HAL open science

Le décloisonnement comme analyseur de l'orientation tout au long de la vie (Postface)

Olivier Las Vergnas

To cite this version:

Olivier Las Vergnas. Le décloisonnement comme analyseur de l'orientation tout au long de la vie (Postface). Isabelle Soidet; Isabelle Olry-Louis; Serge Blanchard. L'orientation tout au long de la vie. Théories psychologiques et pratiques de l'accompagnement, L'Harmattan, pp.247-259, 2020, 978-2-343-19489-9. hal-02905474

HAL Id: hal-02905474

https://hal.science/hal-02905474v1

Submitted on 26 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le décloisonnement comme analyseur de l'orientation tout au long de la vie[1]

Olivier Las Vergnas
(Université de Lille, CIREL-Trigone et Université de Nanterre CREF-AFA)

VERSION D'AUTEUR EN PRE PUBLICATION – DIFFUSION LIMITEE

Postface de l'ouvrage *« l'orientation tout au long de la vie, Théories psychologiques et pratiques de l'accompagnement »*
Sous la direction d'Isabelle Soidet, Isabelle Olry-Louis et Serge Blanchard (2020)
https://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=65351

version d'auteur

En introduction au présent ouvrage, I. Soidet, I. Olry-Louis et S. Blanchard proposent de s'interroger sur les modifications apportés aux conceptions et aux cadres institutionnels du conseil en orientation, sous les effets de leur ouverture aux carrières des adultes et aux nouvelles formes sociales prises actuellement par le travail et la formation. Ce double élargissement résume en effet en quoi cet « objet hybride » aujourd'hui nommé « orientation tout au long de la vie » (OTLV) métamorphose très largement la forme fondatrice d'une orientation scolaire pensée pour le seul placement des jeunes dans un métier adapté à la fin de leur scolarité initiale.

Voir l'OTLV comme le résultat de ces ouvertures pose la question du cloisonnement ou du décloisonnement : ainsi étendu et diversifié, cet « objet hybride » peut-il se penser comme un champ unique ou doit-il être fragmenté et -le cas échéant- selon quelles logiques ? Dans quelle mesure les métiers de l'orientation peuvent-ils se pratiquer d'une manière identique ou -au contraire- doivent-ils être spécialisés par disciplines, par publics, par types de statuts, de projets de formation ? Que gagne-t-on ou perd-on à mutualiser les dispositifs d'OTLV ?

De telles interrogations traversent tous les chapitres du présent ouvrage et cette postface se propose de regarder en quoi cette l'idée de « décloisonnement » constitue un analyseur éclairant de l'OTLV.

1. L'Orientation : objet frontière entre des disciplines cloisonnées

Une telle approche conduit tout d'abord à rappeler que -par essence même- l'orientation est un objet-frontière entre la perspective individuelle et la perspective macrosociale car sa finalité affichée a toujours été de vouloir aider la personne singulière à trouver la meilleure place possible dans le système social et socio-économique. De ce positionnement inter-échelles résulte la dimension multidisciplinaire rappelée par S. Blanchard et I. Soidet (voir chapitre 1) et associant à la psychologie, en particulier l'économie, la sociologie du travail, l'anthropologie, la philosophie et l'histoire. Force est de constater que cette multidisciplinarité impose ses conséquences à tous les conseillers travaillant avec des adultes : leur pratique professionnelle ne peut plus s'envisager aujourd'hui que dans une logique de décloisonnement disciplinaire. Toutes les situations de conseil à des adultes obligent les uns comme les autres à hybrider des compétences en psychologie avec des compétences en décryptage de l'évolution du marché du

[1] Cette postface est inspirée à son auteur par la mise en perspective des contributions constituant cet ouvrage avec trente ans d'expérience du développement du réseau des Cités des métiers, plateformes justement décloisonnées d'orientation, d'insertion et d'évolution professionnelle et avec six ans de direction des études du parcours de Master 2 « ingénierie de formation des adultes » à l'Université de Lille.

travail et en ingénierie financière de la formation. Ainsi les professionnels du conseil en orientation ou en évolution professionnelle se trouvent-ils face à une tour de Babel de préoccupations à la fois opportunités d'enrichissement professionnel et labyrinthe de méthodes.

