation (CPF).

Enfin, la loi du 5 mars 2014 crée le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'intègre dans le Service public régional d'orientation (SPRO).

## **1.2. LE PROCESSUS D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

Comme la formation, l'orientation se pense et s'exerce tout au long de la vie, mais elle garde toutefois des spécificités propres à chaque public cible.

### **1.2.1. En orientation initiale : facteurs déterminants et procédures**

Les « choix d'orientation » sont liés à la personne (origine sociale ou ethnique, sexe, performances scolaires). D'autres relèvent de données externes (orientation ou affectation par système de tri dans le cadre d'une hiérarchie scolaire, enseignement général vs professionnel). D'autres facteurs résultent de la localisation géographique, rurale ou urbaine (l'offre de formation disponible sur le territoire, ouvre ou ferme le champ des possibles). Cependant, le facteur primordial reste l'influence des « référents d'orientation » que sont les parents ou membres de l'entourage proche, si bien qu'on peut parler de « déterminisme familial » en orientation.

Les procédures d'orientation sont cadrées par les entretiens d'orientation, eux-mêmes institués à chaque fin de cycle éducatif : fin de troisième au collège, fin de seconde pour le choix de série, puis en terminale au lycée. C'est donc dans un cadre assez contraint que l'élève doit figer un choix engageant son avenir personnel et professionnel.

### **1.2.2. L'orientation pendant le parcours professionnel**

Les salariés disposent de procédures opérationnelles, récemment enrichies par le Compte personnel de formation (CPF) et le Conseil en évolution professionnelle (CEP), innovant car mobilisé par le bénéficiaire lui-même, hors entreprise et co-construit avec le conseiller accompagnateur.

Dans l'entreprise, l'entretien professionnel doit permettre au salarié de maîtriser son orientation, en s'appuyant sur son passeport orientation formation et sur le compte personnel de formation. Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'entreprise peut aussi l'engager à entamer une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE), un bilan de compétences, ou à suivre des formations internes, de remise à niveau, d'adaptation au poste.

Hors entreprise, les salariés bénéficient de l'ensemble des prestations de conseils et d'accompagnements personnalisés réalisés par les OPCA de branches, les OPACIF ou d'autres opérateurs d'orientation comme les MIFE, MDEF, mais aussi dans les Points relais conseil VAE et CEP régionaux, l'AFPA, les centres interprofessionnels de bilans de compétences.

## **1.3. LE LIEN ENTRE ORIENTATION INITIALE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

### **1.3.1. La sécurisation des passages**

Une orientation subie ou contrariée est souvent cause de décrochage. L'abandon se cristallise autour des transitions entre cycles scolaires, souvent lors des passages entre collège/lycée/enseignement professionnel ou lors de l'entrée dans un cursus supérieur. Aussi, le livret de compétences a-t-il été créé pour fixer des repères utiles au moment des entretiens d'évaluation. Il matérialise des jalons en amont des étapes d'orientation, notamment au passage entre collège et lycée, au-delà même puisqu'il est prévu qu'il se transforme ensuite en passeport orientation formation.

D'autres dispositifs assurent la sécurisation des passages et des parcours. C'est l'accompagnement personnalisé de 72 heures au lycée qui réserve des heures fléchées en orientation ; ou « L'orientation active », démarche d'information et de conseil créée à destination des lycéens de terminale, pour les conforter dans le choix d'une voie d'enseignement supérieur ; ou encore le Plan de réussite en licence (PRL) afin de limiter l'échec en premier cycle universitaire.

### 1.3.2. De l'école à l'entreprise, alternance et insertion professionnelle

Pour instaurer le lien nécessaire entre le parcours éducatif, formatif et la vie professionnelle, des dispositifs et stratégies sont opérants.

Créé en 2013, le « parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique » est proposé aux collégiens comme une ouverture pour une orientation choisie, et une proposition pour développer une culture économique et professionnelle. Le parcours s'organise autour de visites ou d'immersions en entreprises, de forums, de salons. Il se prolonge au lycée en accompagnement personnalisé pour définir un projet de formation.

La voie professionnelle par l'alternance, facteur efficace de lutte contre les sorties précoces, est aussi un levier fort pour l'approche métiers : l'apprentissage n'est plus aujourd'hui une voie de secours pour les élèves moins brillants mais une voie d'accès au monde de l'entreprise, qui garantit en outre une bonne intégration. Et aujourd'hui, on peut être apprenti de l'enseignement supérieur, ou apprenti dans l'administration....

Les CFA, les lycées des métiers, les centres d'aide à la décision, les points accueil des réseaux consulaires sont des acteurs pertinents d'orientation vers le monde professionnel, et participent aux contrats d'objectifs territoriaux des branches professionnelles.

Dans une démarche d'insertion affirmée et de certification de compétences, les Plateformes d'accès à la qualification (PAQ) permettent une approche globale d'orientation et fiabilisent le parcours de formation jusqu'au métier.

Les « campus des métiers et des qualifications » sont des pôles de compétences. Ils regroupent entreprises innovantes, organismes de formation, de recherche, ainsi qu'écoles et établissements d'enseignement secondaire et supérieur, en formation initiale et en formation continue. Ils reçoivent un public mixte d'élèves, apprentis, étudiants, et stagiaires de formation professionnelle.

## **2. FORCES ET FAIBLESSES DE L'ORIENTATION AUJOURD'HUI**

### **2.1. APPRECIATION DE L'OFFRE TERRITORIALE D'ORIENTATION**

#### 2.1.1. Une offre variée en lien avec les besoins économiques des territoires

L'offre d'orientation est très riche (8 000 structures au plan national et plus de 170 organismes en Bourgogne). Les Centres d'information et d'orientation (CIO), le réseau Information Jeunesse des CRIJ et PIJ, les missions locales, les sites Pôle emploi, les Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE), les Maisons de l'emploi et de la formation (MDEF), les Points relais VAE et CEP,

CAP Emploi, les CIBC, les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), les réseaux consulaires ont développé des compétences et des savoir-faire, un panel varié d'outils et de procédures pour répondre aux attentes d'un public de statut, d'âge, de niveau divers.

L'orientation initiale ou professionnelle est très liée à la stratégie économique du territoire. Elle est déclinée dans les Contrats d'objectifs territoriaux (COT) ou Contrats d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences (CAPéco), signés entre l'Etat, la région et les branches professionnelles.

En Bourgogne, 16 contrats conclus pour les grands secteurs de l'économie régionale intéressent au plus près la gestion et le développement des compétences, et définissent les orientations en matière d'apprentissage, de qualification de formation dans la branche. Leur volet opérationnel consiste en plateformes d'accompagnement à la qualification (PAQ), mobilisées par Pôle Emploi, missions locales et Cap emploi qui orientent vers elles leurs publics.

Les partenaires du COT participent à la programmation de la carte des formations initiales à la création de licences professionnelles spécifiques à la filière, à la promotion des métiers de branche, à celle des formations, à l'information sur les perspectives d'évolution de carrière, sur les réseaux d'entreprises prêtes à accueillir collégiens et lycéens en stage.

#### 2.1.2. Mais une offre peu lisible, manquant d'ouverture

Si l'offre d'orientation est riche et variée, elle souffre d'un manque de lisibilité. La multiplicité des opérateurs implique de fait celle des outils (fiches métiers, logiciels) et brouille la visibilité des dispositifs, des informations et leur accessibilité.

S'y ajoute un cloisonnement quasi institutionnalisé entre l'orientation initiale à destination des publics scolaires et l'orientation professionnelle destinée aux salariés et demandeurs d'emploi. Cette césure entre les deux systèmes d'orientation induit un manque de cohérence et de continuité entre le parcours éducatif et l'entrée dans le monde professionnel. Elle est facteur de décrochage.

Par ailleurs, l'offre d'orientation reste très/trop liée à l'offre de formation locale et à l'emploi local. Ciblée sur les grands secteurs industriels bourguignons, articulée autour des pôles de compétitivité, elle manque d'ouverture vers d'autres secteurs professionnels, non présents en Bourgogne.

Limitative par rapport à certains secteurs et métiers, peu ouverte à des projets professionnels atypiques, elle risque par manque d'évolution, d'être peu attractive. Avec les chantiers déjà engagés entre régions Bourgogne et Franche-Comté sur l'harmonisation des cartes de formations initiale et professionnelle, l'offre d'orientation sera repensée.

## 2.2. APPRECIATION DES PROCEDURES, OUTILS ET RESSOURCES D'ORIENTATION

### 2.2.1. Les outils disponibles pour chaque public

#### - Pour l'orientation initiale

L'offre d'orientation à destination des publics jeunes est bien identifiée. Pour les collégiens, lycéens et étudiants, les ressources d'orientation sont variées, adaptées et bénéficient de la force et du sérieux du réseau national (CIO et ONISEP).

Pour les moins de 26 ans ayant quitté l'école, le réseau des missions locales, ainsi que les acteurs d'apprentissage dispensent toutes les informations sur formations et qualifications et fournissent l'accompagnement nécessaire au choix d'orientation.

Les dispositifs et les outils sont bien rôdés, connus et utilisés : le livret personnel de compétences, (compilation des connaissances, compétences et expériences tout au cours de la scolarité), le compte de formation professionnel, ou le parcours d'information d'orientation et de découverte de métiers, outil récent mis en place pendant le cursus scolaire. Ils sont complétés par toutes les initiatives qui, dans et hors projets d'établissement, permettent une ouverture sur les filières et les voies de formation.

De nombreuses actions en lien avec le monde professionnel sont aujourd'hui « institutionnalisées » et sont récurrentes. Les salons de type « Apprentissimo », les « Nuits de l'orientation », les portes ouvertes des CFA sont fréquentés et appréciés pour leur présentation pragmatique de l'orientation vers les métiers, et leurs propositions interactives (interventions de professionnels, sessions de speed dating, face à face avec des praticiens).

- Pour l'orientation pendant le parcours professionnel

Les outils pertinents existent et sont en pleine évolution.

Le passeport orientation formation

Compilant les étapes du parcours professionnel, ses données sécurisées sont mobilisables pour préparer un entretien professionnel, une embauche, identifier les besoins en formation, faciliter la mobilité interne et externe.

Le Compte personnel de formation (CPF)

Ouvert à toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi, le CPF ouvre des droits à 150 heures (sur 7 ans) de formation cumulables annuellement et transférables. Opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, il permet d'accéder à des formations visant des compétences attestées, en lien avec les besoins de l'économie. L'abondement en heures du CPF peut être réalisé par l'entreprise, par les organismes publics comme la région, ou par les branches professionnelles.

L'entretien professionnel

Obligatoire tous les 2 ans, il ne doit pas évaluer le travail du salarié mais porter sur les perspectives d'évolution professionnelle et sur les besoins en formation. Parce qu'il donne lieu à un compte-rendu écrit, l'entretien permet de s'assurer que le salarié a réellement bénéficié d'échanges avec l'employeur, et que ces entretiens ont débouché sur des actions concrètes et mesurables (formation, certification professionnelle, progression salariale).

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Délivré à l'initiative du bénéficiaire, hors de l'entreprise, le CEP est « un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne/externe, reconversion, reprise ou création d'activité...) ». Accessible à tout actif, le CEP a été, en Bourgogne, la première action du plan de continuités professionnelles mise en place dès avril 2013. Son déploiement est renforcé avec l'engagement du SPRO.

## 2.2.2. Les outils à repenser et à optimiser

### - En orientation initiale

L'éventail très large de l'offre d'orientation et des outils ne doit pas cacher une réalité plus prosaïque. Les sites institutionnels sont souvent jugés peu attractifs par les usagers, et l'abondance des fiches métiers perturbe le choix. Les procédures semblent figées pour les jeunes comme pour les familles. Les procédures d'orientation, rendez-vous obligés fixés aux moments charnières du parcours éducatif, manquent de souplesse. Les entretiens normés n'invitent guère aux échanges ou aux questions...

L'information dispensée en orientation initiale apparaît comme très formatée, manque d'actualisation, voire d'imagination pour les parcours atypiques. Les « orienteurs » disposent-ils toujours d'une connaissance des métiers complète, ouverte sur les débouchés, les évolutions de carrière, les métiers émergents ?

L'outil destiné à ouvrir sur le monde de l'entreprise, le « Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique », reste quant à lui, inscrit dans le cadre institutionnel. De fait, il est inséré dans le projet d'établissement et demeure dépendant de l'implication de la direction et de la motivation de l'équipe pédagogique. (Ce dispositif récent n'est pas encore évalué).

Cependant, un nouvel outil qui pourrait révolutionner l'approche de l'orientation, sera bientôt disponible. L'ONISEP lance en mars prochain « MOA », autrement dit « Mon orientation augmentée ». Application interactive, MOA pourra être consultée partout et tout le temps.

### - Pour l'orientation pendant le parcours professionnel

Pour exercer leur droit à l'orientation, les salariés ont désormais une palette d'outils à leur disposition. Mais ces outils sont-ils connus et utilisés ? Selon la taille et le statut de l'entreprise, le niveau d'information sur l'orientation et la mise en œuvre des outils peuvent différer. Comment est abondé le compte personnel de formation dans une PME ? Quel temps est dédié à l'entretien professionnel dans une entreprise familiale ? Quels employés autonomes vont actionner un conseil en évolution professionnelle ? L'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et l'accès à leur mise en œuvre seront-ils équitables partout ?

Ces outils reflètent la volonté des partenaires sociaux et du législateur de donner aux salariés les moyens de gérer leurs parcours, de choisir d'évoluer dans leur métier et de réorienter leur carrière. Cependant, on manque encore de recul pour apprécier la pertinence des plus récents (Compte personnel de formation ou Conseil en évolution professionnelle) et les indicateurs qualitatifs des VAE et des bilans de compétences ne sont pas suffisamment diffusés.

Enfin, pour ceux qui connaissent une rupture dans leur parcours professionnel, pour les demandeurs d'emploi, peut-on parler d'orientation ? La fragilité financière des personnes est un obstacle prégnant, tout comme le manque de temps des conseillers, dont la priorité reste la remise rapide en emploi. (L'offre de formation est insuffisamment diffusée auprès des conseillers de Pôle emploi, et l'orientation y relève d'ailleurs des missions des psychologues AFPA, très/trop peu nombreux). Aussi, l'évaluation de compétences, celles certifiées par un diplôme et/ou celles acquises par l'expérience, comme l'appréhension globale de la personne, avec ses attentes et ses aptitudes sont souvent tronquées.

De même, l'absence de la transmission d'informations entre la mission locale et Pôle emploi concernant les jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire sans qualification, est très dommageable pour leur orientation.

## **2.3. APPRECIATION DU LIEN ENTRE ORIENTATION INITIALE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

### **2.3.1. Les professionnels impliqués et des initiatives**

Dans le cadre des COT, les liens sont aujourd'hui institués entre entreprises, écoles, centres de formation d'apprentis, en particulier via les Pôles de compétitivité. Ils seront amenés à se multiplier et à se diversifier.

Pour activer le lien entre école et entreprise, faciliter le passage entre le parcours formatif et l'emploi, des initiatives nombreuses sont conduites par les professionnels de l'éducation en partenariat avec des représentants des branches professionnelles. Interventions d'artisans, d'entrepreneurs dans les établissements scolaires, rendez-vous évènementiels, débouchent sur des visites d'entreprises par les élèves dans le cadre des parcours découverte, ou sur l'accueil de stagiaires.

Des actions innovantes émergent parmi les projets d'établissements pour développer « l'esprit d'entreprendre » et une immersion dans le monde économique. Des classes de collège ou lycée gèrent des mini-entreprises, souvent tournées vers l'économie sociale et solidaire, le recyclage, ou un engagement citoyen.

Enfin, la création du Conseil national éducation économie (CNEE) est un marqueur du rapprochement en cours puisque cet organisme est missionné pour coordonner une réflexion prospective sur le lien entre enjeux éducatifs et enjeux économiques.

### **2.3.2. Des actions peu connues, mal relayées et non mutualisées**

Les outils disponibles pour actionner ce lien orientation initiale et orientation professionnelle restent peu utilisés ou sont peu opérants, tel le livret de compétences.

Les expériences innovantes ne sont ni partagées, ni mutualisées : réticence des équipes à partager leurs actions innovantes ? Concurrence entre les projets au sein des établissements scolaires et entre les projets d'établissements ? Absence de moyens pour communiquer ?

La culture d'entreprendre reste trop timide, à la marge des enseignements académiques, et les partenariats école/entreprise sont encore limités, non connus car non diffusés.

## **3. PRECONISATIONS**

### **❖ Mieux communiquer sur l'orientation**

Un « plan de communication grand public » sur le SPRO est prévu par la région pour faire connaître ce nouveau service public et les structures concernées par la délivrance de prestations d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

Au-delà, le CESER préconise d'optimiser la stratégie de communication, avec plusieurs objectifs :

➤ **Donner plus de visibilité à l'offre d'orientation et aux nouveaux outils**

- Multiplier la variété des supports, compléter l'affichage par des spots en radio locale, par des insertions dans une presse ciblée, par une publicité dans des lieux nouveaux, lors d'événements thématiques choisis, recourir plus systématiquement à des témoignages de jeunes pour permettre une projection...
- Développer une communication innovante, créative, dynamique pour la réussite de nouveaux outils de type MOA.
- Elargir l'information donnée aux différents types de publics afin de privilégier sa perméabilité entre tous les usagers et les personnels des structures d'orientation.
- Veiller tout particulièrement à donner une autre image des métiers, moins stéréotypée et surtout plus dynamique, présentant un monde professionnel réaliste, une information sur la diversité des emplois dans un secteur, une ouverture sur les carrières, sur les voies d'accès possibles...
- Rechercher l'appui des personnes ressources au sein des établissements scolaires, chefs d'établissements, responsables de centres de ressources, enseignants, les encourager à innover en matière d'orientation, en mettant en valeur les expériences pilotes existantes pour inciter à partager, à mutualiser.

La même recommandation sera déclinée auprès des gestionnaires de ressources humaines, tuteurs, maîtres de stage et d'apprentissage, entrepreneurs, artisans, consulaires ou responsables de structures d'orientation afin qu'employés et apprentis soient informés des outils d'orientation à leur disposition.

➤ **Donner plus d'accessibilité à l'offre d'orientation**

La région met bientôt en service son portail dématérialisé du SPRO. L'ONISEP se prépare à s'associer au ministère du Travail et aux CARIF OREF pour diffuser l'information sur les métiers, les filières et les débouchés professionnels. Pour rendre l'offre d'orientation plus accessible aux publics, le CESER propose plusieurs pistes complémentaires :

- endiguer la production d'outils d'orientation, répertoires, annuaires, référentiels, livrets, brochures, fiches métiers... que chaque réseau d'orientation crée et alimente sans tenir compte de l'aptitude du public à s'en servir, et plutôt instaurer le partage de pratiques et d'outils afin de garder la richesse, le savoir-faire de chacun, travailler à présenter une offre cohérente à destination de tous.
- mutualiser les sites dématérialisés d'orientation. Un site unique affichant des entrées clairement identifiées garantit l'accessibilité de l'offre d'orientation partout et pour tous. Au-delà de la dynamique partenariale initiée par la région et par l'ONISEP, la mutualisation doit concerner l'ensemble des sites d'orientation de tous les secteurs. Elle doit se décliner au plan national, régional et local des réseaux AFPA, des OPCA, des missions locales, maisons de l'emploi, chambres consulaires, etc...

## ❖ Aider à la construction du parcours d'orientation et à sa continuité

Les choix d'orientation fortement déterminés par l'entourage familial peuvent être perturbés par des ruptures de parcours lors des transitions entre cycles d'éducation ou de formation. C'est pourquoi le CESER propose de :

### ➤ Associer impérativement les parents à l'orientation initiale

Le CESER pense qu'associer les familles à l'orientation apporte une réelle plus-value dans l'accompagnement au choix. Des expérimentations ont prouvé qu'une information spécifiquement destinée aux familles, réalisée avant les moments d'orientation, est opérante. La distribution d'une « mallette orientation » pensée pour les parents, l'organisation de réunions d'information « spéciales parents » avec les équipes pédagogiques pour préparer les entretiens d'évaluation, permettent d'éclairer, d'informer, de rassurer, voire de responsabiliser, donc de fiabiliser l'orientation.

### ➤ Développer l'autonomie en orientation

L'éducation à l'orientation n'est pas encore effective en France. Le « Parcours de découverte des métiers et des formations » a été remplacé en 2013 par le « Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique » pour une ouverture vers une orientation choisie. Toutefois, ce parcours relève d'initiatives encore très limitées et peu connues.

Le CESER pense qu'il est temps de passer à une orientation active, évolutive et éducative qui place l'élève au cœur de son projet professionnel. En lui donnant les moyens et les outils opérationnels pour apprendre à s'informer, à choisir, à moduler ou faire évoluer ses choix, l'éducation à l'orientation intègre l'insertion sociale et professionnelle dans le cursus scolaire. Elle permet à l'élève de prendre conscience des relations entre parcours scolaire et professionnel, du lien entre les connaissances dispensées et celles utiles à l'exercice d'un métier. L'élève devient acteur de son orientation et de son avenir professionnel.

MOA est un outil interactif dont le lancement est prévu en mars 2015. Il semble, pour le CESER, une piste pertinente à observer pour développer l'autonomie en orientation. D'une part, l'application est interactive, mobilise tablettes et téléphones Android, propose une navigation nouvelle dans les secteurs économiques, les formations, les métiers et devrait séduire les publics jeunes. D'autre part, elle analyse les demandes, accompagne le questionnement et affine, au fur et à mesure des consultations, les réponses et recommandations en fonction de l'élève.

### ➤ Institutionnaliser des temps réservés à l'orientation dans les programmes scolaires

Au cours d'un parcours scolaire, l'orientation est évoquée uniquement lors des passages entre les cycles éducatifs. Elle s'appuie sur des procédures normées qui, si elles aident à la gestion administrative des cohortes d'élèves, restent assez fermées pour les jeunes et leurs familles.

Pour construire et fluidifier les transitions entre collège, lycée et enseignement supérieur et préparer les moments d'orientation, il faut réserver des temps à l'orientation tout au long du parcours scolaire, réaliser un réel travail continu et transversal sur la connaissance de soi (non encore intégré dans une éducation disciplinaire où les connaissances sont phares). Donner des outils à l'élève pour penser son projet individuel et professionnel permettrait une orientation incluse dans la démarche éducative. Amené à construire progressivement sa réflexion, il bâtit conjointement son parcours formatif et son projet professionnel, donc il se l'approprié.

➤ **Insérer une rubrique sur l'évolution dans le poste lors de l'entretien professionnel des salariés**

L'entretien professionnel bisannuel doit être optimisé. (Le récapitulatif permettant de constater que l'entretien a débouché sur des actions concrètes -formation, certification professionnelle, progression salariale- n'intervient que tous les 6 ans...). Aussi, le CESER recommande-t-il l'inclusion dans cet entretien d'une rubrique « évolution dans le poste » clairement identifiée, qui sera reprise dans le compte rendu écrit remis au salarié.

Dans le même objectif qualitatif, un accompagnement des TPE pour maîtriser l'exercice de l'entretien professionnel doit être organisé, basé sur des outils et une méthodologie adaptés aux besoins de ces employeurs.

➤ **Optimiser les entretiens des demandeurs d'emploi**

L'orientation des demandeurs d'emploi ne peut plus se résumer à un tri vers l'employabilité, se borner à les remettre en emploi, mais doit servir à ouvrir des opportunités nouvelles. Le CESER constate que pour certains salariés, le temps de chômage est parfois la seule parenthèse dans un parcours de travail, le seul temps ouvert dans la carrière professionnelle pour évoquer l'orientation.

Aussi, le CESER demande-t-il au conseiller, chaque fois qu'il sera possible, de profiter de ce temps de dialogue pour questionner les demandeurs d'emploi sur leurs parcours et leurs aptitudes afin de les orienter en fonction de leurs compétences ou, *a minima*, de les informer des pistes d'orientation/de formation/d'évolution qui leur sont ouvertes.

❖ **Poursuivre le rapprochement entre le monde éducatif scolaire et le monde professionnel**

➤ **S'appuyer sur le Conseil national école entreprise**

Le CESER s'intéresse aux missions confiées au CNEE. Les actions envisagées par le CNEE visent à l'émergence d'une politique d'orientation et de formation adaptées à la stratégie économique.

Les projections sur l'articulation des enjeux éducatifs/enjeux économiques, la réalisation d'études pour alimenter la politique d'adaptation et de modernisation des cartes de formations semblent engager une réflexion pragmatique, dont tous les acteurs d'orientation pourraient bénéficier.

