

The Second EU conference on lifelong guidance policies:

“Managing change: lifelong guidance in Europe”

17-18 September 2008, Lyon, France

Aménager / accompagner les transitions tout au long de la vie Compte-rendu des discussions de l’atelier

Matthis Behrens

Directeur

Institut de Recherche et de Documentation Pédagogique

- IRDP, Neuchâtel -

Le texte qui suit ne constitue pas un résumé à proprement parler des interventions qui ont eu lieu. Celles-ci sont jointes en intégralité en annexes et nous y renvoyons le lecteur pour plus de détails. Il reprend de manière synthétique les principaux points saillants des débats qui ont eu lieu en en dégagant plus précisément les implications concernant l’orientation.

Introduction

Le point de départ des réflexions dans l’atelier 3 est qu’aujourd’hui, le travail se transforme et les conditions de travail également. Jadis, les trajectoires étaient plutôt linéaires donc identifiables. Maintenant elles deviennent plus compliquées avec des séquences à géométrie variable qui alternent "travail, chômage, formation, congés". Un certain nombre de ces transitions sont voulues mais d’autres très souvent subies et beaucoup d’entre elles sont souvent synonymes de précarité.

L’orientation subit donc aussi une transformation engendrée par cette complexification des trajectoires individuelles, confrontées surtout au chômage. La question qui est donc posée, est celle de la mise en place de politiques pour accompagner les effets de cette transformation des emplois.

Autrement dit, dès lors que l’orientation est considérée comme moyen de faciliter ces parcours, elle devient un enjeu politique majeur, car il s’agit d’un côté de prévenir des dégâts sociaux trop élevés et d’assurer une certaine équité en particulier par rapport à des groupes défavorisés, telles les couches socio-économiques faibles et à bas niveau de qualification, les allophones, les migrants. D’un autre côté, il s’agit d’outiller les transitions « positives » : l’atelier trois mettait ainsi l’accent sur l’orientation tout au long de la vie professionnelle, devenue un agencement peu linéaire de séquences de travail, de non-travail, de formation et de congés. Dans cette double perspective, quelles adaptations politiques faut-il pour l’orientation?

L’atelier est structuré en deux sous-thèmes. Le premier traite de la forme de transition la plus communément entendue lorsque l’on parle d’insertion, celle entre formation initiale et emploi et plus particulièrement du cas des sortants de l’enseignement supérieur. La deuxième partie

se penche sur la question de l'orientation dans sa perspective la plus large, celle des transitions professionnelles tout au long de la vie.

Les discussions sont chaque fois alimentée par deux présentations, une présentation générale ou analytique, suivie d'un récit plus concret de praticien. Dans le cadre limité donné, il est important d'éviter deux écueils : vouloir tout couvrir ou être trop spécifique. C'est pourquoi l'on s'est concentré sur deux « segments » des processus d'orientation : celui des sortants de l'enseignement supérieur vers l'emploi et celui des transitions professionnelles des personnes en emploi (tout au long de la vie).

Eléments saillants tirés des quatre contributions

Confirmation de la problématique de la transition initiale par les chiffres sur l'insertion française

La première contribution d'Alberto Lopez confirme indirectement la constatation de départ. Les parcours de formation qu'offrent les institutions du tertiaire ne permettent pas d'amener une cohorte vers une certification, qui demeure essentielle dans le passage vers le monde du travail. La démocratisation des études a certes permis, en France, d'augmenter les effectifs de bacheliers et d'universitaires, mais on constate néanmoins qu'un cinquième (environ 20%) des étudiants sort sans diplôme. Même pour les diplômés, force est de constater que l'insertion dans le monde professionnel n'est plus automatique. Elle est précédée par un temps de non-travail dont la durée varie en bonne partie en fonction des métiers exercés ultérieurement. Ainsi, les spécialités de l'informatique et des sciences de l'éducation présentent les temps d'attente les plus courts.

Un regard comparatif grâce à des données européennes montre cependant des fonctionnements différents entre pays avec un clivage nord - sud relativement prononcé. La France occupe une position médiane en se plaçant entre ces deux groupes de pays. Les constats ainsi fait pointent la difficulté de généraliser des pratiques d'orientation. Au regard de ses effets positifs sur l'insertion en France on peut par exemple se demander si la professionnalisation des filières d'étude ne serait pas une solution face aux besoins changeants de ce marché. Mais on peut se demander si c'est aux institutions de formation d'endosser exclusivement le passage d'une structure méritocratique à une structure d'offre et de demande du marché de travail.