Les conséquences de ce positionnement inter-échelles disciplinaires ne se limitent bien sûr pas aux professionnels du conseil. Elles touchent aussi les experts, développeurs de dispositifs et chercheurs, ceux-ci se retrouvant comme le soulignent I. Soidet et I. Olry-Louis (chapitre 2) face à *« l'impérieuse nécessité de développer les recherches sur les thématiques en émergence mais aussi de les inscrire dans un cadre sociétal demandant de repenser collectivement les objectifs assignés aux interventions dans le champ de l'OTLV »*. Indéniablement l'ingénierie des dispositifs d'orientation (qu'il s'agisse de réseaux, de certifications mais aussi d'applications pour smartphones) doit être à la fois pédagogique, socio-économique, mais aussi financière et territoriale.

2. Le décloisonnement « tout au long de la vie » : un feuilleton législatif et réglementaire

Mais au-delà de cette question du décloisonnement des disciplines et des compétences, c'est celui des services proposés aux différents publics qui est le plus interrogé au fil de cet ouvrage. Peut-on imaginer un service public universel de l'OTLV ? Doit-on au contraire considérer comme une nécessité de séparer les publics de manière à être mieux à même de répondre à chacune de leurs spécificités ? Ne pourrait-on pas concilier ces deux points de vue en développant des plates-formes de services mutualisés regroupant des compétences complémentaires sur le modèle des Maisons d'Information sur la Formation et l'Emploi[2] (MIFE) ou des Cites des métiers[3] ?

La loi de 2014 et le recloisonnement institutionnel de l'orientation scolaire en France

Puisque que c'est l'élargissement des besoins sociaux d'orientation des jeunes scolaires à l'ensemble de la population active qui a conduit à parler d'OTLV on pourrait penser que cette extension a entrainé un décloisonnement des services aux publics qu'ils soient scolarisés ou actifs. Or, rien n'est moins évident : la France a par exemple renforcé institutionnellement depuis 2014 le cloisonnement de son système, séparant d'un côté l'orientation scolaire et de l'autre l'orientation professionnelle des adultes et jeunes adultes[4] : ce cloisonnement résulte de la création du « service public régional de l'orientation » (SPRO) qui dans la loi française de 2014 a remplacé l'ancien « service public de l'orientation » (SPO) qui datait de 2009.

De fait, cet ancien SPO, créé via des accords territoriaux décloisonnés prévus dans la loi de 2009, avait été fondé sur l'idée de mutualisation reprenant les principes de définition des plates-formes intégrées que sont les Cités des métiers, incluant en particulier les fonctions d'orientation de l'éducation nationale et associé au label national « orientation pour tous »[5] ; ce décloisonnement a disparu avec la loi de 2014 lors de la transformation radicale de ce SPO de 2009 en un presque homonyme « service public régional de l'orientation » (SPRO), s'appuyant

[2] Voir https://intermife.fr/
[3] Voir http://reseauCitesDesMetiers.org
[4] Certes, ce sont plus des motivations de gestion catégorielles internes à l'éducation nationale (intégration du corps des CO-Psy dans un corps plus large des psychologues Psy-EN créé par décret en février 2017) qui semblent s'être imposées.
[5] Voir https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_orientation_pour_Tous.pdf

version d'auteur

sur la prestation de « conseil en évolution professionnelle » délivrée quasi-exclusivement[6] par cinq opérateurs spécialisés, un par famille de publics : pôle emploi pour les demandeurs d'emploi (voir les chapitres 4 et 10), l'APEC pour les demandeurs d'emploi cadres, CAP-Emploi pour les handicapés, les OPACIF pour les actifs occupés et les missions locales pour les moins de 26 ans mais n'incluant plus les services d'orientation de l'éducation nationale.

