

N°16

CÉLINE VANDERKELEN

9502

RÉTROSPECTIVE
(À)VENIR

NUMÉRO SPÉCIAL

Édito /

Édition spéciale pour une date spéciale. Cette année 2016 marque l'anniversaire de la réforme du Code du Travail engagée il y a de cela quarante ans. Adoptée en 2016, elle a marqué un tournant majeur pour notre société.

Cet anniversaire a été inauguré par la rétrospective *2016: l'Odyssée du Travail* que nous avons organisée en collaboration avec Les Rencontres *InSitu Lab* 2016. En compagnie d'intervenants spécialisés, nous avons abordé diverses thématiques clés et croisé dans l'assistance des curieux, dont notamment Théo R. qui est l'incarnation vivante des changements opérés à cette période. Encore au collège, il a été de la première génération à bénéficier d'outils et d'une méthodologie précurseurs en ce qui concerne la recherche d'une orientation professionnelle. Il s'est découvert un talent pour être en contact avec les individus ayant un grand sens de l'altruisme. Il s'est alors dirigé vers les métiers du social et a navigué de profession en profession jusqu'à devenir aujourd'hui Bonhteur, spécialiste du bonheur de l'entreprise. Cette profession qui était alors inexistante en 2016, est aujourd'hui indispensable au sein des effectifs d'une entreprise. Elle découle naturellement de la loi stipulant le changement des codes définissant la valeur d'une société passant alors de son taux de productivité et de rentabilité à une série d'indicateurs du bien-être des individus y travaillant. Ces changements produits, dans un premier temps à l'échelle des entreprises, ont dépassé cette sphère pour s'appliquer au pays même, adoptant de ce fait les mêmes que ceux mis en place au Bhoutan des années auparavant.

Ce n'est qu'une des répercussions parmi d'autres des mesures qui ont germé durant cette année déterminante. Nous en avons balayé quelques unes durant les temps de conférence lors de la rétrospective et abordé des réflexions phares liés à cette période : en quoi le renouveau générationnel a-t-il bouleversé notre rapport au travail ? Quels en ont été les impacts sur les relations traditionnelles à la transmission ? Nous vous proposons de trouver ou de retrouver, dans ce numéro, une partie des recherches qui ont été réalisées pour l'occasion.

Bonne lecture.

Céline VANDERKELEN



Affiche de la rétrospective 2016 : *l'Odyssée du Travail*

Je voudrais remercier ma directrice de mémoire Mme Carmen PRINCELLE,

Je remercie également mon second lecteur de mémoire, Bruno LAVELLE avec lequel on pourrait parler de typographies et de normes pendant des heures,

Je remercie Alice NOLL, Margot BONNET et Guillaume BONNET—membres du séminaire *Les Formes du Travail*—pour ces heures de réflexions et de débats,

Je remercie plus qu'énormément ma sœur qui a été la première lectrice de tous mes textes et malheureusement sur la première ligne de front pour les fautes d'orthographe! Merci pour sa patience!

Je remercie mes parents qui m'ont toujours soutenue quelque soit le chemin que je choisisais, merci de me faire autant confiance,

Merci à mon frère de m'avoir offert une belle enceinte portative pour pouvoir mettre à fond du Chopin pour se détendre ou se concentrer,

Je remercie grandement Guillaume SALESSE pour tout le soutien qu'il m'a apporté durant les hauts et les bas de cette rédaction,

Je remercie toute ma promotion qui est tout simplement incroyable, pleine de générosité et d'entraide!

Merci également à toute l'équipe de *InSitu Lab* de nous avoir fait découvrir un nouveau monde au sein du design et de nous avoir fait partager autant de moments forts.

Sommaire /

7

ARTICLE :
2016, une nouvelle
génération de travailleurs. /

29

ALLER PLUS LOIN :
Mille lieux
de travail. /



37

DÉJÀ-VU :
Les cas
pratiques. /



15

PORTFOLIO :
Imaginaire au passé,
imaginaire au futur. /



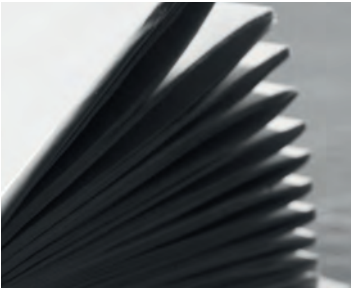
31

ARCHIVE :
L'orientation
du passé. /



39

Bibliographie /



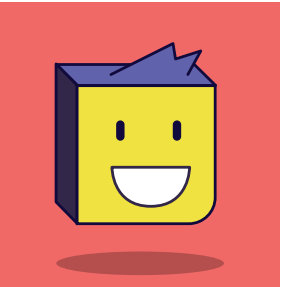
25

ARTICLE :
Liberté au travail,
travail libéré. /



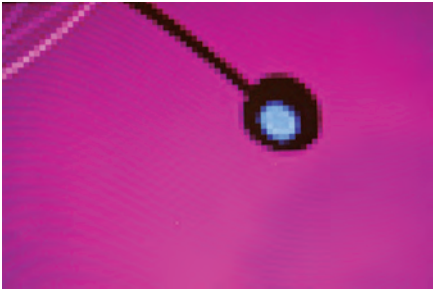
35

INTERVIEW :
Se connaître,
Connaître,
Faire connaître. /



45

Annexes /



2016, Une nouvelle génération de travailleurs. /

En ouverture de ce numéro spécial, nous avons choisi de vous plonger dans une réflexion s’articulant autour du renouveau immuable générationnel et de ses contradictions avec celles qui l’ont précédé. Comment, en 2016, année charnière sur les questions liées à la place du travail dans nos vies, la génération Y et celles qui l’ont suivie portent un regard neuf sur cette entité ? Quelles en sont ses répercussions sur la perception des métiers et leur transmission ?

#1 une nouvelle génération...

L’évolution des technologies de la communication a joué un rôle déterminant dans l’évolution de la conscience humaine. Après être successivement passés dans l’Histoire de la logosphère¹, à la graphosphère² puis à la vidéosphère³ nous entrons dans la cybersphère⁴ : la dominance du dernier médium en date, celui de l’Internet et du WorldWideWeb. Avec son émergence, une nouvelle génération est née, créant alors un nouveau type d’humain que le psychiatre américain Robert J. Lifton qualifie d’humains protéiformes. Avec le numérique, se créent des ruptures entre cette génération et les précédentes sur de nombreux plans, et notamment sur leur rapport au travail, qui engendre une remise en question des relations traditionnelles à la transmission.

Les individus protéiformes sont nés avec le cyber-espace où ils passent une majeure partie de leur vie. En contradiction avec leurs prédécesseurs, ces individus postmodernes aspirent à vivre dans l’instant présent et pour

eux-mêmes. Identités instables, ils passent d’une identité jusqu’alors considérée comme autonome à une identité relationnelle en perpétuel changement selon les personnes et les sphères qu’ils fréquentent. On assiste alors à la création de personnalités à multiples facettes ayant la capacité accrue de s’adapter aux situations présentes. À travers ces identités plurielles et la culture communicationnelle du cyberspace, certains comme S. Turkle, entreviennent un syndrome des personnalités multiples. D’autres, comme Robert J Lifton, y perçoivent *un mécanisme de survie, une façon pour la psyché humaine de négocier les exigences croissantes auxquelles la soumet l’hyperréalité de la société postmoderne*. Ce phénomène serait alors en partie dû à la densité d’interactions humaines que l’individu rencontre quotidiennement : l’accélération de la vie humaine et la concentration croissante des hommes dans la vie urbaine. Le mode de fonctionnement des individus ne résonne plus alors qu’en réseaux, réseaux qui se démultiplient et dans lesquels l’individu navigue à sa guise, entre réel

et virtuel. Il est indispensable pour chacun de construire ses relations sur tous les plans, de les entretenir pour pouvoir exister à travers elles. Pilier important de notre société, le monde du travail n’échappe pas à cette règle, pour laquelle disposer d’un réseau semble de plus en plus primordial. Au vu de la rareté croissante de postes vacants, ce mode de fonctionnement semble prendre le pas sur d’autres systèmes jusqu’alors tout aussi efficaces. Nous en voyons ses effets dès les premiers instants d’entrée dans le monde du travail : celui de la découverte de cet environnement par le stage obligatoire de troisième. L’étape de la recherche par ces jeunes individus peut s’avérer fastidieuse si leur objectif est de trouver un milieu en adéquation avec leurs désirs, dans lequel ils ont de fortes chances de s’épanouir. Nombre d’élèves doivent se restreindre aux cercles réduits de leur entourage proche, ne leur donnant alors qu’une vision étroite sur l’étendue des possibles, n’ouvrant pas leur champ d’horizon. >>

#2 ... un rapport nouveau au travail

Aujourd’hui où tend à disparaître toute notion de carrière ou d’avenir professionnel, où personne ne peut tirer un récit continu de ses efforts⁵ où s’enchaînent les emplois temporaires, les nouvelles générations sont indubitablement marquées par le provisoire et l’instabilité, les poussant à devenir plus mobiles, plus réactifs, plus adaptables. La perception liée à l’entité travail a alors changé, les individus tendent à la considérer comme un jeu. Ils sont intéressés par le cumul d’expériences existantes, distrayantes dans lesquelles ils peuvent s’accomplir. Nous assistons à la primauté de la spontanéité, de la créativité : l’individu devient de plus en plus «transparent» donnant alors plus de crédit à l’inconscient, jusqu’alors refoulé au sein de nos sociétés. Les individus souhaitent désormais être perçus comme des créateurs plutôt comme des bons travailleurs selon Jeremy Rifkin dans son ouvrage intitulé *L’âge de l’accès*. Nous assistons alors à l’émergence de la classe créative, qui devient de plus en plus prisée par les entreprises alors qu’elle était jusqu’à présent marginalisée, et une volonté naissante de leur part à vouloir offrir un environnement de travail inclusif et innovant, permettant d’attirer les individus en leur promettant l’épanouissement intégral du potentiel de leurs salariés.

Matthew Crawford tient à souligner dans son livre *Éloge du carburateur* qu’il existe différents types de travail qui correspondent à différents types de personnalité. L’école est l’un des hauts lieux de l’apprentissage qui a pour vocation de préparer les plus jeunes à entrer dans le monde actif.

Nous entendons parler de multiculturalisme et de diversité dans le système éducatif mais, souvent, il ne correspond pas aux prédispositions des individus : elles ne font que les réduire à des catégories très limitées. Sir Ken Robinson nous encourage, dans son ouvrage *The Element - How Finding your Passion Changes Everything*, à reconnaître une valeur fondamentale qui est que les talents humains sont terriblement variés. Les individus ont des aptitudes très différentes. C’est au sein de l’institution qu’est l’école que se transmettent des savoirs, des valeurs, que se forgent des compétences des futurs citoyens. Or, nous notons ces dernières décennies, un décalage entre ce qu’il y est enseigné et la manière dont c’est enseigné et les attentes, les enjeux de la société. Ces derniers ont grandement évolué tandis que les premiers le font difficilement. Régis Debray parle de la domination de l’espace sur le temps. En effet, nos champs d’horizon ne cessent de s’agrandir, de s’élargir repoussant les frontières de plus en plus, réduisant les distances entre les êtres : le monde devient accessible par les individus quasiment sans aucunes limites. De l’autre côté, la notion temporelle se rétracte, ne pouvant s’accroître au même rythme que l’espace, laissant alors les nouvelles générations sans repères temporels ni inscription dans l’histoire, qui naviguent sur la toile à leur aise, se noient dans la chronologie⁶. Nous retrouvons alors la rupture temporelle évoquée précédemment et aussi observée par Jérémy Rifkin : la notion de continuité historique est rompue par la volonté croissante des postmodernes à vouloir vivre dans le présent. La défaillance de l’acte de transmission peut être aussi associé au

brouillage des âges qui fait de l’enfance un âge de plus en plus autonome au sein d’une société informationnelle dans laquelle il montre son agilité, et l’adulte se trouvant perdu dans ce monde de l’incertitude et de la complexité. Les structures qui assuraient la transmission d’une génération à l’autre, les institutions qui instituaient ce lien, sont aujourd’hui fragilisées. Notons alors que la crise de la transmission et institutions en crise ne font aujourd’hui qu’un seul et même phénomène.

#3 de l’exploitation du potentiel...

Certains critères deviennent obsolètes pour nombre de penseurs, comme notamment la mesure de la richesse d’un pays par son PIB, ou encore, là où Matthew B. Crawford et Sir Ken Robinson se rejoignent, sur le thème du quotient intellectuel. Ce dernier est considéré comme un indicateur de l’intelligence d’un individu, or ce dernier a été détourné de sa fonction initiale⁷ et est seulement basé sur des raisonnements logiques et mathématiques. Pour Matthew B. Crawford, ce test ne devrait pas primer sur le tempérament de la personne. Une approche plus sensible sur la question de l’orientation et du choix professionnel serait plus sensée. La conception de l’éducation et du parcours de vie d’un individu en terme général peuvent alors être eux aussi remis en question. Les modes de pensée des individus ont ancré l’idée qu’ils se doivent d’être linéaires. Or, un bon nombre de nos idées ont été formées, non pour répondre aux circonstances de ce siècle, mais pour affronter celles des siècles passés. Nous les considérons comme acquises, comme étant l’ordre naturel des choses, la manière dont elles vont. Pour la plupart d’entre nous, >>

L’automatisation, jusqu’où ? /

Aujourd’hui, l’automatisation a permis à chacun de pouvoir s’émanciper d’un quotidien de travailleur, réduisant nos horaires de travail, jusqu’à les faire disparaître. Non sans bruits, les tâches manuelles sont d’abord automatisées, dans l’optique de réduire la pénibilité des tâches. Cependant, en 2016, se posait la question de la légitimité de cette automatisation ; puis peu à peu s’est instaurée l’utilisation des machines pour effectuer les travaux liés au service.

Adolf VON MENZEL,
Huile sur toile
(1815-1905)
Alte Nationalgalerie,
Berlin,
Allemagne
158 cm x 254 cm



Cette œuvre d’Adolf Von Menzel s’inscrit dans le climat des années précédant la Première Guerre Mondiale. Nous sommes dans un paysage allemand unifié sous l’empire prussien, et en pleine mutation industrielle. La France et l’Angleterre étant déjà entrées dans cette seconde révolution industrielle, l’Allemagne fait face à une modernisation accélérée qui assouvit un enrichissement global et nourrit le peuple.

De prime abord confuse, la scène plongée dans la pénombre propose pourtant une réelle construction. Elle suggère le mouvement rotatif et mécanique auquel se soumettent les ouvriers. La scène saisie sur le vif attire l’attention du spectateur sur le métal en fusion autour duquel s’affairent de nombreux ouvriers.

