



Orientation et insertion sociale: résolution des problèmes, prévention, prise en charge

"Orientation et insertion sociale" était le thème du congrès de l'AIOGP, en septembre 2004, à la Corogne, Galice, Espagne. Dans son discours d'ouverture, Peter Plant, vice-président de l' AIOGP, a posé la problématique de l'orientation dans le champ de l'exclusion sociale.

Nombre de documents politiques récents sur l'orientation (OCDE 2004; EU 2004; L'OIT 2004) envisagent le rôle de l'orientation par rapport au couple classique : individu et société. L'orientation apparaît comme un des moyens permettant le développement individuel de compétences dans la perspective d'une formation tout au long de la vie. Par extension c'est un moyen d'apporter de l'aide à ceux qui en ont particulièrement besoin : les exclus sociaux.

Qu'est-ce que l'exclusion sociale?

Dans la plupart des cas la pauvreté et l'exclusion sociale sont étroitement liées. Les exclus ne constituent pas un groupe homogène. Ils ont cependant en commun leur confusion, leur anéantissement, leur désillusion, leur mauvaise estime de soi et leur aliénation. D'autres facteurs peuvent favoriser l'exclusion : l'âge, le sexe, la classe sociale, l'appartenance ethnique, la religion, le statut professionnel, l'illégalité, l'analphabétisme, la ruralité et le statut de réfugié. Beaucoup d'autres raisons peuvent mener à l'exclusion ou au risque d'exclusion sociale. Ce public peut avoir désespérément besoin des services d'orientation, mais bien souvent il ne sait pas comment y accéder, voire ignore complètement l'existence de tels services.

Trois explications

Les trois principales théories de l'exclusion sociale (Watts, 1999) sont l'une d'ordre économique, l'autre concerne les attitudes sociales, et la troisième est liée au manque de capital culturel :

L'économique

L'exclusion sociale est un des résultats de la concurrence économique dans le marché international. Le capital et les lieux de travail, se déplaceront vers les régions les plus rentables du monde. C'est pourquoi la production, et de plus en plus, les services informatisés tels les centres d'appel, sont délocalisés hors des Etats-Unis et d'Europe, vers des pays à faibles revenus comme l'Inde, la Malaisie, et la Chine. Seul le noyau hautement compétent et flexible de la main d'œuvre demeurera dans les pays riches. Dans ces pays, la population la moins compétente et la moins flexible est progressivement écartée du marché du travail. Elle est marginalisée et exclue. Une des issues envisagées consiste à élever le niveau de qualification de la main-d'œuvre dans une perspective de formation tout au long de la vie. Ce qui devient nécessaire c'est : " la formation, la formation, et encore la formation".

L'orientation a un rôle central à jouer dans cette stratégie, en aidant les personnes à accéder à la formation et à l'éducation, en faisant émerger leur potentiel, en identifiant et accréditant leurs réelles compétences, et enfin en apportant un soutien et un suivi durant leurs parcours de formation tout au long de la vie. La reconnaissance des compétences formelles et non formelles fait partie intégrante de cette stratégie. "Orientation, orientation et orientation" est une nécessité.

L'attitude sociale

Les personnes sont responsables de leur propre exclusion. Elles sont trop dépendantes de l'état

providence, moralement irresponsables, et désocialisées. Les aides trop importantes encouragent l'oisiveté des chômeurs et permettent économiquement que des jeunes femmes deviennent des parents isolés. La solution passe par une réduction de l'état providence, et le contrôle de la délinquance par l'augmentation de l'intransigeance du système judiciaire pénal : " trois grèves et vous êtes dehors" ou plutôt dedans : en prison.

Le rôle de l'orientation, dans ce cas de figure, est de mettre toujours plus l'accent sur la planification : plans d'action personnel, plan d'action individuel, et ainsi de suite. Tout pour encourager les personnes à faire des projets (socialement acceptables) d'avenir.