Depuis cette mise en place du SPRO, la nouvelle loi sur l'avenir professionnel promulguée en 2018 a encore changé le paysage : son décret d'application du 26 décembre 2018[7] a -à nouveau- rebattu les cartes du CEP en explicitant comment il n'aura plus vocation à être quasi-exclusivement confié aux grand réseaux précités, qualifiés néanmoins de « noyau dur de cinq opérateurs CEP » : il sera aussi confié « à des opérateurs régionaux désignés par la région ». C'est ainsi que fin 2019[8] viennent de se mettre en place dans toutes les régions de France (pour l'instant métropolitaines) ces nouveaux opérateurs CEP, en l'occurrence deux cabinets RH associés (Tingari et Catalys) dans six grandes régions et le réseau des CIBC[9] dans les autres.

Un dispositif de conseil en orientation finalement cloisonné en grands réseaux

Ainsi, en termes de conseil en orientation institutionnalisé, les interlocuteurs des bénéficiaires sont aujourd'hui en France globalement cloisonnés en quatre grands réseaux : (1) ces tous nouveaux prestataires (Tingari, Catalys et CIBC) pour les actifs occupés, (2) les services de l'orientation scolaire gérée par le corps interne des psychologues de l'EN en appui sur de multiples offres publiques ou privées de salons et d'éditions et une forme d'auto-orientation représentée par Parcoursup, (3) l'ensemble des cinq opérateurs « cœur du SPRO » proches du service public de l'emploi pour les différents types de demandeurs d'emplois, enfin (4) des ressources pour les étudiants qui restent aujourd'hui peu structurées (voir chapitre 6).

3. Le cloisonnement entre conseil en orientation et ingénierie financière

Au-delà de ce cloisonnement par bénéficiaires, un autre apparait tout aussi crucial du point de vue des professionnels de la formation. C'est celui qui existe entre ces réseaux de conseil en orientation et les dispositifs de financement et d'achat des sessions de formation.

De fait, bénéficier d'un CEP n'est pas du tout la même chose que de savoir organiser sa vie familiale et son budget pour pouvoir « se payer » une formation. Cette différence ressort très clairement des constats présentés notamment dans les chapitres 3 et 7 : les personnes (en particulier les plus éloignées de la formation) ne formulent pas naturellement des demandes de conseil en orientation ; leurs cogitations concernant leur avenir (professionnel mais aussi personnel ou familial) mélangent souhaits, hypothèse de solutions, moyens envisagés pour y parvenir selon différents scénarii (au sens présenté par Laroye-Carré). Dès lors, l'évolution professionnelle et sa dimension économique sont vécues comme un jeu de piste dont les règles mais aussi le territoire échappent à tous qui se retrouvent en être les joueurs, c'est-à-dire l'ensemble de la population, pour la plupart victime de ce que l'on pourrait qualifier de « liquéfaction de la formation » voire d'une sorte de face obscure de la société de l'apprenance évoquée par Carré et Astruc au chapitre 7.

[6] Cette mention ne figurait pas dans la loi mais reflète le quasi-monopole qui a existé sur le CEP de 2014 à 2018
[7] Voir https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029287549
[8] Voir http://www.mon-cep.org/
[9] Faute de place nous ne traiterons pas ici de la confusion qui commence à apparaitre entre « bilan de compétences et CEP

version d'auteur

Les rapports des adultes à la formation face à sa complexité socio-économique

Face à cette complexité, les conseils du type du CEP sont loin de résoudre tous les problèmes : Ils visent à donner du pouvoir d'agir en aidant les personnes dans leur choix d'orientation. Mais comment aider ceux qui se formulent des questions beaucoup plus globales, se voyant par exemple au fond d'un cul-de-sac économique ? Question d'autant plus difficile des lors que l'on est freiné par toutes les formes de vulnérabilités spécifiques comme celles examinées par I. Olry-Louis ou M. G. Garnier dans les chapitres 5 et 9, mais aussi par celles que créent les incertitudes économiques ou tout simplement le vieillissement : de fait il n'y a pas que ces personnes spécifiquement vulnérables qui sont dépassées par la complexité du droit et du financement de la formation professionnelle. En effet, ce droit est un des fondements de notre système français, mais il n'est ni connu ni compris par la grande majorité de nos concitoyens censés pourtant en être des co-investisseur avisés : clairement le seul CEP ne suffira pas à redresser cette situation.