Le CNEE est chargé d'animer la modernisation des formations professionnelles initiales, la réforme des référentiels métiers, l'éducation des jeunes à l'innovation et à l'esprit d'entreprendre, la structuration de l'offre de stages, la prise en compte du développement durable dans les métiers... Le CESER sera attentif à l'action du CNEE, à la concrétisation des différentes pistes d'évolution qui pourraient se décliner à l'échelon régional et inspirer les acteurs locaux.

➤ **Encourager les initiatives innovantes et leur transférabilité**

Le CESER a noté que des initiatives sont portées à l'école, au collège, au lycée, à l'université par des équipes motivées et investies, tandis que les entreprises, les représentants des branches professionnelles, les CFA, les OPCA, les chambres consulaires développent parallèlement des démarches originales de rapprochement avec élèves et étudiants. Aussi, le CESER recommande-t-il la multiplication et la duplication des expériences innovantes, leur inclusion dans les projets d'établissements et leur promotion.

Il recommande l'accompagnement de la structuration d'un réseau école/entreprise, les échanges de pratiques, d'outils (DVD, courts métrages, mini expositions itinérantes sur les métiers), le référencement des interventions de professionnels dans les établissements.

❖ **Renforcer la formation des personnes ressources**

Aujourd'hui, les métiers évoluent rapidement, les technologies se renouvellent, les diplômes se réforment, les référentiels métiers bougent, les machines comme les compétences souffrent vite d'obsolescence...l'orientation doit se plier à ces mutations constantes.

Le CESER considère que toutes les personnes liées à l'orientation : « orienteurs » professionnels mais aussi enseignants, conseillers d'orientation psychologues, responsables d'établissements, conseillers Pôle emploi, tuteurs en entreprise, développeurs apprentissage... doivent pouvoir bénéficier d'une formation adaptée et continue. Cette formation devrait présenter un tronc commun, pour une culture commune de l'orientation mais prévoir, selon les profils, des focus sur les aspects les moins développés dans l'exercice professionnel quotidien, et des sessions d'actualisation.

Dans le même sens, organiser des rencontres pour mixer les différents « orienteurs » participerait à la richesse de la prestation d'orientation.

❖ **Veiller à la réussite de la régionalisation du service public d'orientation tout au long de la vie**

➤ **Instaurer une gouvernance partagée entre Etat et région**

Le CESER insiste sur le partage de compétences qui sera formalisé par une convention entre Etat et région. Le CESER remarque que la loi du 5 mars 2014 confie à la région la coordination de toute l'orientation sur son territoire, hors scolaires et étudiants, à un moment important pour la collectivité territoriale. En effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'Etat transfère simultanément à la région toute la politique de formation et d'orientation d'un public fragile, celui des illettrés, détenus et immigrés. S'y ajoutent la gestion des collèges, plus le déploiement du CEP. Enfin, la région devient le maître d'œuvre du développement économique... alors que la réforme territoriale bouscule le paysage institutionnel administratif. Aussi, il importe de veiller à une définition claire de la gouvernance, ainsi qu'aux moyens dédiés, pour fiabiliser le SPRO.

➤ **Faire de l'orientation une stratégie politique régionale à part entière**

En raison du contexte évolutif cité ci-dessus, le CESER rappelle que l'orientation est le centre des politiques d'éducation, de formation et d'emploi, qu'il convient de l'organiser et de l'afficher comme une politique régionale forte, pour donner du sens au service public d'orientation tout au long de la vie, et réussir l'inclusion du CEP dans le SPRO.

➤ **Evaluer les dispositifs mis en place et développer la prospective**

Comme pour toute autre stratégie régionale, le CESER recommande un suivi. L'orientation étant une compétence nouvelle, il préconise d'inclure ce suivi dans chaque dispositif ou action dès sa mise en œuvre. Bien entendu, réfléchir à des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, définis de manière partenariale entre acteurs d'orientation, et vérifier leur collecte et leur exploitation, est préconisé.

Enfin, le CESER estime qu'une stratégie prospective de l'orientation, appuyée sur l'observatoire des métiers, les études de la DARES, du CEREQ... s'impose naturellement.

## 4. CONCLUSION

Veiller à la réussite d'un service d'orientation pour tous tout au long de la vie est aussi le penser pour l'avenir. L'orientation ne peut être construite dans un cadre strictement limité à la région. Elle doit être conçue, coordonnée, animée dans une perspective plus large et s'ouvrir au-delà. Le regroupement inter-régional annoncé de la Bourgogne avec la Franche-Comté ne doit pas limiter les ambitions à ce seul périmètre.

L'orientation est un levier d'envergure proposé à tout usager, qu'il soit élève d'ici ou étudiant étranger, salarié bourguignon ou non, demandeur d'emploi venu d'ailleurs.

Il importe d'envisager l'orientation comme une stratégie politique à part entière, sociale et économique, dont le postulat est que le bien-être, le choix autonome et responsable, l'épanouissement des citoyens favorisent la performance du territoire.

|   |
|---|
| AVIS ADOPTÉ PAR 59 VOIX POUR, 5 ABSTENTIONS, 1 CONTRE |
|---|

## **EXPLICATIONS DE VOTE**



### Intervention de Jean-Pierre MUGNIER au titre de la CGT

« En matière d'orientation, deux approches sont possibles :

- Une approche adéquationniste qui serait de fournir aux entreprises la main-d'œuvre dont elles ont besoin.  
Dans cette approche, il serait dangereux que l'orientation engage trop précocement les jeunes vers des formations qualifiantes ; cette précocité d'orientation ne leur donnant pas les atouts nécessaires (un socle de base minimum) à une possible réorientation au cours de la vie.
- Une approche progressiste qui permettrait de développer ses capacités personnelles fondamentales à tout âge.

L'étude du CEREQ (juillet 2014, rectorat de Dijon) montre qu'un niveau d'études plus élevé demeure un atout sur le marché du travail en termes d'accès à l'emploi et de conditions d'insertion.

Les débats au sein de la Commission n° 5 ont été logiquement traversés par ces deux approches idéologiques, alors que l'orientation personnelle et professionnelle tout au long de la vie se substitue progressivement à l'orientation professionnelle.

En ce sens, la place prépondérante du Conseil en évolution professionnelle n'a pas été suffisamment développée. Or, dans sa cinquième préconisation « Veiller à la réussite de la régionalisation du service public d'orientation tout au long de la vie », le projet d'avis rappelle les nouvelles compétences de la région en matière d'orientation et de formation dont le « déploiement du Conseil en évolution professionnelle et son inclusion réussie dans le SPRO ».

Dans son avis du 26 juin 2014, le CESER entendait poursuivre sa réflexion en auto-saisine pour contribuer à l'évolution du Service public régional de l'orientation notamment le Conseil en évolution professionnelle et l'orientation dans le monde professionnel.

Pour la CGT, dans le prolongement du Plan pour les continuités professionnelles signé en mars 2012 par la région, l'Etat, les organisations syndicales et patronales, le Conseil en évolution professionnelle est l'un des fondements de la construction du service public régional de l'orientation tout au long de la vie. Il s'agit de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des salariés bourguignons en leur assurant l'égalité de traitement par la proximité, la qualité, la neutralité, la gratuité du dispositif régional.

Comme énoncé par le projet d'avis, l'orientation nécessite une « politique régionale forte pour donner du sens au service public d'orientation tout au long de la vie ». Il est également proposé l'évaluation des dispositifs mis en place.

Le groupe CGT est particulièrement favorable à cette évaluation dont celle de l'inclusion du CEP dans le SPRO et qui pourrait prendre la forme d'une nouvelle auto-saisine du CESER pour garantir un service public régional de l'orientation tout au long de la vie professionnelle des salariés bourguignons.

C'est dans ces conditions que le groupe CGT votera le projet d'avis présenté par la Commission n° 5. »



### **Intervention de Xavier PAILLARD au titre de la FSU**

« La raison d'être de l'orientation est d'informer sur les métiers et sur les formations et d'accompagner les publics dans leurs choix.

Les responsables de l'orientation n'ont pas le pouvoir de décider d'une orientation. Ils ne sont et ne peuvent rester que des conseillers qui informent sur le meilleur compromis entre les différentes contraintes particulières à chaque personne et ce qu'ils perçoivent de la réalité d'un monde économique en évolution rapide.

Les études du Cereq sur la relation formation/emploi démontrent que l'adéquation directe formation/emploi est un mythe.

Les métiers dits « en tension » en témoignent.

Dans la plupart des cas, ce sont des métiers qui cumulent des horaires décalés, des temps partiels, des contrats courts, de faibles rémunérations, ... ce qui favorise une forte rotation et une importante « volatilité » des personnels.

Afficher un secteur en tension suppose de prévoir un avenir à 3 ou 5 ans, ce qui devient de plus en plus difficile pour les entreprises qui ont souvent une vision à court terme liée à leur carnet de commande.

On constate aujourd'hui que l'apprentissage est très sensible à la conjoncture économique et d'une année sur l'autre, les employeurs anticipent et limitent les risques.

Enfin, afficher un métier en tension peut aussi conduire à l'inverse du résultat recherché, si tous les jeunes se précipitent, de nombreux diplômés resteront sur le carreau.

Avoir une politique pour adapter les jeunes à l'économie locale peut se révéler défavorable à la mobilité des jeunes et les décourager à élever leur ambition scolaire.

En France, 70 % des diplômes sont décernés dans des filières professionnelles alors qu'au Québec par exemple, c'est l'inverse, 70 % des diplômés le sont par l'enseignement général.

L'orientation n'est-elle pas trop précoce ?

Ne faut-il pas mieux former de bons généralistes capables de s'adapter, d'évoluer que des spécialistes qui auront beaucoup plus de difficultés dans une reconversion ?

Quelle proportion de diplômés travaille effectivement dans le métier pour lequel ils ont été formés ?

L'orientation doit rester le domaine de professionnels indépendants et ne peut dépendre de données économiques et de prévisions qui s'avèrent de plus en plus hasardeuses dans un monde où les bouleversements se succèdent à un rythme accéléré.

La FSU votera contre ce projet d'avis. »



**Intervention de Gérard ALCAZAR  
au titre du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) de la région de Bourgogne**

« J'aurais aimé retrouver dans la conclusion les idées forces de ce rapport en soulignant le nombre incroyable d'organismes : 3 500 professionnels et 8 000 organismes au plan national, 170 en Bourgogne et la nécessité de mettre de l'ordre dans cette multitude de structures. Car cette multiplication des acteurs est sûrement à l'origine de ce manque de visibilité et d'efficacité de l'offre d'orientation.

Ce projet d'avis très complet sur l'existant ne propose pas de véritable alternative ou solution concrète forte, c'est pourquoi j'allais m'abstenir sur cet avis mais après la présentation de Françoise FREREBEAU et compte tenu de l'envie de faire mieux, je le voterai. »

**Intervention de Marc LEURETTE  
au titre du Pôle de compétitivité VITAGORA et du Pôle nucléaire bourguignon**

« En tant que représentant des pôles de compétitivité dont le Pôle nucléaire de Bourgogne qui fédère 200 entreprises employant plus de 12 000 salariés, plutôt des métiers de la métallurgie, je représente des métiers en tension.

Et c'est à ce titre que je pense qu'il ne faut pas exclure le principe d'adéquation entre le besoin des entreprises et l'orientation professionnelle.

Le nucléaire a une vision à 20/30 ans, voire plus, on a cruellement besoin de professionnels formés. Ainsi, il convient de se donner les moyens de se doter des compétences nécessaires. »



**CESER de Bourgogne**  
Conseil économique, social  
et environnemental régional

« VERS UN SERVICE D'ORIENTATION TOUT AU LONG  
DE LA VIE ADAPTE AUX BESOINS DU PUBLIC  
ET DU TERRITOIRE »

**RAPPORT**

présenté par

**Françoise FREREBEAU**

COMMISSION N° 5

« Education, formation, recherche et insertion professionnelle »

SEANCE PLENIERE DU 6 JANVIER 2015

# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES.....   | 3  |
| COMMISSION N° 5.....  | 4  |
| INTRODUCTION.....   | 9  |
| 1. L'ORIENTATION : UN DIFFICILE AJUSTEMENT ENTRE AMBITIONS PERSONNELLES ET ENJEUX DE TERRITOIRE .....                                 | 12 |
| 1.1. L'ORIENTATION : UNE REPONSE A UN CHOIX PERSONNEL ?.....  | 12 |
| 1.2. L'ORIENTATION : UNE REPONSE A DES BESOINS ECONOMIQUES ET DE TERRITOIRE ? .....   | 14 |
| 2. L'ORIENTATION : UNE OFFRE ABONDANTE MAIS SECTORISEE .....  | 16 |
| 2.1. LA MULTIPLICITE DE L'OFFRE ET DES OUTILS.....  | 16 |
| 2.2. LE CLOISONNEMENT DE L'OFFRE .....  | 18 |
| 3. LA POLITIQUE D'ORIENTATION JUSQU'A LA REGIONALISATION .....  | 20 |
| 3.1. DE LA NOTION D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE A CELLE DE L'ORIENTATION SCOLAIRE, JUSQU'A L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE ..... | 20 |
| 3.2. CREATION DU PREMIER SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION : LE SPO .....  | 21 |
| 3.3. LA REGIONALISATION DE L'ORIENTATION : LE SPRO .....  | 22 |
| 4. L'ORIENTATION EN BOURGOGNE .....   | 24 |
| 4.1. ETAT DES LIEUX .....   | 24 |
| 4.2. LA CONSTRUCTION DU SPRO .....  | 26 |
| 4.3. POINT D'AVANCEE SUR LE SPRO BOURGOGNE.....   | 27 |
| 4.4. ET DEMAIN, QUEL SPRO EN BOURGOGNE ? .....  | 27 |
| 5. LES OUTILS POUR UNE ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE ADAPTEE AUX BENEFICIAIRES ET AUX TERRITOIRES .....                          | 29 |
| 5.1. S'ORIENTER PENDANT LE CURSUS SCOLAIRE.....   | 29 |
| 5.2. LES TRANSITIONS ET LES PASSAGES .....  | 33 |
| 5.3. ORIENTATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE.....  | 36 |
| 5.4. S'ORIENTER AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE .....  | 40 |
| 6. CONCLUSION .....   | 46 |

## REMERCIEMENTS

### AUX PERSONNES AUDITIONNEES

Gérard SPERANZA, directeur général adjoint, pôle développement, conseil régional de Bourgogne

Alain BERNIER, directeur, Maison de l'emploi et de la formation de l'Auxerrois

Fabienne PETIT, directrice générale, IRFA Bourgogne

Armelle GILLET, directrice, CESAM

Florence RHETY-KYNOGOPOULOS, directrice, FONGECIF

Nathalie PIOUS, responsable pôle conseil, FONGECIF

Laurent HUGOT, chef de service, Service académique d'information et d'orientation (SAIO)

Fadila KHATTABI, vice-présidente du conseil régional de Bourgogne en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Christophe COURNAULT, directeur de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi, pôle développement, conseil régional de Bourgogne

Pierre CARTILLIER, directeur adjoint de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi, pôle développement, conseil régional de Bourgogne

Guy SAPIN, directeur du Centre régional de ressources de Bourgogne (C2R)

Xavier PAILLARD, conseiller économique, social et environnemental de Bourgogne

Jeanne RUBIN, conseillère économique, sociale et environnementale de Bourgogne

## COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche et insertion professionnelle

**Présidente** : Françoise FREREBEAU, représentante de l'Union régionale UNSA

**Vice-Présidente** : Brigitte SABARD, Personnalité qualifiée compétente en matière d'environnement et de développement durable

**Secrétaire** : Isabelle RAUSZER, représentante du Comité régional CGT

### **Membres :**

Bernard BLETTERY, personnalité qualifiée

Christian BOUTET, représentant de l'Union régionale des entreprises d'insertion (UREI), de l'Union régionale des chantiers d'insertion, de l'union régionale des régies de quartiers et de réinsertion sociale (FNARS)

Michel FALLET, représentant de la Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE)

Dominique GENDRON, représentant de l'Union régionale des syndicats CGT-FO

Jean-Pierre MUGNIER, représentant du Comité régional CGT

Xavier PAILLARD, représentant de la FSU

Etienne RAVY, représentant de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) et du Centre de formation d'apprentis implantés en Bourgogne( CFA)

Jeanne RUBIN, représentante des Organisations syndicales d'artisans au sein de l'union professionnelle artisanale

Dominique RUHLMANN, représentante de l'Union régionale des syndicats CFDT

### **Cabinet**

Michèle Blanchot, chargée d'études  
Brigitte Duchanoy, assistante

## GLOSSAIRE

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>ADVP</b>       | Activation du développement vocationnel professionnel   |
| <b>AFPA</b>       | Association pour la formation professionnelle des adultes   |
| <b>AGEFIPH</b>    | Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées                              |
| <b>AIO</b>        | Accueil information orientation   |
| <b>ANI</b>        | Accord national interprofessionnel  |
| <b>ANPE</b>       | Agence nationale pour l'emploi  |
| <b>APEC</b>       | Association pour l'emploi des cadres  |
| <b>APECITA</b>    | Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire |
| <b>ARF</b>        | Association des régions de France   |
| <b>ARIQ BTP</b>   | Association régionale d'insertion et de qualification dans le bâtiment et les travaux publics           |
| <b>ASSEDIC</b>    | Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce   |
| <b>BIJ</b>        | Bureau information jeunesse   |
| <b>CAD</b>        | Centre d'aides à la décision  |
| <b>CAPéco</b>     | Contrat d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences                            |
| <b>CARIF</b>      | Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation                                    |
| <b>CARIF-OREF</b> | Centre animation ressources d'information sur la formation / observatoire régional emploi formation     |
| <b>CCREFP</b>     | Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle                          |
| <b>CDD</b>        | Contrat à durée déterminée  |
| <b>CDI</b>        | Contrat à durée indéterminée  |
| <b>CEG</b>        | Careers education and guidance  |
| <b>CEP</b>        | Conseil en évolution professionnelle  |
| <b>CEREQ</b>      | Centre d'études et de recherches sur les qualifications   |
| <b>CESAM</b>      | Concilier l'économie et le social et aider aux mutations  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>CFA</b>              | Centre de formation d'apprentis  |
| <b>CIBC</b>             | Centre interinstitutionnel de bilans de compétences                              |
| <b>CIDFF</b>            | Centre d'information sur les droits des femmes et des familles                   |
| <b>CIDJ</b>             | Centre d'information et de documentation jeunesse                                |
| <b>CIF</b>              | Congé individuel de formation  |
| <b>CILEF</b>            | Centre d'information local sur l'emploi et la formation                          |
| <b>CIO</b>              | Centre d'information et d'orientation  |
| <b>CNEE</b>             | Conseil national éducation économie  |
| <b>CNFTLV</b>           | Centre national de la formation tout au long de la vie                           |
| <b>COP</b>              | Conseiller d'orientation-psychologue   |
| <b>COT</b>              | Contrat d'objectif territorial   |
| <b>CPF</b>              | Compte personnel de formation  |
| <b>CPRDF</b>            | Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles        |
| <b>CREFOP</b>           | Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle |
| <b>CRIJ</b>             | Centre régional information jeunesse   |
| <b>CRIJ - BIJ - PIJ</b> | Centre, bureau et point information jeunesse                                     |
| <b>CTEF</b>             | Contrat territorial emploi formation   |
| <b>DARES</b>            | Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques         |
| <b>DIF</b>              | Droit individuel à la formation  |
| <b>DNB</b>              | Diplôme national du brevet   |
| <b>DRONISEP</b>         | Délégation régionale de l'ONISEP   |
| <b>EPL</b>              | Etablissement public local d'enseignement  |
| <b>FEJ</b>              | Fonds d'expérimentation jeunesse   |
| <b>FFP</b>              | Fédération de la formation professionnelle                                       |
| <b>FONGECIF</b>         | Fonds de gestion du congé individuel de formation                                |
| <b>FPSPP</b>            | Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels                      |
| <b>GPEC</b>             | Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences                            |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>CPGE</b>   | Classe préparatoire aux grandes écoles                                 |
| <b>GPP</b>    | Guidance professionnelle personnalisée                                 |
| <b>IFPA</b>   | Institut formation promotion des adultes                               |
| <b>IGAS</b>   | Inspection générale des affaires sociales                              |
| <b>IGEN</b>   | Inspection générale de l'Education nationale                           |
| <b>IJ</b>     | Information jeunesse   |
| <b>INFA</b>   | Institut national de formation et d'application.                       |
| <b>IRFA</b>   | Institut régional pour la formation des adultes                        |
| <b>IUT</b>    | Institut universitaire de technologie                                  |
| <b>MDEF</b>   | Maison de l'Emploi et de la Formation                                  |
| <b>MDPH</b>   | Maison départementale des personnes handicapées                        |
| <b>MEF</b>    | Maison de l'emploi et de la formation                                  |
| <b>MIFE</b>   | Maison de l'information sur la formation et l'emploi                   |
| <b>NTIC</b>   | Nouvelles technologies de l'information et de la communication         |
| <b>ONISEP</b> | Office national d'information sur les enseignements et les professions |
| <b>OPACIF</b> | Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation    |
| <b>OPCA</b>   | Organisme paritaire collecteur agréé                                   |
| <b>OREF</b>   | Observatoire régional emploi formation                                 |
| <b>OTLV</b>   | Orientation tout au long de la vie                                     |
| <b>PAQ</b>    | Plate-forme d'accès à la qualification                                 |
| <b>PDMF</b>   | Parcours de découverte des métiers et des formations                   |
| <b>PIF</b>    | Plan individualisé de formation  |
| <b>PIJ</b>    | Point information jeunesse   |
| <b>PLI</b>    | Plan local pour l'insertion et l'emploi                                |
| <b>PLIE</b>   | Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi                    |
| <b>PPO</b>    | Projet professionnel d'orientation                                     |
| <b>PRAO</b>   | Pôle Rhône-Alpes de l'orientation                                      |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>PR CEP</b> | Point relais Conseil en évolution professionnelle           |
| <b>PRIM</b>   | Pôle régional d'innovation dans les métiers de la formation |
| <b>PRL</b>    | Plan de réussite en licence                                 |
| <b>PR VAE</b> | Point relais validation des acquis de l'expérience          |
| <b>ROME</b>   | Répertoire opérationnel des métiers et des emplois          |
| <b>RNCP</b>   | Répertoire national des certifications professionnelles     |
| <b>SAIO</b>   | Service académique de l'information et de l'orientation     |
| <b>SIO</b>    | Service d'information et d'orientation                      |
| <b>SPE</b>    | Service public éducation                                    |
| <b>SPO</b>    | Service public de l'orientation                             |
| <b>SPRO</b>   | Service public régional de l'orientation                    |
| <b>STS</b>    | Sciences, technologies, santé (licence)                     |
| <b>SUIO</b>   | Service universitaire d'information et d'orientation        |
| <b>URMA</b>   | Université régionale des métiers de l'artisanat             |
| <b>VAE</b>    | Validation des acquis de l'expérience                       |
| <b>ZAP</b>    | Zone d'animation pédagogique                                |
| <b>ZE</b>     | Zone d'emploi   |

## INTRODUCTION

### ➤ Un contexte propice à une réflexion sur l'orientation

La crise économique actuelle induit un taux de chômage croissant, qui contraint à des réorientations professionnelles et exige toujours plus de mobilité et de qualification. Les évolutions sociétales et technologiques quant à elles, demandent souplesse et adaptabilité, requièrent de nouvelles compétences, transversales, transférables, pour de nouveaux métiers. C'est pourquoi l'orientation constitue un enjeu primordial tant au plan humain qu'au plan de la performance du territoire. 16<sup>ème</sup> parmi les régions françaises pour son PIB et un taux de chômage à 8.9 % au 2<sup>ème</sup> trimestre 2014, la Bourgogne ne peut qu'être attentive à l'orientation de ses jeunes et de ses actifs. (*Annexe 1 : Chiffres clés de la Bourgogne*).

Par ailleurs, cette prégnance de l'orientation dans les stratégies de développement économique et d'emploi se traduit dans les évolutions réglementaires récentes touchant aux domaines de l'éducation, de la formation initiale ou professionnelle :

- la loi du 24 novembre 2009 relative « à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » crée le premier Service public d'orientation (SPO),

- la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi institue le Conseil en évolution professionnelle (CEP),

- la loi du 8 juillet 2013 « pour la refondation de l'école » s'attache à « faire de l'orientation -que ce soit vers l'apprentissage ou vers une filière professionnelle, technologique ou générale- un choix réfléchi et positif »,

- la loi du 5 mars 2014 relative « à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » initie le Compte personnel de formation (CPF), formalise également le Conseil en évolution professionnelle, et crée le Service public régional d'orientation (SPRO) en chargeant la région d'animer et de coordonner l'orientation.