D’autres personnages dans l’ombre vaquent à des occupations différentes : se laver ou encore manger. Certainement épuisés par un travail physique, ils s’éloignent de l’espace de travail. Certains se protègent des actifs en se réfugiant derrière la machine. Pour d’autres, la frontière est marquée par l’ombre. Ils semblent pourtant prisonniers de leur ouvrage. Les structures verticales nous rappellent symboliquement l’image de la cage. Le sous-titre *Cyclopes Modernes* nous invite lui aussi à interpréter les visages tendus et fatigués. Entre rythmes effrénés, déshumanisation de la machine, massification et tâches répétitives, Adolf Von Menzel célèbre la révolution industrielle. /



René-Georges Hermann-Paul,
Lithographie en couleurs sur papier en Vélín (1896)
Planche de l'Album des Peintres Graveurs édité par Volland
30,5 x 22,3 cm

Au début des années 1890, Hermann-Paul se trouve dans un cercle d'artistes qui comprenait Henri Toulouse-Lautrec. De plus, contemporain de Chéret et de tous ces grands affichistes, on y voit l'influence de la technique propre à l'affiche de cette époque dans son œuvre. *Les petites machines à écrire* est le portrait de plusieurs sténographes. Celles-ci sont toutes habillées et coiffées de la même manière et de la même couleur. Placées à des postes de travail différents, elles tapent toutes sur leur petite machine à écrire, interagissant légèrement entre elles, cependant supervisées par un gentleman.

L'arrivée de la machine à écrire a créé une sorte de nouveau statut : la dactylographe. Pratiquement exclusivement féminin, ce métier consistait d'abord à écrire les notes sténographiées, puis s'est de plus en plus démocratisé jusqu'à l'apparition de l'ordinateur. Cette lithographie représente cette étape de la dactylographie : ces femmes derrière leurs machines n'existent plus que par leurs productions, toutes semblables sur la feuille, une fois celle-ci sortie de la machine. Qui pourrait dire qui a fait quelle page ?/

03

Cybernetics

how will you use it ?/



Shawmut Bank,
(1954)

Cette affiche publicitaire datant de 1954, réalisée pour le compte de la Shawmut Bank se prend à imaginer un futur dans lequel nos entreprises seraient remplies de robots manutentionnaires. Déchargeant l'ouvrier du travail physique et pénible, la banque sous-entend que ces androïdes employés intelligemment seront bénéfiques à l'entreprise en dégageant plus de profit. À cette époque la Machine est alors considérée comme un simple investissement augmentant la productivité. Les usines se vident de ses hommes, la production, et, par extension le travail, se déshumanise, les robots ayant pris la place des ouvriers. Les seuls êtres vivants encore présents dominent la scène, contrôlant alors ce qui se déroule en dessous d'eux. L'Homme et la Machine co-habitent alors dans l'environnement de manière distincte, séparée l'un servant l'autre et ce dans une optique de rentabilité./

04 Ad Agence

embauches Drones /



agence publicitaire
MYR,
(2014)

Après avoir envahi nos zones de productions, pour nous soulager d’un travail répétitif et physiquement éprouvant, que se passerait-il si les robots évoluaient au sein des entreprises de service qui se sont majoritairement développées tout au long du siècle dernier ? Seraient-ils capables de nous remplacer pour un travail plus « mental » ? C’est sur ce questionnement que l’agence publicitaire MYR a publié une vidéo prospective intitulée « Ad Agence embauches Drones ». Elle dessine ce que serait notre environnement de travail si des employés sont remplacés progressivement par des drones volants. L’idée est sans doute difficile à concevoir et surtout à accepter, car l’exercice prend progressivement un ton plus humoristique : les robots volants jouent le rôle d’un collègue de travail un peu maladroit et envahissant malgré lui. La mise en scène démontre leurs incapacités à saisir les codes de bienséance et les postures physiques annonçant un mal-aise provoqué par sa présence. Le robot ne serait pas encore prêt à co-habiter avec nous au sein de nos bureaux. /

et ce que l’on nous entraîne à penser, la vie et l’accomplissement d’un individu commencent à un point A, il suit un cursus, et s’il passe avec brio toutes les épreuves, il finira équipé pour le restant de ses jours. Mais selon Sir Ken Robinson, nous devrions avoir une conception différente de la vie d’un individu : l’épanouissement humain n’est pas un processus mécanique mais un processus organique. Chaque personne, chaque élève, évolue à son rythme et engrange les connaissances à l’instant où il est en capacité de le faire. De ce fait, le modèle éducatif gagnerait à être repensé afin de l’extraire de sa forme trop industrielle, manufacturière, basé sur la conformité et le développement uniforme, standard des individus. Nous devrions aller vers un modèle qui est davantage basé sur les principes de l’agriculture, en reconnaissant que le résultat du développement humain est imprévisible, et il est alors indispensable de créer les conditions dans lesquelles l’individu va commencer à s’épanouir.

#4 ... à la culture du potentiel

Créer des conditions favorables de développement des élèves passe par leur pleine implication et celles des acteurs de l’éducation : *si les élèves, les parents et les associations locales portent chacun leur contribution à l’expérience pédagogique, les résultats scolaires ne pourront que s’améliorer parce que les élèves trouveront leurs études plus pertinentes, plus agréables et, en fin de compte, plus porteuses de sens pour leur vie quotidienne*⁸. La pleine connaissance de leurs capacités va de paire avec l’introduction des temps d’enseignements liés

à la musique, la danse, le dessin, les sciences naturelles... afin de rééquilibrer les domaines affiliés à la culture et les domaines scientifiques aujourd’hui considérés comme l’excellence. L’apprentissage ainsi diversifié entraînerait un approfondissement de l’identité fondamentale de l’élève, tout en y incluant une prise de conscience de leur rapport à la culture. Sir Ken Robinson défend l’idée que chaque enfant est porteur d’un potentiel créatif, que chaque individu est porteur d’un talent inné. Richard Sennett nuance et complète ces propos dans son livre intitulé *Ce que sait la main*.

Selon lui, prétendre au talent inné est possible, mais, non formé, il n’est qu’une *chimère narcissique*. Seul un travail assidu pour forger et modeler cette prédisposition aboutira à ce que l’on pourrait appeler un talent. Le retour aux fondamentaux de l’éducation en valorisant de nouveau le travail manuel et l’apprentissage par la répétition —qui ne saurait être une tare ou un travail abrutissant tel qu’il est considéré aujourd’hui— permettrait cet heureux aboutissement. Craignant de lasser les enfants, l’éducation moderne multiplie sans cesse les stimuli, évitant l’effet de routine. Mais, le développement, l’accroissement de compétences s’acquièrent avec la pratique et la répétition organisée. Leur réintroduction —ou tout du moins leur accorder une place plus importante— engendrerait sans aucun doute la réduction de l’écart qui s’est creusé entre le travail manuel et le travail intellectuel au sein de notre société en réunissant de nouveau la tête et la main intellectuellement, mais aussi socialement. C’est de cette réunification que viendra la *gratification émotionnelle*, que seront favorisés l’enrichissement personnel

et l’innovation constante.

Ainsi remodelé, notre système éducatif, catalyseur des travailleurs et citoyens de demain, tendrait à être en adéquation avec les préoccupations et les mouvances de pensées naissantes, portées par la nouvelle génération. La clé pour réaliser son désir d’être plus créative, plus innovante que les générations qui l’ont précédées est peut-être là. Laisser la part créative d’un individu se développer, le sensibiliser davantage à ce qu’est la culture et ses valeurs, permettrait à chacun d’être véritablement le propre créateur de son parcours de vie. Il s’inscrirait en connaissance de cause dans la société, employant intelligemment ses compétences qualifiées et désirées. /

^[1] La logosphère est la médiaphère, i.e. un « milieu de transmission et de transport des messages et des hommes », dominée par l’oralité.

^[2] La graphosphère est la médiaphère, dominée par l’imprimé, le livre, l’écrit.

^[3] La vidéosphère représente la domination de l’audiovisuel.

^[4] La cybersphère, notion introduite par Louise Merzeau, caractérise la nouvelle médiaphère en émergence autour d’Internet et du numérique. Rappelons que les médiaphères (notion issue de la médiologie de Régis Debray) peuvent coexister et s’imbriquer.

^[5] Guy Rousting, *Capitalisme du court terme et individus jetables*, La revue de la CFDT, n°31, mai 2000.

^[6] Citation extraite de : DEBRAY Régis, *Malaise dans la transmission, Communiquer et Transmettre*, Les Cahiers de médiologie n°11, premier semestre 2001, Centre National du Livre.

^[7] En effet, le quotient intellectuel a été créé par Alfred Binet pour identifier les enfants qui auraient des besoins spécifiques et ainsi adapter les formes d’apprentissage à leurs niveaux.

^[8] Jeremy Rifkin, *L’âge de l’accès*, Chapitre 12, p327.

Image d'Épinal,
Le Vannage. Le Criblage.
Le Triage,
Chocolat du Planteur,
Inconnu



Imaginaire au passé, / imaginaire au futur /

Le travail était au cœur de nos vies. Il occupait une place essentielle dans nos sociétés, la faisant fonctionner et l'organisant selon son rythme. Pour l'Homme, il était l'un des composants essentiels de son identité. Par son biais, il lui permettait de transformer le monde dans lequel il évoluait. Pour des finalités diverses : celle de la production, de l'efficacité, de l'intégration ou encore de l'accessibilité, les Hommes construisaient, façonnaient des rêves autour de cette valeur centrale.

Nous offrons, dans ce catalogue, un rapprochement entre différents imaginaires liés au travail, chacun

issus de deux espaces temps différents. L'un datant du XX^{ème} siècle, où l'industrialisation et la société de consommation ont profondément modifié notre rapport au travail, et l'autre datant des cinq années précédant 2016, où l'introduction du numérique le requestionne.

La mise en parallèle de ces deux temporalités nous offre dans certains cas une confrontation nette des états d'esprit propres au contexte dans lesquels ils évoluent ou alors une suite logique, comme une évolution naturelle, aux représentations du travail et des thématiques y attenantes.

À la
recherche
du travail /

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOIS

Une jeune fille, 18 ans, intelligente et adroite, sachant travailler et servir à table, demande place de petite femme de chambre ou seconde dans grande maison. Ecrire chez ses parents, M. Despaux, 12, rue du Colisée.

Jeune homme, 23 ans, demande place en maison bourgeoise comme garçon d'office, homme de peine ou autre emploi. Bons certificats et références de premier ordre. Ecrire L. T..., au *Gaulois*

Très bonne couturière demande journées. Maison bourgeoise. Ecr. M^{me} Hale, 4, impasse Boursault.

Un gardien de la paix marié, retraité, 45 ans, très recommandé, demande place de confiance ou emploi quelconque, gardien de propriété, garçon de bureau, etc. Ballée, 16, rue de l'Annonciation.

05

Petites annonces d'emploi /

Cet extrait du journal « Le Gaulois » datant du 22 janvier 1898 donne à voir les petites annonces de demandeurs d'emploi. Les personnes cherchant un travail s'efforcent de se vendre auprès d'éventuelles entreprises lisant ce quotidien. À cette époque, ce type de démarche demande une implication personnelle, financière et se veut longue. La personne désirant acquérir un emploi se doit de rédiger une annonce attirante, vantant ses qualités dans des termes concis car le nombre de caractères et l'espace de publication utilisés sont payants. En retour, si une entreprise est éventuellement intéressée, elle se doit de répondre à l'adresse indiquée par l'annonce. /

LE GAULOIS,
22 janvier 1898



06 Bornes MUI (Mobiliers Urbains Intelligents) /

Patrick JOUIN
& JCDecaux,
2009

La borne e-village réalisée par Patrick Jouin, en partenariat avec l'entreprise JCDecaux, permet aux habitants d'un quartier d'échanger, de s'informer de manière locale. Elle permettrait aussi de voir les petites annonces d'emploi publiées à proximité. Ces annonces sont rédigées par les entreprises afin d'attirer d'éventuels candidats. Ici ce n'est plus le demandeur d'emploi qui doit se vendre mais l'entreprise. Le travail est alors comme en libre service, accessible à tout instant, en bas de chez soi, sans grand effort de la part du demandeur. Peut-on alors parler de consommation du travail, comme nous consommons de l'information en grande quantité actuellement ? Dans notre contexte, avec la hausse du chômage et cette borne, la recherche du travail à proximité, du bout des doigts serait alors un geste anodin, quotidien réalisé en allant chercher une baguette de pain au coin de la rue. /

Le travail
comme (res)source
d'épanouissement
social /



En 1902, l'imprimerie A. Bergeret de Nancy édite et publie une série d'une vingtaine de cartes imaginant l'avenir des femmes dans différentes professions jusqu'alors réservées à la gent masculine. Il y a encore cent ans en arrière, l'accès à des responsabilités professionnelles, voire à des études supérieures par des femmes étaient impensables. Visionnaire et un brin moqueur pour l'époque, le créateur a vu toutes les professions être incarnées petit à petit par des femmes. Le travail est devenu pour elles un vecteur d'émancipation. Les femmes étant progressivement devenues autonomes (notamment sur le plan financier), elles ont gagné en poids et en importance au sein du cercle familial, sociétal, politique. Le travail a permis à cette catégorie sociale de s'insérer au sein de la société, de la comprendre, d'en faire pleinement partie et de s'y épanouir. /



La nécessité, le but du travail vont évoluer. Dans le futur, il ne permettra plus uniquement aux individus de s'accomplir et trouver leur place au sein de la société, mais il aura pour principe d'aider les personnes à s'adapter à elle.