Ce problème et ses enjeux économiques ont été clairement identifiés depuis des décennies par toutes les parties prenantes ; néanmoins la prise en compte de multiples spécificités dans l'élaboration et les négociations paritaires des règlements, des financements et des offres ont eu pour conséquence de le compliquer d'année en année. Les dispositifs sont des dentelles cousues main de mesures, de cofinancement spécifiques, d'offres pointues. De plus, ce droit est ballotté au service de déclarations d'intention politiques de tout bord : son évolution est en particulier marquée par les atermoiements entre ceux qui souhaitent un système régulé par des pouvoirs publics stratèges gérant des politiques d'intérêt général et ceux (quelquefois les mêmes, mais à d'autres moments ou dans d'autres instances) qui appellent de leurs vœux un champ commercial régi par les lois du marché ; et il y a fort à parier que ces prises de positions vont encore se complexifier face à la digitalisation massive qui commence à le submerger.

Ainsi, même après des entretiens de conseil en orientation beaucoup de bénéficiaires se révèlent incapables d'identifier tout seuls des formations pertinentes et finançables pour eux parce que l'offre est beaucoup trop parcellisées et que les critères de choix sont d'une part multi factoriels (financement, localisation, rythme, capacité et places disponibles, prérequis, agrément par le financeur) : il en résulte que l'autogestion d'un co-investissement formation avisé par l'ensemble des particuliers (et des ménages) semble un objectif assez irréaliste.

4. La monétisation du CPF comme réponse à la complexité

C'est cet ensemble d'enjeux qui a été présenté comme justifiant la toute récente monétisation du compte personnel de formation (CPF) et surtout la mise en place d'un site web et d'une application CFP universelle[10] accessible à tous permettant de le gérer au fur et à mesure de l'identification de ses besoins de formation. Est ainsi prévu l'achat en ligne des sessions des formations et le paiement par carte des reliquats des couts non abondés par le CPF et les éventuels autres financeurs.

De quoi une telle application et une telle monétisation peuvent-elles être solution ? Certainement, une telle application permettra à tout un chacun de bien comprendre qu'il dispose d'un réel « budget formation » alimenté chaque année de 500 à 800 euros et qu'il peut même être complété par des abondements spécifiques (régions, professions, voire statut spécifique).

[10] Voir https://www.moncompteformation.gouv.fr

version d'auteur

Sans doute permettra-t-elle symétriquement de bien visualiser, sur le modèle des plates-formes de réservation d'hôtels ou de transport, la partie des opportunités de formation que leurs promoteurs auront su formater en « offres de blocs de compétences » simplement tarifées, correctement datées et bien référencées.

Ainsi, on peut s'attendre à ce que l'application CPF assure le développement d'une logique d'un marché de la consommation de séquences de formations ; ceci fera savoir que tout un chacun a droit à se former et dispose d'une enveloppe pour ce faire. Néanmoins, les limites de ce système sautent aux yeux : il suffit de regarder les formations[11] délivrant les diplômes LMD qui, même découpées en blocs de compétences, ne peuvent être achetées sans mobiliser un double travail en dentelle sur mesure de validation des acquis professionnels (VAP) d'une part et d'ingénierie financière d'autre part.

De fait, au-delà de la visualisation de son crédit de financement disponible et des offres achetables, une application informatique est loin d'être la panacée. Les dernières années nous ont en effet montré que le développement de l'Internet et des bases de données n'a pas vraiment solutionné les problèmes complexes d'OTLV : sans doute est-ce parce que les problèmes d'orientation sont loin d'être simplement des problèmes d'accès à l'information. Hormis dans des cas simples (formations complémentaires spécifiques comme langues étrangères, permis de conduire, bureautiques, qualifications, ou «suivi balistique » de trajectoire prédéterminée), les personnes concernées se trouvent sans possibilité réelle d'élaborer des scenarios qui puissent vraiment prendre un sens adapté à elles ; elles sont souvent impuissantes à se projeter dans un avenir crédible, face à des dispositifs qui leur paraissent avant tout des sigles technocratiques difficile à traduire en opportunités : VAE, VAP, CPF, CEP, EMT ; et tout cela dans des temporalités paradoxales, avec des choix à faire dans la précipitation, à justifier sous peine de ne pas être acceptées, avec des dossiers complexes à rendre vite, mais aussi des listes d'attente, une inertie des dispositifs… sous la menace permanente d'obsolescence de leurs compétences, voire de leur emploi.