Enfin, réfléchir à une stratégie d'orientation aujourd'hui paraît d'autant plus légitime que le cadre territorial est en cours de réforme, et que le transfert de nouvelles compétences économiques et éducatives à la région est imminent.

### ➤ Une réflexion initiée dès le début de mandature

Début 2014, le CESER a décidé de conduire une étude portant sur l'orientation tout au long de la vie dans le cadre d'une auto-saisine.

Entre temps, le CESER a examiné le projet de SPRO Bourgogne et adopté un avis le 25 juin 2014<sup>1</sup> portant sur sa future mise en œuvre.

Dans cet avis, il annonce son intention de poursuivre la réflexion entamée en auto-saisine pour aborder des aspects de l'orientation non pris en compte dans le cadre exclusif du SPRO Bourgogne, mais susceptibles de contribuer à l'évolution du dispositif régional tels que l'éducation à

---

<sup>1</sup> Cf. Avis du CESER de Bourgogne « Le projet de mise en œuvre et d'animation du service public régional d'orientation de Bourgogne » du 25 juin 2014, <http://www.ceser-bourgogne.fr/CESER>

l'orientation, le lien école/entreprise, l'orientation dans le monde professionnel, notamment le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

- Un domaine dont les contours sont difficiles à cerner

Orientation : un seul vocable mais plusieurs notions selon les besoins et les publics

Aborder l'orientation a pour préalable la recherche d'une définition qui resserre les différentes acceptions du terme « orientation » autour des enjeux humains et économiques qui motivent la présente étude, car le terme orientation recouvre des notions, des procédures, ou des outils différents selon les étapes et les publics.

Pour le public jeune scolarisé, l'orientation est vécue comme un moment obligé en classe de troisième, en terminale, ou post-bac, où l'on doit affirmer un choix. Elle se décline en recherche d'information délivrée en libre-service, par affichage, au sein de l'établissement, au PIJ, au CIO, par la consultation d'un site dématérialisé. C'est aussi un échange lors d'un salon, de « portes ouvertes » dans une école, un CFA, lors d'une réunion d'information sur les métiers, un entretien en face à face avec un COP, un stage d'immersion dans une entreprise...

Pour le public plus adulte, salarié ou non, l'orientation relève du conseil et d'un accompagnement personnalisé vers la qualification, la professionnalisation, vers l'emploi, pour le retour à l'emploi, la reconnaissance des acquis de l'expérience ou l'évolution professionnelle. Elle est alors un rendez-vous avec un praticien, un entretien technique avec un expert, la réalisation d'un bilan de compétences, une stratégie de VAE, un conseil en évolution professionnelle, la définition d'une formation qualifiante ou diplômante, d'une requalification...

Une définition proposée au lecteur

Parmi les nombreuses définitions qui jalonnent les textes législatifs et réglementaires relatifs à l'éducation ou à la formation initiale et professionnelle, la définition ici proposée est celle d'une résolution du Conseil européen du 24 mai 2004 :

« Dans le contexte de l'éducation et de l'orientation tout au long de la vie, l'orientation se rapporte à une série d'activités\* qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie personnelle... ».

\* Exemples d'activités : information, et conseil, consultations, évaluation des compétences, mentorat, représentation, enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion d'une carrière... ».

- Articulation de l'étude

Pour prendre en compte la complexité et la diversité du champ de l'orientation, et envisager en quoi la régionalisation peut apporter des solutions nouvelles et durables pour une orientation tout au long de la vie, la réflexion est conduite selon le schéma suivant :

L'étude débute sur l'orientation en tant que réponse à un besoin personnel d'information, de conseil, d'accompagnement, de formation, pour construire ou réorienter un parcours vers l'emploi, mais une réponse qui doit s'inscrire dans un cadre économique et territorial.

Elle s'attache ensuite à démontrer que le monde de l'orientation propose de fait une offre pléthorique, mais très cloisonnée.

Puis elle rappelle l'évolution de l'orientation, jusqu'au transfert du service public d'orientation de l'Etat à la région, avant de s'intéresser à la politique d'orientation mise en oeuvre en Bourgogne.

Elle décline enfin les pistes balayées par le CESER pour une orientation tout au long de la vie adaptée aux publics et aux territoires.

# 1. L'ORIENTATION : UN DIFFICILE AJUSTEMENT ENTRE AMBITIONS PERSONNELLES ET ENJEUX DE TERRITOIRE

L'orientation est le traitement d'une demande personnelle, le choix pour la construction d'un parcours. Choix d'un métier et choix de vie, qui s'inscrivent toutefois dans un environnement social et économique déterminé. Quelles sont les marges entre choix, vœu d'orientation et réalité ?

## 1.1. L'ORIENTATION : UNE REPOSE A UN CHOIX PERSONNEL ?

### 1.1.1. En orientation initiale

Il existe une différenciation dans l'orientation, qui résulte de plusieurs facteurs : Claudine ROMANI, économiste et chargée de mission au CEREQ<sup>2</sup>, en dénombre plusieurs :

- Ceux liés directement à la personne en recherche d'orientation : **l'autolimitation de ses possibilités** par l'élève, **le sexe** qui ferme encore l'accès à certains métiers, ou la **domiciliation rurale ou urbaine** qui ouvre plus ou moins d'opportunités.

#### Illustration de l'influence du milieu rural/urbain sur le choix du baccalauréat

|                   | Ruraux | Urbains |
|-------------------|--------|---------|
| Bac général       | 56 %   | 63 %    |
| Bac technologique | 33 %   | 30 %    |
| Bac professionnel | 9 %    | 6 %     |

#### Illustration de l'influence de la domiciliation rural/urbaine sur l'orientation post- baccalauréat

|   |      | Ruraux | Urbains |
|---|------|--------|---------|
| Candidatures émises pour                            | IUT  | 23 %   | 22 %    |
|   | STS  | 44 %   | 36 %    |
|   | CPGE | 10 %   | 14 %    |
| Candidats qui avaient une idée de leur futur métier |      | 50 %   | 45 %    |
| Orientation effectuée en                            | IUT  | 12 %   | 11 %    |
|   | STS  | 34 %   | 27 %    |
|   | CPGE | 6 %    | 9 %     |
|   | DEUG | 34 %   | 39 %    |

Source enquête CEREQ

- **Les performances scolaires** : chaque étape d'orientation est faite au vu des performances scolaires pour une répartition des effectifs dans la hiérarchie scolaire. Or, le processus d'évaluation relève du niveau de connaissances attendues plutôt que des compétences de l'élève.

<sup>2</sup> Intervention du 16 avril 2014 devant le groupe de travail SPRO de l'Assemblée des CESER de France « Que sait-on de l'orientation à partir des acquis du CEREQ.

On notera que la circulaire de rentrée 2014, adressée aux recteurs, chefs d'établissements et enseignants, stigmatise ce système et prône une évaluation des acquis, « positive et bienveillante » à l'égard de l'élève.

- **Le type d'enseignement général/professionnel** pèse beaucoup sur l'orientation subie/choisie. La hiérarchie des filières générales versus les filières professionnelles amène les « orienteurs » à diriger par défaut les élèves les plus faibles vers les filières professionnelles.

- **L'établissement fréquenté** : l'offre d'options, de langues, de formation, de population enseignante diffère au collège comme au lycée, et la diversité des conditions d'enseignement, le contexte de l'information et de la décision est plus ou moins propice à certains choix d'orientation.

Cependant, Claudine ROMANI constate que **le facteur primordial** reste, encore aujourd'hui, le déterminisme qui résulte de **l'environnement familial**. Outre le niveau social, l'origine ethnique, c'est l'influence des « référents d'orientation » qui marque majoritairement le choix d'orientation. Le tableau ci-dessous illustre ce déterminisme, ce mécanisme de reproduction sociale, puisque le choix des lycéens quant à la poursuite de leurs études est opéré en fonction de la référence familiale !

Le tableau suivant, réalisé par enquête sur une cohorte de 240 lycéens, illustre la faible influence des institutionnels de l'orientation et l'influence de l'entourage familial .

#### Les aides à l'orientation des lycéens pour leur poursuite d'études

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Professeur principal</i>                        | 28        |
| <i>Conseiller d'orientation psychologue COP</i>    | 28        |
| <i>Conseiller principal d'éducation</i>            | 3         |
| <i>Proviseur, Principal</i>                        | 6         |
| <i>Journées portes ouvertes</i>                    | 34        |
| <i>Quelqu'un dans l'entreprise ou stage</i>        | 28        |
| <i>Journaux, télé</i>                              | 17        |
| <b><i>Mes parents, quelqu'un de ma famille</i></b> | <b>70</b> |
| <i>Des copains, copines</i>                        | 26        |

Source : CEREQ enquête valeur du diplôme 2014

Enfin, on n'oubliera pas de remarquer l'influence grandissante qu'ont pris les médias, les réseaux sociaux et la représentation des métiers diffusée, quelquefois loin de la réalité... dans le choix d'orientation des jeunes.

#### 1.1.2. En orientation professionnelle / réorientation

L'orientation est fonction des publics. C'est particulièrement vrai en orientation professionnelle, souvent liée à l'accès à la formation professionnelle.

DRH, GPEC, CPF, CEP, VAE sont-ils de simples acronymes ou la réalité de la vie professionnelle partout et pour tous ? Demander aujourd'hui à se réorienter dans son entreprise, à bénéficier d'une formation pour évoluer dans son poste, pour aborder un autre métier, entamer une VAE, un bilan de compétences, ou se reconvertir pour retrouver un emploi, est-ce toujours un choix personnel ouvert à tous ? Salariés et demandeurs d'emplois sont-ils tous au fait des opportunités de formation et d'évolution possibles ? Disposent-ils d'une information actualisée et complète ? Ont-ils les aptitudes personnelles, le temps disponible et les moyens nécessaires quand la crise économique et le chômage réduisent de plus en plus le champ des possibles ?

Les freins à la formation sont fonction de la catégorie socio-professionnelle, l'âge et le genre. Selon une étude du CEREQ<sup>3</sup>, « pour les salariés les moins qualifiés ou les plus jeunes, le coût est le frein principal, pour les cadres ou professions intermédiaires, plus qualifiés, c'est la charge de travail, pour les employés, la conciliation avec la vie familiale, pour les ouvriers, la non-maîtrise des prérequis ».

## 1.2. L'ORIENTATION : UNE REPOSE A DES BESOINS ECONOMIQUES ET DE TERRITOIRE ?

### 1.2.1. La stratégie nationale éducative

Elle contraint la latitude laissée aux régions. Ainsi, Pierre CARTILLIER, directeur adjoint de la DAFPE, auditionné le 30 janvier 2014 par le CESER, avant d'entamer sa présentation de la politique d'orientation de la région Bourgogne, annonce d'emblée :

*« La région ne dispose pas d'une compétence pleine et entière, dans la mesure où son action s'inscrit dans les orientations et les objectifs de la nation (80 % d'une classe d'âge amenée au niveau Bac, 50 % d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur...), ces objectifs étant repris et déclinés au niveau régional par les autorités académiques et autres services déconcentrés de l'Etat ».*

De même, diplômes, référentiels métiers, agréments des établissements de formation, émanent de l'Etat. Enfin, c'est dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF), défini avec l'Etat pour une durée de 5 ans, que se construit l'offre de formation, laquelle conditionne celle d'orientation.

### 1.2.2. Le lien entre offre d'orientation et territoires

La qualité de l'offre d'orientation disponible localement découle du nombre, du statut des structures présentes sur le territoire, de la performance de leur réseau, de la compétence de leur personnel qui conditionnent la réussite ou non d'une orientation. Il y a donc une forte influence du territoire sur l'offre d'orientation comme sur l'offre de formation.

Le déterminant local est également présent dans la relation entre les établissements scolaires ou de formation et les Zones d'animation pédagogique (ZAP), dénomination locale du bassin d'éducation et de formation au niveau infra-départemental, remarque Thierry BERTHET, chercheur au CNRS<sup>4</sup>. Pour des raisons de mobilité et autres facteurs inhérents à la personne, on s'oriente en effet au plus près de chez soi, ou de l'établissement où on a suivi sa formation.

De même, c'est souvent en fonction des opportunités « immédiates » du territoire que les parcours se construisent, comme le prouve la fréquence du lien entre le lieu du premier stage et celui du premier emploi.

Guy SAPIN, directeur du C2R Bourgogne, auditionné le 30 janvier 2014, met l'accent sur ce facteur quand il évoque les stratégies des parcours des « jeunes ingénieurs qui passent les 2 à 3 ans après l'obtention de leur diplôme en période de « probation » en Bourgogne, puis quittent la région pour une meilleure rémunération. On se trouve là face à des choix individuels faits par rapport à l'existant sur le territoire. Il faut comprendre que l'AIO n'est pas la même partout ».

La fusion des régions mettra de nouveau, en lumière, ce problème de l'équité géographique de l'offre d'orientation, comme celui de la mobilité.

---

<sup>3</sup> BREF, Bulletin de recherche emploi-formation n° 323 CEREQ octobre 2014.

<sup>4</sup> Intervention du 16 avril 2014 devant le groupe de travail SPRO de l'Assemblée des CESER de France.

### 1.2.3. Les enjeux économiques

L'offre d'orientation, initiale ou professionnelle, à travers la formation et l'emploi, est très liée à la stratégie économique du territoire. Elle se trouve naturellement incluse dans les Contrats d'objectifs territoriaux (COT) ou Contrats d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences (CAPéco), signés entre l'Etat, la région et les branches professionnelles.

Les COT définissent les orientations en matière d'apprentissage, de formation dans un secteur d'activité. Les partenaires du COT participent à la programmation de la carte des formations initiales, comme à la création de licences professionnelles spécifiques à la filière.

En Bourgogne, 16 contrats<sup>5</sup> sont conclus pour les grands secteurs de l'économie et intéressent, au plus près, la gestion et le développement des compétences, donc impactent toute politique de développement de l'orientation.

A destination des futurs entrants et dans le but d'attirer les effectifs nécessaires à la branche concernée, des actions du COT sont engagées pour favoriser l'attractivité des métiers de branche, celle des formations, informer sur les perspectives d'évolution de carrière, sur les réseaux d'entreprises prêts à accueillir collégiens et lycéens en stage.

Les plus opérationnelles de ces mesures relevant de la formation à la qualification sont les Plateformes d'accompagnement à la qualification (PAQ), mobilisées par Pôle emploi, les missions locales et Cap emploi qui orientent vers elles leurs publics. Via les PAQ, la région agit en faisant le lien entre les besoins des entreprises et ceux des Bourguignons. Avec les PAQ réparties dans les 12 Zones d'emploi (ZE), la région aide chaque année les demandeurs d'emploi à construire leur projet professionnel et à préparer leur entrée en formation qualifiante.

(Un focus sur les PAQ, présenté par Mmes GILLET et PETIT<sup>6</sup>, directrices respectives du CESAM et de l'IRFA Bourgogne, 2 organismes membres de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) est développé en point 5.3.4.).

D'autres mesures des COT portent sur la sécurisation de l'emploi dans la branche et intéressent l'évolution du parcours professionnel dans l'entreprise. Ce sont des actions de formation pour sécuriser les trajectoires professionnelles, créer des passerelles entre filières, et développer le « passeport emploi ». S'y ajoutent, au sein des entreprises, des formations en ressources humaines, la mise en place de stratégies de GPEC, le développement de la reconnaissance des compétences par la VAE, la formation de tuteurs. La responsabilité des entreprises peut aussi se révéler plus prégnante sur l'orientation des personnels employés quand elle se décline en formation interne, engagée pour répondre à une contrainte économique propre à l'entreprise, à un besoin d'évaluation des compétences ou à une adaptation aux postes de travail.

---

<sup>5</sup> 16 contrats dont les COT Agriculture (Productions agricoles), Automobile (Services de l'automobile), BTP, Hôtellerie (Industrie hôtelière), Transport et logistique, métiers de la coiffure, métiers du social, métiers du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'exploitation cinématographique, Sport et animation, 3 CAP éco Plasturgie, Métallurgie, Industries agroalimentaires, et 4 accords cadre et conventions Métiers de la fonction publique territoriale, Pour le développement de l'emploi et des compétences dans les territoires bourguignons, Métiers de l'artisanat, Métiers tertiaires et transversaux.

<sup>6</sup> Audition du 26 mai 2014.

## 2. L'ORIENTATION : UNE OFFRE ABONDANTE MAIS SECTORISEE

### 2.1. LA MULTIPLICITE DE L'OFFRE ET DES OUTILS

Sur le territoire national, existent 8 000 structures d'orientation qui proposent une offre d'orientation soit spécifiquement ciblée pour un public, mais souvent plus ouverte et non exclusive. La multiplicité et la spécialisation de l'offre découlent de celles des opérateurs, elles expliquent aussi la difficulté de la lisibilité et de la visibilité de l'offre pour le public.

L'inventaire qui suit ne prend pas en compte tous les acteurs d'orientation -les organismes informels, associations, établissements et structures privés en sont exclus- mais montre la pluralité des niveaux et les interférences entre les intervenants en orientation.

- **Opérateurs s'adressant prioritairement aux jeunes**

**Le réseau des Centres d'information et d'orientation (CIO)** et les **Conseillers d'orientation psychologues (COP)** dans les établissements scolaires relèvent du ministère de l'éducation et s'adressent prioritairement au public des jeunes, mais non exclusivement, et sont mobilisés dans le cadre du SPRO.

**Le réseau Information Jeunesse (CRIJ, BIJ, PIJ)** dépend du ministère de la Jeunesse, dispose du Centre national de ressources, des centres régionaux et d'antennes locales. Il a une vocation généraliste auprès du public nombreux des scolaires, collégiens, lycéens et des étudiants.

Très opérationnel, bien implanté géographiquement, ayant compétence légale en orientation, **le réseau des missions locales** est bien connu et apprécié par les jeunes de moins de 26 ans quel que soit leur statut, et par les familles, pour un accompagnement personnalisé.

- **Opérateurs d'orientation des adultes**

**Pôle emploi** dispose d'une compétence légale en matière d'orientation à destination du public des demandeurs d'emploi.

Les actifs trouveront information et conseil en orientation auprès de **l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)**, auprès des **Centres inter-constitutionnels de bilans de compétences (CIBC)**, auprès des **Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE)**, et des **Maisons de l'emploi et de la formation (MDEF)**.

En vertu de la loi du 4 mai 2004, les organismes paritaires agréés assurent un service d'information et d'aide au choix en orientation professionnelle, les **OPACIF** gèrent le congé individuel de formation, le congé VAE et le congé bilan de compétences, plus le Conseil en évolution professionnelle (CEP). Les **Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**, bien que non missionnés pour l'orientation des salariés des entreprises affiliées, assurent à leur destination un service de conseil via le Droit individuel à la formation portable (DIF), remplacé par le CPF au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) développe plutôt des actions de remise à niveau de qualification ou requalification d'actifs et de demandeurs d'emploi, mais peut être aussi source d'orientation.

- **Opérateurs avec un public ciblé**

On citera d'emblée pour l'orientation des apprentis, des adultes en alternance, des entrepreneurs et des artisans, les réseaux consulaires : celui des Chambres de commerce et d'industrie (CCI) et leurs points accueil orientation, celui des Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) et leurs Centres d'aides à la décision (CAD).

L'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA), les chambres d'agriculture, diffusent information et conseil sectorisés.

On terminera cette liste en citant CAP Emploi et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), et les nombreux centres d'information et de recrutement des armées et gendarmerie.

- **Opérateurs proposant une entrée transversale de l'orientation**

A destination d'un public plus autonome, ou qui a déjà arrêté un choix d'orientation mais souhaite le conforter, des opérateurs proposent une offre d'orientation ouverte sur des secteurs transversaux. C'est par exemple l'**Observatoire des métiers de l'économie verte**, qui met à disposition de tous son expertise et ses ressources sur les emplois et formations en environnement, au plan national et régional. Opérant une veille permanente sur les métiers de la biodiversité, les formations, les filières, les modes de recrutement, travaillant au verdissement des référentiels et des diplômes, il est le référent pour une orientation vers les métiers du développement durable.

L'Observatoire réalise des suivis statistiques très précis en lien avec le Ministère de l'emploi, la DARES, l'INSEE mais aussi l'AFPA, le CNFPT, les Observatoires régionaux de l'emploi (OREF), et bientôt avec les branches professionnelles, par exemple sur l'insertion professionnelle des jeunes issus des formations environnementales par générations<sup>7</sup> (pour la Bourgogne <http://www.cpie-pays-de-bourgogne.com/>).

On notera que cette entrée transversale de l'orientation la rend accessible à tout public, quel que soit son statut, âge, niveau,... et qu'elle présente une approche innovante de l'orientation pour mobiliser des opérateurs d'orientation, de formation et d'emploi. Mais cette offre transversale et ces organismes sont-ils suffisamment connus par les opérateurs de l'orientation et par le public ?

- **L'abondance des outils**

Pour répondre à une demande d'information toujours plus forte et plus précise, les différents réseaux ont développé des outils en faveur des publics jeunes et adultes. Chacun a ainsi créé autour de sa compétence propre, un process d'orientation qui s'appuie sur un site dématérialisé, un logiciel d'orientation, des brochures, des fiches métiers.... d'où une richesse mais aussi une dispersion de l'offre, et parfois une grande variabilité dans le contenu et la qualité.

**Aussi, le public se voit proposer une offre pléthorique, mais qui manque de cohérence, de visibilité et de lisibilité, d'accessibilité, autant de qualificatifs qui heurtent le terme même d'orientation !**

---

<sup>7</sup> Bulletin mensuel n° 69 « Etudes et documents » Commissariat général au développement durable - Service de l'observation et des statistiques.

En s'attachant aux seuls sites d'orientation dématérialisés nationaux, on listera en premier, l'ONISEP, base de données sur les qualifications, puis le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le Répertoire des métiers et emplois (ROME), ou les bases de données des régions, couplées avec celles des Centres d'animation de ressources et d'information sur la formation (CARIF) qui complètent la base nationale DOKELIO du ministère de la Formation professionnelle (Centre INFFO)...

## 2.2. LE CLOISONNEMENT DE L'OFFRE

Cette multiplication d'outils, qui répond à celle des structures d'orientation est révélatrice du cloisonnement du monde de l'orientation, de la césure entre l'univers éducatif, de formation et le monde professionnel, voire même de la méconnaissance mutuelle entre structures d'orientation.

Il existe une offre d'orientation initiale et professionnelle institutionnelle de qualité, structurée, largement déployée, potentiellement très accessible, diffusée par un personnel formé à l'accueil, à l'information au conseil, à l'accompagnement animée par les Réseau CIO, Information Jeunesse, Pôle emploi ou Cap emploi. Lui fait face une offre d'orientation professionnelle avec des caractéristiques de qualité, d'accessibilité... équivalentes, mise en place par les collectivités, les partenaires sociaux, les OPCA, les consulaires. Alors que tous travaillent à orienter, cette segmentation marquée de l'orientation est préjudiciable à tous, notamment aux bénéficiaires d'orientation forcément amenés à changer de statut.

En effet, un conseiller d'orientation psychologue en collège doit connaître l'évolution des techniques, l'émergence de nouveaux métiers, les référentiels métiers, tout comme un conseiller de mission locale doit maîtriser les cursus et les diplômes pour orienter.