En 2015 est paru le dictionnaire *Les Métiers de la santé de demain* publié par les éditions Les Propulseurs. Par les résultats d'observations et d'études menées sur notre société et ses possibles évolutions, ils dessinent des métiers pouvant être exercés dans le futur. Souvent en lien avec les nouvelles technologies, ces métiers répondent aux décalages de sensibilisation et d'appréhension des générations pré-80 au numérique et ses applications. Ce ne seront plus ici les femmes qui seront en marge de la société et qu'il faudra intégrer dans le processus mais les seniors. Le monde du travail semble alors quasiment consacré aux services à la personne afin d'aider ces derniers à ne pas être en marge, à continuer à évoluer et de faire partie de la communauté. /

À vos postes! /



09
Retro Rocket Girl,
Le poste de travail
futuriste des années 70 /

Inconnu,
1970

Dans les années 70, la société s'est grandement tertialisée. Les travailleurs prennent dorénavant place dans des bureaux. Avec le désir d'équiper au mieux les salariés et de favoriser leur productivité, des entreprises imaginent des postes de travail futuristes. Le bureau lui-même est entièrement retravaillé. La secrétaire se voit offrir un poste combinant à la fois le siège et son plan de travail. Par sa forme, ce module unitaire a la volonté de focaliser l'individu sur sa tâche

en ayant un appui-tête enserrant le crâne du travailleur, dirigeant indubitablement ses yeux sur l'appareil du travail. Les manivelles présentes sur le côté du mobilier font de ce dernier un poste adaptable aux différentes morphologies de travailleurs. Néanmoins, le dossier du siège enserrant parfaitement le dos de la personne laisse penser que les notions de bien-être et de confort au travail sont des thématiques sur lesquelles les créateurs se sont attardés. /



Novel Quest,
2012

10
Emperor 1510 /

Les principes utopiques du poste de travail de demain ne semblent pas avoir grandement évolué formellement parlant. La volonté d'avoir tous les outils nécessaires à la réalisation de sa tâche à portée de main reste encore bien présente. On retrouve la forme enveloppante du poste combinant là encore l'assise et le bureau dans l'objectif d'immerger pleinement l'individu dans l'exercice de sa fonction. Le modèle l'Emperor 1510 réalisé par la société Novel Quest, a ce souci d'être à la fois un poste

de travail confortable et fonctionnel. Cet environnement de travail, se voulant ergonomique, suggère que son utilisateur passe de nombreuses heures à son poste, limitant alors ses déplacements et interactions avec les individus environnant. Est-ce là une forme garantissant la concentration du salarié et favorisant son autonomie en le faisant travailler en totale autarcie ? Ou, au contraire, est-ce une forme créant des individualités réduisant les rapports humains qui pourraient être une nuisance à l'efficacité ? /

Évolution
de la technique
et des métiers /



11
Image d'Épinal,
Allumeur
de Réverbères /

Chocolat du Planteur,
Inconnu

Il fut un métier appelé l'Allumeur de Réverbères. Se promenant dans la rue, à la nuit tombée, il était celui qui éclairait les chemins des citadins. Puis, il y eut l'apparition de La Fée Electricité. Avec elle, l'ampoule est née et, par la suite, les lampadaires électriques ont pris place le long des routes. De nombreux métiers se sont éteints par son arrivée, remplacés par une automatisation des pratiques et de la technique. De ce métier devenu aujourd'hui désuet, il n'en reste que quelques traces à travers les illustrations d'anciennes cartes de collection, le récit poétique du Petit Prince de Saint Exupéry ou encore à travers les anecdotes des personnes nostalgiques de cette pratique perdue. « Je me souviens des débuts de soirées d'hiver, quand la nuit tombait tôt, on apercevait ces hommes marchant dans les rues, emmitouflés dans leurs manteaux qui allumaient dans le froid, les chandelles en haut des réverbères, éclairant le chemin jusqu'à la maison pour rentrer de l'école. » /

12 The Listening Table /



User and Marker
& New York Time,
2015

Après l'utilisation démocratisée de l'électricité dans les années 1900, c'est au tour du numérique de faire évoluer ou de faire disparaître des métiers.

Avec la volonté d'être sans cesse toujours plus productif et efficace dans l'environnement de travail, le journal New York Times a passé commande auprès de UM (User & Maker) afin qu'ils prototypent une table de réunion intelligente. Grâce à des capteurs tactiles et des microphones, elle est capable d'identifier les personnes se regroupant autour d'elle, de les enregistrer, de marquer des instants clés de la conversation et de transmettre un compte rendu par mail de l'échange produit une fois la réunion terminée. Elle remplace entièrement le rôle d'une secrétaire de réunion en étant plus efficace et traitant les données de manière plus rapide. Le métier de dactylographe déjà devenu celui de secrétaire subira-t-il une nouvelle requalification ou ne sera-t-il, lui aussi, plus qu'un souvenir dans les prochaines années ? /



- Nos bureaux ne sont plus à Levallois. Mais vous pouvez toujours nous écrire à :
La Fourmi Prévoyante / Service points retraites - Poste restante- Bahamas.

Illustration extraite du livre :
*Le Monde Merveilleux
de l'Entreprise,*
VOUTCH,
2007

Liberté au travail, travail libéré. /

Les jeunes générations rêvaient d’un travail qui leur correspond, qui laisse parler leur créativité et qui ne les considère pas uniquement comme de « bon travailleurs ». Nous vous offrons la lecture d’un article témoignant des prémisses de la remise en question de la place des individus à l’intérieur des entreprises et de la prise de conscience progressive des richesses qu’ils peuvent apporter. Dans un contexte bien particulier qui est attenant à cette période, il nous donne des éclairages sur comment certains dirigeants d’entreprises ont écouté leurs employés pour les (re)mettre au centre de leurs préoccupations.

Inutile d’avoir fait de grandes lectures pour constater que la souffrance dans l’entreprise est une réalité, en France, tout au moins. *Dépression et anxiété au 1^{er} rang des maladies professionnelles* depuis 2009, selon un article de l’Express¹ reprenant une étude du réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles. Cette souffrance se propage dans les grandes entreprises et commence à gagner les PME rapidement.

Le travail qui se devrait être une source d’accomplissement pour tout un chacun se retrouve alors à être dénaturé, vidé de son sens. L’individu perd de vue l’objectif premier qui est de satisfaire ses propres besoins ainsi que ceux de son prochain. Or, ce malaise n’impacte pas uniquement l’individu seul, il a des répercutions préjudiciables sur la structure qui l’emploie. C’est pourquoi, partant de ce constat, des nouvelles formes de management émergent, afin de permettre aux employés de s’accomplir dans leur environnement de travail.

Prendre en compte les qualités d’un salarié pour en faire la force d’une entreprise est un concept qui prend forme petit à petit ces dernières décennies. Nous pouvons notamment citer les recherches de Karl E. Weick² sur ce sujet avec le concept d’interactionnisme symbolique qui accorde une grande importance aux individus, les considérant égaux mais différents, tout en estimant que ces différences sont non figées ; ou encore les réflexions de Pierre Lévy³ autour de l’intelligence collective humaine mettant en avant l’interdiscipline au service du dialogue sur les savoirs, les traditions techniques et artistiques afin de mieux comprendre, et d’améliorer, les processus d’apprentissage et de création collective.

Placer le facteur humain au cœur des préoccupations est une expérience qu’a effectuée la société Harley Davidson en difficulté et subissant dans les années 70, une concurrence féroce de la part des constructeurs japonais. Partant du principe que *le plus grand atout d’une entreprise est constitué des personnes qui passent sa porte tous les*

*matins*⁴, la ligne directrice était de laisser les employés prendre la parole afin de trouver une nouvelle impulsion au constructeur de motos. Et effectivement, des solutions ont été apportées par les salariés dont notamment ceux en contact direct avec la chaîne de production. Des modifications dans le protocole de construction ont été apportées pour une meilleure fluidité, une meilleure rentabilité dans la fabrication des biens. Laisser les salariés être force de suggestion a permis à Harley Davidson d’avoir la réputation dont elle jouit actuellement, en créant, à partir de l’idée d’un ouvrier, un club de motards attachés à la marque. Partager, dialoguer avec tous les acteurs de la structure de manière libre a permis à la marque d’explorer des domaines jusqu’alors insoupçonnés, de créer un esprit d’entreprise fort et de lier positivement son destin à celui de ses employés. L’individu comme source créatrice est bénéfique pour les deux parties : pour l’un, cela lui permet de se sentir considéré, tandis qu’il s’agit pour l’autre de savoir se réinventer. Le principe du *Sweet Spot* accentue d’autant plus la liberté des salariés. Employé notamment chez Gore Tex, créateur de produits hautement imperméables, ce système de management laisse cette fois-ci le soin aux collaborateurs de créer, d’innover à partir de leur intuition. Ils disposent de la liberté de mener un projet personnel qui pourrait éventuellement être bénéfique à la structure. Ce système allie alors trois facteurs clés : la motivation —l’employé fait ce qu’il aime faire—, les compétences —l’employé fait ce qu’il sait faire—, et l’opportunité -ce que le business lui de faire. *L’autonomie n’apparaît plus comme complémentaire mais comme constitutive de la performance*⁵. Le « Sweet Spot » crée alors un cercle vertueux pour tous les acteurs de l’entreprise : participer à la pérennisation de l’entreprise et à son renouveau constant en utilisant ses propres compétences personnelles à leur juste valeur. Couplé avec un système de sponsors, organisé sous le modèle de parrain/ filleul, Gore Tex permet à ses employés de trouver la place qui leur convient au sein de la structure et ainsi ne pas >>

13

Affiche de l'exposition

« lieux ? de travail » /

Jean WIDMER a participé à la création du programme d'identité visuelle du centre Georges Pompidou divisé en quatre pôles : le musée national d'art moderne, la bibliothèque publique d'information, le centre de création industrielle et l'Institut de recherche et coordination acoustique/musique.

L'affiche présentée ici a été commandée par le Centre de Création Industrielle pour l'exposition « lieux ? de travail » de 1986. Cette dernière nous décrit les tendances et les changements dans la mise en place de l'architecture de travail en France dans les années 70. Le contexte historique est bien spécial, puisque à ce moment a lieu la crise des années 70-90. Cette période voit aussi l'apparition de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). L'un des éléments déclencheurs de cette remise en question a été l'avènement des usines s'aménageant à l'aide de structures qui semblent extensibles à l'infini, donnant lieu alors à des étendues quelconques et banalisées. Sur l'affiche le terme *lieux* est remis en cause. Existe t-il un lieu de travail spécifique ? L'interrogation est encore plus vraie de nos jours. On y voit sur un fond bleu monochrome, des boxes complétement clos, mis à part une ouverture vers le haut. Dans chaque box une femme se tient derrière un bureau et sur une même ligne le même "motif" féminin se répète et continue en hors champ de l'affiche. La répétition déshumanise l'ensemble. Le questionnement « lieux ? de travail » est soulevé à chaque box et apparaît entêtant. /

Guillaume BONNET



JEAN WIDMER
(1896)
Centre de Création Industrielle,
Centre Georges Pompidou

se voir attribuer une tâche inappropriée selon ses aptitudes. Les relations collégiales se retrouvent ainsi privilégiées, mises en valeur, permettant de ce fait un échange plus naturel de savoirs entre les collaborateurs. L'entraide et le partage sont donc privilégiés et les anciens de l'entreprise voient leur expérience valorisée, leur patrimoine de connaissances et de savoir-faire respecté.

Ces nouvelles formes de management à l'écoute et attentives à leurs employés ne s'arrêtent pas uniquement aux frontières des entreprises privées : le Ministère de la Sécurité Sociale belge a prouvé qu'elles pouvaient s'appliquer au secteur public. En 2002, avec l'arrivée du nouveau Président du Ministère, Franck Van Massenhove, les méthodes de travail ont progressivement changé afin de redresser l'image de ce ministère. Six ans plus tard, après de nombreuses consultations entre les différentes parties, les échanges menés ont soulevé le problème de la charge horaire et des déplacements pendulaires longs et coûteux. Ces points mis en lumière vont aboutir à la mise en place du travail à domicile sur la base de volontariat. Ce processus est indubitablement accompagné d'une restructuration profonde de l'environnement de travail (bureaux moins nombreux) et des modes de travail. Avec ces changements effectués, le Ministère est forcé de constater que d'importantes économies ont été réalisées et que les individus travaillaient, certes moins, mais étaient 20% plus productifs.

Depuis la parution du livre *Liberté & Cie : Quand la liberté des salariés fait le succès des entreprises* d'Isaac Getz et de Brian M. Carneyr, le terme d'entreprise libérée fait des émules. Sous cette dénomination est sous-entendue une philosophie d'organisation du travail atypique, sortant des carcans établis. Cette philosophie porte sur le rassemblement d'êtres humains autour d'une même cause, d'une même mission et d'une même valeur, celle de travailler ensemble. La performance n'est plus alors un but en soi – *per intentionare* – mais une conséquence heureuse de l'entreprise libérée – *per effectum*. Les deux exemples d'entreprises citées dans cet article font partie du répertoire que s'efforce de recenser I.Getz. On observe un engouement pour ce désir de libération, de laisser innover les salariés afin qu'ils s'épanouissent. Une des conséquences est que les entreprises recherchent de plus en plus ce que l'on appelle les *Feel Good Managers*. Autrement dit: « les managers du bien-être ». Cette nouvelle qualification, ce nouveau métier, ayant les contours imprécis car ne bénéficiant d'aucune formation jusqu'à aujourd'hui, a pour but d'insuffler une nouvelle gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise, favorisant alors l'esprit communautaire et l'épanouissement des salariés.

Et maintenant que la nouvelle génération ne choisit plus son poste uniquement en fonction du salaire, ayant notamment en tête le cadre de travail de Google et Cie, certains l'auront bien compris : l'environnement et l'ambiance de travail sont des arguments clés de recrutement afin d'attirer toujours plus les personnes les plus qualifiées sous leurs égides. Les *Feel Goog Managers* ne sont-ils pas alors repris comme un objet marketing ? Comme un argument en faveur de l'image de l'entreprise ? N'est-ce pas avant tout aux dirigeants même de l'entreprise de se soucier du bien-être de ses salariés et non pas de déléguer cette préoccupation primordiale à des tierces personnes ?

L'entreprise libérée ou ces formes de management mettant entre les mains des responsabilités plus importantes qu'une entreprise à la structure hiérarchique traditionnelle, ne conviennent pas à tous les individus. François Geuze soutient qu'au lieu d'être une source d'épanouissement personnelle, elles seraient une source contrainte, de contrôle et d'enfermement pour l'homme. En diminuant les fonctions intermédiaires, tels que les managers, l'entreprise basculerait alors d'un système monarchique à un système anarchique. Le partage des savoirs ne compenserait pas la donne sachant que chaque individu n'est pas forcément le plus à même d'enseigner ses connaissances. Et certains syndicats, notamment ceux en place dans le Ministère des Transports Publics en Belgique où la transition est en train de s'opérer, redoutent une perte des acquis sociaux avec entre autres la disparition du pointage et donc impossibilité de témoigner des heures supplémentaires effectuées.

L'entreprise libérée est un concept qui doit faire réfléchir et qui doit être adapté à l'entreprise et aux salariés. C'est une expérience à mener avec la pleine implication des dirigeants et le soutien des employés. Il est tout aussi dans l'intérêt des salariés que l'entreprise, pour laquelle tous travaillent, perdure. Ils sont source d'un capital créatif incroyable pour l'entreprise. Elle a tout intérêt aujourd'hui de leur permettre de s'exprimer, d'innover en son nom. /

[1] http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/depression-et-anxiete-au-1er-rang-des-maladies-professionnelles_1347258.html
[2] Weick, K. E., Sensemaking in Organizations, Thousand Oaks, Ca : Sage Publications, 1995.
[3] Lévy Pierre, L'Intelligence collective – Pour une anthropologie du cyberspace, La Découverte, 1994
[4] Citation de Teerlink Rich, président d'Harley Davidson de 1989 à 1997.
[5] Citation de HENRIET Bruno, Nouvelles organisations : pari sur l'autonomie et rôle de confiance, article paru en décembre 1998, pp. 50–55



Nous avons déniché dans nos archives une enquête sociologique menée en 2016 sur des questions liées à l'orientation professionnelle des jeunes élèves.