Les adultes se perdent ainsi dans les conflits de logique entre le court terme et le long terme, puisque l'intérêt immédiat du retour ou du maintien dans un emploi ou la résolution temporaire d'un problème financier s'opposent souvent à la construction à long terme d'un parcours par une formation qui demande du temps et de l'argent… A ceci s'ajoute le fait que la formation individuelle n'est bien qu'un moyen et que, vue de la personne, l'évolution professionnelle est bien souvent regardée à l'aune de l'intérêt d'un ménage, de celui des enfants, en lien avec des questions de logement, d'attaches territoriales[12].

Finalement se dessine un cloisonnement entre CEP et CPF : d'un côté, un CEP qui pourrait devenir un vrai « office du tourisme » à visage humain et de l'autre côté une plate-forme de marché électronique du type « *trip advisor* » ou « *booking* » destinée à accélérer une consommation égalitaire des droits CPF[13]. La question est alors de savoir si le CEP pourra se développer suffisamment pour répondre aux besoins générés par l'application qui elle se définit comme universelle. Regardons particulièrement la population active occupée : pour donner une première idée de réponse et de l'ordre de grandeur du chantier, le cabinet Tingari considère que le CEP - dans l'ensemble des six régions où il a été retenu- « pourrait en première année

[11] Le prix moyen d'une année de LMD en formation continue est de l'ordre de 10 ans de CPF

[12] A ce titre, le fait que le CEP soit conçu comme purement individuel et que les entretiens d'orientation des adultes ne soient vu que comme uniquement singuliers est particulièrement significatif.

[13] Schéma qui n'est pas sans rappeler la division de l'orientation scolaire entre l'application Parcours Sup d'un côté et le conseil et l'accompagnement humain de l'autre.

version d'auteur

informer et aiguiller 200 000 personnes, offrir un conseil de premier niveau à 75 000 et en accompagner 40 000 pour construire leur projet »[14]. Or, selon l'Insee la population active occupée en France (hors Mayotte) représente 27 millions de travailleurs[15] ce qui signifie que l'ordre de grandeur le plus optimiste du pourcentage des bénéficiaires du CPF qui pourront être informés et aiguillés dans le cadre du CEP ne sera que de 1,3 % dont les travailleurs accompagnés représenteront 1/5 soit 0,25 % de la population concernée.

Est-ce à dire que ce système est voué à l'échec en ce qui concerne les travailleurs occupés ? Non, mais cela signifie que l'accès massif à la formation présenté comme un des objectifs essentiels de l'application CPF ne peut pas s'envisager en ayant comme seul soutien humain le CEP dimensionné comme il l'est actuellement. Reste donc à espérer que les chargés de formation des DRH des employeurs, associés à d'autres dispositifs volontaristes (comme les MIFE, les Cités des métiers) renforceront leurs actions d'OTLV au côté du pur CEP, c'est-à-dire en déployant -en complément volontaire au SPRO redéfini en 2018- des plates-formes mutualisées de conseil dans le cadre d'accords territoriaux ou locaux, reprenant en partie l'esprit de la loi de 2009, et son ancienne conception mutualisé du SPO.

A terme, on pourrait alors imaginer une évolution vers un autre schéma, où l'application CPF tiendrait un double rôle : celui de plate-forme d'achat des petites formations spécifiques au sens développé plus haut, et un autre rôle de vitrine de promotion pour les formations moins ponctuelles (plus chères et à l'ingénierie financière bien plus complexes, notamment les diplômes LMD par exemple) sachant que la mise en place de celles-ci nécessitera un conseil et accompagnement humain.