La transition comme objet d'analyse et son corollaire, l'orientation

A côté de cette analyse statistique des sortants de l'enseignement supérieur, l'atelier s'est penché sur les autres moments de transitions qui jalonnent une vie. Günther Schmid en identifie cinq qui ont été complétées dans la discussion par une sixième catégorie prenant en compte l'enchaînement de plusieurs périodes de chômage prolongées et répétitives:

- * une transition de la formation à l'emploi
- * une transition d'un emploi à un autre
- * la transition entre activités non rémunérées de personnes au foyer (avec ou sans éducation des enfants) vers un travail rémunéré
- * la transition d'un emploi vers le non-emploi (chômage) et vice-versa
- * la transition d'un emploi vers l'inactivité (retraite ou invalidité)
- * mais aussi donc transition chômage – chômage

Autour de ces moments de transition, existent des pratiques particulières d'orientation, dont deux ont été présentées durant l'atelier. La première traite la transition formation - emploi dans le cadre de la contribution de Paula Ferrer-Sama et la deuxième, celle de Dominique Crochu qui aborde la transition, dans un cadre régional, d'un emploi à un autre. Nous y revenons après avoir spécifié le cadrage théorique.

Cadrage théorique et théorie des marchés de travail transitionnels

A retenir surtout dans la proposition de Günther Schmidt sa revendication pour une politique active favorisant la gestion des marchés de travail transitionnels et la "flexicurité". Cette approche se concentre sur la question de la gestion des risques sociaux, non pas par cycles de vie attribuant divers statuts aux individus, mais en cours de vie, tout au long de la vie, indépendamment d'un statut spécifique. Cette approche normative combine et systématise des éléments d'aide sociale avec des éléments de formation et de développement par le biais d'un investissement en capital humain à développer. Elle prône l'instauration d'un revenu minimum universel permettant une vie sans pauvreté persistante ; elle sous-entend le passage de l'assurance-chômage vers une assurance-emploi et aboutirait ensuite à des comptes d'assurance destinés à couvrir les risques sous forme d'acomptes pour l'apprentissage tout au long de la vie. Ces derniers pourront être négociés individuellement ou collectivement, le tout dans un cadre politique européen garantissant les principes de la flexicurité par une saine politique socio-économique macro.

Le point de vue adopté est donc celui du marché de travail pour lequel il est important d'obtenir une transformation des systèmes de sécurité, qui doivent devenir plus actifs et pouvoir être sollicités à tous les moments de transition et pas seulement lorsque l'individu ne réalise aucun revenu, situation considérée comme le pire des cas. A l'heure actuelle, nous ne disposons pas de façon généralisée de soutiens conséquents pour financer des aides intermédiaires, par exemple lors d'un congé de carrière servant à accroître son employabilité par la formation. De telles mesures devraient devenir, à terme, des dispositifs normaux d'accompagnement des carrières transitionnelles. L'orientation y jouerait un rôle important, en tant qu'outil complémentaire d'une politique sociale européenne plus large.

Il faut souligner qu'un changement de cet ordre ne peut se réaliser que s'il est accompagné d'une part par plus de droits sociaux individuels, par exemple le droit d'interrompre une carrière, de prendre un congé, etc. et, de l'autre, si l'individu, dans son parcours, est appuyé par des réseaux locaux dans le sens de communautés locales d'apprentissage. Par ailleurs, il implique un système de monitoring des carrières bien plus précis et performant permettant de raisonner non pas en termes de stocks, mais de flux.

Orientation dans le cadre de l'université

Le rapport de pratique en orientation à l'Université d'Enseignement à Distance de Madrid par Paula Ferrer-Sama, constate dans un premier temps l'absence de données sur le taux d'abandon. La crainte que ces données soient avant tout interprétées comme des indicateurs de qualité, fait que cette information essentielle pour l'orientation n'est pas divulguée ou n'est tout simplement pas collectée parce qu'elle pèserait négativement dans les processus d'évaluation. C'est un problème qu'il s'agit de résoudre si l'on veut prendre l'orientation au sérieux.

Estimant cependant ce taux pour l'Espagne à 30% dont les deux tiers lors de la première année universitaire, il apparaît que la transition à l'université est un processus difficile du point de vue pédagogique, psychologique et social. Ce processus se heurte à une difficulté majeure : 45% des étudiants ne profitent pas des dispositifs existants, ce qui interpelle. Quelle structure d'information et de conseil développer, comment la rendre visible avant l'entrée en situation critique, comment informer tout au long des études sur les débouchés possibles, comment parvenir à personnaliser les études dans cette optique ?

Par ailleurs, les difficultés varient d'un étudiant à l'autre comme l'a montré Paula Ferrer-Sama, ce qui signifie que l'orientation se doit d'être une approche fortement personnalisée. En même temps, elle nécessite une collaboration large entre différents acteurs concernés par la formation de l'étudiant : politiciens, enseignants, conseillers d'orientation, partenaires sociaux, etc. Chacun des niveaux peut et doit contribuer à une politique active d'orientation.