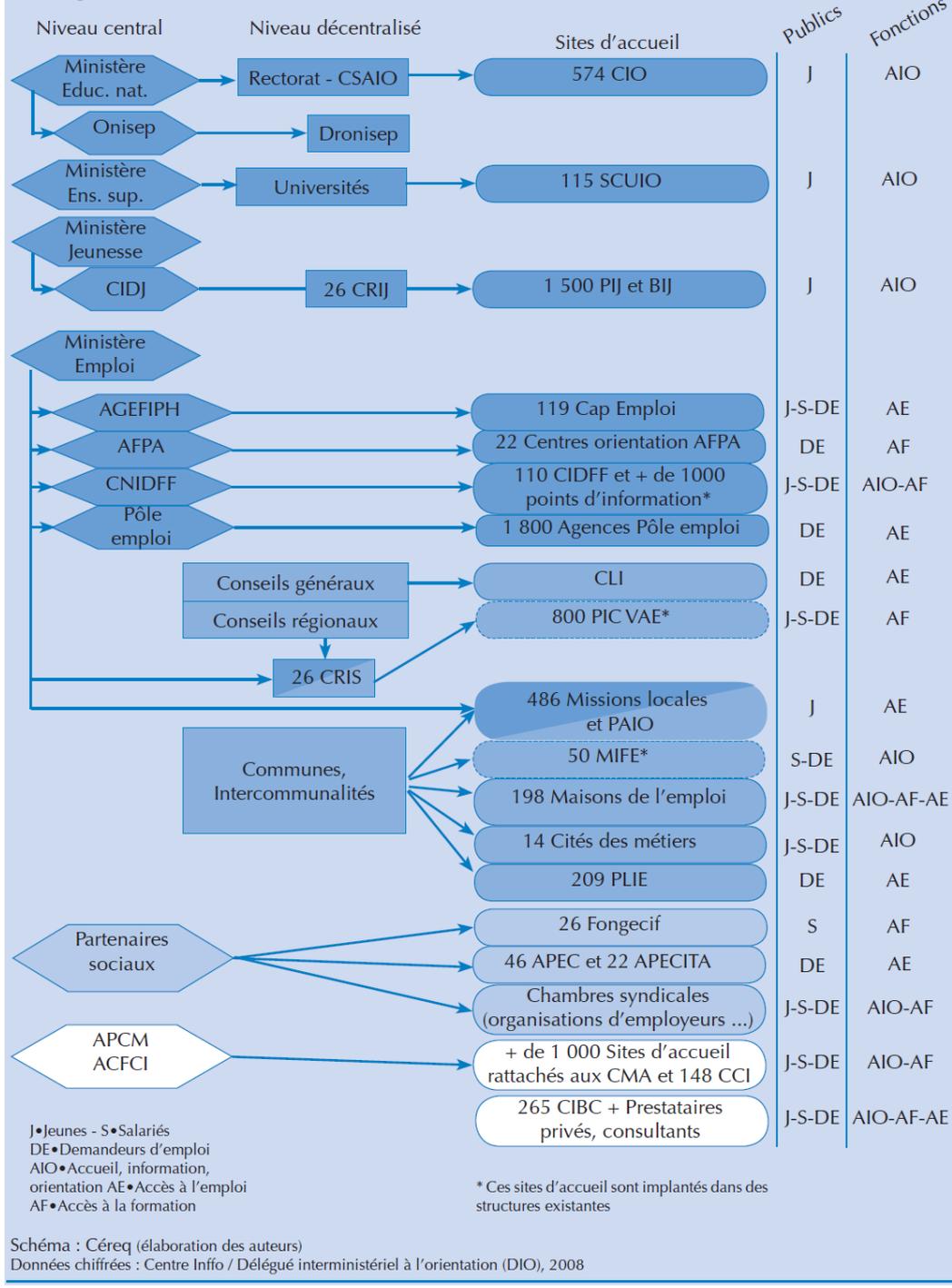
Connaître, reconnaître, solliciter les compétences, les spécificités, les procédures, les outils, les personnels de l'organisme voisin qui assure information, conseil et accompagnement paraît être un préalable évident, mais qui demande encore aujourd'hui à être organisé et coordonné.

L'arborescence du système d'orientation, présentée ci-dessous, explicite cet état de fait (scission ou corrélation entre les organismes d'orientation selon leurs autorités de gestion respectives, et public accueilli)<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> BREF n° 264 - Isabelle BORRAS (LEPII centre associé au Céreq pour région Rhône-Alpes et Claudine ROMANI (Céreq) - « La qualité de l'orientation en débat »).

## Le système d'orientation en France



**ACFCI** • Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie  
**APEC** • Association pour l'emploi des cadres  
**APECITA** • Association pour l'emploi des cadres de l'agriculture  
**APCM** • Assemblée permanente des chambres de métiers  
**AGEFIPH** • Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées  
**AFPA** • Association nationale pour la formation professionnelle des adultes  
**CCI** • Chambre de commerce et d'industrie  
**CIBC** • Centre institutionnel de bilan de compétences  
**CIDJ** • Centre d'information et de documentation jeunesse  
**CIO** • Centre d'information et d'orientation  
**CLI** • Commission locale d'insertion  
**CMA** • Chambre des métiers et d'agriculture  
**C(N)IDFF** • Centre (national) d'information sur le droit des femmes et des familles  
**CRIJ** • Centre régional information jeunesse  
**CRIS** • Cellule régionale interservices  
**CSAIO** • Chef des services académiques d'information et d'orientation  
**Fongecif** • Fonds de gestion du congé individuel de formation  
**Onisep** • Office national d'information sur les enseignements et les professions  
**PAIO** • Permanence d'accueil, d'information et d'orientation  
**PIC** • Point information conseil  
**PIJ et BIJ** • Points et bureaux information jeunesse  
**PLIE** • Plan local pour l'insertion et l'emploi  
**MIFE** • Maison de l'information sur la formation et l'emploi  
**SCUIO** • Service commun universitaire d'information et d'orientation

### 3. LA POLITIQUE D'ORIENTATION JUSQU'A LA REGIONALISATION

#### 3.1. DE LA NOTION D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE A CELLE DE L'ORIENTATION SCOLAIRE, JUSQU'A L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Le dispositif français d'orientation a toujours souffert d'un clivage marqué entre orientation scolaire initiale et orientation post scolaire, professionnelle.

Historiquement, la notion d'orientation « professionnelle » a devancé celle d'orientation « scolaire ». De fait, la reconstruction économique consécutive aux 2 grandes guerres a exigé une main-d'œuvre jeune, quittant très tôt l'école pour l'apprentissage. Dès les années 1940, l'orientation professionnelle, partagée entre offices publics et privés est très marquée par l'initiative locale. Elle repose alors sur 2 piliers : les secrétariats départementaux d'orientation professionnelle et les centres d'orientation professionnels locaux. Ce ne sera qu'après la seconde guerre que l'Etat développera une politique interventionniste dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle publics.

Parallèlement, c'est vers 1960 avec l'allongement de la scolarité jusqu'à 16 ans et la réforme BERTHOIN que l'on voit apparaître les prémices d'orientation en éducation scolaire. Cette réforme introduit un élément novateur dans le cursus scolaire : le « cycle d'observation de 2 ans », qui de la 6<sup>ème</sup> à la fin de 5<sup>ème</sup>, ébauche une première réflexion sur les aptitudes de l'élève. Mais l'orientation reste essentiellement un processus de répartition des élèves et ce, jusqu'aux années 1970, où les parents seront invités à participer à la décision d'orientation.

Il faudra attendre la loi du 10 juillet 1989 dite « d'orientation sur l'éducation » ou loi Jospin, pour que soit affirmé clairement « *que l'élève ou l'étudiant doit être acteur de sa propre orientation* » et que soit établie l'idée d'un projet personnel de l'élève débouchant sur la construction progressive de son orientation par lui-même et ceux qui l'accompagnent ». Le parcours de découverte des métiers et des formations émergera dans les années 2000. L'année 2009 verra la naissance du premier service « public » d'orientation.

Pour l'orientation professionnelle, c'est la loi du 31 décembre 1991 qui permet aux salariés volontaires « *d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation bilan de compétences* ». Cette ouverture pour aider le salarié à construire sa carrière fait suite à la dynamique lancée avec la création du Congé individuel de formation (CIF) en 1976, et précédera la Validation des acquis de l'expérience (VAE) de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

C'est enfin la loi du 4 mai 2004 intitulée « loi sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social » qui définit désormais la formation comme un « droit social », et crée le CNFTLV, Centre national de la formation tout au long de la vie. Elle instaure le DIF, droit individuel de formation, pour les salariés.

Puis l'évolution professionnelle et la réorientation en cours de parcours professionnel seront prises en compte par la loi 14 juin 2013 portant sur la sécurisation de l'emploi.

Marquant l'amélioration des droits des salariés, elle instaure la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le Compte personnel de formation (CPF).

Enfin, la loi du 5 mars 2014 crée le service public régional d'orientation, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et répartit le champ de compétences d'orientation entre Etat et régions.

### **3.2. CREATION DU PREMIER SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION : LE SPO**

On remarquera que la loi du 24 novembre 2009 relative « à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » a suivi d'un an l'adoption d'une résolution européenne intitulée « mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation », prise sous la présidence française.

- La loi du 24 novembre 2009 apporte de grandes avancées pour l'orientation initiale et professionnelle car elle fixe le principe qu'à la formation tout au long de la vie correspond l'orientation tout au long de la vie. Elle ouvre un droit individuel pour toute personne à l'information, au Conseil et à l'accompagnement en orientation, et institue le premier Service public d'orientation (SPO).

Elle crée également le Fonds paritaire de sécurisation du parcours professionnel (FPSPP), réorganise la gestion des fonds de la formation professionnelle, renforce le DIF, organise le transfert des psychologues de l'AFPA vers Pôle emploi.

Le service public d'orientation organise et harmonise l'orientation sur les territoires grâce à deux leviers. Le premier est la mise en place d'un service dématérialisé et d'une plate-forme téléphonique dédiés. Le second consiste en une procédure de labellisation d'organismes ou de services locaux « Orientation pour tous ». Avec le déploiement d'outils adaptés, tout doit concourir à faciliter le parcours d'orientation, à assurer une prestation d'orientation de qualité, à proposer une offre d'orientation à toute personne quels que soient son âge, son niveau et le moment de son parcours.

- En pratique, le SPO a connu une mise en œuvre très hétérogène. Certaines régions avaient déjà engagé une dynamique d'orientation avant 2009 : le PRAO créé en Rhône-Alpes dès 2004, les maisons de la formation en Bretagne dès 2005, les cités des métiers de Haute-Normandie en 2006. D'autres régions ont opté pour une expérimentation partielle sur un zonage déterminé de leur territoire comme Languedoc-Roussillon. D'autres ont labellisé des territoires et non des structures, d'autres comme la Bourgogne n'ont pas réussi à agréer les organismes pour les labelliser...

Un rapport des Inspections générales (IGAS, IGEN, IGAENR) de janvier 2013<sup>9</sup> dresse un bilan plutôt décevant. Il impute le manque de résultats tangibles à un SPO construit soit sans associer les régions, soit sans prendre en compte le travail engagé au niveau territorial, notamment dans le cadre des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

---

<sup>9</sup> Rapport 2008-13, Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'Education nationale, Inspection générale de l'administration de l'Education nationale intitulé : « Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation.

Néanmoins, si la plus-value pour les usagers est jugée peu significative, le SPO a permis l'émergence d'une réelle dynamique chez les acteurs d'orientation, la mobilisation et le rapprochement entre prestataires d'information et d'orientation, et parfois la rationalisation des sites d'implantation ou le partage d'outils.

En outre, l'analyse du SPO, service d'orientation « national » apporte des données instructives pour engager une nouvelle stratégie, cette fois tournée vers les territoires et la régionalisation, à savoir :

- la qualité de service rendu est opérationnelle si 2 structures d'orientation maximum interviennent,
- la prise en compte de la disparité des territoires et de la demande sociale doit primer sur la couverture homogène du territoire,
- l'offre d'orientation doit certes se concentrer sur la demande mais autant sur les réalités économiques, territoriales, et sur l'offre de formation disponible.

### 3.3. LA REGIONALISATION DE L'ORIENTATION : LE SPRO

- L'article 22 de la loi du 5 mars 2014 relative à la « formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » énonce une répartition claire des compétences en orientation.

« L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie. L'Etat définit au niveau national, la politique d'orientation des élèves et étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Avec l'appui, notamment, des centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants mentionnés..., il met en œuvre cette politique dans ces établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre, à cet effet, l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et aux étudiants. La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional d'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience ».

- Le SPRO : un service public

Etat et région assurent de façon conjointe et coordonnée la mise en œuvre du SPRO en se basant sur la charte de l'Association des régions de France (ARF) qui affiche les valeurs d'universalité, d'égalité et de proximité d'accès. Le SPRO est un service public, ce qui veut dire gratuit, libre, facile d'accès, y compris pour les personnes en situation de handicap. La loi du 5 mars insiste sur les principes d'égalité homme/femme, de non-discrimination et de diversité, sur l'anonymat, l'obligation de confidentialité, la liberté de choix, le volontariat, et la prise en compte globale de la personne.

- Un service régionalisé

C'est un service régional, de proximité territoriale, avec la garantie d'une continuité de fonctionnement, adapté aux besoins des personnes. Le premier objectif de la régionalisation est d'assurer un accueil de proximité pour une information fiable, actualisée, personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi. Enfin, le lien avec la structure la plus apte à répondre au besoin doit être assuré et fiabilisé.

Le second objectif du SPRO est de proposer des services et prestations de conseil en orientation et un accompagnement. Il s'agit d'aider, toujours dans le cadre de la proximité, à définir des étapes et parcours de formation, à mobiliser les outils nécessaires tout en associant les informations sur l'environnement de l'emploi et de la formation : logement, transport, action sociale, santé...

- Un service incluant le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

En conformité et en application des lois du 14 juin 2013 et du 5 mars 2014, l'arrêté du 24 juillet 2014 fixe le cahier des charges relatif au CEP.

Le CEP doit être « déployé au plus près des personnes dans les bassins de vie et d'emploi, dans le cadre du SPRO ». La garantie de cette proximité tient au fait qu'il est délivré par deux réseaux :

- celui des organismes compétents en matière de conseil et accompagnement selon l'article L. 6111-6 du Code du travail : Pôle emploi, Cap emploi, APEC, missions locales, et les organismes agréés au titre du Congé individuel de formation (CIF),
- et le réseau des organismes désignés par la région comme opérateurs régionaux du CEP, après concertation avec le Comité de coordination régional de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

L'Etat et la région déterminent les conditions de coordination de leurs compétences respectives dans le cadre du schéma prévisionnel de développement du SPRO et du Contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF).

Délivré à l'initiative du bénéficiaire, le CEP est « un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne/externe, reconversion, reprise ou création d'activité...) ». Accessible à tout actif quel que soit son statut, il se décompose en 3 étapes : l'accueil individualisé, suivi du conseil personnalisé par les opérateurs du SPRO. Avec un référent, le bénéficiaire entame une démarche dynamique de co-construction de son projet pour parvenir à la formalisation de celui-ci, puis à l'élaboration d'une stratégie. Enfin, l'accompagnement personnalisé est mis en œuvre par la construction d'un plan d'actions avec étapes de formation, planning, financement.

En Bourgogne, le CEP a été initié dans le cadre du Plan de continuités professionnelles signé en 2012. Le CEP sera la première action du Plan avec une mise en place opérationnelle dès avril 2013. Le bilan réalisé sur les 7 premiers mois affiche 740 bénéficiaires (Détails en point 5.4.2).

## 4. L'ORIENTATION EN BOURGOGNE

### 4.1. ETAT DES LIEUX

#### 4.1.1. Les acteurs d'orientation

Pour les seules structures publiques d'orientation en accès gratuit, on compte plus de 170 opérateurs parmi lesquels :

18 Centres information orientation (CIO) et 1 Service d'information et d'orientation (SIO), 30 structures du Réseau information jeunesse soit 1 CRIJ, 1 BIJ et 28 PIJ, 17 missions locales, plus antennes et permanences, 32 sites Pôle emploi, 4 Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE), 3 Maisons de l'emploi et de la formation (MDEF) et leurs 40 permanences ou antennes, 23 points relais VAE et CEP, 6 CAP emploi, 7 Centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) plus 10 antennes, 6 Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), sans compter les réseaux consulaires, soit 17 sites de la chambre de commerce et d'industrie, plus ses permanences, les chambres de métiers et d'artisanat, les chambres d'agriculture...

Pour une liste détaillée de tous les intervenants et prestataires d'orientation en Bourgogne, on consultera le répertoire des lieux d'orientation du C2R sur <http://www.c2r-bourgogne.org>.

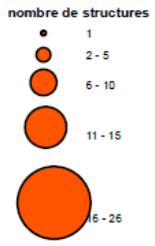
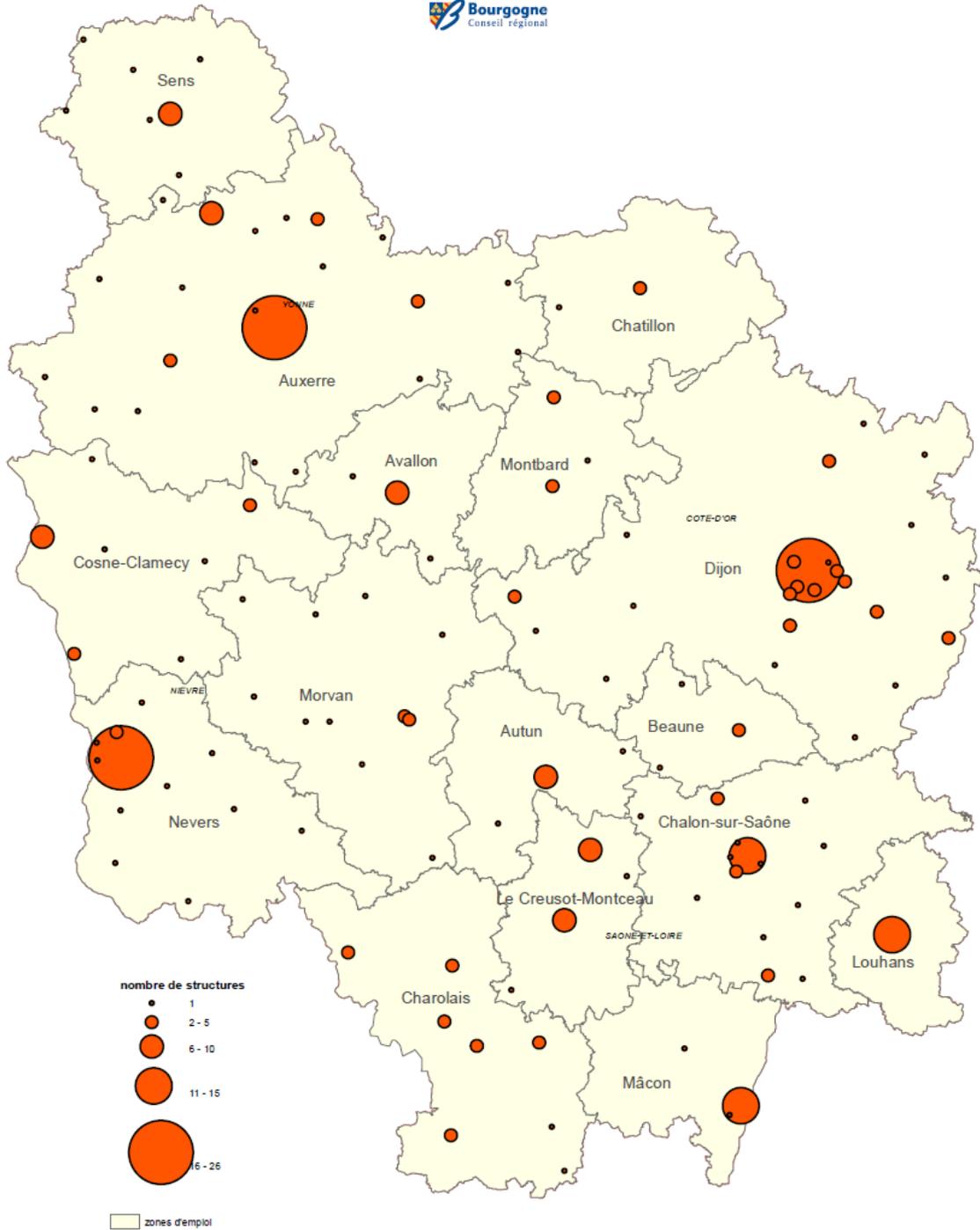
#### 4.1.2. La répartition de l'offre sur le territoire bourguignon

Parce que la recherche d'information se réalise souvent au plus près, surtout pour les publics les plus fragiles, la localisation de l'offre, malgré l'essor des NTIC -voir paragraphe sur les facteurs déterminants de l'orientation- reste une donnée essentielle dans le parcours et le choix d'orientation.

La cartographie de l'orientation actualisée est présentée ci-dessous, basée sur les zones d'emploi, selon définition INSEE, montre l'implantation et la répartition géographiques des opérateurs d'orientation.

6 cartes en fin de rapport (*Annexe n° 3*) détaillent les lieux d'orientation par types de structures sur les grands zonages d'Autun, Auxerre, la communauté urbaine Le Creusot/Montceau-les-Mines, Chalon-sur-Saône, Mâcon et Nevers.

Structures d'Accueil, Information, Orientation et points relais VAE et CEP par commune en Bourgogne en 2014



zones d'emploi



Source : BD Carthage IGN Paris 2012 ; © CERS septembre 2014 ; © DUCR septembre 2014

Système d'Information Géographique  
Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'Habitat

## 4.2. LA CONSTRUCTION DU SPRO

### 4.2.1. La Bourgogne, une région active dans le domaine de l'orientation

La construction du SPRO en région Bourgogne a suivi rapidement la promulgation de la loi du 5 mars 2014 et le 30 juin 2014 un vote de l'assemblée régionale a entériné les modalités générales de sa mise en œuvre.

Force est de constater que la Bourgogne avait pris quelque avance puisqu'elle a construit et signé dès 2008 une charte régionale fédérative d'accueil, information, orientation, dite charte AIO (*Annexe n° 2*) avec l'Etat et les partenaires sociaux. En 2011, elle a intégré « l'orientation tout au long de la vie » dans le nouveau Contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF) 2011-2015. Elle entendait ainsi concourir à « l'amélioration de la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de la prescription » et priorisait l'individualisation du diagnostic d'orientation, de l'accompagnement et la qualité de la prescription. La labellisation de structures d'orientation et la création d'un portail dématérialisé de la formation professionnelle continue étaient prévues, mais ne seront toutefois qu'ébauchées... Enfin, la région Bourgogne a inscrit le CEP dans le Plan des continuités professionnelles 2012-2015.

### 4.2.2. Le SPRO proposé et l'avis de juin

Comme annoncé en introduction, le projet de mise en place a donné lieu à une saisine légale du CESER et au vote d'un avis daté du 25 juin 2014. L'architecture globale du SPRO en Bourgogne est ici résumée, elle se décline avec :

- la signature d'une convention annuelle entre Etat et région pour coordonner l'exercice de leurs compétences respectives, en lien avec les autorités académiques pour le public scolaire, et en lien avec les représentants de l'Etat, des organisations syndicales, des opérateurs d'emploi, de formation et d'orientation au sein du CREFOP,
- un appel à candidatures de toutes les structures intéressées pour intégrer le Service public régional d'orientation tout au long de la vie, dans le cadre d'une organisation coopérative et sur la base d'un cahier des charges. Après sélection, les structures aptes à fournir la prestation qualifiée d'AIO, sont labellisées
- une animation du SPRO sur le territoire confiée à 4 prestataires (hors structures d'orientation) également sélectionnés suite à une procédure de marchés publics et sur cahier des charges,
- des outils opérationnels : un plan de professionnalisation à destination des professionnels d'AIO pour la formation des personnels de premier niveau, chargés d'accueil non technique, un module de formation pour les structures d'AIO de second niveau, enfin la mise en place d'un portail dématérialisé.

#### **Synthèse des préconisations du CESER votées en juin 2014**

- Construire une culture commune de l'orientation pour asseoir la coopération souhaitée entre structures
- Rapprocher orientation initiale et professionnelle pour favoriser la lisibilité, la cohérence des parcours d'orientation
- Réaliser un lien efficace entre orientation et monde économique, par le dialogue social entre représentants des salariés, des employeurs, des branches, et tous les acteurs d'orientation, dans et hors les instances formelles
- Utiliser toutes les ressources et données économiques pour promouvoir les métiers
- Adapter les stratégies d'orientation aux parcours de formation professionnelle tout au long de la vie (GPEC, VAE, CEP)

- Améliorer la qualité et la diversité du contenu des formations des personnels chargés d'orientation
- Construire des cahiers des charges dont les clauses servent les objectifs qualitatifs du SPRO : contrôle du respect de la charte fédérative d'AIO
- Assurer la promotion intensive du portail d'orientation dématérialisé, déployer sa connaissance et son utilisation
- S'appuyer sur les bonnes pratiques existantes pour donner l'élan fédérateur utile au démarrage du SPRO

### **4.3. POINT D'AVANCEE SUR LE SPRO BOURGOGNE**

Christophe COURNAULT, responsable de la direction de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi (DAFPE) a présenté, le 14 octobre au CESER, un état d'avancée du SPRO. Il a commenté les mesures engagées pour le lancement effectif du SPRO en janvier 2015, qui tiennent compte des préconisations émises par l'avis du 25 juin :

- un travail collaboratif engagé pour établir le conventionnement entre Etat et région,
- la mise en place d'un portail « orientation » dématérialisé avec l'appui du C2R, ainsi que la capitalisation et la régionalisation des outils existants,
- l'activation du plan de professionnalisation, dès la fin d'année, en parallèle aux formations de professionnalisation internes aux structures. Le plan sera organisé avec l'outil PRIM du dispositif du pôle régional pour l'innovation dans les métiers de la formation,
- la généralisation du « passeport compétences » auprès de tous les actifs avant fin 2014. (Journal de bord professionnel, dématérialisé, personnel, gratuit, sécurisé, le passeport compétences présente le parcours professionnel et l'ensemble des compétences, techniques, informatiques, linguistiques, organisationnelles. Il facilite toutes les démarches de mobilité professionnelle).
- l'animation du SPRO sur les 16 zones d'emploi confiée aux maisons de l'emploi, qui disposent d'une compétence légale d'orientation, de la connaissance de terrain nécessaire, et garantissent un service d'animation indépendant, puisqu'elles ne sont pas des prestataires d'orientation du public,
- le lancement imminent d'un plan de communication grand public,
- la labellisation des structures d'orientation, sur des critères stricts de qualité et le respect des prescriptions d'un cahier des charges,
- et le contrôle du service d'orientation rendu par des enquêtes auprès du public bénéficiaire, une évaluation par des indicateurs de qualité construits de manière partenariale.