5. Plaidoyer pour le décloisonnement

Plus globalement, le maitre mot de l'OTLV semble néanmoins devoir être plus que jamais celui du décloisonnement ou plutôt de la mutualisation des publics et des statuts. En effet, celles et ceux qui sont à la recherche d'aide ou de conseils en ce qui concerne leur évolution professionnelle et leur formation sont justement en très grande majorité en transition entre deux statuts, voire même éparpillées entre plusieurs statuts simultanés : ce à quoi ils ou elles sont confrontés c'est justement à la complexité de cet imbroglio qu'il faut démêler. Il suffit d'avoir en tête les exemples que constituent Parcours Sup ou les formations en fin de CDD pour comprendre le cœur du problème : les dispositifs d'orientation décrits dans cet ouvrage sont découpés « perpendiculairement » aux trajectoires d'évolution des personnes. Au lieu d'être des ponts qui peuvent accompagner les transitions des personnes en étant accrochés, haubanés en amont et en aval, les dispositifs d'orientation ne sont pas les mêmes d'un côté ou de l'autre : les CIO ne font blocs ni avec les SUIO, ni avec les OPCO, qui eux-mêmes ne font pas bloc avec les « pôle emploi » ou les missions locales. Bref chacun n'est ancré que d'un côté, formaté selon des catégories théoriques et temporaires de bénéficiaires de « mesures » administratives : la perte de charge est inévitable.

De plus, les personnes les plus fragilisées sont celles qui sont de plus en plus ballottées entre différents statuts au vu des difficultés économiques auxquelles elles sont confrontées ; on voit se multiplier les étudiants qui travaillent, les situations qui demanderait une Validation des Acquis Professionnels (VAP), les salariés ou des retraités qui sont aussi auto entrepreneurs, les injonctions à la création de Start up, les formations en alternance dont le facteur limitant est de

[14] Voir https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation/articles-2019/pour-relever-le-defi-du-cep-dans-6-regions-le-cabinet-tingari-va-recruter-une-centaine-de-conseillers ..
[15] Cf https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937

version d'auteur

trouver l'employeur en alternance en même temps que l'organisme de formation..

Les problèmes de cloisonnement ne nuisent pas qu'aux personnes, ils nuisent aussi aux territoires. Ils en limitent drastiquement les possibilités de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de lutte contre le décrochage scolaire, de réponse rapide aux fluctuations locales de l'emploi, d'isolement rural ou social. C'est pourquoi une priorité doit être mise sur une réingénierie du décloisonnement, d'autant que les principes d'une telle réingénierie sont connus : en parallèle avec les dispositifs que sont l'application CFP et le récent réseau formel du CEP, il faut favoriser des alliances multi-partenariales, non seulement sous la forme de mise en réseau à distance, mais aussi et surtout en multipliant des plates-formes multi partenariales d'accueil des publics, souples, s'appuyant sur la complémentarité des équipes, pour augmenter la proximité entre les usagers et les acteurs des territoires : des circuits courts au cœur des territoires socio-économiques.

Espérons alors qu'en même temps que va monter en puissance l'application des nouvelles dispositions législatives et règlementaires liées à la loi de 2018, dont le CFP et le CEP, les parties prenantes sauront évaluer à leur juste valeur ces problèmes de l'amont et de lien entre la formation et les territoires et sauront s'atteler au plus vite à ce type de décloisonnement par la mutualisation et à la généralisation de tels circuits courts.

_____ Proposition de notice bibliographique _____

Olivier LAS VERGNAS est professeur des universités à l'Université de Lille où il dirige le département des sciences de l'éducation et de la formation des adultes et le laboratoire CIREL. Il est également directeur de recherche associé à l'Université de Nanterre au sein de l'équipe apprenance et Formation des adultes du laboratoire CREF. Il a travaillé pendant trente ans à la Cité des Sciences et de l'industrie où a notamment créé les plates-formes d'information et de conseil que sont la « Cité des métiers » et la « Cité de la santé » et assume toujours aujourd'hui la présidence d'honneur du réseau international des Cités des métiers. Il est également astrophysicien et spécialiste de l'analyse des données.

version d'auteur