Le capital culturel

Les personnes exclues manquent de réseaux, de liens sociaux, et de capital culturel pour utiliser les nombreux services d'aide qui sont en fait à la disposition du public. L'orientation fait partie de l'aide à trouver - si vous savez comment et où la trouver. Mais certains ne maîtrisent pas la langue, ni les connaissances nécessaires pour déchiffrer les codes du système. Ces personnes ont plus besoin d'éclaircissements que d'information pure.

L'orientation est l'un des dispositifs importants pouvant aider les personnes marginalisées à sortir des difficultés dans lesquelles elles vivent, et à s'insérer dans la société. Ceci peut être fait grâce aux services d'orientation, dans les collectivités, ou sur les lieux de travail pour les employés à risque: à faibles revenus et sous qualifiés. Le projet Leonardo da Vinci de l'Union européenne a abordé ces questions en terme d'amélioration de l'accès à l'orientation pour tous ceux qui risquent l'exclusion sociale (www.gla.ac.uk/avg). Il s'agit, par exemple, d'apporter une aide, aux employés faiblement rémunérés, par l'orientation sur les lieux de travail appelée "coins orientation" ou "ambassadeurs de

l'éducation/conseillers en formation" (www.gla.ac.uk/wg)

Résolution des problèmes, prévention, prise en charge

Si l'orientation doit contrecarrer l'exclusion sociale, elle doit sortir des cadres conventionnels dans lesquelles la plupart de ses activités sont enfermés, comme par exemple l'organisation bureaucratique dont elle fait partie intégrante. Il est surprenant de voir combien l'orientation est fondée sur l'hypothèse que les gens se déplaceront volontairement. Cela peut être le cas, mais peut-on ainsi atteindre les personnes marginalisées? Difficilement.

Ceci permet de conclure que l'orientation peut adopter trois approches : résolution des problèmes, prévention, et stratégie de prise en charge, comme précisé dans "Eurocounsel", un projet paneuropéen de recherche-action (Watt, 1998)

En matière d'insertion sociale, l'orientation peut remédier à certains défauts de fonctionnement du système éducatif et du marché du travail. C'est sa part de *résolution de problèmes*. Les approches proactives peuvent avoir une portée plus *préventive*. Les stratégies de *prise en charge* sont plus controversées, voire même sont le point faible de l'orientation. Si celles-ci doivent intervenir plus significativement dans la formulation et l'application des politiques sociales d'insertion, elle peut jouer le rôle du cheval de Troie dans les systèmes même dont elle fait partie intégrante. C'est un défi pour l'orientation – à la fois en terme de pratiques et de politique. Cela requiert une base professionnelle forte pouvant jouer ce rôle, incluant les points de vue des "clients", des usagers. Cela débouche sur une nouvelle perspective politique. Nombre de décideurs internationaux actuels en ont sérieusement besoin pour la conduite et la définition de la politique en orientation.

Références

EU (2004). *Résolution concernant l'orientation tout au long de la vie en Europe*. Conseil des Ministres de l'UE, mai 2004. Bruxelles : Commission européenne

OCDE (2004). *Orientation professionnelle et politique publique : établir le lien*.

Paris : Organisation pour la coopération et le développement économique.

L'OIT (2004). *Recommandation concernant le développement de ressources humaines : Éducation, formation et éducation tout au long de la vie*. Genève : OIT Organisation internationale du Travail

Watt, G. (1998) : *Supporting Employability: Guides to good practice in employment counselling and guidance*. Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Watts d A.G. (1999). *Mind over a matter of social exclusion*. *Careers Guidance Today*, Vol. 7, Numéro 1, mars/avril 1999.

Les événements de l'orientation en Amérique latine

Un certain nombre de séminaires de l'orientation professionnelle et de Congrès ont eu lieu en Amérique latine en 2004, notamment :

** Un séminaire international de l'orientation scolaire et professionnelle, janvier 2004, à l'Université de Carabobo, Vénézuéla.*

** Un forum latino-américain d'orientation scolaire, mai 2004, à Las Tunas, Cuba.*

** Un Congrès interdisciplinaire du Conseil, juin 2004, à Maracaibo, Vénézuéla.*

Tous ces événements ont été suivis par une assistance internationale.