Le CESER a pris note de la volonté affirmée de la région Bourgogne de donner au SPRO les moyens stratégiques utiles à son appropriation par les usagers et par les opérateurs d'orientation et d'animation. Il relève qu'un travail de concertation et de coopération a été constamment mené pour une construction du SPRO progressive.

### **4.4. ET DEMAIN, QUEL SPRO EN BOURGOGNE ?**

Comment évoluera le SPRO, à peine initié, dans le contexte administratif actuel très mouvant, couplant la mise en œuvre du dernier volet de la décentralisation avec le projet de réforme territoriale ?

Un premier transfert de compétences aux régions interviendra bientôt. Au 1er janvier 2015, la formation des publics les plus fragiles lui sera transférée : celle des illettrés, immigrés, détenus... dont l'orientation sera à organiser.

Puis la région deviendra l'acteur du développement économique. L'ensemble des politiques régionales, dont celles de formation et d'orientation seront de fait impactées.

Enfin, le rapprochement avec la région Franche-Comté aura un impact sur le SPRO engagé. D'une part, la Franche-Comté n'a pas encore mis en œuvre son service régional d'orientation, mais a engagé un travail d'élaboration avec ses partenaires. Quelle sera l'articulation entre les deux SPRO ? D'autre part, de grands chantiers de coopération et de mutualisation visant à préparer le regroupement des deux régions sont d'ores et déjà engagés entre les 2 régions. Parmi ceux-ci figurent ceux relatifs à la formation et les travaux à mener conjointement pour aboutir à la convergence des cartes de formation initiale et professionnelle, et à l'harmonisation des aides individuelles aux apprenants.

## 5. LES OUTILS POUR UNE ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE ADAPTEE AUX BENEFICIAIRES ET AUX TERRITOIRES

### 5.1. S'ORIENTER PENDANT LE CURSUS SCOLAIRE

#### 5.1.1. Education à l'orientation et à l'autonomie

- Un concept innové au Québec

Initialement fondé sur la démarche dite « Activation du développement vocationnel professionnel » (ADVP), le concept se développe au Québec dans les années 1960. Présentée en 1978 comme une technique d'entretien structuré, l'ADVP met en avant la liberté de l'individu et la responsabilisation de ses choix professionnels. Puis, « l'approche orientante » apparaît en 1993. Avec l'objectif de qualifier 100 % des élèves, elle se base sur l'hypothèse que la réussite est liée à la motivation de l'élève à l'égard de l'insertion. Axée sur la pédagogie de projet, elle met l'accent sur les compétences : il s'agit de donner à l'élève les moyens de développer et de mettre en valeur ses talents et aptitudes, et de comprendre les liens entre les apprentissages scolaires et la société, c'est notamment le monde du travail. Le développement professionnel, social et citoyen est visé, non l'éducation au choix d'une carrière. Le ministère québécois de l'Éducation a complété le dispositif avec le Plan individualisé de formation (PIF), soit un portfolio de la scolarité, abondé au fur et à mesure de celle-ci par l'élève, et par le Projet personnel d'orientation (PPO).

- Dans le même sens, la « Careers Education and Guidance » (CEG) en Angleterre en 1997 propose des cours d'éducation à l'orientation. Elle repose sur une pédagogie de projet portant sur des activités pratiques et sur l'accès à une information variée, relative aux programmes scolaires ainsi qu'au marché du travail. Programme non prescriptif, basé sur l'implication des équipes pédagogiques et de direction mais sans moyens dédiés, elle connaît des résultats inégaux. Toutefois une analyse de CEG a mis en exergue deux aspects intéressants :

- l'importance d'introduire une éducation formelle précoce à l'orientation, avant que les facteurs internes et externes n'interviennent -choix d'orientation sexué, décision de sortir de l'école, résultats scolaires faibles...- afin que se développe une prise de conscience rapide de l'élève sur les relations entre carrières scolaire et professionnelle,

- l'importance d'une flexibilité maximale du dispositif pour répondre aux besoins différenciés et personnels de chaque élève.

- En France, l'éducation à l'orientation est introduite en 1996 dans les collèges et les lycées d'enseignement général et technologique, puis en 2001 dans les lycées professionnels. Cette conception d'une orientation active, évolutive et éducative place l'élève au cœur de son projet professionnel. En lui donnant les moyens et les outils opérationnels pour apprendre à s'informer, à choisir, à moduler ou faire évoluer ses choix, elle intègre l'insertion sociale et professionnelle dans le cursus scolaire. L'élève devient l'acteur de son orientation et de son avenir professionnel.

C'est la circulaire du 11 juillet 2008 qui traduit l'éducation à l'orientation dans le système scolaire français avec la mise en place du Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF). Le PDMF repose sur la mise en cohérence d'actions menées par les différents membres de l'équipe éducative, coordonnées par le professeur principal. La démarche doit être continue (de la 5<sup>ème</sup> à la terminale) cohérente (inscrite dans le projet d'établissement), collective (avec un engagement réel de chacun, et un pilotage efficace), concertée et organisée avec des partenaires, dans et hors école.

On constate que l'éducation à l'orientation dans le PDMF, comme dans le parcours d'information d'orientation et de découverte du monde professionnel qui lui succède, est liée à la mobilisation des équipes éducatives et à l'initiative des établissements, donc dépendante :

- de l'investissement personnel des enseignants, de leur motivation et temps disponible, et d'une stabilité minimale des équipes,
- de l'implication du responsable d'établissement, qui reste hiérarchiquement pilote et coordonnateur des équipes pédagogiques, incluant le documentaliste, le conseiller d'éducation, le COP...,
- du choix du projet d'établissement,
- des ressources locales en intervenants et référents du monde professionnel, entreprises locales et artisans disponibles pour des auditions, des échanges, des visites et des stages...

### 5.1.2. Les outils et les ressources disponibles

En orientation initiale, les ressources d'information en orientation sont largement dispensées, diffusées dans les établissements, les centres de ressources, les centres de documentation, réseau académique avec l'ONISEP, mais aussi lors de portes ouvertes, salons des métiers, nuits de l'orientation ...

### 5.1.3. L'outil institutionnel : l'ONISEP

L'ONISEP, présent dans tous les établissements scolaires et de formation, diffuse très largement fiches métiers, fiches pédagogiques, brochures, guides qui, avec son site dématérialisé, offrent une foule de pistes d'information en orientation. Il modernise ses outils : Webclasseur, site MOA,...

Laurent HUGOT, chef de service du Service académique de l'information et de l'orientation (SAIO), auditionné le 7 avril 2014, apporte des données chiffrées sur son action.

*« Le SAIO à Dijon, permet annuellement à 36 000 personnes de bénéficier des services des CIO. Un COP prend en charge en moyenne 1 000 élèves de l'enseignement public, pour des informations, un entretien individuel ou des bilans psychométriques L'ONISEP diffuse sa brochure orientation à tous les élèves de 3<sup>ème</sup> et de terminale, le site de l'ONISEP livre des informations neutres sur l'ensemble des métiers et des formations. Le site fait l'objet de 43 millions de connexions par an. Ce site national est décliné en sites régionaux, celui de la Bourgogne a bénéficié de 100 000 connexions en janvier 2013, 85 425 en février et 88 756 en mars). Au niveau national, « mon orientation en ligne », c'est entre 42 000 et 70 000 connexions mensuelles selon la période ».*

Avec le SPRO, l'ONISEP devient *de facto* le partenaire des régions dans l'organisation de l'information et de l'aide à l'orientation scolaire et professionnelle et dans la préparation des schémas régionaux d'orientation, il étend ses services vers le domaine de l'insertion professionnelle. D'opérateur d'Etat, il devient un opérateur national et doit procéder à la restructuration des directions régionales, les DRONISEP.

- Suite à l'examen des exercices 2007-2012 de l'ONISEP par la Cour des Comptes, un référé a été adressé au Ministère de l'Education nationale le 21 mai 2014. La Cour estime notamment que l'Etat doit améliorer le pilotage de l'ONISEP et l'adapter à la régionalisation de l'orientation. La réponse du ministère de l'Education nationale, datée du 16 juillet 2014, indique que l'ONISEP s'engage à :

- Signer un contrat pluriannuel d'objectifs et de performance avec l'Etat pour définir les orientations stratégiques de développement de son activité, et des indicateurs de résultats.
- S'inscrire dans la démarche initiée par l'Etat et l'ARF pour une contribution efficace au déploiement du SPRO, en créant et diffusant l'information et la prospective sur les métiers et les débouchés professionnels d'une part, et en formalisant la participation accrue du ministère de l'emploi dans le cadre d'un partenariat actif avec les CARIF OREF.

#### 5.1.3.1. D'autres outils disponibles pour maîtriser son orientation :

- Un livret personnel de compétences à abonder, et un Compte personnel de formation (CPF) dès 16 ans

Le livret est l'outil institutionnel prévu par la loi du 24 novembre 2009 pour faciliter les passages entre école, collège et lycée, et au-delà. Compilation des connaissances et compétences développées au fur et à mesure du parcours depuis la 5<sup>ème</sup>, à partir de l'évaluation du socle commun, il retrace les expériences de découverte du monde professionnel de l'élève et ses souhaits en matière d'orientation. Marquant les étapes de parcours, le livret doit donner des repères au moment de l'entretien d'orientation. Livret de compétences, passeport compétences, passeport orientation, peu importe la dénomination, chacun le construit et l'abonde en développant une ouverture sur le monde professionnel.

Le Compte personnel de formation (CPF), destiné aux salariés et présenté plus loin, est aussi activable pour toute personne âgée d'au moins 16 ans dans certaines conditions prévue par la loi du 5 mars : personne en recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou, par dérogation, jeune âgé d'au moins 15 ans qui a signé un contrat d'apprentissage.

- Une approche métiers prévue dans le cursus scolaire dès le collège

Dans le cadre institutionnel du parcours d'information d'orientation et de découverte du monde professionnel, des séquences d'observation sont organisées en milieu professionnel. Au collège, 10 jours sont prévus en entreprise, plus des visites de forums, de salons, des séances d'information en groupe ou en individuel. En seconde, c'est un accompagnement personnalisé pour aider à l'élaboration d'un projet de formation et d'orientation. En première et terminale, est prévue l'immersion de chaque lycéen dans l'enseignement supérieur, suivie d'un entretien personnalisé sur les intentions de poursuite post-bac.

Laurent HUGOT indique :

*« L'accompagnement personnalisé, c'est 72 heures/an/élève au lycée avec 3 objectifs : 1/une aide à la méthodologie de travail, 2/le renfort de certaines disciplines mais en fonction de l'orientation ciblée par l'élève, 3/l'orientation proprement dite avec des heures fléchées. Certains lycées respectent scrupuleusement le cadre, la durée, le contenu des heures d'accompagnement personnalisé, certains s'en écartent totalement, et d'autres les adaptent ».*

Dans le cadre des projets d'établissement, de nombreuses initiatives pédagogiques sont tournées vers la découverte du monde professionnel et de l'entreprise.

- Pour une approche métiers plus diversifiée

Forums, journées portes ouvertes et salons sont des formules interactives prisées par les publics. Les forums organisés par les CIO sont généralement fréquentés par élèves et parents car ils ont une source fiable précise, actualisée sur les écoles, les formations et les métiers. (Il s'y exprime toutefois une concurrence entre les filières sélectives CPGE, STS, IUT mais aussi entre ces dernières et les filières universitaires, sans compter la présence active des écoles payantes...). Ciblé sur l'enseignement supérieur, mais riche en ressources et intervenants, le « train de l'orientation », lancé par la revue « l'étudiant », propose ses voitures thématiques et des conférences.

Les journées « portes ouvertes » des écoles, lycées, établissements d'enseignement professionnel ciblent les métiers et les publics intéressés, tandis que les réseaux de chambres consulaires organisent des salons thématiques qui associent les branches, les entreprises, des praticiens d'orientation, les établissements d'enseignement, les collectivités et bénéficient d'une bonne fréquentation. On citera Apprentissimo, les nuits de l'orientation, les salons des métiers.

Avec les CAD, ou centres d'aides à la décision, les points accueil avec leurs outils, les logiciels « Oriente-métiers », « Pass Avenir » ou « Inforizon », les réunions d'informations collectives, le bus apprentissage, l'information dans les établissements scolaires, et lors des portes ouvertes des CFA, les consulaires assurent des pôles d'information sur les formations, les métiers, toutes filières et tous secteurs confondus.

#### **Les CAD**

##### **L'orientation du réseau des Chambres des métiers et de l'artisanat (2013)**

4 Centres d'Aide à la Décision (CAD) en Bourgogne : Dijon, Chalon-sur-Saône, Nevers et Auxerre, plus 12 antennes, pour accueillir, informer, diagnostiquer, orienter, aider au recrutement, pour contribuer au développement local grâce à l'insertion par l'activité économique.

##### Modalités d'orientation :

- Information : accueil physique, téléphonique et dématérialisé (Centre de documentation, ordinateurs et logiciels d'orientation mis à disposition du public, fiches métiers...)
- Entretiens individuels ou réunions collectives, interventions dans les collèges, mini-forums, bus de l'apprentissage, sessions en classes DP3, accompagnement de scolaires en TRE, ateliers...
- Accompagnement individualisé par RV avec psychologues ou renforcé pour l'élaboration de projet.

##### Public accueilli :

- Jeunes et leurs familles : 70 % de jeunes encore scolarisés, âgés de 15 à 18 ans, majoritairement avec un projet de niveau V (CAP) ou IV (Bac pro), 20 % de jeunes issus de l'apprentissage pour poursuivre leur cycle de formation sur un niveau supérieur et 10 % de jeunes demandeurs d'emplois ayant un parcours plus chaotique (décrocheurs, intérimaires ou petits boulots) et souhaitant reprendre un parcours de formation plus construit.

##### Quelques chiffres (année 2013 Bourgogne)

- 59 réunions d'informations collectives, soit 967 jeunes rencontrés
- 4 591 personnes rencontrées lors d'événements de promotion de l'apprentissage
- 1 515 entretiens individuels apprentissage réalisés
- 482 entretiens individuels spécifiques (orientation, CV, positionnement)
- 4 839 demandeurs inscrits à la bourse de l'apprentissage.

## **Les points accueil**

### **L'orientation du réseau de la Chambre de commerce et d'industrie (2013)**

4 points accueil orientation (points A) en Bourgogne : Dijon, Chalon-sur-Saône, Nevers et Auxerre, plus 14 antennes et permanences pour accueillir, informer, diagnostiquer pour une orientation vers l'apprentissage.

Modalités d'orientation :

- Information : accueil physique en point A avec centre de documentation, ordinateurs, fiches métiers et logiciels d'orientation « Inforizon » en accès libre et « Pass Avenir » sur RV
- Interventions sur l'apprentissage en établissements scolaires
- Entretiens individuels et accompagnements individualisés : aide à la rédaction de CV, atelier coaching « image et confiance en soi ».
- Organisation de stages en entreprise pendant les vacances scolaires, avec conventions
- Actions école/entreprise : découvrir le cycle d'une entreprise, Journée nationale des jeunes, Concours « à la découverte d'un métier »

Public : (Côte-d'Or - année 2013)

1 513 personnes accueillies dont 699 scolaires, 462 chômeurs hors longue durée, 25 longue durée, 300 salariés et 27 inactifs.

1 376 jeunes âgés de 15 à 24 ans, de niveau IV pour 531 personnes, ou niveau V pour 382 autres, et niveau V bis pour 394.

Quelques chiffres (Côte-d'Or année 2013)

31 interventions « apprentissage » en collège, soit 870 collégiens rencontrés

10 participations à des salons, portes ouvertes, soit 550 jeunes rencontrés

37 stages en entreprise pendant les congés scolaires

250 accompagnements individuels « apprentissage » réalisés

## **5.2. LES TRANSITIONS ET LES PASSAGES**

Parce qu'abandon et décrochage interviennent trop souvent au moment des passages entre les étapes d'un parcours scolaire ou les cycles de formation, des outils et des dispositifs existent pour aider ou fiabiliser les transitions entre collège/lycée/enseignement professionnel ou l'entrée en cursus supérieur.

### **5.2.1. La transition du collège**

Le livret personnel de compétences doit faciliter les passages entre collège et lycée, et au-delà puisque que prévu pour se transformer en passeport orientation formation. Mais c'est un outil diversement utilisé par les équipes enseignantes et d'orientation, ou jugé trop formel pour être pertinent. Peu opérationnel pour la communication avec les familles, il se réduit souvent à une évaluation de l'acquisition du socle commun de compétences et, de ce fait, se trouve aujourd'hui supplanté par le Diplôme national du brevet (DNB).

Dans le parcours scolaire, le passage du collège au lycée est l'un des plus délicats. C'est l'étape où l'action publique peut être déterminante. Dans le cadre du Fonds d'expérimentation jeunesse (FEJ), des initiatives réalisées suite à appels à projets, sont à signaler.

En 6<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>, l'académie de Versailles dans les établissements de Créteil, a tenté une expérimentation avec les parents des élèves les plus en difficulté. Dans le cadre d'une coéducation, en associant les parents au processus éducatif et d'orientation, en les outillant d'une mallette, en les

conviant à 3 réunions parents/équipes pédagogiques, on a réduit la progression de la proportion du public décrocheur de 8,8 à 5 %.

Toujours dans le cadre du FEJ, et dans la même académie, une équipe inter-catégorielle mêlant enseignants, assistance sociale, personnel de mission locale, prend en charge les décrocheurs de 20 lycées professionnels sur un parcours de professionnalisation de 3 ans, et obtient des résultats sur la réduction de l'absentéisme, et le repérage des risques de décrochage.

### 5.2.2. La voie professionnelle et la valorisation de l'apprentissage

Au-delà de la découverte des métiers via le PDMF, ou les initiatives d'établissements (rencontres avec des professionnels, visites de sites, projets pédagogiques), c'est l'image des métiers et de leur apprentissage qui doit évoluer.

Jeanne RUBIN, dans sa présentation du 17 mars 2014, plaide pour la promotion de l'alternance et de l'apprentissage :

*L'apprentissage, orientation par défaut, a vécu. Il est, au contraire, une réelle opportunité, un ascenseur social. « On peut commencer apprenti et devenir chef d'entreprise ». Il faut que les jeunes s'orientent aujourd'hui vers l'apprentissage par choix, avec une réelle motivation. Pour ce faire, ils doivent disposer d'une meilleure connaissance du milieu professionnel et d'une information sur les métiers et les carrières. Les organisations professionnelles, en lien avec le réseau CMA organisent régulièrement des actions ...*

*La Chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA) de Bourgogne a créé une Université régionale des métiers de l'artisanat (URMA) pour apporter des réponses individualisées aux jeunes et aux besoins en compétences des entreprises artisanales, en partenariat avec les IUT, le CNAM.*

*C'est aussi auprès des enseignants et des COP qu'il faut agir : les informer sur les métiers, leur évolution, les conditions de travail, la sécurité, la formation, les rémunérations. Des expériences comme « connaître le BTP » mise en place à destination des COP et enseignants sont à multiplier.*

*Reconnaître et valoriser les Conseillers d'enseignement technique (CET) serait utile à une meilleure connaissance et approche des métiers et des référentiels par les enseignants, les personnels d'orientation professionnels ».*

Aujourd'hui, on peut être apprenti dans l'administration (15 contrats d'apprentissage signés en 2014 par la région Bourgogne), et on peut être apprenti de l'enseignement supérieur. La valorisation de la voie professionnelle est un facteur efficace de lutte contre les sorties précoces, sa promotion est nécessaire et passe par la mobilisation des lycées des métiers, leur labellisation, et par le développement des « campus des métiers et des qualifications ».

### 5.2.3. Le passage du lycée vers l'enseignement supérieur

- « L'orientation active »

La loi du 10 août 2007 a posé les fondements de « l'orientation active » en affirmant « tout élève souhaitant poursuivre ses études à l'université est libre de s'inscrire dans l'établissement de son choix, à condition de s'y être préalablement inscrit. Cette préinscription lui permet de bénéficier du dispositif d'information et d'orientation de cet établissement ».

« L'orientation active » est une démarche d'information et de conseil créée à destination des lycéens de terminale pour les accompagner dans le choix d'une voie d'enseignement supérieur. Portée par les enseignants universitaires et le Service universitaire d'information et d'orientation (SUIO), elle associe les équipes pédagogiques des établissements et les autorités académiques. 4 étapes formalisent la procédure : l'information, la préinscription, le conseil, l'admission avant que le futur étudiant fasse le meilleur choix d'inscription en fonction de son potentiel et de sa motivation.

Un site dématérialisé a été créé, le portail admission post bac. Le bilan opéré en Bourgogne à la rentrée 2013 confirme une sécurisation des parcours.

***Le bilan post bac en Bourgogne à la rentrée 2013***

*8 587 vœux déposés dans Post Bac, émis par 7 000 élèves, ont fait l'objet d'un conseil en orientation.*

*Le croisement des avis donnés avec les inscriptions en 1<sup>ère</sup> année montrent 3 438 vœux avec avis favorables, avec recommandations, ou avis réservés précédant une inscription à l'UB soit **40 % des avis sont suivis d'une inscription à UB.** (Les motifs de non inscription sont l'échec au bac, l'entrée dans autre université, dans une école prépa, en BTS ou l'abandon des études). Pourcentages d'avis suivis dans étape recommandée ou autre de l'UB :*

***58 % des avis favorables sont suivis d'une inscription à UB et 42 % dans une étape différente de celle de l'avis,***

***39 % des avis avec recommandations sont suivis,***

***40 % des avis réservés sont suivis.***

On remarque toutefois que l'orientation post bac reste conditionnée par le type de bac visé et obtenu... Il faut donc avoir déjà réfléchi, mûri, son projet professionnel et son parcours.

Mais le rapprochement entre les établissements scolaires et supérieurs dans le domaine pédagogique trouve ici un levier opérant. Par ailleurs, il existe des conventions entre les lycées qui proposent des formations post-baccalauréat et les établissements d'enseignement supérieur. Elles permettent d'une part aux étudiants de mieux connaître les filières dans lesquelles ils vont s'engager, et d'autre part, facilitent l'actualisation des ressources et des outils entre les structures.

- Le Plan de réussite en licence (PRL) pour conforter l'entrée dans le cursus universitaire

Lancé en 2007, il devait réduire de moitié l'échec en premier cycle universitaire, en proposant une rénovation des contenus et des méthodes pédagogiques, l'accompagnement de l'étudiant par un enseignant référent, et l'accroissement du volume horaire. Mais ses résultats sont encore peu visibles, ou très critiqués.

En Bourgogne, l'impact du PRL a fait l'objet d'une étude<sup>10</sup> qui opère un constat : les effets du PRL varient selon le public, la série du bac étant clairement un facteur discriminant. Les auteures constatent que la proportion de bacheliers non généraux, aux résultats plus médiocres, s'accroît d'année en année, et que ce sont les variables classiques liées au parcours scolaire des étudiants, comme le retard scolaire ou la série et mention du bac qui déterminent le succès au terme de la première année passée à l'université.