Orientation dans le cadre d'un dispositif régional

L'exemple du FONGECIF Bretagne est instructif à plusieurs égards. D'abord, parce qu'il place le débat d'emblée sur un autre niveau, c'est à dire celui des personnes à faible niveau de qualification et des emplois peu qualifiés. Il y existe, tout comme pour l'insertion des universitaires, une forte demande d'orientation. Ensuite, parce que l'expérience faite en Bretagne montre que les actions proposées se doivent de répondre à la réalité du terrain et donner suite aux demandes dans les meilleurs délais.

Ces dernières années on constate que le public concerné développe d'autres usages des services proposés, par anticipation des changements économiques susceptibles de leur porter tort (fermeture d'usine, délocalisations...). Finalement, il est réjouissant de constater qu'à cause de la qualité des services, conçus comme appui immédiat et individualisé, les pratiques observées contredisent le constat fait par ailleurs que les mesures de formation continue ne profiteraient qu'aux personnes hautement qualifiées.

Synthèse

La synthèse sera construite en quatre temps : de quoi parle-t-on, lorsque l'on dit orientation, à quoi cela sert-il, quelle action politique faut-il préconiser et quels sont les enjeux de gouvernance.

D'emblée il est constaté qu'il y a convergence quant au constat sur le contexte général du monde de travail. Il se déstabilise et développe une complexité croissante. Il y a multiplicité de transitions, de passages entre phases de travail et de non-travail/d'inactivité qui sont, soit volontaires, soit subies. Elles appellent à des formes renouvelées d'interventions publiques, caractérisées par une approche « bottom up » en fonction des besoins constatés sur le terrain.

L'entrée dans un processus d'orientation se fait en règle général selon le statut du demandeur : les sortants scolaires, les salariés, les demandeurs d'emploi. Dans une logique d'orientation tout au long de la vie, un enjeu central est de remplacer la catégorisation par statut par un service agissant de façon transversale, disponible pendant tout un parcours de vie et organisé autour de différentes catégories d'intervention. Son rôle serait de permettre la gestion de ce parcours, prenant différentes formes et fonctions le long d'un spectre allant d'un simple service d'information, en passant par un service de conseil vers des services

d'accompagnement individuel. Dans cette perspective il y a consensus pour considérer l'orientation tout au long de la vie comme un processus débouchant vers un service intégré.

Plusieurs interrogations demeurent : Où trouver les moyens pour assurer ce service onéreux ? Comment faire en sorte que les inégalités socio-économiques ne pénalisent pas davantage ceux qui peinent d'ores et déjà à assurer leur intégration dans la société ? Ceci justifie que l'orientation tout au long de la vie devienne un véritable enjeu de politique publique. Sa mise en place doit susciter la conclusion d'un nouveau pacte social car elle est à la fois un enjeu individuel et sociétal. La proposition faite par Günther Schmid peut sous-tendre cette réflexion.

L'orientation tout au long de la vie doit être considérée à la fois comme objet et comme enjeu de l'action publique. Elle est elle aussi également confrontée à la question des inégalités et se doit de contribuer à ne pas les laisser s'accroître. Si le politique prend au sérieux ses multiples déclarations faites à Lisbonne, Bologne, Copenhague, etc. s'il prend la mesure de ce que signifient les termes de mobilité, d'apprentissage tout au long de la vie ou de politique de validation des acquis, il devient indispensable de repenser les structures nécessaires à l'ancrage de cette politique d'orientation. Cette tâche n'est pas une chose simple, car elle se caractérise par un paradoxe entre une politique déclarative de l'Europe, une offre subséquente et une demande que personne ne maîtrise et que l'on a tendance à idéaliser. Car, contrairement aux déclarations relatives à la société de la connaissance européenne à venir, il y a également un besoin croissant de personnel pour des emplois de faible qualification. Dans ce contexte, les participants à l'atelier ont été très sensibles à l'absence remarquée des partenaires sociaux ainsi que du monde de travail et des entreprises en particulier. Pourtant si l'orientation tout au long de la vie devait se réaliser, il n'est pas possible de faire l'impasse sur les salariés en emploi qui sont un public important pour une orientation appelée à devenir préventive plutôt que curative.

Quant à la gouvernance, l'interrogation est simple. L'orientation tout au long de la vie repose, nous l'avons vu à plusieurs reprises, sur un travail de coordination entre différents partenaires. Comment structurer cette collaboration. Quel contour de l'orientation tout au long de la vie face aux demandes ? Quelles modalités d'accès à quel service ? Quelle disponibilité d'une offre de service qui pour le moment est structurée par rapport à une territorialité, mais qui, par les nouvelles technologies bouscule cette limitation géographique. Quelles sont les articulations à trouver entre une orientation par les nouvelles technologies et le contact direct ou l'accompagnement des transitions ? Finalement, il reste le paradoxe entre l'exigence d'individualisation croissante dans l'orientation et les phénomènes de traitement de masse des accompagnements qui sont associés à ces nouvelles technologies.