Début du travail d'enquête de terrain d'une jeune designer, nous suivons son immersion progressive dans ce processus complexe, dont l'un des points les plus important et qui s'avère être aussi le point de départ, se situait en troisième.

Vous retrouverez son enquête entière dans les annexes de notre édition, et ci-après, le résumé qu'elle a entrepris de rédiger à mi-parcours.

A travers une enquête sociologique menée auprès de jeunes issus de la génération des 16-20 ans et de deux professionnelles de l'orientation, j'ai pu comprendre et saisir comment un projet de vie, un projet d'orientation se construisait à l'heure actuelle. Quels facteurs influençaient ce premier grand choix dans une vie ? Quels en étaient les freins ? Quels sont les dispositifs mis en place pour les aider dans cette étape ?

Une grande majorité des personnes interrogées fait état d'une mauvaise expérience lors d'un rendez-vous avec une COP1. Pour beaucoup d'entre elles, les professionnels de l'orientation ne répondent pas à leurs attentes et leur prodiguent des conseils qu'elles jugent peu utiles. Elles ont peu confiance dans les questionnaires à points qu'elles remplissent pour déterminer leurs compétences clés. À travers mes entretiens, j'ai pu approfondir la définition et les rôles d'une COP. Il existe un décalage entre leurs missions et les attentes des familles. Leur image détériorée auprès du public est sans doute due à l'idée véhiculée qu'une COP est censée tout connaître des filières d'orientation, qu'elle sache tous les établissements et les formations spécifiques qui leur sont attenantes. Or, c'est impossible. Sa mission première est de donner des clés, des méthodes pour faire un choix et se documenter efficacement sur celui-ci.

Pour pallier à cette déception, les interrogés se tournent massivement vers les outils numériques et internet. Ils utilisent ces derniers comme principales sources d'informations. Âgés de 15 ans, l'envie d'indépendance, d'être autonomes ont sans doute mené quelques uns à chercher par eux-mêmes ce dont ils avaient besoin, passant alors à côté d'alternatives ou de parcours >>



Mix-Met
(octobre 2015)
Lycée le Corbusier,
Illkirch Graffenstaden

intéressants. Ces recherches en solitaire sont parfois peu fructueuses, peu riches en terme de qualité. Le manque d'informations certifiées ou tout du moins le manque de curiosité de la part de certains est remarquable dans l'enquête que j'ai mené. Ils n'ont pas l'initiative d'aller chercher plus loin que les premières informations données, que ce soit par un adulte ou un site internet: ils le prennent pour acquis.

L'une des sources qui est indiscutablement riche et valable aussi bien pour les professionnels de l'orientation que pour les élèves et leurs familles est le professionnel du métier. C'est en compagnie de cette tierce personne qu'un vœu d'orientation peut naître ou être légitimé ou infirmé. Chez toutes les personnes interrogées, la rencontre avec un professionnel, pour des buts précis, a été bénéfique, même si cette dernière a donné lieu à une réorientation vers une autre filière: ces échanges permettent au jeune de se confronter rapidement sur la réalité d'un métier. L'environnement du jeune influence grandement la représentation qu'il a d'une profession. Les rencontres et les discussions sur des métiers ont un rôle important à jouer dans la médiation et la construction d'un parcours. Ils permettent aux jeunes d'ouvrir un peu plus le champ des possibles et les aident à se forger une opinion.

L'un des points majeurs mis en lumière par les COP est : pour choisir, il faut s'affirmer, être capable de prendre une décision en connaissance de cause. Ironiquement c'est à l'âge de 15 ans que les individus souffrent pour la plupart d'un manque de confiance en eux et ont peu d'estime d'eux-mêmes. C'est pourtant l'un des facteurs clés pour leur permettre d'être véritablement maîtres de leur orientation. Et c'est par le biais des jeunes générations et un travail sur leur affirmation que des leviers pourraient se débloquent afin de diminuer des maux propres à notre société. Identifiées par les COP, c'est à ce moment là qu'apparaissent fortement, dans le système éducatif, des discriminations liées notamment à la classe sociale, mais aussi encore au genre. L'inégalité des sexes, malgré les mesures mises en place, reste encore présent dans le choix de l'orientation et dans les images renvoyées par la société: des jeunes filles renoncent aux études dites scientifiques ou physiques par crainte de ne pas être qualifiées, et de ne pas trouver de postes à l'arrivée. Il en va de même à l'inverse, les garçons se refusent encore beaucoup les filières du social. L'orientation d'un enfant est très connotée selon la catégorie socio-professionnelle dont sont issus les parents de l'élève. Cela se joue aussi bien au niveau des familles de classes

moyennes que des familles des classes aisées. Le choix de l'élève peut aussi bien être freiné pour des questions financières (études éloignées, achats de matériels,...) que pour des questions d'images (réputation de la famille, affronter le regard des personnes extérieures...). Néanmoins, les deux conseillères concèdent que l'entourage est l'un des acteurs de l'orientation le moins impliqué et sensibilisé dans ce processus de construction. Cela est dû essentiellement au manque d'éléments, d'informations, et, il arrive que les proches ne soutiennent pas le jeune dans son choix.

Au-delà de la vision que peut renvoyer un choix d'orientation sur l'image et la réputation d'une famille, le premier critère reste les résultats scolaires. Ils sont d'une importance capitale sur la validité du choix pris par un élève. Pour certains, ils ne sont que formalités et délivrent le fameux passe, pour d'autres, ils peuvent être un frein qui condamne des voies et influe grandement sur leur avenir. Générateur de frustration, des élèves dépassent tout de même cet obstacle en travaillant sur eux et dénichant leurs points forts pour faire leur force. Les acteurs de l'orientation se sentent un peu démunis face à ce système se basant principalement sur les résultats, mais ils ne peuvent le rejeter totalement. Les COP font partie d'un processus plus grand qu'elles, elles peuvent juste se plier

à lui et construire à partir de lui. Ce système participe encore à la construction contemporaine d'une vision dévalorisée du baccalauréat professionnel. Pour beaucoup d'élèves (et de familles), dont l'orientation se trouve forcée vers ces filières et ne disposant pas des capacités à entrer en voie générale, c'est une voie peu gratifiante, une voie subie et non une voie assumée. Néanmoins, un retour vers un cursus professionnalisant est noté par les COP. Selon elles, c'est en partie dû au fait que l'on est dans une période de très grandes incertitudes, pour laquelle l'insertion dans le monde du travail est difficile. Les codes évoluent donc. Le principe de: *plus on a de diplômes, plus on est qualifié, plus on a fait d'études, plus on a de chance de s'insérer*, est remis en question. Une déqualification des diplômes est alors en marche, créant une contradiction avec les politiques d'orientation actuelles et la conscience collective.

Les aspirations, les intérêts changent aussi avec cette génération. Les jeunes expriment leur envie grandissante de s'accomplir, de s'épanouir dans les choix mais ce, avec une certaine prudence car l'inquiétude de l'insertion plane./

Se connaître, Connaître, Faire connaître. /

À la suite de ce compte-rendu succinct nous avons retrouvé une interview de cette jeune designer, effectuée quelques mois après, expliquant plus en profondeur la production qui découle de son étude du terrain. Nous gardons très peu de traces de son travail de ces premières années, les archives numériques de cette époque n'étant pas aussi infaillibles que celles d'aujourd'hui.

IN : Comment en êtes vous arrivée à travailler sur cette thématique ?

CV : C'est un sujet qui me tient à cœur depuis ma propre troisième. J'ai fait le choix ferme de m'orienter en baccalauréat professionnel dans le graphisme, et cela malgré les bons résultats que j'avais eus tout au long de ma scolarité. C'est à la suite d'un stage auprès d'un infographiste passionné par son métier que j'ai pris cette décision. Depuis ce moment-là, si je n'explique pas ce qui m'a motivée à rentrer dans ce type d'études, je ressens mon interlocuteur dubitatif dans la plupart des cas. Des écoles ferment clairement leurs portes aux étudiants issus de ces filières.

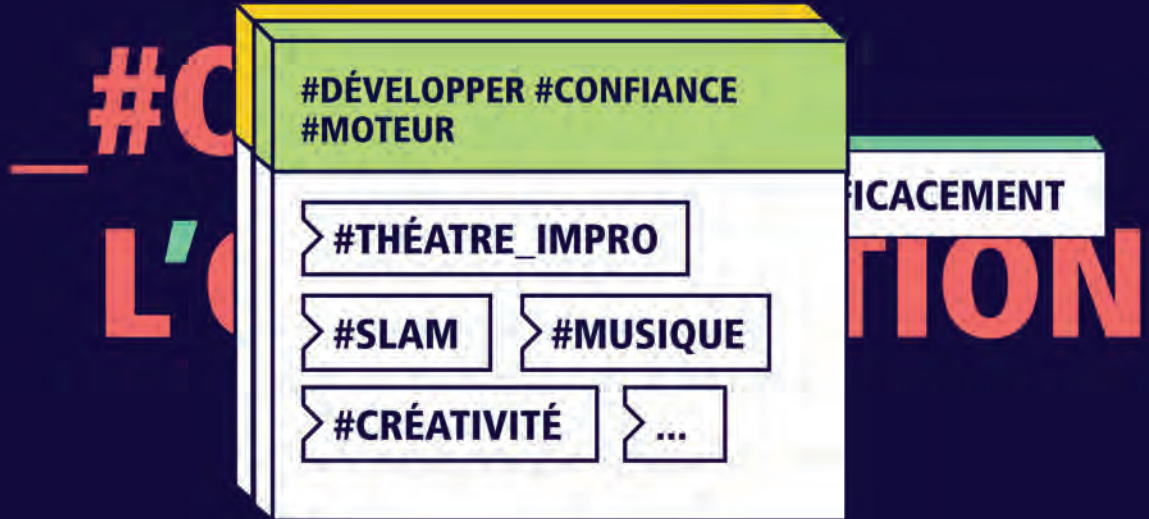
Lorsque j'étais à la recherche de ma thématique de travail, j'ai entendu un jeune homme, âgé de 18 ans à peine, déclarer qu'il était contre sa volonté en formation pour devenir électricien et qu'il serait obligé de faire ça toute sa vie, de subir ce choix forcé. A partir de cet instant, je me suis dit qu'il y avait quelque chose à faire.

IN : Votre projet se découpe en trois phases majeures, c'est cela ?

CV : Oui, en effet, au fil de mes observations, de mes Entretiens avec différents acteurs et l'analyse que j'ai dégagée de ce travail d'enquête, j'ai pu identifier trois temps de mise en place de dispositifs et d'actions auprès des jeunes et de leur entourage.

IN : La première étape est de faire un travail avec les jeunes directement ?

CV : La première phase est de proposer aux jeunes différentes activités qui sortent de leur zone de confort ou de connaissance. Voir quelque chose de différent, pratiquer des exercices qui sortent de l'ordinaire, leur donne l'opportunité de s'ouvrir à d'autres champs



de la culture, à être plus curieux envers ce qui les entoure et envers eux-mêmes surtout. C'est en ayant vu et pratiqué un panel de disciplines que l'élève sera capable plus naturellement de choisir un domaine, une compétence dans laquelle il se sent à l'aise et s'épanouit.

IN : Vous avez articulé votre travail autour du verbe connaître, la première étape s'intitulait Se Connaître, la seconde Connaître tout simplement, pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

CV : Connaître, ici comprend connaître ce qui se fait. Au moment de faire ce choix d'orientation, nous avons une vision très étriquée du monde du travail et des possibles qu'il renferme. On ne peut pas connaître toutes les options, mais si on crée des conditions pour que les jeunes puissent échanger autour des métiers et s'informer plus en profondeur à ce sujet, cela leur permettra de les élever au-delà de leur propre réseau de Connaissances. Il me semble donc important de favoriser le dialogue entre les professionnels et les jeunes, mais aussi les anciens élèves, en impulsant

des activités les poussant à la rencontre et à l'échange. Un travail doit être fait pour que la seule expérience dans un environnement professionnel soit véritablement profitable pour l'élève et que ce stage d'observation devienne un stage d'observation active.

IN : En ce qui concerne la dernière étape, c'est cette fois-ci la famille qui est la plus visée par votre projet ?

CV : Exactement. La famille est très peu sensibilisée par le processus de l'orientation. C'est un passage complexe, qui peut-être source de tension et de stress aussi bien pour les parents que pour l'élève. Les informations à assimiler sont nouvelles et parfois relèvent d'un nouveau langage. Par crainte de voir leur enfant mal orienté et par sécurité, ils prennent la décision à sa place, ce qui mène parfois à l'inverse de l'effet escompté. Il est indispensable alors de rétablir le dialogue entre parents et enfant, mais aussi avec les autres protagonistes de l'orientation. Outiller au-delà de la simple fiche navette à remplir pour les conseils de classe et donner des clés à l'élève pour construire un vœu argumenté, solide pour le donner à voir. /

Teaser
(décembre 2016)
Lycée le Corbusier,
Illkirch Graffenstaden

Nous avons retrouvé deux projets, deux initiatives, qui tendent à aller dans le sens des réflexions mises en avant par cette jeune designer. Ils livrent des débuts de solutions aux disparités, à l'écart qui tend à se creuser entre la jeune génération présente en 2016 et la politique d'orientation effective à son époque.

01 La formation à fort potentiel /



Genesis Work est une organisation à but non-lucratif qui a pour but de soutenir les lycéens défavorisés, en leur permettant de trouver des stages au sein de grandes entreprises au cours de leur dernière année au lycée. Ils ont collaboré en 2012 avec le Greater Good Studio, qui travaille sur la façon de renforcer les capacités d'innovation dans le secteur social, et réfléchit à rendre la formation à la fois plus intéressante, facile d'accès et à mettre en œuvre.

Greater Good Studio est allé sur le terrain et s'est imprégné de l'environnement de l'association. Il a organisé des ateliers, ainsi que des brainstormings avec l'équipe Genesis Work et leurs membres. De cette collaboration est né un kit ayant pour ambition de mieux outiller les jeunes au cours de leur processus de recherche de stage. Il comprend des documents numériques et physiques que tout stagiaire peut utiliser. Ce guide pour former le stagiaire explique par exemple comment écrire des mails corrects pour se présenter. Il leur donne des clés pour aborder le monde du travail de manière professionnelle et plus autonome. Ce livre a été construit avec et pour les jeunes.

De cette façon, il est plus efficace pour faire face aux difficultés des futurs stagiaires.