L'étude présente une conclusion mitigée. Le faible impact du PRL vient de l'absence de consignes d'application claires, d'où des variations entre universités, entre filières, et entre années universitaires d'application. Cependant, un suivi plus fin et plus fréquent des actions proposées serait opportun pour isoler des pistes pérennes. En outre, une prise en compte plus spécifique de l'évolution du public accueilli à l'université est préconisée.

---

<sup>10</sup> « Essai de mesure des effets du PRL, Sophie MORLAIX Cathy PERRET, IREDU, université de Bourgogne », avril 2012.

## 5.3. ORIENTATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE

### 5.3.1. Le « parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique »

Créé par la loi de refondation de l'école du 8 juillet 2013, ce nouveau parcours, différent du PDMF, n'est pas une option de découverte proposée aux élèves tournés vers l'enseignement professionnel, mais se veut une ouverture pour une orientation choisie, et une proposition pour développer une culture économique et professionnelle.

De la 6<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>, puis au lycée, l'élève, à différents moments de son parcours, est appelé à se familiariser avec le monde économique et professionnel : le marché du travail, les professions, les métiers, le rôle et le fonctionnement de l'entreprise, les perspectives d'insertion professionnelle. La nouveauté consiste aussi à associer aux projets initiés par l'équipe éducative et les COP, sous la responsabilité du chef d'établissement, les parents, ou plus largement les familles, et toute personne apte à contribuer à une information sur les métiers et le monde économique (témoignages de professionnels aux parcours éclairants, initiatives avec les régions, les associations et représentants d'entreprise, projets mettant en avant l'esprit d'initiative, la compétence à entreprendre, l'innovation).

### 5.3.2. Les campus des métiers et des qualifications, une synergie entre économie et éducation

Pôle d'excellence, le campus des métiers et des qualifications regroupe des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, en formation initiale et continue, qui accueillent élèves, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle. Ces établissements travaillent en partenariat avec les entreprises, les laboratoires de recherche et les associations sur un secteur d'activité identifié, tels le campus des métiers de l'aéronautique en PACA, ou Plasticampus en Rhône-Alpes.

En Bourgogne, plusieurs pôles d'excellence fonctionnent avec des entreprises innovantes dans les secteurs automobile, agroalimentaire, nucléaire, associant des laboratoires de recherche, mais aussi les organismes de formation, écoles et universités, mais aucun campus n'est labellisé...On peut regretter l'absence de cette dénomination « parlante », visible et attractive, pour les jeunes et les familles.

### 5.3.3. L'apprentissage

Pour répondre aux objectifs du pacte de croissance (20 000 apprentis supplémentaires d'ici 2017 en EPLE), une action significative doit être lancée par l'Etat pour l'apprentissage.

Sont prévues la mobilisation des lycées des métiers, des aides à l'investissement dans les CFA, le renforcement de l'attractivité de l'apprentissage avec la diversification de l'offre d'apprentissage dans des secteurs peu investis par l'alternance, ou pour des métiers émergents, la construction de nouveaux parcours d'alternance sous statut scolaire.

L'activation du compte personnel de formation dans le cadre de la formation professionnelle sera bientôt généralisée. Le CPF est en effet ouvert à toute personne occupant un emploi ou en recherche d'emploi. Différent du Droit individuel à la formation (DIF), il donne accès à des heures de formation cumulables et transférables. C'est un levier important car il est mobilisable dès 16 ans, soit quand le parcours professionnel n'est pas encore figé.

#### 5.3.4. L'insertion professionnelle par les PAQ, plates-formes d'accès à la qualification

Dans le but de limiter les ruptures dans les parcours, de sécuriser l'accès à l'emploi, le dispositif permet à toute personne sans qualification, sur prescription d'une mission locale, de Pôle emploi, de CAP emploi, de bénéficier d'un diagnostic renforcé de ses besoins pour élaborer un projet professionnel, un projet de formation, et intégrer une plate-forme d'accès à la qualification.

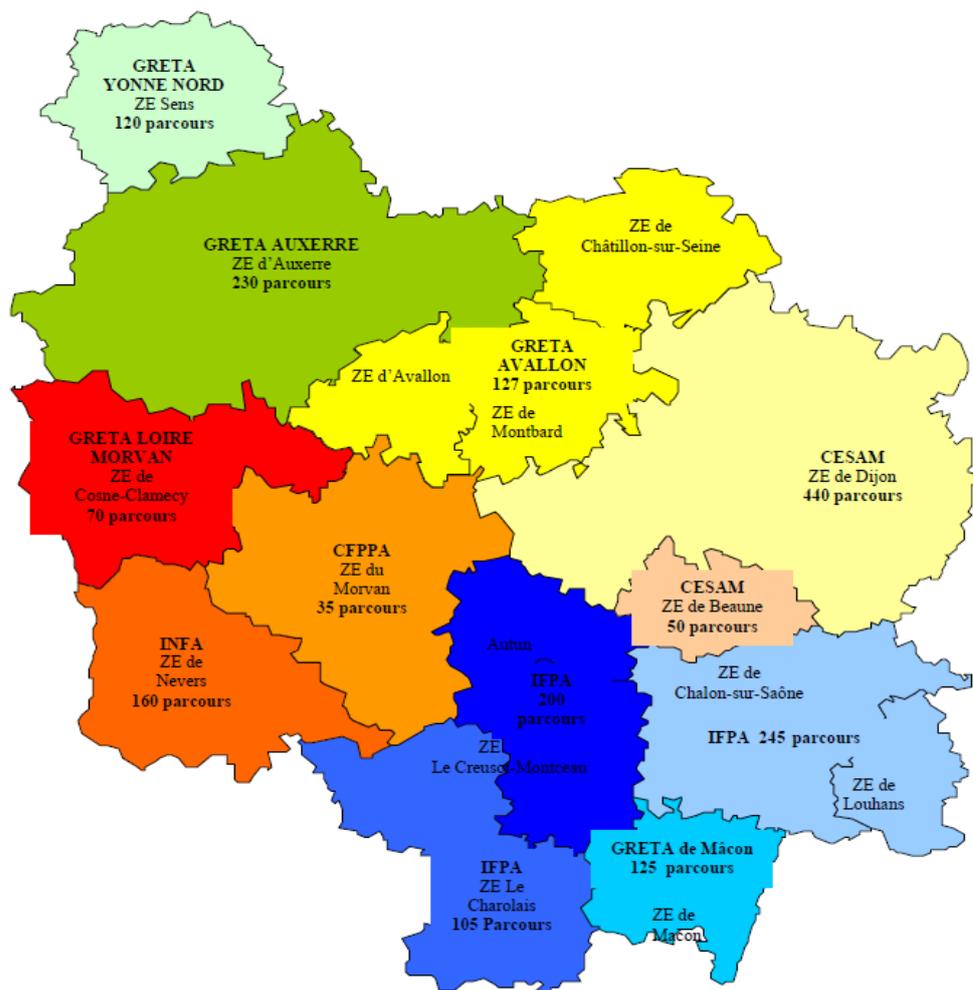
En Bourgogne, 12 PAQ permettent l'engagement de 2 000 parcours annuels sur l'ensemble du territoire, dans tous les secteurs professionnels<sup>11</sup>.

Mmes Armelle GILLET et Fabienne PETIT, FFP Bourgogne, décrivent la PAQ : une approche globale d'orientation par un accompagnement du projet professionnel, depuis le choix de celui-ci jusqu'à sa mise en œuvre, dans une démarche de sécurisation du parcours, de fiabilisation des étapes de construction du projet. Les procédures d'accompagnement sont très formalisées (approche ADVP pour cerner la personne, démarche compétences), et associent les acteurs d'AIO, les observatoires des métiers, les représentants des branches professionnelles, les OPCA et les entreprises.

---

<sup>11</sup> Auditions de Mmes Armelle GILLET et Fabienne PETIT, respectivement directrices du CESAM et de l'IRFA Bourgogne, structures qui, avec l'IFPA et l'INFA, constituent la FFP Bourgogne, fédération de la formation en Bourgogne.

12 PLATEFORMES D'ACCOMPAGNEMENT A LA QUALIFICATION  
 Découpage territorial



*. Les plateformes d'accompagnement à la qualification 2010-2015*

**Financier :** *Conseil régional de Bourgogne Cadre SIEG  
 12 plateformes en Bourgogne  
 2 000 parcours engagés / an*

**Objectifs** *Elaborer un projet professionnel  
 Définir un projet de formation  
 Satisfaire aux pré-requis de la qualification  
 Sécuriser les parcours jusqu'à l'obtention de la qualification*

**Côte-d'Or :** *Dijon et Beaune : 490 parcours (CESAM + cotraitants IRFA et IFPA)*  
**Saône-et-Loire :** *Chalon et Charolais : 50 parcours (INFA + cotraitant IRFA)*  
**Nièvre** *Nevers et Decize : 160 parcours (INFA)*  
**Yonne et Nord Côte-d'Or** *cotraitance IRFA CESAM (nb de parcours non communiqués)*

### 5.3.5. Une réflexion prospective

#### 5.3.5.1. *Le CREFOP missionné en orientation*

La loi du 5 mars 2014 a créé le Comité régional de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'orientation (CREFOP) afin de rationaliser le nombre des lieux de concertation. Le CREFOP résulte de la fusion du Comité régional de l'emploi (CRE) et du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation (CCREFP) et dispose d'un champ de compétences élargi à l'orientation.

Le CREFOP est chargé d'études diagnostiques, de suivi et d'évaluation de toutes les politiques nécessaires à la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation et d'emploi. Il met en place les conditions d'une véritable gouvernance, « qui conditionne l'efficacité des politiques conduites dans les territoires, en réponse aux attentes de la société civile et des usagers des services publics de l'emploi de la formation et de l'orientation » comme l'indique la loi.

Des représentants des principaux acteurs d'orientation y siègeront. Le décret du 16 septembre 2014 formalise sa participation à la mise en œuvre du SPRO. Le CREFOP sera à même de participer activement à l'élaboration de la politique régionale d'orientation, et au schéma d'orientation.

#### 5.3.5.2. *Le Conseil national éducation économie (CNEE)*

Le conseil national éducation économie est une instance récente créée en octobre 2013 pour animer une réflexion prospective afin d'articuler les enjeux éducatifs et les enjeux économiques. Chargé d'animer un dialogue permanent entre les représentants du monde économique et du monde éducatif sur les relations éducation/économie/emploi, il est composé de représentants des employeurs, de représentants de salariés, de représentants des personnels enseignants, auxquels sont adjoints 4 directeurs d'administrations centrales et 2 présidents de régions.

Une de ses premières missions est d'inclure des données prospectives dans l'orientation, en fonction des métiers, des recompositions sectorielles. En s'appuyant sur le Commissariat général à la stratégie et à la prospective, sur les études et statistiques de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ou du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), il doit fournir orientations et avis aux ministères afin de développer une politique volontariste d'adaptation et de modernisation des cartes de formations en fonction du territoire régional et en prévision des regroupements.

Il est en outre chargé de mobiliser les opérateurs sur toutes les démarches et programmes qui portent sur des thèmes transversaux école/entreprise. Parmi celles-ci, plusieurs intéressent l'orientation tout au long de la vie :

- la modernisation de l'enseignement professionnel : actualisation des diplômes professionnels par les 14 commissions professionnelles consultatives de l'Education nationale qui gèrent quelques 700 diplômes professionnels,

- la structuration et la coordination de toutes les initiatives qui participent à la découverte des métiers et au partenariat entreprise/école, avec le conventionnement pour la coopération entre l'Education nationale, les branches et les entreprises. Dans cette démarche pour activer le lien école/entreprise, on listera des actions déjà engagées qui seront structurées et mutualisées, d'autres moins connues qui seront optimisées :

- le dispositif « des ingénieurs pour l'école » par lequel des entreprises détachent, à titre transitoire, des ingénieurs et des cadres pour qu'ils mettent leur expériences et compétences au service du système éducatif.

- la semaine « école entreprise », déclinée par exemple en classe de 3 jours chez Renault Trucks suivie d'une restitution devant les enseignants et les dirigeants, le rallye « innovation énergie » qui associe 460 lycéens de Lyon avec 5 entreprises du territoire...
- la généralisation de l'esprit d'entreprendre, soulignée par le président de la République lors des assises de l'entrepreneuriat d'avril 2013 (création d'une association à caractère social et solidaire dans un lycée, création de mini-entreprises pendant l'année scolaire avec la gestion par les élèves d'une activité de production ou de services).
- la structuration des banques académiques de stages, le déploiement du portail «monstageenligne », ou le réseau des acteurs économiques intervenant en milieu scolaire.

## 5.4. S'ORIENTER AU COURS DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Avant de présenter les outils mobilisables, il convient d'évoquer brièvement les pratiques qui, à l'instar de l'éducation à l'orientation pendant la scolarité, permettent aux salariés, aux demandeurs d'emploi, de prendre en mains leur orientation.

Le réseau des MIFE a mis en place la Guidance professionnelle personnalisée (GPP) comme une aide à l'élaboration du projet personnel avec un accompagnement de parcours, le tout centré sur une approche de la personne et avec la finalité de l'emploi. Partant de la « conscientisation » et valorisation des acquis professionnels et des expériences, passant par l'aide à l'émergence des potentialités, l'accompagnement du projet comprend le conseil personnalisé à la formation, l'appui à la démarche VAE... jusqu'à des modules avec outils d'orientation active.

Plus récent le « counseling » est décrit comme une « posture professionnelle » plutôt qu'un déploiement d'outils. Il se traduit par un accueil, avec une identification des besoins, la compréhension « multidimensionnelle » des ressources et des limites du consultant, une concrétisation par l'aide à l'engagement de la personne dans des choix pertinents, mais surtout intégrables.

### 5.4.1. Les outils disponibles

- Le passeport orientation formation

Outil majeur de l'orientation professionnelle créé en 2009, le passeport orientation formation pour les actifs est un document personnel dont les données sécurisées retracent les étapes du parcours professionnel. Journal de bord, il sert à préparer un entretien professionnel, une embauche, à identifier les besoins en formation, à faciliter la mobilité interne et externe. Tous les acteurs et opérateurs d'orientation institutionnels, publics ou privés (Etat, Pôle emploi, région, partenaires sociaux...) proposent ce document sur leurs sites, et de nombreux assurent de surcroît un accompagnement pour le compléter et optimiser son utilisation.

- Le Compte personnel de formation (CPF)

Ouvert à toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou en recherche d'emploi, le CPF se distingue du Droit individuel à la formation (DIF), dans la mesure où il est attaché à la personne et non au contrat de travail. Il ouvre des droits à un certain nombre d'heures de formation cumulables annuellement (150 heures sur 7 ans qui peuvent être abondées par l'employeur, le salarié, ou la région). Opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, il permettra à la personne d'accéder à des formations visant des compétences attestées, en lien avec les besoins de l'économie.

- L'entretien professionnel

Obligatoire tous les 2 ans entre l'employeur et le salarié sur le projet professionnel, il sera aussi organisé suite à une absence significative : congé maternité, congé parental, d'adoption, congé sabbatique, arrêt maladie de plus de 6 mois.

Il n'évalue pas le travail du salarié, son intérêt est de porter sur les perspectives d'évolution professionnelle, pour un changement de poste, une promotion et surtout sur les besoins en formation. Parce qu'il donne lieu à un compte-rendu écrit, remis au salarié, et qu'il fait l'objet d'un récapitulatif tous les 6 ans, l'entretien permettra de s'assurer que le salarié a réellement bénéficié d'échanges avec son employeur, et que ces entretiens ont débouché sur des actions concrètes et mesurables : formation, certification professionnelle, progression salariale.

#### 5.4.2. Pour un nouveau projet volontaire

- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP a pour particularité d'être délivré à l'initiative du bénéficiaire, hors de l'entreprise. En Bourgogne, le CEP est le premier projet mis en œuvre dans le cadre du plan des continuités professionnelles signé le 5 mars 2012 entre l'Etat, la région, les représentants des cinq syndicats représentatifs des salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO), et les organisations d'employeurs (CGPME, MEDEF et UPA). La région a choisi d'en confier le déploiement aux structures points relais conseils en validation des acquis de l'expérience (PR VAE) existantes en Bourgogne, et de professionnaliser les personnels de ces structures pour cette nouvelle mission, afin de garantir un CEP de qualité, accessible à tous et gratuit.

Le CEP associe également les partenaires suivants : CIBC, maisons de l'emploi et de la formation, OPCA et OPACIF, AGEFIP, APEC et le centre de ressources régional.

Le dispositif CEP de Bourgogne vise le maintien de la filière industrielle régionale autour des pôles de compétitivité (PNB et VITAGORA), le développement des secteurs traditionnels (tourisme, restauration) mais cible également le développement durable, les filières innovantes (éolien, bâtiment basse consommation) et les métiers verts.

Un premier bilan du CEP a été réalisé en Bourgogne sur la période avril (date de mise en place) fin décembre 2013. Les diagrammes qui suivent présentent les caractéristiques du public bénéficiaire de CEP, l'origine de la demande de CEP, le motif et l'orientation des personnes après CEP.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Bourgogne Conseil régional

❖ Caractéristiques des bénéficiaires, en résumé:

- Majoritairement des femmes: 73%
- Entre 30 et 44 ans: 56,3%
- Principalement de niveau V et IV: 33% et 32%
- En CDI temps complet: 68%

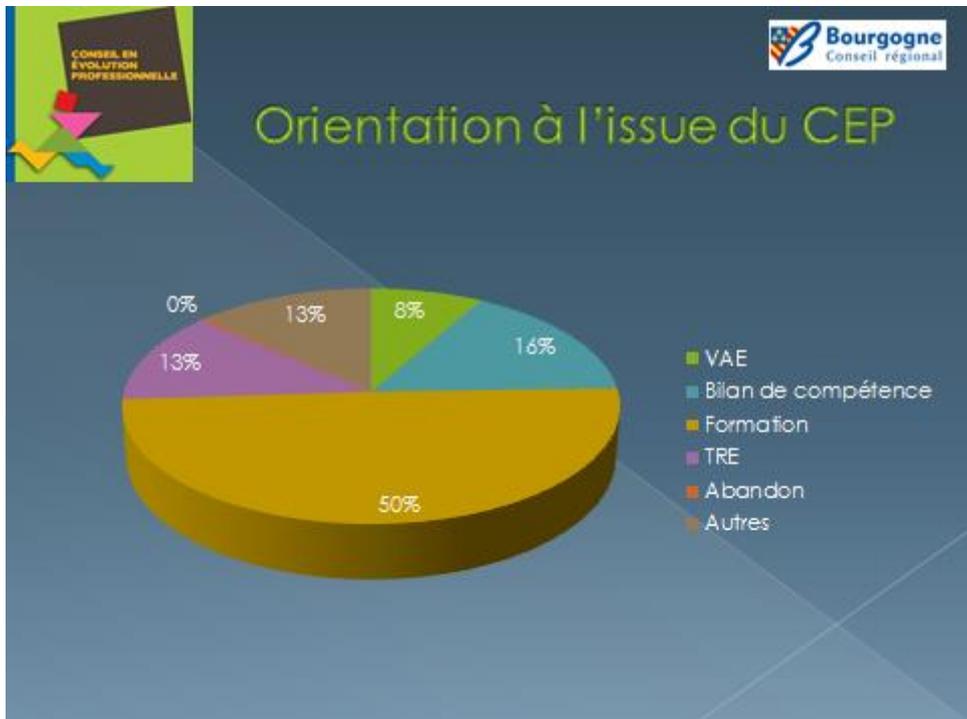
CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Bourgogne Conseil régional

### Origine à l'orientation du CEP

| Origine  | Pourcentage |
|--|-------------|
| Employeur (dont agences d'intérim)                       | 37%         |
| Bouche à oreille   | 15%         |
| Structures d'accueil (PE, mission locale, PU, CIO, etc.) | 12%         |
| Organismes de formation                                  | 9%          |
| Chambre consultative                                     | 8%          |
| OPCA   | 6%          |
| Communication: forum info com, numéro gratuit            | 6%          |
| Communication: Affichage, journaux, télé, radio          | 6%          |
| Collectivité (locale, territoriale, élu en permanence)   | 6%          |
| Références sociaux (Carsat, CRAI, etc.)                  | 6%          |
| RUM  | 6%          |
| Autres   | 6%          |

- Employeur (dont agences d'intérim)
- Bouche à oreille
- Structures d'accueil (PE, mission locale, PU, CIO, etc.)
- Organismes de formation
- Chambre consultative
- OPCA
- Communication: forum info com, numéro gratuit
- Communication: Affichage, journaux, télé, radio
- Collectivité (locale, territoriale, élu en permanence)
- Références sociaux (Carsat, CRAI, etc.)
- RUM
- Autres



- L'accompagnement dans la mobilité professionnelle

Les auditions de Mmes Florence RHETY-KYNOGOPOULOS et Nathalie PIOUS du FONGECIF ont permis de mesurer l'activité de cette association qui gère des dispositifs de formations, dont les Congés individuels de formation (CIF) aussi bien en CDI qu'en CDD, les formations hors temps de travail, les congés pour bilans de compétences et les congés VAE.

Le FONGECIF assure aussi une mission conseil autour de l'accompagnement de la personne dans un projet professionnel. Il aide au choix de l'orientation, fournit l'information actualisée sur les dispositifs de formation et apporte appui à l'élaboration du projet.

#### Activité annuelle FONGECIF

33 500 connexions sur le site, 8 500 informations de premier niveau, 682 rendez-vous individualisés, 809 personnes accompagnées de manière multimodale.

Via les congés individuels de formation, 89 % des salariés accompagnés par le FONGECIF indiquent que c'est grâce au CIF que leur changement de profession a été possible.

Le FONGECIF participe à la mise en place d'enquêtes qualitatives nationales, déclinées à l'échelon régional, sur les transitions professionnelles, et est par ailleurs conforté dans ses missions pour le CEP en vertu de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013 sur la sécurisation des parcours.

#### 5.4.3. Quelle orientation pour les demandeurs d'emploi ?

Xavier PAILLARD, conseiller Pôle emploi à Autun, membre du CESER de Bourgogne, lors de son intervention du 27 mars 2014, a pointé les difficultés qui entravent l'orientation des demandeurs d'emploi. Il est avéré que plus le niveau du demandeur d'emploi est élevé, plus son retour à l'emploi est rapide ; or, le temps fait souvent défaut pour une orientation efficace vers le bon emploi, ou une requalification pertinente des demandeurs d'emploi.

Tout d'abord, le temps fixé à 45 mn maximum pour le premier entretien, primordial au conseiller pour cerner la personne, ses compétences, ses besoins, sert aussi à la gestion du dossier administratif et au calcul d'indemnités. (Le rapprochement ANPE/ASSEDIC pour la création de Pôle emploi, a entraîné la fusion trop rapide de 2 métiers, celui de conseiller emploi psychologue avec celui de gestionnaire comptable gestionnaire d'indemnités de chômage, compensé par des formations adaptées). Le deuxième entretien prévu interviendra bien plus tard, puisqu'un conseiller suit plus de 200 personnes...

Ensuite, la difficulté est de trouver l'offre de formation, moins visible et moins accessible que l'offre d'emploi en raison des procédures d'appels à projets et de sous-traitance. Repérer la formation adéquate, celle qui colle aux aptitudes et au potentiel du demandeur, puis réaliser l'inscription, trouver la place disponible, attendre l'ouverture de la session de formation prend du temps, tandis que le demandeur d'emploi se sera orienté quant à lui rapidement... vers le premier emploi disponible.

Ce manque de temps empêche une prise en charge de la personne parfois très déstabilisée par un licenciement, ou bousculée par des impératifs économiques. Le demandeur d'emploi aurait besoin, au contraire, d'être resocialisé au niveau du travail, remotivé, mis en confiance pour avancer.

Les plus fragiles, les moins formés, moins qualifiés, moins diplômés vivent une coupure dans leur parcours professionnel, qui pourrait être l'opportunité d'une orientation pertinente, constructive en termes de compétences ou d'évolution vers un autre métier. Mais les procédures et la nécessité de retrouver vite un emploi aboutissent à une orientation tronquée.

Jeanne RUBIN, représentante de l'artisanat au CESER de Bourgogne, décrit une action d'ARIQ BTP, menée pour l'orientation des demandeurs d'emploi vers le secteur du BTP, en mettant en œuvre à leur attention des parcours professionnalisants et personnalisés et en assurant l'accompagnement de l'entreprise dans la fonction tutorale.

Pour ce public qui demande l'orientation la plus pertinente et la réponse la plus rapide, le guichet unique en rapprochant missions locales, PLIE, MIFE, maisons de l'emploi, donne plus de visibilité entre offre de formation et offre d'orientation. On notera qu'à Autun, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le PLI, la mission locale et la MIFE se regroupent au sein du Centre d'information local sur l'emploi et la formation (CILEF) en un lieu unique.