Pour davantage de détails, contacter acvg11@cantv.net

Plus tôt, en septembre 2003, un Congrès de l'orientation professionnelle latino – américain s'est tenu à la Plata, en Argentine « *la situation actuelle, et les défis de l'orientation et du Conseil comme Scénario* »

(Voir les Nouvelles de L'AIOSP #48, 2003)

Le Centre international pour le développement d'une politique publique de l'orientation scolaire et professionnelle (ICDP)

Juste ouvert à Bruxelles, le Centre a trois visées :

- **promouvoir l'orientation scolaire et professionnelle dans le monde, comme partie intégrante des politiques publiques pour l'éducation, la formation, l'emploi et l'insertion sociale**
- **promouvoir et soutenir le transfert des connaissances dans le monde, et les bonnes pratiques afin de renforcer les politiques publiques, les systèmes et les pratiques en orientation scolaire et professionnelle**
- **promouvoir les méthodes et les ressources pour mettre en place des politiques qui ont fait leurs preuves dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle à travers une collaboration internationale.**

Le Centre est une ressource pour les décideurs politiques et les chercheurs, en association avec les partenaires sociaux et les professionnels de l'orientation, en améliorant les systèmes de l'orientation scolaire et professionnelle qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie et le développement de la main d'œuvre.

Pendant ses 3 premières années, le centre a été hébergé au CEDEFOP, à Bruxelles.

Le CEDEFOP est le Centre Européen de Développement de la Formation Professionnelle dont la base est à Thessalonique en Grèce. En tant qu'agence de la Commission européenne, ce centre dirige la recherche et le transfert de connaissances dans le domaine de l'orientation en Europe. John McCarthy a été détaché par le Ministre de

l'Education irlandais pour faire fonctionner l'ICDP. Il avait auparavant travaillé au développement des politiques pour l'orientation tout au long de la vie au sein de la direction générale de la Commission pour l'Education et la Culture en Europe. L'ICDP a le soutien institutionnel de la Commission européenne, de l'OCDE, et de la Banque mondiale, le soutien de l'AIOSP, et de pays comme le Canada, l'Australie, la Nouvelle Zélande, la Finlande, le Royaume Uni et l'Irlande. Le soutien d'autres institutions, associations internationales, ou d'autres pays est bienvenu.

Adresse : ICDP, CEDEFOP, 20 Av. D'Auderghem, Bruxelles B-1049, Belgique. Tel: 00322 2333846 ; fax : 00322 2305824 ; email : jmc@cedefop.eu.int

Géronto-orientation ? L'orientation au 3^{ème} âge

La récente résolution sur l'orientation tout au long de la vie de mai 2004, (voir les Nouvelles N°49), a désigné les travailleurs âgés comme une population à laquelle l'orientation devait s'adresser. Un nouveau programme Léonardo da Vinci dont le nom est : l'orientation pour le 3^{ème} âge, se préoccupe de cette question. (www.gla.ac.uk/tag)

Les 'travailleurs âgés' n'est pas une expression très précise, elle peut désigner des personnes âgées de plus de 45 ans. L'orientation a un rôle à jouer à la fin de la vie professionnelle et pas seulement au début de la scolarité ou de la vie professionnelle ou en période de transition. L'orientation pour les

travailleurs âgés peut prendre plusieurs formes : préventive ou active qui sont cruciales aussi bien pour le maintien en activité que pour le retour en activité, pas seulement relativement au marché du travail, mais aussi personnellement. Ce qui est peut-être le plus important pour un travailleur âgé

est de comprendre le sens de leur longue carrière ; quelle a été la valeur de l'effort consenti ?

Le réseau de l'emploi du 3^{ème} âge a fait une liste de questions dans lesquelles l'orientation joue un rôle (www.taen.co.uk)

(1) Maintien en activité

Masculin/féminin : focalisation ces dernières années sur le chômage des hommes : augmentation des divorces, baisse des pensions et des revenus engendrent de sérieux problèmes pour les femmes.