Mais il n'a été délivré par l'association qu'à ses membres. Les différents conseils pourraient être utiles pour tous les jeunes. Comment peut-on imaginer les étendre à tous les jeunes, et non seulement aux élèves du secondaire défavorisés ? Ce genre d'aide peut sans doute se démocratiser et se trouver dans le milieu scolaire. Pour aller plus loin, la seconde étape de ce projet pourrait être d'aider les jeunes à trouver un stage où ils pourraient être vraiment impliqués. La plupart du temps, les jeunes intègrent une entreprise pour découvrir le monde du travail, et non pas pour découvrir une profession particulière. Cela est dû en partie au fait qu'ils ne possèdent pas les relations dont ils ont besoin. La participation et l'apprentissage des élèves pourraient se retrouver accrus s'ils sont immergés dans un environnement de travail qu'ils souhaitent véritablement. Le but final serait de confirmer leurs idées ou de révéler la réalité sur le métier visé. Dans tous les cas, ils sauront par la suite comment développer leur projet professionnel. /

02 LAB21 /

Laboratoire de
collaboration et
d'apprentissage
avec des conseillers
d'orientation
du 21ème siècle



Comment offrir aux jeunes les moyens de développer leurs compétences, de trouver des informations et des possibilités d'insertion afin qu'ils puissent s'insérer facilement dans le monde du travail ? C'est l'une des questions posées en 2012 par OpenIDEO, une plateforme internet regroupant plusieurs défis à relever. Ces challenges ont pour vocation de répondre à des besoins imminents de la part de la société, comme la disparité entre les individus ou encore l'impact écologique de nos comportements sur la planète... Le site internet offre la possibilité à plusieurs inconnus de réfléchir et travailler en collaboration sur un même sujet, encourageant par ce fait le croisement des expertises.

Une des solutions au défi proposé est celle portée par Sasha Charlemagne : LAB21.

LAB21 avait pour ambition d'être un espace de collaboration, de partage et d'accompagnement des jeunes âgés de 16 à 24 ans, axé sur leurs préoccupations autour

de leur orientation. Les créateurs voulaient y apporter des approches innovantes afin de préparer les jeunes au monde du travail du XXI^{ème} siècle et, ce, en dehors de ce qui se pratique dans le cadre scolaire. Ils ont fait le constat d'un décalage en ce qui concerne la manière dont les métiers sont abordés à l'école et la réalité. Ces derniers ont beaucoup évolué avec l'avènement de la technologie numérique et deux types d'écarts se sont créés : entre l'offre et la demande et les compétences.

La génération des Digital Natives a d'autres ambitions et préoccupations que ses prédécesseurs. Lab21 aimerait engager les jeunes dans l'élaboration de stratégies innovantes ayant un impact social au sein de leurs communautés proches.

Cet endroit s'inspirait du fonctionnement des FabLab ou ThinkTank et avait pour objectif d'impliquer la communauté locale. Il voulait rassembler des espaces de travail, des espaces de création technologiques et numériques,

une bibliothèque, un café, un salon et un espace d'événement. Des professionnels auraient été invités à partager leurs histoires, leurs parcours, et à tutorer les nouveaux membres de la communauté. Cela aurait permis d'engendrer une collaboration entre les jeunes et des professionnels dans le but de trouver un projet de carrière ayant un impact social local.

Mais il a été difficile pour Lab21 de mettre en pratique ses volontés et de trouver une communauté locale prête à s'investir. Ce projet demandait d'établir des partenariats de confiance qui se montent dans la durée. Or, il a manqué de professionnels locaux pour rendre cet endroit actif. Sans eux Lab21 a perdu beaucoup de son attrait. Il avait essayé de se mettre en place à proximité du MIT ou de l'Université iTunes dans le but de bénéficier de leur influence notable et leurs cours ouverts. Malheureusement, il n'a pas reçu leur soutien et l'initiative a pris fin. /

Bibliographie. /

Le Dictionnaire de Poche des Métiers - Tome 3
(novembre 2015)
Lycée le Corbusier,
Illkirch Graffenstaden

Ouvrages & Essais /

ATTALI Jacques, *Une brève histoire de l'avenir*, Fayard, édition remise à jour, 2009

B. CRAWFORD Matthew, *Eloge du carburateur, essai sur le sens et la valeur du travail*, La Découverte, mars 2010, 249p.

BOUFFARTIGUE Paul, *La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux. Temps de travail et travail des temps*, Oct 2012, Strasbourg, France, consulté le 26 décembre 2015

B. SCHOR Juliet, *La véritable richesse. Une économie du temps retrouvé*, Ed. Charles-Léopold Mayer, Institut Veblen, 2013, 260 p.

RIFKIN Jeremy, *L'âge de l'accès, La nouvelle culture du capitalisme*, La découverte / Poche, Saint-Amand-Montrond, mai 2005, 396p.

SIR ROBINSON Ken, *The Element - How Finding your Passion Changes Everything*, Penguin Books, 2009, p274.

SENNETT Richard, *Ce que sait la main, la culture de l'artisanat*, édition Albin Michel, janvier 2010, 404p.

Vidéothèque /

Les Productions Campagne Première & Luxe Fujit Film, *Le Bonheur au travail*, ARTE France, Février 2015

PIERRE Sylvain, *Pourquoi je ne crois pas à l'entreprise libérée*, TEDxVaugirardRoad, 13 Novembre 2015

Articles /

[01]

BERLIOZ Déborah, «*Fell Good Management*» *Profession : cadre du bonheur*, Dossier Travail : L'éclate totale, Socialter n°4, avril - mai 2014, consulté le 27 octobre 2015

[02]

BOUTINET Jean-Pierre, *Que savons-nous sur cet adulte qui part en formation ?*, Savoirs 1/2004 (n° 4) , p. 9-49, consulté février 2016

[03]

DANVERS Francis, *Comment s'orienter dans l'existence ?*, Les Grands Dossiers des Sciences Humaines : De la formation au projet de vie, Sciences Humaines n°41, décembre 2015 / janvier - février 2016, consulté le 11 janvier 2016

[04]

DEBRAY Régis, *Malaise dans la transmission*,*Communiquer et Transmettre*, Les Cahiers de médiologie n°11, premier semestre 2001, Centre National du Livre

[05]

DORTIER Jean-François, *D'où vient le désir d'apprendre ?*, Les Grands Dossiers des Sciences Humaines : De la formation au projet de vie, Sciences Humaines n°41, décembre 2015 / janvier - février 2016, consulté le 11 janvier 2016

[06]

DUPERRIN Bertrand, *The Future of Work par Jacob Morgan : Drucker Digitalisé*, SiteBloc-notes de Bertrand Duperrin, des Hommes - des Entreprises - des Technologies, 9 juillet 2015, consulté le 23 octobre 2015

[07]

FILIPPOVA Diana, *La crise du salariat aura-t-elle lieu ?*, Ouishare, 6/10/2015,consulté le 09 novembre 2015

[08]

FOURNIER Martine, *Apprendre tout au long de sa vie*, Les Grands Dossiers des Sciences Humaines : De la formation au projet de vie, Sciences Humaines n°41, décembre 2015 / janvier - février 2016, consulté le 11 janvier 2016

[09]

GUEVARA Lilas, *Micro-travailleurs de tous les pays, unissez-vous*, Usbek & Rica n°12, juin - juillet - août 2015, consulté le 27 octobre 2015

[10]

GUEZE François, *L'entreprise libérée, entre communication et imposture*, Parlons RH, 20 mai 2015,consulté le 27 décembre 2015

[11]

INSTITUT I7 (Institut pour l'Innovation et la Compétitivité i7), *La confiance comme base pour innover l'État*, LesEchos.fr, publié le 19 Mai 2014, consulté le 18 Février 2016

[12]

PAUCOT Anne-Caroline, *Les grands chambardements des métiers*, Influncia, 28 juillet 2015, consulté le 27 octobre 2015

[13]

VIALLE Elodie, *Et si on arrêtait de travailler comme des chiens ?*, Usbek & Rica n°11, mars - avril - mai 2015, p. 96-102, consulté le 26 juin 2015

Commentaires
de textes /

[01]

CHASSARD Yves, ENLART Sandra et CHARBONNIER Olivier, *A quoi ressemblera le travail demain ?*, Technologies numériques, nouvelles organisations et relations au travail,Dunod, 2013, consulté le 02 janvier 2016

[02]

CHAUVELSéverine, André Géraldine. *L'orientation scolaire. Héritages sociaux et jugements professoraux*, Revue française de pédagogie, p182, 2013, consulté le 04 janvier 2016

- 44 Mix-Met
- 48 Entretien avec Sylvie Mayer
- 54 Entretien avec Stéphanie Bohan

Annexes. /

Mix Met /

Ou dessine-moi un métier

Postée à la cantine du lycée
Le Corbusier à Illkirch-
Graffenstaden, j'aborde
et occupe les élèves qui
attendent dans la longue file
d'attente pour aller manger.
Je leur propose de tirer
au sort une carte métier
et de m'en faire le portrait
robot. Métiers courants/
stéréotypés ou métiers
au noms obscurs demandant
de l'imagination, tous sont
prétextes à l'ouverture
au dialogue sur la thématique
de l'orientation, la recherche
d'informations liées
aux professions...

« Mes parents préfèrent
que je réussisse mon bac
pro que genre, je galère,
en général, et que je ne
trouve rien quoi !
– Moi mes parents ont
trouvé que c'était déjà
bien que je fasse
un bac pro »

« Le bac S et le bac L c'est
dur, en plus le dessin c'est
mon seul point fort... du
coup j'ai cherché à côté de
chez moi des formations »

« Comment vous avez
trouvé cette formation ?
– Au collège il y avait des
personnes qui venaient
dans les classes et on
parlait, et j'ai appris que
ça existait comme ça !
– Moi j'ai cherché sur
internet !
– Moi je suis venue aux
portes ouvertes »

« Et tu sais ce que tu veux
faire après ?
– Oui! Je le sais depuis la
cinquième au moins !!
– Ah bon ! Et tu veux faire
quoi ?
– Je veux être
infographiste!
– Et tu as déjà regardé les
formations Post Bac qui
te permettent d'étudier
pour le devenir ?
– Oui. Je vais rester au
Corbusier je crois...
– Et pourquoi ne pas être
allé tout de suite en voie
professionnelle pour te
former directement au
métier que tu veux ?
– Je ne sais pas, le général
c'est mieux non »

« Et tu savais que des bacs
pro existaient pour te
spécialiser tout de suite ?
– Oui mais non... Je sais
pas... J'avais cette
formation comme
objectif, j'ai pas cherché
plus loin »

« Je [lycéen en Bac Pro
Electronique] ne voulais
pas aller en général, ça
aurait été foutu pour moi,
j'y serais jamais arrivé... »

« Et comment tu t'es
retrouvé en STI Arts
Appliqués ?
– C'est mes professeurs,
en fait... Mais en fait,
je voulais faire
directement un Bac Pro,
mais eux ils étaient pas
d'accord, du coup ils
m'ont dit : il faut que
tu ailles ici »



« Comment vous vous étiez
renseignés pour votre
orientation ?
– Moi une conseillère
à Illkirch...
– Ah moi non !!
– Ah bon ? Comment
tu as fais alors ?
– Bah j'ai regardé
en fonction de ce qui
me plaisait... et bah...
j'ai pris ça après... c'est
pas vraiment ce que j
e veux faire plus tard
mais bon... voilà !
C'est une étude comme
les autres on va dire !
– Mais tu veux faire quoi
alors plus tard ?!
– Plutôt dans le commerce
en fait.
– Et pourquoi tu n'y es pas
dès maintenant ?
– Ah bah je ne savais pas
encore ce que je voulais
faire en troisième, c'est
un peu tôt je trouve pour
choisir...
– Et qu'est-ce que tu aurais
aimé avoir pour t'aider
à t'orienter ?
– Je sais pas... des
salons ! Avec différentes
entreprises qui présentent
ce qu'ils font, avoir
le choix...
– La rencontre avec des
professionnels t'aurait plu ?
– Ouais ! Carrément »



En résumé :

De 11h30 à 13h 30. Créneau horaire de deux petites heures. Deux heures intenses de passages, de brouhaha. Deux heures productives, créatives. Entre lycéens en filières générales, apprentis en filières professionnelles, personnes en reconversion et collégiens de cinquième, les récits d'expériences d'orientation étaient aussi variés qu'enrichissants.

L'outil Mix-Met est efficace pour discuter autour des parcours de chacun. Ils se confient facilement tout en confrontant leur vision du métier dont ils sont en train de réaliser leur portrait robot. Les cartes professions courantes (type dentiste, avocat...) leur permettent de raconter plus longuement leur orientation personnelle, les cartes plus ardues leur permettent de découvrir des métiers jusqu'alors inconnus et leur faire prendre conscience de l'éventail des possibles, mais aussi de les faire s'interroger sur où ils se renseigneraient pour découvrir ce métier.

Même si j'ai resserré mon intervention au sein du lycée, les récits sont quand mêmes très hétéroclites. J'ai néanmoins récolté des témoignages qui m'ont permis d'orienter mes questions pour les différents entretiens que j'ai menés par la suite. Cet outil a été un moyen de débiter, de prendre la température et la vision de cette génération sur l'orientation et les dispositifs mis en place.

J'observe quelques grandes thématiques à partir des verbatims que j'ai recueilli tel que le manque d'information ou tout du moins le manque de curiosité de la part de certains ; ils n'ont pas l'initiative d'aller chercher plus loin que l'information donnée par un adulte, ils le prennent pour acquis. Les résultats scolaires ont aussi leur importance, pour l'un d'entre eux, il ne se sentait pas capable de poursuivre dans la voie générale, que nombre d'entre eux considèrent comme celle de l'excellence. Mais loin d'être un frein cela lui a permis de trouver son point fort et d'en faire sa principale préoccupation.

Comme je m'y attendais, je retrouve une vision un peu dévalorisée du baccalauréat professionnel. Pour beaucoup d'entre eux c'est une voie peu gratifiante, une voie subie et non une voie assumée, qui leur plaît.

Je note aussi la forte présence des outils numériques et d'internet comme principales sources d'information. À cet âge, l'envie d'indépendance, d'être autonome ont sans doute mené quelques uns à chercher par eux-même ce dont ils avaient besoin passant alors à côté d'alternatives intéressantes. Il est important pour moi de noter que les rencontres et les discussions sur des métiers ont joué un rôle important dans la médiation, la sensibilisation à la réalité du monde du travail. Il peut être intéressant pour moi d'accentuer ce phénomène, de favoriser les échanges entre professionnels et jeunes afin que cela crée des vocations ou tout du moins ouvrir un peu plus le champ des possibles les aidant à se forger une opinion.