## 6. CONCLUSION

L'orientation même si elle reste un choix personnel est fortement impactée d'abord par la famille et le choix de la formation initiale puis par la taille, la stratégie de l'entreprise du salarié, sa catégorie socio-professionnelle. Le lieu d'habitation conditionne aussi le choix, compte tenu de la variabilité des offres de formation, des structures d'orientation et de la stratégie économique d'un territoire à l'autre. La multiplicité des opérateurs, l'abondance des outils et le cloisonnement de l'offre sont d'autres facteurs qui influencent l'orientation.

Aujourd'hui, la régionalisation du service public d'orientation par la loi du 5 mars 2014, avec l'inclusion du Conseil en évolution professionnelle dans le SPRO, fait enfin écho à « l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'orientation et de formation » prônée dès 2008 par le Conseil de l'Union européenne, ainsi qu'au « véritable droit à l'orientation » initié par la loi du 24 novembre 2009. A travers ces dispositifs, c'est bien ce choix personnel que les lois cherchent à rendre plus équitable et accessible à tous. La réforme territoriale doit être un atout supplémentaire pour les Bourguignons.

Une attention particulière devra être portée aux moments de transition (collège/lycée/enseignement supérieur...) à la mise en œuvre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et à la valorisation « égale » de toutes les filières.

L'offre d'orientation est variée et en lien avec les besoins économiques des territoires mais elle est peu lisible et elle manque d'ouverture. Des outils sont disponibles pour chaque public dans l'orientation initiale et pendant le parcours professionnel mais ne sont-ils pas à repenser, à optimiser ? Les professionnels sont impliqués et des initiatives émergent mais elles ne sont pas assez connues, relayées, ni mutualisées.

L'orientation est techniquement restreinte. Seule, elle ne peut apporter des solutions à de nombreux problèmes. Indépendamment de la mise en œuvre des techniques d'accompagnement de conseils, le rôle de l'orientation se limite souvent à mettre en évidence les difficultés pour l'individu à faire son choix ou pour la société à accueillir son nouveau choix.

Ainsi, comme le propose Philippe MEIRIEU<sup>12</sup>, en classe comme en formation d'adultes, dans toutes les situations d'orientation, *« nous devons ouvrir régulièrement des espaces à la réflexion, à la comparaison, à l'anticipation, à la décision réfléchie... au lieu de développer des comportements de stricte obéissance à des prescriptions univoques. S'orienter n'est pas chose facile... Affaire de pédagogie, au quotidien, de toute évidence, pour une meilleure réussite de toutes et de tous... Mais affaire de formation à la démocratie aussi, à la capacité de choisir entre des scénarios pour décider du bien commun au lieu de s'incliner devant ce qui est présenté par les technocrates de tous bords comme des choix indiscutables... et qui peut dire, dans ces conditions, de « l'orientation », que ce n'est pas une priorité ? ».*

---

<sup>12</sup> Philippe MEIRIEU, vice-président du conseil régional de Rhône-Alpes, universitaire en sciences de l'éducation à Lyon II, Chronique Café pédagogique, 7 novembre 2014.

## Annexes

1 - Chiffres clés de la Bourgogne- CCREFP - octobre 2014

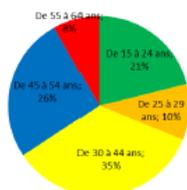
2 - Charte fédérative régionale Accueil information orientation

3 - Cartographie de l'orientation détaillée en Bourgogne

## Chiffres clés de la Bourgogne (octobre 2014)

**Population**

- 1 643 931 habitants (estimation au 1<sup>er</sup> janv. 2013) dont 51,5 % de femmes et :



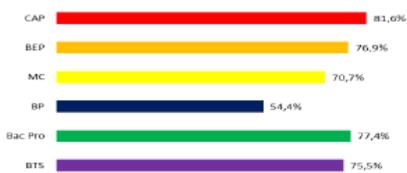
Part des tranches d'âges pour la population de 15 à 64 ans

Population par type d'activité (RP 2011 pop de 15 à 64 ans):

- Nombre Actifs : 741 342 - Nombre Inactifs : 285 717

**Formation initiale**

- Nbre lycéens (E.N + DRAAF) 2nd cycle gal et tech (2012-2013) : 32 951
- Nbre lycéens (E.N + DRAAF) 2nd cycle prof (2012-2013) : 18 556
- Nbre lycées et lycées professionnels publics et privés (reentrée 2013) : 120
- Nombre apprentis (1<sup>er</sup> janvier 2014) : 10 081
- Nombre ruptures de contrats (2011-2012) : 1 582
  - dont contrats niveau V : 1 041
  - dont contrats niveau IV : 393
  - dont contrats niveau III : 139
  - dont contrats niveau II et I : 9
- Taux de réussite à l'examen (Apprentissage) (2012) :



- Nombre CFA (2012) : 32
- Taux de scolarisation des 16-19 ans (2008) : 80 %/81,1 % (Fr.)
- Taux de scolarisation des 20-24 ans (2008) : 27,7 %/33,2 % (Fr.)
- Taux de sortants sans qualification (2007) : 7 % / 5,8 % (Fr.)
- Taux d'accès au niveau V (2008) : 98,3 %/94,5 % (Fr. métrop.)
- Taux d'accès au niveau IV (2008) : 74,1 %/71,8 % (Fr. métrop.)
- Effectifs dans l'enseignement supérieur (2012-2013) :
  - classes post-baccalauréat (E.N + DRAAF) : 7 511
  - université : 26 550

**Formation professionnelle continue**

- 8 755 demandeurs d'emploi ont suivi un stage de formation financé par le CRB (2012) dont 6 754 bénéficiaires du Programme régional ou du chèque-formation, 1 368 bénéficiaires de la PAQ, 250 bénéficiaires des écoles de la 2<sup>ème</sup> chance (E2C), 368 bénéficiaires du dispositif ALIP (Apprentissage ling. Insertion prof) et 15 bénéficiaires de l'enseignement supérieur (SUFCOB)
- 2578 demandeurs d'emploi ont suivi un stage de formation financé par Pôle emploi, dont 1149 AFPR et 1429 AFC (2012)
- 2 400 demandeurs d'emploi bénéficiaires du CTP, de la CRP ou du CSP (en 2012)
- 974 demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une POE (2012)
- 2 745 apprenants bénéficiaires du dispositif Compétences Clés, dont 2 493 personnes inscrites à Pôle Emploi, soit 90,8% du total des apprenants (entre juillet 2012 et juillet 2013)
- 563 salariés ont bénéficié d'un CIF, dont 453 CIF-CDI et 110 CIF-CDD (2012) (données Fongecif)
- 3 253 personnes ont signé un contrat de professionnalisation (2012)
- 595 certifications délivrées (validation VAE totale) (2012) / (652 en 2011)

**Travail-emploi**

- Nombre d'emplois (INSEE – Estimations d'emploi) :

|      | Salariés | Non salariés | Total   |
|------|----------|--------------|---------|
| 2012 | 572 042  | 72 441       | 644 483 |
| 2011 | 574 965  | 71 743       | 646 708 |
| 2010 | 578 693  | 70 476       | 649 169 |

- Nature des emplois (INSEE – DADS – 2011) :

CDI : 61 %, CDD : 8 %, Intérim : 3 %, Contrat d'apprentissage : 2 %, Autres (fonction publique,...) : 26 %

- Taux de chômage localisé (1<sup>er</sup> trim.2014/1<sup>er</sup> trim.2013) :

8,8 %/ 9,7% - 9,3 %/ 9,9 % (France métrop.)

- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A et A,B,C

|            | Aout 2014 | Juillet 2014 | Aout 2013 | sur 1 mois | sur 1 an |
|------------|-----------|--------------|-----------|------------|----------|
| Cat.A dont | 77 468    | 72 403       | 75 067    | 7,0%       | 3,2%     |
| Femmes     | 37 751    | 35 464       | 37 238    | 6,4%       | 1,4%     |
| hommes     | 39 717    | 36 939       | 37 829    | 7,5%       | 5,0%     |
| - 26 ans   | 14 264    | 12 805       | 15 089    | 11,4%      | -5,5%    |
| + 50 ans   | 20 157    | 19 400       | 17 855    | 3,9%       | 12,9%    |
| Cat A,B,C  | 118 771   | 117 564      | 114 425   | 1,0%       | 3,8%     |
| dont       |           |              |           | 1,0%       | 3,1%     |
| Femmes     | 61 477    | 60 858       | 59 619    | 1,0%       | 3,1%     |
| hommes     | 57 294    | 56 706       | 54 806    | 1,0%       | 4,5%     |
| - 26 ans   | 21 949    | 21 030       | 23 074    | 4,4%       | -4,9%    |
| + 50 ans   | 28 989    | 28 977       | 25 776    | 0,0%       | 12,5%    |

Ancienneté d'inscription des demandeurs d'emploi cat A, B, C (Aout 2014) :

- depuis moins d'un an : 65 348 (+1,6%/Juillet 2014 - +2,0%/aout 2013)

- depuis plus d'un an : 53 423 (+0,4%/Juillet 2014 - + 6,1%/aout 2013)

**Social**

Données Bourgogne /France

- Salaire net annuel (en euros) (2010) :

- ensemble : 19 260/21 045

- cadres : 34 512/39 449

- professions intermédiaires : 23 261/23 632

- employés : 14 565/14 944

- ouvriers qualifiés : 17 891/17 807

- ouvriers non-qualifiés : 12 751/12 951

- Revenu fiscal médian des ménages (en euros) (2011) : 18 695/19 218

- Part des ménages imposés (2011) : 59,5%/61,0 %

- Taux de pauvreté à 60 % (2011) : 13,2%/14,3 %

- Nombre Allocataires du RSA (2011) : 40 771/ 2 064 953

- Nombre bénéficiaires de la CMU de base (2012) : 39 501/ 2 221 931

- Nombre bénéficiaires de la CMU compl. (2012) : 84 094/ 4 416 590

**Economie**

- PIB/hab (en euros courants) (2012) : 25 996/31 420 (Fr. métrop.)

- PIB/emploi (en euros courants) (2012) : 66 093/75 818 (Fr. métrop.)

- Exportations (2013) : 8,8 milliards d'euros (- 1,5 %/2012), soit 2,1 % des exportations de la France

- Importations (2013) : 7,6 milliards d'euros (-1,2 %/2012), soit 1,5 % des importations de la France

- Taux d'activité des 15-64 ans (2010) : ensemble : 70,5 %/

femmes : 68,4 %/hommes : 75,3 %

- Taux d'emploi des 15-64 ans (2010) : ensemble : 63,8 %/

femmes : 59,7 %/ hommes : 68,1 %

- Créations d'entreprises (2013) : 9 607 (-4,5 %/2012)

Part du total France : 1,8 %

- Nombre de brevets déposés (2012) : 147

- 39 261 établissements(\*) (2012) dont :

par secteur - 4 303 dans l'Industrie (11,0 %)

- 5 370 dans la Construction (13,7 %)

- 29 562 dans le Tertiaire (75,3 %)

(\*) employant au moins 1 salarié et hors administration publique

- Nombre d'emplois : 644 483 en 2012 (INSEE – Estimations d'emploi) dont

Agriculture : 30 190 (4,7 %) Construction : 42 715 (6,6 %)

Industrie : 101 002 (15,7 %) Tertiaire : 470 576 (73 %)

- Part des secteurs dans la valeur ajoutée régionale (2012):

Agriculture : 4,8 % Construction : 6,5 %

Industrie : 15,4 % Tertiaire : 73,4 %

Sources : Académie de Dijon, Pôle emploi, Conseil régional de Bourgogne, DARES, DEPP, Directe Bourgogne, DRAAF, Fongecif, INPI, INSEE, SEPE

**CHARTRE REGIONALE FEDERATIVE DE  
L'ACCUEIL, INFORMATION ET ORIENTATION :**

*1- Accord cadre entre  
le Conseil régional, l'État et  
les partenaires sociaux en Bourgogne*

- VU le plan régional de développement des formations voté par le Conseil régional de Bourgogne le 17 décembre 2004, et son chapitre IV-2.

**ENTRE :**

L'État représenté par Monsieur Christian de Lavernée, Préfet de la région Bourgogne,

Le rectorat de Dijon, représenté par Madame Florence Legros, Recteur de l'académie de Dijon, chancelier des universités.

D'une part,

**ET :**

La Région, représentée par M. PATRIAT, Président du Conseil du Conseil régional, agissant en vertu de la délibération prise en séance plénière du 22 octobre 2007.

D'autre part,

**ET**, pour ce qui les concerne :

Les organisations membres de la COPIRE

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

(L'ensemble des parties sera désigné dans la suite de l'accord par le vocable « les signataires »)

## ARTICLE 1 : EXPOSE DES MOTIFS

Le développement qualitatif d'un réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation (AIO) est l'une des trois orientations stratégiques du Plan régional de développement des formations en Bourgogne (PRDF), voté le 17 décembre 2004.

Comme l'indique ce PRDF, l'AIO est une dimension essentielle de la réussite d'un parcours de formation, tant en formation initiale que continue. Sa qualité et sa pertinence conditionnent fortement l'avenir professionnel des citoyens qui y ont recours.

Or, les lieux et les structures d'AIO sont nombreux, les moyens et les techniques qu'ils mettent en œuvre sont multiples, et il est nécessaire de développer dans ce domaine une coordination afin d'apporter aux publics un service de qualité.

Pour ce faire, il apparaît pertinent de procéder à la construction d'un cadre commun harmonisé qui, tout en respectant la spécificité des modes opératoires de chaque réseau ou structure en charge d'AIO, permette d'atteindre la finalité exprimée dans le PRDF : « **donner en permanence à toute personne les moyens de son choix** » :

- **En permanence** : en assurant l'accessibilité des services d'AIO sur l'ensemble du territoire et en veillant à ce qu'ils puissent être mobilisés dans une perspective de formation tout au long de la vie.
- **À toute personne** : en respectant le principe essentiel d'égalité des chances d'accès à des services d'AIO adaptés aux besoins de chacun, quel que soit son genre, son âge, sa situation professionnelle, son lieu de vie et les difficultés particulières qu'il est susceptible de rencontrer dans la définition ou l'accomplissement de son projet professionnel.
- **Donner les moyens de son choix** : offrir à chaque personne les éléments d'un libre choix éclairé par l'information et l'orientation la plus pertinente possible et prenant en compte l'équilibre nécessaire des aspirations individuelles et des besoins de l'économie. La finalité consiste à assurer à chaque personne un niveau de conseil qui intègre les éléments contextuels tels que les besoins des entreprises bourguignonnes à court et à moyen terme et les mutations prévisibles des métiers et des secteurs. Le développement de la qualité globale de l'information fournie doit permettre à chaque personne de se situer dans une perspective d'évolution personnelle et professionnelle au travers du projet défini.

En mettant en place la Charte Régionale Fédérative de l'AIO en Bourgogne, l'État, la Région et les partenaires sociaux expriment leur volonté d'agir ensemble pour soutenir et concrétiser les priorités définies ci-dessus.

Ils s'engagent à mettre en œuvre l'axe numéro 5 du PRDF « structuration et animation du réseau » et les 2 actions qui s'y attachent :

- **Action n° 10 : Structuration du réseau**, en mettant en place des lieux de coordination de l'AIO (au niveau régional et au niveau de chaque bassin) et en promouvant l'application de la charte régionale auprès des structures dont ils ont la responsabilité,
- **Action n° 11 : Déploiement des moyens**, en matérialisant par tous moyens concrets et appropriés les orientations définies dans la charte régionale.

## ARTICLE 2 : NATURE DE LA CHARTE REGIONALE FEDERATIVE

Les signataires conviennent que la charte régionale fédérative de l'AIO se compose de 2 accords complémentaires :

- Le présent accord-cadre qui énonce les objectifs généraux, les principes et les axes prioritaires de moyen terme de la charte régionale fédérative de l'AIO.
- Un accord d'application, qui précise les modalités du renforcement à moyen terme de la complémentarité et de la cohérence des services de l'AIO en région.  
Cet accord d'application est signé au plan régional par les acteurs opérationnels de l'AIO ou leurs représentants. Sa signature par un acteur opérationnel impliquera la « labellisation » de l'ensemble des structures locales dont il a la responsabilité, comme contributrices à la mise en œuvre de la charte régionale fédérative.

## ARTICLE 3 : OBJECTIF GENERAL DE LA CHARTE REGIONALE FEDERATIVE

Les signataires se fixent comme objectif commun de renforcer la cohérence et la complémentarité des dispositifs existants ou futurs mis en œuvre par les acteurs opérationnels de l'AIO :

- Agence nationale pour l'emploi (ANPE),
- Agence pour l'emploi des cadres (APEC),
- APECITA,
- Centres consulaires d'information et d'orientation pour l'apprentissage,
- Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDF),
- Centres d'information et d'orientation (CIO),
- Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF),
- Maisons de l'emploi et de la formation,
- Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE),
- Missions locales,
- Points relais conseils pour la validation des acquis de l'expérience,
- Réseau CAP EMPLOI,
- Réseau information jeunesse,
- Service d'information et d'orientation universitaire,
- Service d'orientation professionnelle de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA),

Ils soulignent la richesse apportée par la diversité de ces acteurs, qui sera renforcée par la mise en cohérence et en complémentarité de leurs outils et actions.

Ils soulignent également que la coordination en vue d'une meilleure complémentarité et cohérence doit s'appuyer sur des procédures et pratiques à l'échelon régional et territorial.

## ARTICLE 4 : ACTIONS PRIORITAIRES DE MOYEN TERME DE LA CHARTE REGIONALE FEDERATIVE, CONTRIBUANT A L'OBJECTIF GENERAL

Afin de répondre à l'objectif défini à l'article 3, les signataires s'engagent à soutenir les actions relevant des 3 axes prioritaires suivants.

Ces axes prioritaires ont été dégagés suite à l'état des lieux mené en 2005 sur l'« identification des besoins et des réponses existantes » (action 9 de l'axe 4 du PRDF), qui a fait apparaître une étroite relation entre d'une part la qualité des services d'AIO et d'autre part la complémentarité et la cohérence des actions des différents acteurs concernés.

#### **4.1 - L'amélioration de la connaissance partagée des besoins des publics et des entreprises.**

Il s'agit d'une part de veiller à une mutualisation et un travail en commun pour élaborer un diagnostic partagé dans les territoires des besoins des personnes et des entreprises vis-à-vis de l'accueil, de l'information et de l'orientation. Il s'agit d'autre part de favoriser une approche coopérative entre les acteurs opérationnels de l'AIO permettant d'assurer une plus grande synergie et cohérence dans l'analyse et la prise en compte de la demande individuelle des jeunes et des adultes tout au long de leur parcours, au plan de l'information et de l'orientation professionnelle. Ces travaux doivent tenir compte des orientations définies sur ces champs par le Plan régional de développement des formations professionnelles (axes 1 et 2).

#### **4.2 - Le renforcement des pratiques coopératives dans la délivrance des services d'AIO**

Cet objectif répond à plusieurs préoccupations : d'une part améliorer la lisibilité des services dans les territoires en permettant aux usagers et clients de l'AIO d'identifier le mieux possible l'interlocuteur compétent « au bon endroit et au bon moment » ; d'autre part développer la qualité et l'accessibilité des services rendus par une complémentarité et cohérence accrues des outils, des méthodes et des lieux d'information et d'orientation ; enfin renforcer les règles et modalités de concertation entre les acteurs opérationnels de l'AIO, en mettant en place des procédures adaptées au niveau local et régional.

#### **4.3 - Le développement de la professionnalisation partagée et de ressources communes.**

L'objectif vise d'abord le développement de la connaissance réciproque des acteurs opérationnels, le rapprochement des pratiques professionnelles et l'élaboration d'une culture commune, conditions nécessaires au développement d'une coopération efficace. Il vise aussi à mutualiser les différentes ressources existantes ou à développer des ressources communes nouvelles, utiles à l'exercice des fonctions d'information et d'orientation.

Les actions mises en place en lien avec le Centre de Ressources autour de ces 3 axes doivent prendre en compte le fait que la personne, dans sa démarche d'orientation, sera naturellement amenée à faire appel à des acteurs opérationnels de l'AIO multiples, ce qui nécessite la mise en œuvre de modalités de collaboration et d'informations réciproques entre ces acteurs.

### **ARTICLE 5 : PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS**

5.1 - Les signataires s'engagent à soutenir ensemble les actions relevant des 3 axes prioritaires précédents et s'appuyant sur les principes de concertation et de partenariat entre les acteurs opérationnels de l'AIO, à l'échelle régionale comme territoriale. Ils s'engagent à mobiliser pour ce faire les acteurs opérationnels relevant de leur compétence.

5.2 - Ils conviennent que la mise en œuvre de la charte régionale fédérative se fondera sur un plan d'action annuel régional de l'AIO, répondant aux axes prioritaires de moyen terme de la charte régionale fédérative, et identifiant :

- les actions et financements de droit commun relevant de la responsabilité de chaque acteur opérationnel de l'AIO et de leurs financeurs,
- les actions spécifiques menées et financées conjointement par tout ou partie des financeurs et acteurs opérationnels de l'AIO.

Ce plan d'action régional se fondera pour une large part sur des plans d'action territoriaux tenant compte des réalités locales.

## ARTICLE 6 : COORDINATION REGIONALE ET TERRITORIALE

**6.1** - Les signataires s'engagent à mobiliser leurs représentants pour participer en tant que de besoin aux différents lieux et instances de coordination et de concertation pour l'AIO à l'échelon régional et local.

**6.2** - Ils conviennent de mettre en place un **comité régional de pilotage et de suivi de l'accord cadre AIO**, composé de ses signataires ou de leurs représentants.

Ce comité aura notamment pour fonctions :

- de proposer aux acteurs opérationnels de l'AIO l'architecture de l'accord d'application de l'accord-cadre qu'ils auront à signer.
- arrêter le plan d'action annuel régional après avis du CCREFP.
- de valider les objectifs et résultats des évaluations éventuelles effectuées périodiquement sur la portée et les limites de l'application de la charte régionale fédérative, et proposées par le CCREFP.
- de convenir des modifications éventuelles du présent accord cadre ou des accords d'application pour prendre en compte toutes les évolutions nécessaires.

Il se réunira au moins une fois par an, à l'initiative du Conseil régional.

**6.3** - Ils conviennent que le CCREFP est l'**instance chargée de la concertation et de la coordination générale** dans le cadre de l'application de la charte régionale fédérative de l'AIO. Pour ce faire, le CCREFP s'appuiera sur sa commission compétente en matière d'AIO.

A ce titre, cette commission aura notamment pour fonction :

- d'examiner le plan d'action annuel proposé par la **cellule régionale interstructures** des acteurs opérationnels de l'AIO (voir le point 6.4) et de formuler un projet d'avis à destination du CCREFP dans sa formation plénière,
- d'examiner le bilan du plan annuel établi par la **cellule régionale interstructures** et de formuler un avis à destination du CCREFP dans sa formation plénière,
- de proposer au CCREFP dans sa formation plénière des outils de pilotage annuel et d'évaluation pluriannuelle adaptés aux objectifs de la charte régionale fédérative ; d'examiner les résultats de ces évaluations et de formuler un avis à destination du CCREFP dans sa formation plénière.

Elle se réunira au moins une fois par an, à l'initiative du Conseil régional.

Le CCREFP dans sa formation plénière devra examiner au moins 2 fois par an les propositions établies par cette commission et communiquer en conséquence ces avis et propositions au comité de pilotage de l'accord cadre.

**6.4** - Ils conviennent de mettre en place **une cellule régionale interstructures en matière d'AIO**. Cette cellule se composera du correspondant de chaque comité local d'AIO. Cette cellule sera chargée :

- d'élaborer et de proposer à la commission AIO du CCREFP un plan d'action annuel d'application de la charte régionale fédérative, sur la base notamment des propositions émanant de chaque Comité local (voir le point 6.5). Ce plan d'action annuel identifiera les actions de droit commun comme les actions spécifiques menées et financées conjointement (cf article 5 supra). Il mettra l'accent sur les moyens additionnels nécessaires pour soutenir les actions novatrices et/ou stratégiques ayant une dimension partenariale forte entre les acteurs opérationnels de l'AIO. Ce plan d'action comportera les indicateurs nécessaires à l'évaluation quantitative et qualitative de sa mise en œuvre, qui seront précisés lors de sa rédaction.
- de suivre ce plan d'action et, sur la base notamment des bilans établis par chaque Comité local (voir le point 6.5), d'en faire un bilan annuel transmis à la commission AIO du CCREFP.