PME Plus d'efforts pour encourager les petites entreprises, si souvent sans offre de formation pour leurs salariés ni plan de retraite.

Flexibilité : encourager l'augmentation de la flexibilité et l'innovation pour que les conditions de travail suivent l'évolution personnelle du salarié.

Les Syndicats devraient devenir un partenaire plus important dans les cas de maintien au travail.

Conseil et orientation sont aussi importants pour ceux qui sont au travail qu'en dehors du travail. L'orientation sur le lieu de travail qui est déjà réalisée devrait se généraliser.

La vie comme un tout : tous les aspects de la vie, comprenant la famille, la vie sociale, ont un impact sur la vie professionnelle. Ces aspects ne doivent pas signifier un engagement moindre dans la vie professionnelle des employés âgés mais au contraire une spécificité de l'emploi à cet âge.

Revue de presse

L'est rencontre l'ouest

Ce manuel est en lui-même un phénomène inter-culturel. Il met en perspective les théories occidentales traditionnelles principalement originaires des E-U (Krumboltz, Spokane, Lent, Holland), avec les intuitions indiennes traditionnelles. Ainsi, les quatre concepts indiens du développement de vie, à quelques différences près reflètent ceux de l'arc-en-ciel de carrière de Donald Super dans lequel la vie est vue comme voyage :

- Brahmacharya Ashrama (étude, préparation)
- Grahastha Ashrama (famille, carrière personnelle)
- Vanaprastha Ashrama (servir la société, pas pour un gain personnel)
- Sanyasa Ashrama (service spirituel de l'humanité)

Ces éléments apportent une dimension spirituelle et sociétale aux modèles de développement occidentaux plus basés sur l'individu et le marché.

La signification du travail, et l'individualisme contre le collectivisme présentent d'autres intéressants contrastes comme la critique de l'utilisation des tests vus d'une autre perspective culturelle. Pourtant dans l'annexe du livre sont présentés des « procédures de tests pour l'orientation scolaire et professionnelle » dans lesquelles les auteurs présentent « l'équation de découverte de la carrière » qui est un modèle en quatre étapes. Cette approche est quelque peu occidentale dans ses aspects rationnels. De tels contrastes rendent ce livre hautement intéressant à lire. Il fait une place et explicite des approches non occidentales.

Arulmani, G. & Nag-Arulmani, S. (2004). *Career Counselling. A handbook*. New Delhi: Tata Mc Graw-Hill Publishing. ISBN 0-07-048308-6

Après le tsunami de décembre 2004, Gidéon Arulmani a envoyé un mèl personnel : "Nombre de nos amis, de nos connaissances ont été touchés. Beaucoup d'écoles dans lesquelles nous avons travaillé ont été fermées et sont transformés en refuges pour ceux qui ont perdu leur habitation. Il y a un grand désordre et une grande confusion dans cette région jusqu'à maintenant. Nous avons monté un programme d'aide psychologique pour tenter de compenser les difficultés des enfants et les jeunes touchés par le sinistre.

Stéréotypes professionnels : Quelqu'un ayant beaucoup travaillé n'a pas essentiellement besoin de se projeter dans l'avenir.

La législation concernant l'âge doit être uniformisée pour créer d'égaux opportunités en matière de formation et de recrutement.

(2) Retour au travail :

Blocages individuels : de longues interruptions ont des conséquences sur les capacités et limitent les choix. Le conseil et l'orientation sont cruciaux pour franchir ces obstacles.

Les services d'orientation sont vus comme des services pour les jeunes et de nombreux travailleurs âgés les évitent.

Eviter les longues périodes d'inactivité pour le retour au travail est essentiel.

Le volontariat et le bénévolat sont tous les deux légitimes pour valider un retour au travail

Faire des essais en effectuant des missions de courte durée permet de tester sa motivation

Différences d'âge : les enjeux sont différents pour ceux qui ont 50 ans, 55 ou plus de 60. Il n'est pas possible de fondre en un seul groupe tous les plus de 50 ans.