En ce qui concerne les productions plastiques qui ont découlé de ce mini-atelier, on remarque que l'environnement du jeune influence grandement la représentation qu'il a d'un métier. Par exemple, pour le métier de caissière, ils ont repris les codes qu'ils connaissaient de la caissière en dessinant celle de Lidl, supermarché proche du lycée dans lequel ils viennent acheter à manger, de quoi grignoter. Pour les métiers dont le nom est peu répandu, il était intéressant de voir la réflexion qu'ils mettaient en place. Systématiquement, ils s'entraidaient afin de créer une représentation commune. Tantôt la représentation restait primitive, il fallait que j'accompagne la réflexion tantôt les étudiants se sont emparés de l'outil fantasmant un métier demandant de super-pouvoirs. Lorsqu'il y a un inconnu, j'ai remarqué qu'ils partaient rapidement dans un univers imaginaire. /

Entretien avec Sylvie Mayer. /

conseillère d’orientation
psychologue au CIO
d’Esplanade

Quels types de personnes se rendent dans un CIO ?

Elle restitue très vite et insiste sur le fait que le CIO est un service public, dépendant de l’éducation nationale. Elle accorde de l’importance au fait qu’il y ait une unité entre toutes ces structures sur le plan visuel, en réaction à ma présentation en tant qu’étudiante en design graphique. Pour le public accueilli au sein du CIO, elle énonce en premier lieu les jeunes universitaires qui se situent pas loin du bâtiment. Puis, le ton de sa voix change, se veut plus confidentiel, en parlant de ce qu’ils appellent les ENAF, les Élèves Nouvellement Arrivés en France.

Et puis hum... alors ce dont on a beaucoup en ce moment c’est tout public avec une population étrangère [ah oui?!] oui de plus en plus hein... On les appelle les ENAF, les élèves nouvellement arrivés en France hein. Et ça c’est vrai que c’est un petit peu en ce moment notre fond de roulement et pis, on peut dire aussi qu’il y a une périodicité.

L’utilisation du terme « fond de roulement » est assez intéressante pour la forte connotation que cela peut impliquer. Il induit que cette

typologie de personne se présente de manière constante et régulière au CIO.

Elle décrit ensuite selon le calendrier scolaire les différents publics qui fréquentent les lieux : Viennent dans un premier temps les élèves qui n’ont pas été affectés à une formation. Il est intéressant d’observer le fait qu’elle comprenne instinctivement et uniquement dans cette catégorie « les jeunes qui ont quitté l’école » et « qui ont des difficultés d’insertion ». Elle n’évoque pas les jeunes qui n’ont pas obtenu leur place à cause d’une filière saturée, un fait qui a été beaucoup relayé en début d’année scolaire par les médias. Elle m’apprend l’existence d’un nouveau dispositif national appelé « Reviens te former » qui est une plateforme invitant par mail les jeunes qui n’ont pas vu leur vœu se concrétiser à prendre contact avec une COP ou le Pôle Emploi. Dans un second temps, elle introduit les troisièmes avec un vocabulaire intéressant : elle utilise des tournures de phrases très enfantines et place les parents avant l’enfant. Dans cette phrase, pour elle, il semble que le collégien n’est pas encore indépendant et mature face à ses choix d’orientation et doit être précédé par ses parents.

Alors il y a, quand c’est des périodes scolaires, là on a affaire aux familles qui viennent. Alors, maman, papa avec, euh, le petit garçon et la petite fille, enfin la fille de collège, je suis en troisième...

Les lycéens arrivent dans un troisième temps durant les phases de PostBac, puis en « toile de fond »,

sous-entendu de manière constante, les universitaires. Les adultes sont peu abordés et les derniers cités.

C’est ça qui est passionnant dans ce métier c’est que... bah voilà ! Rencontrer ! C’est des rencontres avec une... Ouais ! Une histoire particulière et des besoins et des questions particulières ! Non c’est passionnant ! [Propre à chacun] Ouais, ouais ! Et j’apprends tous les jours ! Par exemple le design global voilà ! [rires partagés]

Cette citation montre qu’elle prend à cœur son métier, et notamment qu’elle considère les individus comme étant des entités uniques avec leur propre bagage. Ce qui est un bon point pour moi car elle ne semble pas fermée pour découvrir de nouvelles choses et peut-être d’expérimenter quelques dispositifs que je pourrais éventuellement lui proposer !

Les étudiants ou les personnes qui n’ont malheureusement pas de diplômes ou qui ont quitté le système scolaire sont dans quel état d’esprit quand ils viennent ici ? Ils sont volontaires ? Ou...

Elle ne se sent pas un rôle de prescripteur, de recommander plus telle ou telle formation à la personne mais elle la laisse aller vers le choix qu’il souhaite en lui donnant toutes les cartes pour prendre sa décision. Elle considère, qu’en tant que COP, elle a un rôle un peu central, d’offrir un panel de solutions. Elle a comme mission de faire travailler les individus sur la découverte, la mise en avant de leurs intérêts professionnels.

Il y a des personnes, et des jeunes aussi, qui disent « Bah je ne sais vraiment pas quoi faire » ou « j’hésite ! » ou « je sais pou du tou où j’en suis, il y a plein de choses qui m’intéressent » ou « rien ne m’intéresse » donc là, on est habilité, enfin habilité, on est formé plutôt, à, à faire travailler justement sur les intérêts des, des personnes hein ?

Les bilans que vous leur faites passer se présentent sous quelles formes ?

Elle mise beaucoup sur l’entretien, être directement en contact avec les personnes pour les aider à clarifier leurs désirs. On sent un certain souci d’être proche des individus, de les comprendre pour les épauler au mieux. En cas de véritable incertitude de l’interlocuteur, pour lui « donner un coup de pouce », une deuxième phase consiste à sortir « l’artillerie » qui est constituée de logiciels ou de « systèmes experts ». Dans ses termes, on peut entendre qu’elle a entièrement confiance dans ces logiciels mis à sa disposition. Elle compte exclusivement sur eux pour dresser un bilan complet en cas d’échec de l’examen oral, il en ressort une vision d’infaillibilité des moyens déployés.

Les logiciels sont-ils créés ici . Par qui ? Ils sont fournis par l’éducation nationale ?

Alors oui, oui, oui, oui, ce sont des logiciels sérieux, hein ? C’est des logiciels, euh, référencés, hein ?

Dans sa réponse, elle essaie de me convaincre de la crédibilité des moyens numériques utilisés.

Les logiciels s’appuient sur des théories de psychologie, notamment la théorie de Holland, ou des sciences de l’éducation, ils ont donc une validité et une fiabilité incontestables à ses yeux.

Mais tout ça est bien structuré, on a des qualifications hein ? On est psychologue !

A travers cette phrase de conclusion, elle rappelle sa profession, comme une sorte de grade qui atteste du bien fondé, de la légitimité de ses dires.

Comment se passe un rendez-vous, un entretien individuel ? Il y a un dialogue qui s’établit, que se passe-t-il au bout d’une heure ?

Les conseillers d’orientation psychologues mettent en pratique des techniques d’entretien lors des rencontres qui consistent à faire parler la personne. Généralement l’entretien se découpe comme il suit :
- l’analyse de la demande par des questions
- interroger sur ce que le jeune sait du métier qu’il convoite
- interroger sur d’autres désirs pour faire émerger d’autres pistes sous-jacentes
- conseiller de la documentation
- conseiller de rencontrer des personnes exerçant le métier et de faire un stage d’observation
- proposer d’autres alternatives plus adaptées en cas de rejet d’un établissement

Elle souligne le fait qu’il est important que la personne ait les éléments d’informations objectifs et qu’elle soit acteur de sa décision. Je dirais qu’elle essaie dans la mesure du possible, de rester dans son

rôle d’informateur pour ne pas influencer la personne dans une direction plus qu’une autre. Elle révèle les tenants et les aboutissants des vœux énoncés et suggère dans certains cas d’autres alternatives envisagées par son interlocuteur (ex : changer de classe préparatoire si c’est un frein). Un de ses rôles est d’offrir une nouvelle vision, un autre angle de vue. Elle expose des méthodes de prise de décision qu’elle conseille au plus indécis de ses consultants :
- écrire tout ce qui passe par la tête en rangeant d’un côté les raisons rationnelles et de l’autre les irrationnelles
- classer chaque critère avec une note d’importance allant de un à quatre
- comparer les résultats

Quand vous leur conseillez d’aller sur le terrain de rencontrer des professionnels, est-ce que vous avez des contacts à leur donner ? Est-ce que vous les accompagnez ?

Sa réponse est catégoriquement non. Elle expose qu’il existe déjà des structures institutionnelles pour faire ces démarches comme la Chambre des Métiers ou la Chambre du Commerce. Le CIO n’entretient pas de contacts particuliers avec des entreprises pour faire entrer en relation les jeunes cherchant un stage et les professionnels. Il y a sans doute un travail de mise en relation à faire pour moi afin d’optimiser et de faciliter les démarches pour le demandeur.

Les parents assistent-ils aux entretiens ou vous préférez rencontrer le jeune tout seul ?

Elle laisse le choix instinctif aux familles, elle arrive à percevoir lorsqu’il y a une gêne de la part de l’étudiant et s’adresse par la suite à ce dernier si il veut de la présence de son entourage. Elle entre encore une fois dans son rôle bienveillant auprès de la personne qui fait appel à elle.

Oh oui ! Oh bah oui ! [...] Des fois on est instrumentalisé, ils aimeraient que l’on dise ce qu’ils pensent !

Est-ce qu’il y a des parents qui prennent le pas sur le dialogue que vous établissez avec le jeune ?

Il y a ici une vision erronée du rôle du COP, les parents s’adressent à lui comme un soutien raisonné, comme un partenaire pour guider leur enfant dans la voie qu’ils pensent la meilleure. Puisque c’est lui aussi un adulte, il doit certainement avoir la même vision que la leur.

Le cœur de notre métier c’est la personne qui vient, avec son histoire, sa propre problématique, ses questionnements

Elle s’appuie sur les techniques de l’entretien pour faire entendre aux parents qu’il est dans l’intérêt de l’élève de l’écouter et de prendre en compte son avis. D’après les différentes situations qu’elle m’expose, je peux tirer trois grands profils de parents et leur attitude envers leur enfants :
- les actifs, qui s’intéressent à l’orientation de leur enfant,
- les dominants qui prennent le pas sur les désirs de l’enfant

et souhaitent imposer les leurs,
- les bienveillants, qui sont présents pour épauler et conseiller leur enfant tout en le laissant faire son choix.

Quand une personne vient vous voir, est-elle suivie ? Si elle revient, elle rencontra la même personne ?

La personne a la possibilité de reprendre contact avec le même conseiller si elle le souhaite. Dans ce cas, elle fournit un plan de travail pour la prochaine rencontre (pistes à explorer, prendre contact avec des pro...) mais il n’existe pas de réel document à remettre à la personne avec les objectifs, il n’y a aucun moyen de voir la progression entre les deux entretiens.

Est-ce que vous avez déjà vécu une expérience où la construction d’un projet d’orientation était vraiment dur, difficile ?

Elle décrit plusieurs stades :
- au niveau de l’entretien : la personne est mutique et n’arrive pas à exprimer de désirs. Cela engendre un entretien « plat ». La personne est alors dans l’incapacité de parler d’elle de se projeter dans un métier. Cette situation est le plus souvent une traduction d’un manque de confiance en soi ou d’un manque de volonté de la personne pratiquant la politique de l’autruche.

C’est quand même, euh... très... euh... Je ne prends pas le mot angoissant, mais impliquant quand même cette question de l’orientation.

- au niveau des questionnaires

d’intérêts: tous niveaux d’intérêts sont dans les faibles et très faibles. Dans ce cas c’est signe que la personne n’est pas prête pour choisir.

Elle n’est pas là pour diagnostiquer le pourquoi de ce blocage mais rassure la personne car, l’une des choses importantes que j’ai retenue de cet entretien avec Sylvie est que le moteur des personnes est l’estime de soi, la confiance en soi.

Mais elle propose, malgré l’échec du rendez-vous, des pistes que la personne doit étudier :

Il faut quand même qu’il y ait quelque chose hein! à grignoter en sortant hein ? Si on lui dit : « bah écoutez ! No man’s land là, on ne peut rien faire mon garçon, [rires] vous verrez bien ! Mettez vos vœux sur l’Admission Post Bac, et puis vous verrez bien ! C’est le sort qui... » on peut pas dire ça !

La notion de temporalité semble sous-entendue dans ses dires, chacun évolue à son rythme. La prise de décision doit-elle être personnalisée ? Avec un rétro-planing adapté à chaque individu ?

En troisième, n’est-ce pas un peu tôt pour choisir une voie ?

L’orientation est perçue comme quelque chose d’inéluctable. C’est une étape qui, comme elle l’a évoqué précédemment peut être source de stress. Mais surtout, Sylvie évoque d’emblée qu’elle se base sur les résultats scolaires.

Elle utilise beaucoup le terme « risque » dans sa réponse :

« s’il va en général il ne prend pas de risques », ou encore le mot « tenter » me faisant penser qu’elle parle de l’orientation comme d’un jeu de hasard. Elle dessine deux typologies d’étudiants : ceux qui ont des résultats scolaires corrects et qui poursuivent en seconde générale ou refont une troisième pour être sûrs et ceux pour qui les résultats scolaires sont mauvais et qui doivent faire un choix vers un baccalauréat professionnel ou un redoublement. Comme elle le présente, une personne ayant des résultats scolaires bons ne peut envisager d’aller en filières professionnelles, ou tout du moins, instinctivement, elle ne prend pas cette option en compte

Vous arrive-t-il souvent que des étudiants qui sont scolairement bons, qui sont à l’aise, et qui veulent se diriger en voie pro ?

L’air du temps c’est d’aller vers le bac

Ce sont généralement des projets bien construits. Pour elle, ces cas de figure marchent principalement dans le milieu artistique, elle les perçoit comme une spécialisation vers un type de design. Est-elle à ce moment là influencée par le fait que je lui ai annoncé que j’étais étudiante en design graphique ? Elle met en avant la pression du contexte social sur l’orientation, le regard des parents, des professeurs, et surtout le souci de l’image renvoyée. Faire un CAP c’est « rétrogradant ».

Elle observe un retour vers les voies professionnelles qui est dû, selon elle, au contexte critique de l’insertion

dans le monde du travail

Qu’est-ce qui ferait que le jeune soit plus écouté de la part de ses professeurs, de ses parents ? Pour qu’à 15 ans, sa voie soit prise en compte ?

Bah ça après c’est les familles, tout dépend dans quelle famille on est...

Si l’étudiant n’est pas écouté, elle laisse les choses se dérouler : c’est le choix de la famille.

Inciter, donner confiance, de dire : « non mais si ! C’est possible, ce n’est pas parce que tes parents n’ont pas fait d’études... »

On est dans un système de combines.

L’orientation est très connotée selon notre catégorie socio-professionnelle. La discrimination sociale qu’elle me décrit est très importante et sur laquelle je pourrais potentiellement me pencher pour mon projet. Elle me confie que c’est en troisième qu’elle observe l’émergence de cette tension et qu’apparaît un manque de confiance en eux surtout chez les filles. En tant que COP, c’est un levier sur lequel ils essaient de jouer, qu’ils essaient d’abattre. Le travail envers les parents semble nécessaire pour moi car si ils n’ont pas reçu les codes propres à l’orientation, si ils n’ont pas toutes les clefs en main, ils peuvent se sentir démunis pour aider leur enfant.