Cette **cellule régionale interstructures** se réunira au moins 2 fois par an, à l'initiative du Conseil régional.

**6.5** - Ils conviennent de s'appuyer sur des **Comités locaux** composés d'un représentant de chacune des structures AIO présentes sur le territoire concerné. L'animation des comités locaux sera assurée par un correspondant, personne volontaire de l'une des structures AIO. La CRIS AIO veillera à préserver un équilibre entre les structures AIO assurant la correspondance des Comités locaux, afin d'assurer la représentativité de chacune de ces structures dans la Cellule régional interservices.

Ils devront avoir notamment pour fonctions :

- de contribuer à l'élaboration du diagnostic territorial des besoins des publics et des entreprises dans le domaine de l'AIO,
- d'élaborer et de proposer chaque année à la **cellule régionale interstructures** des acteurs opérationnels de l'AIO un plan d'action territorial reposant sur le diagnostic précédent et identifiant les actions locales concertées ou partenariales pour l'AIO, conformes aux axes prioritaires de la charte fédérative,
- d'accompagner la mise en œuvre du plan d'action territorial et d'en faire un bilan annuel transmis au Groupe technique régional des acteurs opérationnels de l'AIO,
- d'organiser sur chaque territoire la lisibilité de l'offre de service de chaque structure AIO, afin de permettre aux usagers de s'adresser à la structure la plus pertinente au regard de leurs attentes.

Chaque Comité local se réunira au moins 2 fois par an, à l'initiative du représentant du Conseil régional.

## ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD CADRE

Le présent accord cadre est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature par les parties. Il pourra être renouvelé une fois par avenant. Toutefois l'un ou l'autre des signataires pourra demander sa modification par voie d'avenant sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois. Cette proposition de modification sera soumise pour décision au comité régional de pilotage et de suivi de l'accord cadre.

Le Préfet de région,

Le Président du Conseil régional,

**Monsieur Christian DE LAVERNEE**

**Monsieur François PATRIAT**

Le Recteur de l'académie,

**Madame Florence LEGROS**

*Les organisations membres de la COPIRE*

Le Secrétaire général de la CFDT Bourgogne,

Le Président de l'Union régionale  
CFE-CGC Bourgogne,

**Monsieur Joseph BATTAULT**

**Monsieur Jean François MICHON**

Le Président de  
l'Union régionale CFTC,

Le Président de la CGPME Bourgogne,

**Monsieur Philippe KOENIG**

**Monsieur Patrice TAPIE**

La Secrétaire générale CGT Bourgogne,

Le Secrétaire général de  
l'Union régionale CGT-FO de Bourgogne,

**Madame Dominique GALLET**

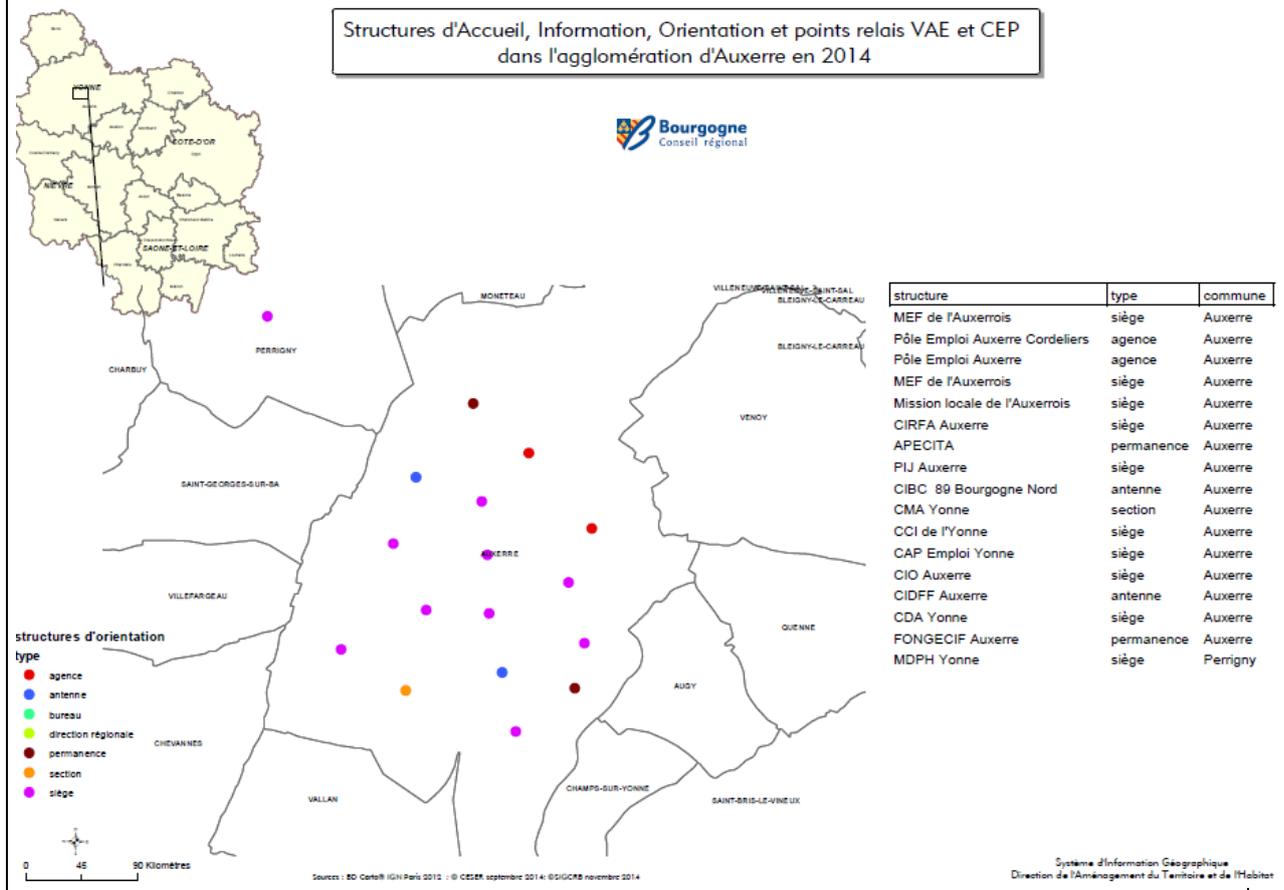
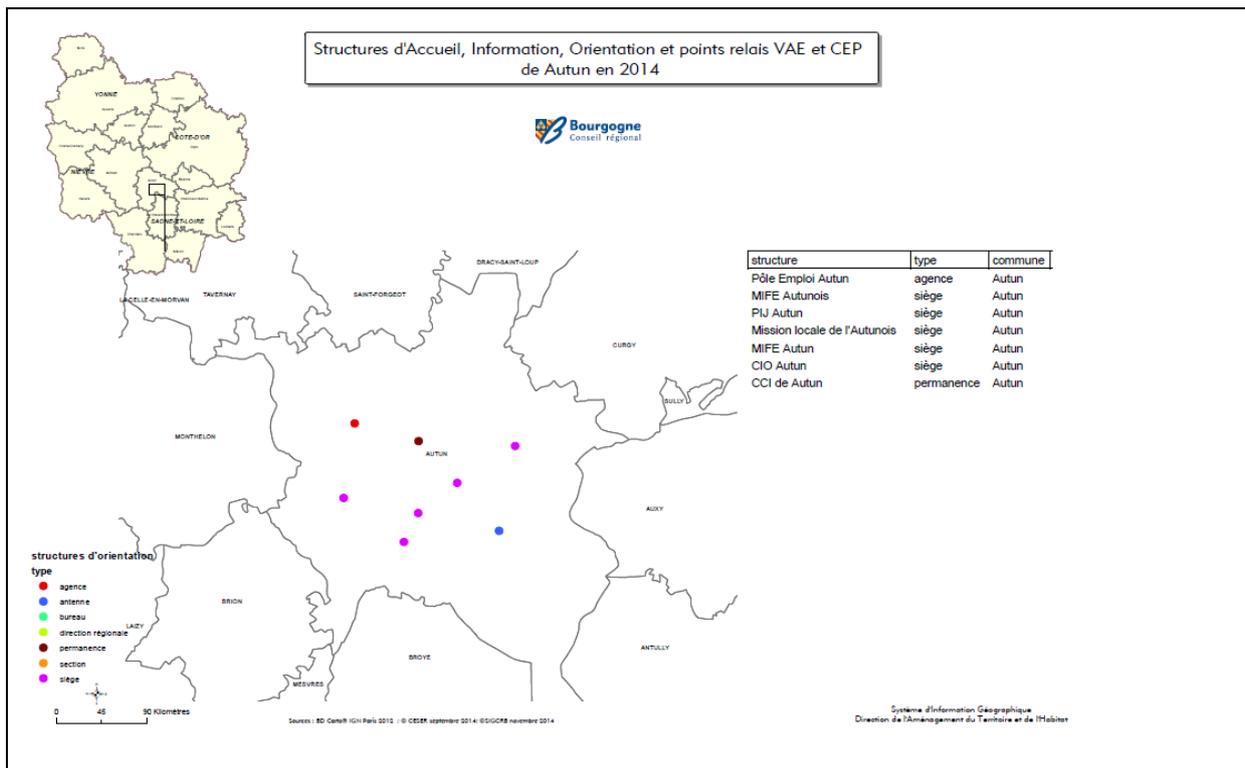
**M .....**

Le Président du MEDEF Bourgogne,

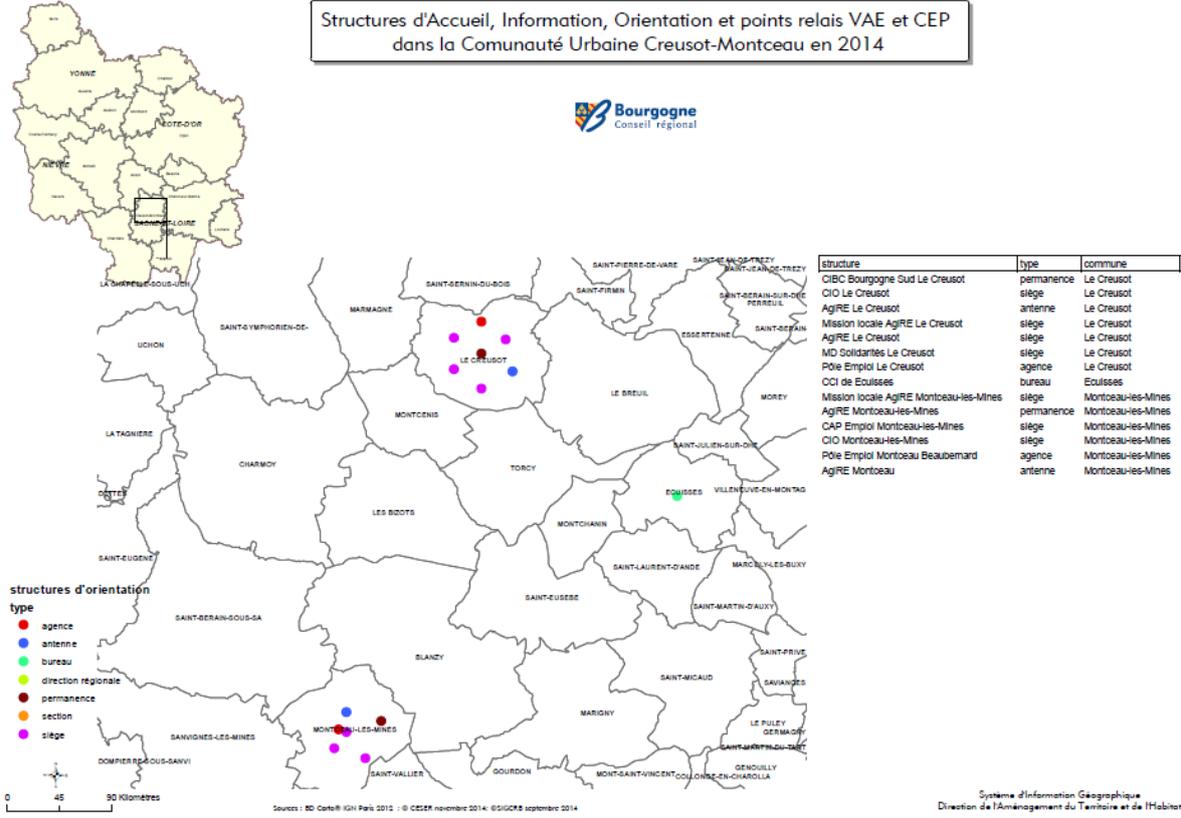
Le Président de l'UPA Bourgogne,

**Monsieur André SINTHOMEZ**

**Monsieur Marcel CHIFFLOT**

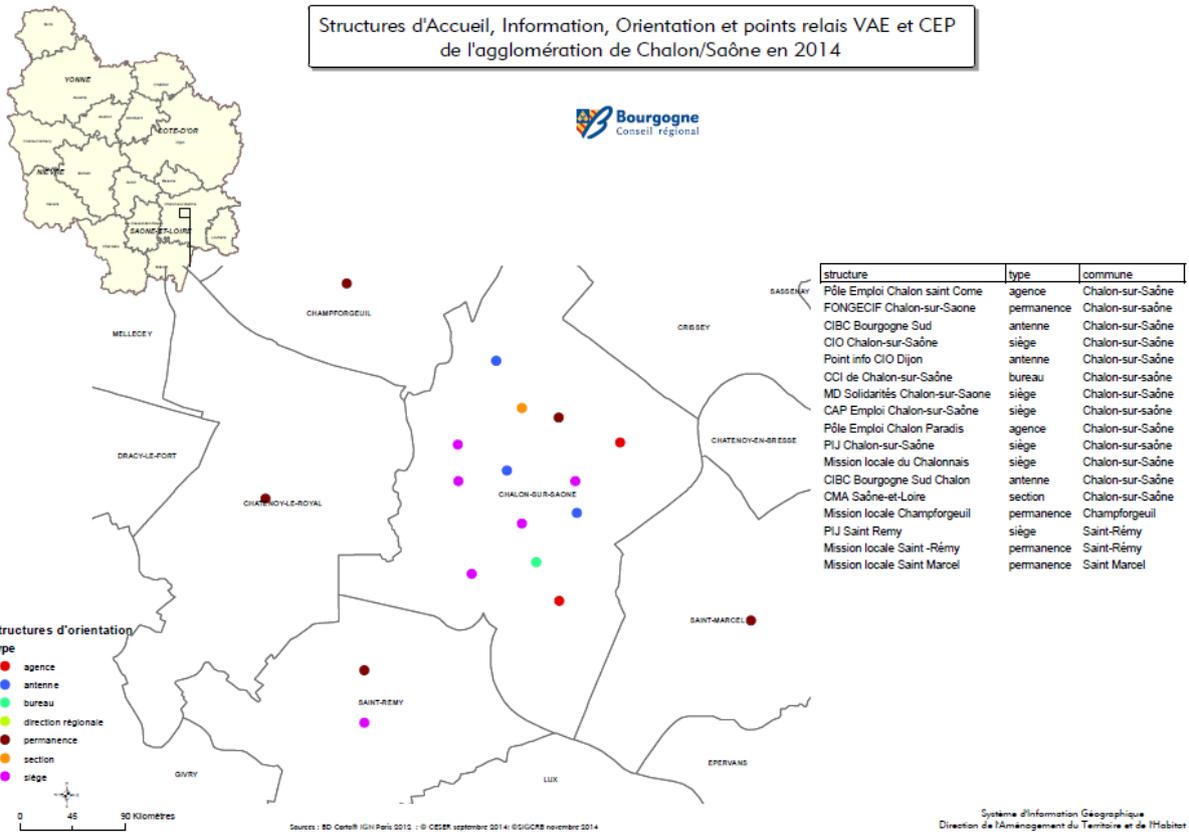


### Structures d'Accueil, Information, Orientation et points relais VAE et CEP dans la Communauté Urbaine Creusot-Montceau en 2014



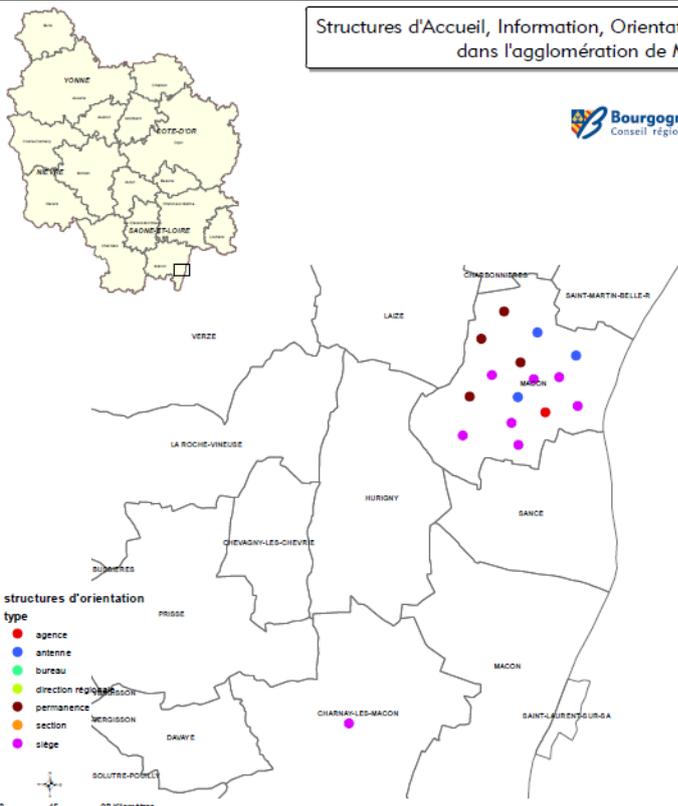
Système d'Information Géographique  
Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'Habitat

### Structures d'Accueil, Information, Orientation et points relais VAE et CEP de l'agglomération de Chalon/Saône en 2014



Système d'Information Géographique  
Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'Habitat

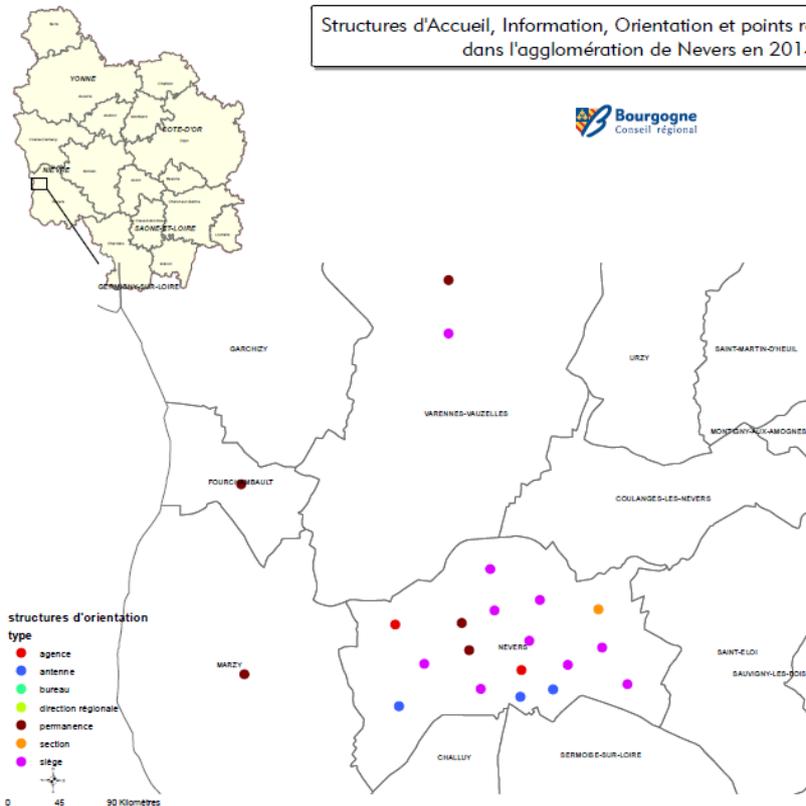
### Structures d'Accueil, Information, Orientation et points relais VAE et CEP dans l'agglomération de Mâcon en 2014



| structure                   | type       | commune           |
|-----------------------------|------------|-------------------|
| MDPH Saône-et-Loire         | siège      | Macon             |
| CIO Macon                   | siège      | Macon             |
| CIBC Bourgogne Sud Macon    | antenne    | Macon             |
| CAP Emploi Macon            | siège      | Macon             |
| CCI de Saône-et-Loire       | siège      | Macon             |
| CIRFA Macon                 | siège      | Macon             |
| Pôle Emploi Macon           | agence     | Macon             |
| CIDFF Macon                 | antenne    | Macon             |
| APECITA                     | permanence | Macon             |
| CDA Saône-et-Loire          | siège      | Macon             |
| PIJ Macon                   | siège      | Macon             |
| CIBC Bourgogne Sud Macon    | permanence | Macon             |
| FONGECIF Macon              | permanence | Macon             |
| Mission locale du Maconnais | permanence | Macon             |
| PIJ Charnay-les-Macon       | siège      | Charnay-les-Macon |

Systeme d'Information Géographique  
Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'Habitat

### Structures d'Accueil, Information, Orientation et points relais VAE et CEP dans l'agglomération de Nevers en 2014



| structure                         | type       | commune            |
|-----------------------------------|------------|--------------------|
| Mission locale Nevers Sud Niverni | siège      | Nevers             |
| CMA Nièvre                        | section    | Nevers             |
| CAP Emploi Nièvre                 | siège      | Nevers             |
| CCI de la Nièvre                  | siège      | Nevers             |
| MEF Nevers                        | siège      | Nevers             |
| Pôle Emploi Nevers république     | agence     | Nevers             |
| CIRFA Nevers                      | siège      | Nevers             |
| CIDFFNièvre                       | antenne    | Nevers             |
| CIBC Nièvre                       | antenne    | Nevers             |
| APECITA                           | permanence | Nevers             |
| MDPH Nièvre                       | siège      | Nevers             |
| FONGECIF Nevers                   | permanence | Nevers             |
| CIO Nevers                        | siège      | Nevers             |
| Pôle Emploi Nevers Baron          | agence     | Nevers             |
| BIJ Nevers                        | siège      | Nevers             |
| CDA Nièvre                        | siège      | Nevers             |
| CIBC 58                           | antenne    | Nevers             |
| Mission locale CFA Marzy          | permanence | Marzy              |
| Mission locale Fourchambault      | permanence | Fourchambault      |
| PIJ Varennes Vauzelles            | siège      | Varennes-Vauzelles |
| Mission locale Varennes Vauzelles | permanence | Varennes-Vauzelles |

Systeme d'Information Géographique  
Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'Habitat

# Ils y ont travaillé...

## **MEMBRES DE LA COMMISSION « ÉDUCATION, FORMATION, RECHERCHE ET INSERTION PROFESSIONNELLE »**

**Présidente** : Françoise FRÈREBEAU (UNSA)

**Vice-présidente** : Brigitte SABARD (Personnalité qualifiée compétente en matière d'environnement et de développement durable)

**Secrétaire** : Isabelle RAUSZER (CGT)

**Membres** : Bernard BLETTERY (Personnalité qualifiée), Christian BOUTET (UREI et FNARS), Michel FALLET (FCPE), Dominique GENDRON (CGT-FO), Jean-Pierre MUGNIER (CGT), Xavier PAILLARD (FSU), Etienne RAVY (FFP et CFA), Jeanne RUBIN (UPA), Dominique RUHLMANN (CFDT).

## **CABINET**

Michèle BLANCHOT, chargée d'études, Brigitte DUCHANOY, assistante.

## Un lien entre vous et nous...

<http://www.ceser-bourgogne.fr>

Le Conseil économique, social et environnemental de Bourgogne représente la société civile dans sa diversité.  
Des femmes et des hommes échangent leurs idées, confrontent leurs points de vue,  
pour formuler des propositions d'actions sur les grands projets bourguignons.

Retrouvez l'ensemble des avis et publications du CESER ainsi que toutes les dates des séances plénières sur son site internet.  
Elles sont publiques, vous pouvez y assister.



**CESER de Bourgogne**  
Conseil économique, social  
et environnemental régional

Conseil économique, social et environnemental régional  
17 boulevard de la Trémouille - CS 23502 - 21035 Dijon - Tél. : 03 80 44 34 32 - Mél : [ceser@cr-bourgogne.fr](mailto:ceser@cr-bourgogne.fr)  
[www.ceser-bourgogne.fr](http://www.ceser-bourgogne.fr) - [www.cesdefrance.fr](http://www.cesdefrance.fr)