Plus d'informations sur :

www.thirdagers.net.resource.htm

WATCH : Manuel pour l'orientation collective

Ce manuel est une conséquence inattendu du projet européen Léonardo da Vinci « spiderweb » voir : www.spiderweb-as.net . Il traite de l'orientation en groupes pour lutter contre le décrochage scolaire. En groupes de 6 à 10 élèves, le programme 'WATCH' présente 14 séances sur : Introduction, organisation du temps, stress, anxiété, faire traîner les choses, styles de vie, méthodes de travail, pairs, forces et faiblesses, santé, Internet, prise de décision, estime de soi, futur, et suivi.

Toutes les séances sont décrites en détail, y compris les exercices, par exemple le choix des participants, le rôle de l'animateur, l'organisation des séances etc. Le programme a été resté en Islande, en Irlande, en Slovaquie et ce manuel est maintenant un remarquable résultat d'une coopération internationale. Les trois auteurs islandais insistent sur l'importance de la prévention dans le domaine de l'orientation. Trop souvent, l'orientation est vue comme une brigade de pompiers alors qu'on sait bien que la prévention est plus efficace.

Pour obtenir ce livre : asigurda@khi.is, bjorg@ru.is, and siggahj@isl.is

Sigurdardóttir, A., Birgisdóttir, B. & Jónsdóttir, S.H. (2004). Watch. What alternatives? Thinking – Coping – Hoping. Handbook for Facilitators when Assisting Learners in Groups. Reykjavik: Svansprent. ISBN 99799483-3-7

Orientation scolaire et professionnelle : un manuel pour les acteurs politiques

Cette publication commune de la commission européenne et de l'OCDE vient d'être publiée en anglais et en français. Initiative du groupe d'experts sur l'orientation tout au long de la vie, ce manuel contient toute une série d'options politiques pour répondre à l'échelon national, régional et local, aux besoins en matière d'éducation, de formation et d'emploi. Le manuel est divisé en 4 parties : La première et la deuxième partie sont consacrées à l'amélioration des services pour différents groupes, jeunes adultes. La troisième partie est consacrée à l'accès à ces services. La quatrième concerne les questions de qualité et de mise en place des services. Chacun des 14 chapitres est composé de la manière suivante : les défis auxquels sont confrontés les décideurs, les questions que les décideurs doivent trancher, des exemples de bonnes pratiques. Ce manuel coûte 24 euros et on peut l'obtenir à : http://publications.eu.int/others/sales_agents_en.html et à :

http://oecdpublications.gfi-nb.com/isroot/OECDBookShop/Static_html/ab_8.htm

Les versions espagnole et allemande peuvent être obtenues à <http://oecdpublications.gfi-nb.com/isroot/OECDBookShop.storefront/> (en mettant le terme «career guidance» dans la fenêtre de recherche). Des contacts non officiels ont été pris par d'autres pays (Norvège, Finlande, Catalogne), avec l'OCDE et la commission pour la traduction dans leur langue.

Education et formation 2010 : La réforme de l'orientation en Europe. Les changements de politique, de d'organisation et de pratiques.

Ce document de 8 pages destiné aux décideurs, responsables de services, praticiens et chercheurs, vient d'être publié par la commission européenne. Il décrit les récents développements dans le champ de l'orientation tout au long de la vie au niveau européen. Il fournit le contexte politique d'un tel développement, il souligne les priorités d'action, fait état des progrès réalisés et donne d'utiles références. On peut se le procurer gratuitement à la division de la politique de la formation professionnelle, DG EAC, Commission européenne, B-1049 Bruxelles, Belgique.