Elle évoque d’elle-même par la suite un autre terrain sur lequel il faut encore travailler,

celui de la discrimination du genre. Les filles sont beaucoup plus réticentes à aller vers les filières scientifiques tandis que les garçons ont beaucoup plus de réticences à aller vers des filières sociales. Au sein des familles, on réserve encore les filières « d’excellence » pour ces derniers. Des actions réalisées, des délégués à l’égalité des filles sont présents au niveau du rectorat et réalisent des actions de sensibilisation, des conférences, des projets dans les collèges et les lycées. Cela lui semble suffisant comme dispositifs au vu des effectifs du bac S qui s’équilibrent alors que, de ma position, cette inégalité hommes / femmes demande encore plus d’investissement: un article paru récemment annonçait qu’au rythme actuel auquel s’efface cette disparité, il faudrait encore 118 ans pour que ce soit enfin effectif.

Oui, oui, cette problématique là est entendue !

En tant que conseillère quand vous savez qu’un corps de métiers, comme médecine, est complètement saturé, et qu’un jeune arrive et dit : « je veux absolument faire ça » alors que les probabilités que ça débouche réellement sur une insertion professionnelle, quelle positon optez-vous ?

Les filières bouchées actuellement sont celles de médecines, sciences humaines et de psychologie

L’orientation active a été mise en place pour pallier à ce phénomène ou encore l’auto-évaluation qui passe par des séries d’exercices notés débouchant sur un classement. L’étudiant connaît alors sa position >>

par rapport au reste de sa promotion et est libre de continuer sa formation. Selon moi, ce type de dispositif peut engendrer des situations de compétition entre les individus, là encore, ce sont les notes qui entrent en compte, mais cette fois-ci en laissant le choix à l'étudiant de poursuivre sur sa voie, il est maître de sa décision. En ce qui concerne sa pratique, Sylvie va présenter objectivement des statistiques liées à la filière concernée puis va mesurer la motivation, les raisons de ce choix d'orientation. Si, au cours de l'entretien, les raisons énoncées vacillent et l'individu se pose des questions, elle n'hésite pas à construire avec lui un projet alternatif, tout en lui laissant le choix d'opter pour celui qui lui semble le mieux. Elle insiste sur le fait qu'elle ne décourage pas la personne, elle se place là encore dans un rôle préventif mais pas d'interdiction.

Mais la famille a encore un rôle clef à jouer. Certains types d'études sont considérées comme risquées pour des catégories sociales. Celles des arts qui connotent beaucoup de choses que des familles ne peuvent assumer. Il y a là encore un travail de fond à fournir pour moi, pour réaliser une bonne médiation entre le jeune et ses proches. [...]

Que pensez-vous des sites internet qui disent « trouve ton orientation en trois clics ! » ?

Elle commence à devenir plus critique sur cette question :

L'orientation est devenue un marché, [...] même l'enseignement, la formation est devenue un marché

Beaucoup d'écoles privées vont ouvrir selon les tendances des métiers, ceux qui ont le vent en poupe tels que l'événementiel ou le design. Selon elle, les CIO n'ont plus le monopole de l'orientation d'autres points se sont développés et ce de plus en plus (Pôle Emploi, émergence de structures de formation...)

Tout cela est dû, selon elle au contexte actuel, au fait que l'on soit dans une période de très grandes incertitudes. Elle observe que les codes évoluent, le principe de : plus on a de diplômes, plus on est qualifié, plus on a fait d'études, plus on a de chance de s'insérer, est remis en question. Il y a alors une déqualification des diplômes qui se fait, j'observe la contradiction qui se joue avec cette déclaration et les politiques d'orientation et la conscience collective ! On pousse toujours les jeunes à faire de grandes études alors que, même aujourd'hui, ces personnes qui ont des qualifications élevées ne trouvent pas de travail. Les aspirations, les intérêts changent aussi avec les générations. Elle remarque que les jeunes ont envie de s'accomplir, de s'épanouir dans les choix qu'ils font mais une certaine prudence entre en jeu, une certaine inquiétude plane.

Et cette inquiétude entraine l'ouverture ou la requalification d'officines privées qui proposent des tests, des bilans moyennant finance ; ce qui la préoccupe et la révolte un peu.

Quand on paie on sait à quoi !

Dans le numérique, dans les marchés en ligne, vous avez tout ce bazar là

En réaction à ce bilan, elle se dit très fière de l'ONISEP et de son site en ligne. Elle insiste sur le fait que ça soit gratuit, que tous les tests effectués en ligne sont garantis, sont fiables.

Ils se sont mis à l'aire numérique mais, c'est, c'est prodigieux ! [...] c'est super ! Vous avez tout dedans !

Cet organisme d'aide à l'orientation est public, elle défend ce service et a l'air de militer pour son utilisation. Elle énonce clairement qu'elle est défavorable « aux boîtes privées » qui s'immiscent dans des journées spécifiques comme celle de la journée des universités ou encore dans les salons des étudiants. Elle dénonce la présence, l'envahissement des stands par les écoles privées. Je sens en elle une volonté de défendre sa position et sa légitimité. Elle joue quand même franc jeu en présentant tout de même ces formations qu'elle ne cautionne pas. /

[les COP et les CIO sont] garants de l'information, garants du respect de la personne

En résumé :

L'entretien n'a pas clairement amené la COP à avoir un recul critique au sujet des potentielles failles de cette institution qu'est l'orientation. J'ai ressenti de sa part un amour pour son travail dans lequel elle s'investit grandement. Elle a tout de même, à la fin du rendez-vous, su esquisser des critiques envers le système éducatif public qui à défaut de répondre aux besoins / attentes / envies actuels laisse l'éducation se privatiser. A ce moment là, son opinion a commencé à émerger du discours institutionnel, il est dommage que l'entretien n'ait pas pu se poursuivre étant limité à une heure. Une fois la mise en confiance établie il a été, me semble-t-il plus simple pour elle de se confier.

Globalement, elle m'a permis de mieux appréhender ce qu'est un CIO, son fonctionnement ainsi que la complexité du métier de COP. J'ai été un peu déstabilisée de l'importance de l'entretien avec le jeune. Beaucoup de choses sont dégagées rien que par la parole sans l'utilisation systématique d'outils de test. Naïvement, je ne m'attendais pas à ce que les compétences de psychologie soient autant employées. Je n'ai pas ressenti de sa part le besoin impératif d'outils aidant la communication entre les deux parties. Il faudrait que je me documente sur les techniques d'entretien qu'elle m'a citées pour comprendre la complexité de ce qui se trame en arrière-plan, sans que le jeune s'en rende compte.

Néanmoins de grandes thématiques auxquelles je ne pensais pas ont été dégagées, thématiques sur lesquelles je pourrais intervenir en tant que designer. Je suis à moitié surprise par la discrimination des catégories sociales sur l'insertion des jeunes auprès des voies qu'ils désirent. Un travail sur son entourage doit être fait pour qu'il soutienne le jeune dans son choix. La discrimination des genres est un travail de fond qui fait écho au projet de Jeanne. Sylvie m'a conforté dans mon choix de travailler avec les troisièmes en me confiant que tout se joue à cette période pour abattre ces leviers dès leurs apparitions.

A la fin de mon entrevue elle m'a confié qu'elle a été surprise de la qualité de l'entretien par rapport à certains qu'elle avait déjà effectués. Peu avaient été aussi complets et minutieux sur les questions à traiter autour de sa profession. /

Entretien avec Stéphanie Bohan. /

conseillère d’orientation
psychologue au lycée
Le Corbusier

En principe chaque conseiller, bah on a tous plus ou moins la même formation, on a tous la formation normalement, bon il y a des contractuels et des titulaires, et du coup après on se spécialise par expérience finalement, donc, il y a beaucoup de, il y a des conseillers qui vont travailler beaucoup au lycée, donc ils vont être plus à l’aise au lycée avec les informations sur les études supérieures, d’autres plus en... en collège, d’autres plus en ZEP, mais finalement on n’a pas vraiment de spécialisation, après il y a des conseillers à Strasbourg plus axés sur ce qui est étude à l’international, dans le cadre de EuroGuidance, je ne sais pas si on vous en a parlé, il faudra en parler, donc, mais ils sont là spécialisés, ils ont des permanences uniquement axées là-dessus, après on a aussi des conseillers qui vont être à mi-temps dans CIO et à mi-temps dans un service plus de l’université, donc là il y a une conseillère d’Illkirch qui travaille à mi-temps à Espace Avenir. Donc là forcément elle est un peu plus spécialisée, après on peut avoir des petits détachements comme ça, il y a une conseillère de Colmar, qui est à mi-temps dans une prison... Qu’est-ce qu’on peut retrouver?... Des petites choses comme ça, en principe on est pas spécialisé. On donne de l’info générale.

Quand il y a quelqu’un qui vient avec, justement une idée bien précise sur son projet mais qui ne sait pas quelle formation est meilleure, ou quelle formation il pourrait suivre, du coup quels outils utilisez-vous pour le conseiller? J’imagine que vous n’êtes pas omnisciente sur toutes les formations qui existent?

Bah ça c’est aussi un problème c’est que parfois l’attente de la personne qui vient nous rencontrer, c’est ça. C’est qu’on sait tout. Que l’on connaît tous par cœur, et en fait c’est pas ça notre métier. Notre métier c’est plus déjà, de permettre à la personne de se poser les bonnes questions, de bien se connaître, de faire les bonnes démarches pour s’informer. Après nos outils ça va être tout ce qui est,... toute la doc, sites que l’on connaît, que les personnes, le tout venant, voilà les personnes qui ne sont pas des professionnels de l’orientation, ne connaissent pas forcément, donc on peut les aider un petit peu à faire les démarches, mais plus à s’approprier la démarche que de dire « bon là il y a ça, ça, ça, l’école fait ça, ça, ça ». Mais c’est souvent ce que l’on attend de nous, Alors parfois on est obligé de dire « bon bah non, on ne sait pas tout » et on ne répond pas à l’attente première de la personne, mais du coup après, je pense que...

Il est intéressant de noter qu’il y a un écart entre la vision du rôle que l’on se fait de la COP et ce qu’il en est en réalité

On peut noter qu’elle tient à cœur son rôle de conseiller, qu’elle veut nouer une relation de confiance durable avec son interlocuteur

Je trouve étrange le fait qu’elle fasse déplacer les jeunes dans un tiers lieu, de plus durant leur temps de cours

Elle se sent sous-équipée lorsqu’elle est en permanence au sein d’un établissement. Il aurait pu être intéressant pour moi de lui demander pourquoi elle n’a pas accès aux outils en permanence

Alors, au contraire, une personne qui arrive sans réel choix, qui ne sait pas trop où aller, qui est un peu perdue, comment cela se passe-t-il ? Il y a là aussi un entretien oral, j’imagine.

Alors c’est l’entretien l’outil, c’est sûr après c’est un entretien, quand c’est vraiment compliqué ça va pas forcément suffire, moi personnellement j’aime bien rencontrer quelqu’un plusieurs fois et après on peut aussi proposer des outils pour mieux se connaître, des questionnaires d’intérêts, que je n’ai pas forcément ici, donc ce que je fais quand je suis en établissement, je propose au jeune de venir au CIO, je tiens une permanence le vendredi. Donc je prends rendez-vous le vendredi au CIO passer un questionnaire d’intérêt par exemple, parce que là-bas on a plus d’outils. Mais c’est rare vraiment être face à quelqu’un qui est vraiment, totalement, totalement perdu. Il y a toujours des petites choses qui, forcément, l’entretien ça brasse un peu tout on pose des questions, aussi, personnelles, on parle de la famille, on parle de plein de choses. Du coup ça se fait doucement quoi.

Vous avez une permanence ici au lycée, est-ce que vous avez des permanences dans un collège ?

Oui, donc moi j’interviens ici le mardi, au lycée Le Corbusier, pour les classes que vous avez vues [il y a un planning avec l’attribution des classes entre les deux COP, affiché sur la porte du bureau]. Alexandre Dumas, aussi, donc le lundi après-midi et une fois par semaine, mais j’alterne aussi avec une collègue. Le jeudi toute la journée au collège au Geisplosheim. Et au CIO.

Ok. Moi je m’intéresse plus à l’orientation dès la troisième, car d’après ce que j’ai pu entendre et d’après mon expérience, je sais que c’est un nœud qui est assez important dans la vie scolaire d’un élève, dans la vie tout court d’un élève. Comment ça se passe l’orientation en troisième ? Il y a des étapes, j’ai vu qu’il y avait différentes phases, dès le début d’année vous intervenez au sein des classes ? Obligatoirement ?

Ça dépend. Finalement après ce qu’on, ce qu’on va offrir, on va dire dans l’établissement ça va être, décidé en concertation avec la direction, je sais que l’on travaille beaucoup avec la direction, donc ça dépend, de ce qu’ils ont envie d’instaurer, on travaille beaucoup avec les >>

Il est intéressant que la sensibilisation sur les questions de l’orientation

Elle m’offre ici une nouvelle définition pour moi de ce qu’est le métier de COP

Elle semble gênée ici d’évoquer le fait qu’elle ne remplit pas la mission recherchée par ses interlocuteurs.

dépend de la direction de l'établissement

La sensibilisation peut être ciblée ou inégale selon les établissements

Rôle de soutiens, secondaire de la COP

Il peut peut-être être intéressant pour moi de réfléchir à une nouvelle forme...

Il est important de noter ce fait, chaque élève évolue à son rythme, comment faire pour que chacun d'entre eux soit conseillé de la meilleure façon possible au moment opportun ?

professeurs principaux aussi donc... Après on a la version classique effectivement, ça va être d'intervenir en début d'année, et une deuxième fois mois de janvier pour des séances collectives. Après les entretiens individuels tout au long de l'année, ça c'est le schéma classique, mais après chacun peut créer aussi des choses différentes en fonction de l'établissement, des spécificités, des demandes de chacun. Voilà donc moi personnellement au collège je n'ai pas fait d'intervention, les professeurs principaux sont assez calés, donc je suis plus en conseil, on va dire du professeur principal, si besoin, et lui il fait l'information pendant l'heure de vie de classe, progressivement étape par étape tout au long de l'année et moi je les rencontre en individuel après il y aura une séance qu'on est en train de construire un petit peu différente parce que d'habitude... [interruption par un élève] le classique c'est la séance PowerPoint, voie pro, voie GT, l'apprentissage, voilà un petit peu les outils. Mais, comme ils ne sont pas tous concernés par la même chose, parfois si vous voulez, l'information n'arrive pas au bon moment pour tous, ils ne sont pas prêts tous au même moment. Bref. Donc, on a essayé de penser un petit peu à autre chose, et on va peut-être faire au collège des séances à thèmes, en fait plus des ateliers à thèmes, où chacun pourrait s'inscrire selon son projet, mais après la question c'est, du coup s'il s'inscrit à un seul atelier il n'a pas toute l'info, mais on va quand même faire une info, ça c'est aussi la séance classique, auprès des parents, en général, là c'est fin de l'année, avant les vacances de Noël, donc là normalement tous les parents sont là, tous les jeunes sont là, donc ils ont une info générale, donc là peut-être que l'on peut partir sur des ateliers à thèmes on est en train d'essayer de construire quelque chose comme ça...