Guidance par Internet : Ariadne

Ces recommandations émanent d'un projet européen dénommé Ariadne, visant deux cibles :les praticiens de l'orientation et leurs clients ou les utilisateurs. Les praticiens souhaitent savoir comment intégrer les outils qui se trouvent sur le web à leur pratique et les utilisateurs souhaitent utiliser les informations du web dans leur recherche d'orientation. Les recommandations considèrent l'utilisation des outils du web du point de vue de l'utilisateur. Le chapitre suivant dresse une nomenclature des services possibles et leur utilité. Le chapitre théorique présente les enjeux à considérer quand on développe des outils sur le web et met en lumière les objectifs d'intégration sociale tout à la fois en pointant les problèmes d'accès au web et le souci d'élargir ce accès. L'avant dernier chapitre examine la théorie selon laquelle il existe (ou pas) un effet positif apporté par la consultation d'internet. Le chapitre final traite des aspects éthiques des outils utilisables par les praticiens de l'orientation accessibles sur le web.

Ghinea, D. (Ed), Carey, M., Cogoi, C., La Gro, N., Lasite, C., Mjörnheden, T., Mulvey, M.R., Pop, V., Stenered, R., Tang, H. & Valandro, P. (2004). *Ariadne: Guidelines for web-based guidance*. Bucarest: Centre for Adult Education.

Conférences

Conférence internationale du 14 au 16 septembre 2005, Lisbonne, Portugal

L'évolution de carrière : nouveaux défis et nouvelles tâches pour l'orientation scolaire et professionnelle

Organisée par l'institut portugais pour l'orientation et le counselling, l'université de Lisbonne de psychologie et d'éducation, l'université de Coimbra de psychologie et d'éducation, l'institut d'éducation et de psychologie de Minho, l'université d'Evora, l'association portugaise d'orientation scolaire et professionnelle, l'institut pour l'emploi et la formation professionnelle (ministère de la sécurité sociale et de l'emploi, et le ministère de l'éducation. *Contact:* Prof. Helena Rebelo Pinto (Univ. Lisbon) rebelopinto@iop.ul.pt

Conférence internationale, à Cuernavaca, Morelos au Mexique du 6 au 8 avril 2006

« L'orientation, les alternatives pour favoriser le développement humain »

A Cuernavaca, dans l'état du Morelos, au sud de la ville de Mexico, cette conférence analysera les aspects alternatifs du développement de carrière et présentera les méthodes et les procédures alternatives des différents programmes d'orientation.

Langues de travail : espagnol, anglais et français (si le nombre de participants est suffisant)

Organisateur : l'université autonome de l'état du Morelos, Cuernavaca.

Contact : Daniel Pellycer, email : pellycer@buzon.uaem.mx

Conférence internationale du 23 au 25 août 2006, Copenhague au Danemark

'Dépasser les frontières : l'orientation en évolution'

Le dépassement des frontières existe en art (musique mixte), en cuisine (cuisine exotique), et dans d'autres phénomènes culturels, tels que le langage, le mélange de groupes ethniques et la sexualité. Dans une société globale comme la nôtre, les cultures se mélangent. Cela peut aussi s'appliquer à l'orientation qui doit faire face à des défis de plus en plus importants de ce point de vue.

Dépassement des limites des cultures. Dépassement des frontières nationales. Dépassement des moyens de communications. Dépassement des méthodes traditionnellement utilisées dans l'orientation.

C'est pourquoi cette conférence est sur le dépassement.

Organisateur : L'association nordique d'orientation scolaire et professionnelle (NFSY). Contact: www.nfsy.org

Comment contacter l'AIOSP ?

Trésorière de l'AIOSP :

Lyn Barham, 7 Landsdown Crescent, Bath, BA1 5EX, Angleterre Email: lynbarham@easynet.co.uk

On peut payer par carte de crédit.

Secrétaire général de l'AIOSP :

Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CRO 1SQ
England

Email: lindataylor@connexions.south-london.org.uk ou fax + 44 (0)20 8929 4763.

Le bulletin de l'AIOSP

Editeur général: Dr. Peter Plant, vice- président de l'AIOSP, Copenhague, Danemark. Email: pepl@dpu.dk

Editeur pour la France: Jean-Luc Brun, Paris, France jlubrun@infonie.fr

Editeur pour l'Allemagne: Rainer Thiel, Allemagne, Ra.t@gmx.de

Editeur pour l'Espagne: Paula Ferrer, Espagne pferrer@edu.uned.es