[...]

Du coup vous entretenez une relation privilégiée, ou primordiale plutôt, avec les professeurs principaux, vous communiquez comment sur chaque étudiant ? Vous avez un dossier particulier ?

Alors, c'est pareil, là c'est vraiment , je parle vraiment de ma pratique pas de généralités parce que chacun fait un peu comme il peut, comme il veut, voilà, selon sa sensibilité. Moi, à chaque fois que j'ai un entretien individuel, je fais un compte rendu, donc je dis à la personne qui vient me voir, que je vais informer son professeur principal, parce qu'il fait du processus

Comment faire en sorte que les COP fassent entièrement partie de la structure dans laquelle elles interviennent ponctuellement ?

L'orientation est avant tout un travail d'équipe !

On a ici un des axes sur lesquels intervenir : comment enrichir les relations entre les différents acteurs

d'orientation, voilà, mais je vais lui dire ce que je vais lui transmettre comme informations parce que en gros durant l'entretien et il y a l'orientation et il y a tout le reste aussi. Donc, le reste n'en parle pas, mais l'orientation en gros j'ai des petites fiches, que l'on a créés et qu'utilisent certains collègues. Donc chaque professeur a pour chaque élève je transmets une petite fiche, une fiche donc nom prénom, classe, date de l'entretien, si les parents étaient présents ou pas. Parce que ça arrive parfois. Projet de l'élève, donc pas mal de troisième, par exemple, vont te dire plus avoir comme projet la voie pro, plutôt que la voie GT, et les pistes un petit peu, les conseils que je lui ai donné. Remarques éventuelles, si j'ai envie de préciser un petit peu les choses, et ça en fin de journée, je vais glisser dans les casiers des professeurs principaux, et du coup ils sont contents, parce que, le conseiller d'orientation il n'est présent qu'une journée et c'est dur d'avoir, pas d'avoir une place, mais de faire vraiment partie d'une équipe, parce qu'on est un peu extérieur et que l'on vient faire nos entretiens et on repart et voilà. Donc en fait ça ça permet quand même d'être là sans être là physiquement aussi il y a un lien et là les professeurs apprécient finalement parce qu'ils se sentent concernés par tout ça donc ça fait vraiment travail d'équipe mais en sachant que voilà, le jeune sait ce que je vais écrire que ça reste assez succinct, neutre, que ça reste axé projet d'orientation,... Voilà c'était ça la question, comment on communique. Après les lieux comptent aussi, vous voyez là je suis un peu loin, après c'est un grand lycée, donc je suis un peu dans un coin, toute seule. Voilà ce qui est intéressant, c'est aussi les contacts physiques, les contacts humains quoi ! Et il y a ça et puis le reste. Du coup, au collège c'est petit en général, donc c'est plus facile, le bureau est dans la salle des profs, juste à l'entrée donc dès que j'ai un moment, ou à la récré je peux passer un peu de temps avec les professeurs, à midi je peux manger avec eux, du coup, ça crée aussi tous ces liens, on est aussi présent au conseil de classe de troisième,et de seconde GT... Donc, là les professeurs apprécient aussi que l'on se soit là que l'on puisse donner un petit peu des points de vue, éclaircir certaines situations, parce que l'on a vu les, donc c'est voilà comment est le lien.

[...]

>>

Identification d'un nouvel acteur, les parents. La signature des parents ici a un poids important, ils approuvent le choix de l'élève dans son parcours	Énonce-t-elle une mesure qui va dans le sens de l'élève ?	Elle sait pertinemment qu'elle ne fait pas le poids face aux notes, tout en sachant la motivation de l'élève	<p>Comment cela se passe-t-il si le vœu formulé par l'élève n'est pas finalement adapté ? Que le conseil de classe juge qu'il n'est pas possible pour lui de se lancer dans cette direction là ? Est-ce que, du coup, vous essayez, non pas de jouer en sa faveur, mais d'avoir des arguments, si vous avez rencontré la personne ?</p> <p>C'est difficile, parce que. Bon, Il y a déjà quand même les trois trimestres là. Le premier trimestre est vraiment le temps de la réflexion, etc. Puis le deuxième trimestre on commence à poser les choses avec les intentions de vœux provisoires, donc ça on vous en a peut-être déjà parlé... il y a des vœux provisoires, donc chaque élève sur un document officiel, avec sa famille, <u>la signature de ses parents</u>, formule trois vœux, là ça peut-être un ou deux, en gros ce qui est important au deuxième trimestre, c'est que l'on sache si l'élève, envisage la voie professionnelle ou la voie générale et technologique, la seconde générale et technologique. Lors de ce conseil de classe, le conseil de classe étudie chaque vœu et formule un avis, un avis provisoire, donc l'avis c'est soit favorable, soit, bon, <u>il y a des tendances où maintenant ça ne se fait plus trop</u>, mais en gros c'était soit favorable soit défavorable ouréservé. Si c'est favorable bon ben il n'y a pas de souci. Si c'est réservé, défavorable, moi ce que je fais c'est je vais prendre le nom des élèves qui sont concernés et je vais essayer de les contacter pour que l'on fasse le point. Déjà sur comment lui il a vécu le fait de se retrouver face a un refus, en quelque sorte, et si je ne l'avais pas rencontré, pourquoi ce vœu, voilà, que l'on fasse un peu le point sur son projet. Parce que finalement, moi je n'ai plus de poids, parce que <u>effectivement je peux argumenter, mais finalement le poids dans cette histoire c'est les résultats scolaires</u>, et moi ça me... ça c'est... je, n'ai pas de... j'ai, je n'ai rien à voir avec les résultats scolaires, je ne suis pas dans l'évaluation. Voilà. Je peux que constater j'ai l'accès ENTA, l'accès aux notes de tous les élèves. Et ça fait partie, <u>c'est un critère dans la construction d'un projet</u>. Donc. Ce qui est quand même... un peu triste mais c'est comme ça, mais quand même aussi à prendre en compte.</p>	<p>Cette phrase repose et alimente la question de l'efficacité de l'éducation nationale à remplir son rôle dans la préparation des jeunes générations à entrer dans le monde du travail. Ce qu'elle met en lumière ici, c'est, si un étudiant se dirige en voie pro, des compétences qualitatives lui sont plus demandées que des compétences quantitatives, la voie générale repoussent-elles le moment de développer cette première typologie de données alors qu'elles sont plus prisées sur le monde du travail ?</p> <p>Les professeurs ont une position bienveillante envers leurs étudiants, mais, à la fin de la citation, elle laisse tout de même sous-entendre que le système n'est, bien sûr, pas parfait. L'orientation dépendrait alors d'un système caduque...</p>

Justement les notes, les résultats scolaires sont représentatifs de l'activité de l'élève au sein d'un service, d'un établissement, est-ce que l'on ne peut pas prendre en compte toutes les compétences, tous les centres d'intérêts qu'il a à côté, parce qu'il développe des capacités en dehors de ces temps-là...

Ben ça c'est de plus en plus, on est aussi là-dedans, parce que depuis deux ans on a aussi, à côté du scolaire, pour la procédure d'affectation, on a cinq compétences à évaluer donc qui sont dans les compétences extrascolaires j'ai envie de dire, en dehors des notes, qui vont aussi avoir un rôle important. Mais ça, ça va beaucoup jouer pour tout ce qui est voie pro, parce que pour la voie pro, les lycées n'ont pas de place pour tout le monde, c'est pas sectorisé, donc, c'est ça qui va beaucoup jouer. Après pour la seconde, la grosse difficulté c'est, en gros, est-ce que un élève qui veut aller en seconde, est-ce qu'il va avoir un avis favorable si il a un avis favorable, il a une place automatique dans un lycée, en fait, pas pour la voie pro donc, la grosse question c'est l'avis favorable par rapport à la seconde. Et là les compétences, oui d'accord, mais ce n'est pas ça qui va avoir plus de poids, c'est les résultats scolaires, et pas uniquement, après les résultats scolaire oui, mais aussi l'attitude de l'élève, rapport scolaire, la curiosité, l'intérêt et ça c'est les choses que je ne peux pas apercevoir en classe, parce que je n'y suis pas. Au début, quand j'ai commencé je me disais, j'avais toujours un peu l'impression, ou l'envie d'être celle qui défend les élèves en conseil de classe, mais je me suis vite rendue compte, en général, les professeurs ont plutôt une analyse juste et fine. Donc que leur avis n'est pas là pour casser l'élève, c'est vraiment pour la réussite de l'élève dans notre système, qui est comme il est aujourd'hui. Il y a un chef d'établissement dans un collège, dans lequel j'ai bossé que faisaient des études de cohorte, après, donc des élèves qui avaient eu par exemple un avis réservé au deuxième trimestre, et qui sont finalement passés, parce qu'on s'est dit: « bon les résultats sont justes-justes, mais on laisse... » [...] en général, les élèves se retrouvent difficultés. Et qu'est-ce qui se passe, la question est reportée à la fin de la seconde. Parce qu'en fin de seconde, on est à nouveau dans un palier d'orientation, on choisit sa série bac, si on ne peut pas aller en général ou en techno, donc il reste le pro, Donc à nouveau le pro c'est un peu le..., « Tu peux pas aller là là parce que là tu peux y aller du coup » mais, donc, du coup, ce n'est, par rapport à la valorisation du bac pro ce n'est pas top, non plus c'était évident. Pareil tous ça c'est toujours en train d'être discuté, travaillé, j'ai l'impression >>

comment faire pour que l'élève s'implique tout de même à la construction d'un projet qui n'était pas celui escompté au départ ?
Comment lui donner la motivation de découvrir autre chose et ne pas le laisser abandonner, subir ce refus ?

que ça va mieux, mais y'a encore du boulot. Et du coup pourquoi je disais tout ça ? Du coup les élèves, après si on les laisse passer, ce n'est pas leur rendre service... Donc dans la plupart des cas quand même, j'ai l'impression que c'est assez juste et cohérent et que ça a du sens, parce que ce n'est pas, on parle beaucoup des notes, mais ce n'est pas que les notes, il y a tout une attitude, tout un, tout une façon de travailler qui est importante en voie générale et technologique.

Est-ce qu'il n'est pas intéressant de forger avec eux [élèves de troisième peu sensibles à la question de l'orientation] un projet ?

Alors bien sûr après, ceux qui, un problème, il y a ceux qui vont dire « je vais en seconde par défaut parce que je ne sais pas quoi faire mais j'ai envie de, le scolaire m'intéresse, mais les résultats sont corrects, et j'aime étudier », donc là c'est cohérent. Sauf si, je vais dire s'il n'y a pas de projet, c'est cohérent ! Parce que finalement ce n'est qu'un gain temps, pour un élève qui aurait sa place dans la voie générale et technologique. Et finalement si, il y a une chose qui se précise plus tard, bah ça sera possible. Donc ça il y a pas de soucis. Finalement, je suis là aussi, pour... relativise par rapport à ça, parce que comme vous dites, c'est trop tôt ! Un élève, souvent en troisième j'ai déjà rencontré des élèves de troisième, qui étaient hyper angoissés. parce qu'ils devaient faire un choix. Donc soit ils repoussent le choix, euh,... soit ils ne savent pas quoi choisir entre des lycées alors qu'ils ont 17 de moyenne, j'ai déjà rencontré ça et du coup ils sont là, complètement perdus, mais en gros il y a cette angoisse de choisir et de se tromper parce que on va faire un choix pour toute la vie. Donc je suis là aussi pour leur dire le choix [...] on ne le fait pas pour toute sa vie on le fait pour un futur très proche. Et après il aura plein de choses qui seront possibles, donc ça en général c'est quand même important. Maintenant le problème est toujours le même, un élève qui va dire « je vais en seconde parce que je sais pas quoi faire d'autre » mais qui n'a pas le profil entre guillemets pour la voie générale et technologique, ou qu'il n'aurait pas un intérêt particulier pour le travail scolaire, qu'il n'a pas envie de faire des études, qui est en difficulté,... bah là oui forcément, je suis obligée de les voir, parce qu'on est obligé de construire, quelque chose du côté de la voie pro et c'est là que c'est difficile il y a tout un travail, donc on a nos outils, et là c'est souvent les élèves que je vais rencontrer plusieurs fois,... mais c'est pas simple de faire

Elle met en lumière, ou tout du moins change mon a priori sur la légitimité du non-choix en troisième par la poursuite d'étude en général.
Mais dans ce cas, font-ils ce non-choix parce qu'ils ne sont pas assez au fait des différents métiers qui existent ?

Cela peut-être un angle d'attaque pour moi : comment dédramatiser la phase de l'orientation, comment donner confiance en eux aux élèves de troisième face au premier choix important de leur vie.

Comment alors construire un projet d'orientation en accord avec les envies de l'élève, qu'il ne subisse plus ça comme un échec ou quelque chose de contraint

un choix comme ça hyper précis finalement, à cet âge, donc là c'est à nouveau important de relativiser, de dire maintenant on va peut-être essayer de choisir un bac pro,... qui convienne à l'élève là maintenant dans un futur proche, ce sera juste un moyen de rebondir plus tard. Parce qu'aujourd'hui il est important d'avoir au minimum un CAP. Un élève qui n'aurait rien, ou qui, je ne sais pas dans la voie GT c'est aussi le risque du décrochage. Qui irait dans la voie GT et qui a priori ne serait pas à sa place en GT, bah il y a aussi un risque de décrochage, et quand on décroche après c'est difficile de revenir et puis il y a beaucoup de jeunes, et ça on les voit, c'est encore une autre partie de notre travail, qui sont dans la nature sans diplôme. Et aujourd'hui pour s'insérer professionnellement, pour avoir une place dans la société, il faut avoir au minimum un CAP. Donc, on est aussi là... finalement on relativise. Un CAP, un bac pro, quelque chose qui intéresse le jeune, là dans un futur proche, sans forcément qu'il s'y projette vraiment... dans un métier pour l'instant... on y va doucement petit à petit, ce sera un moyen pour rebondir sur autre chose, pourquoi pas.

Durant cette période de formation, le jeune est-il actif au niveau de la veille des possibles voies pour lui ?
Pour « rebondir » ?

Ces jeunes sans diplôme justement, il y a plein de facteurs qui font qu'ils décrochent, à quel moment on pourrait les rattraper, à quel moment on pourrait leur dire : il est temps de voir autre chose, il est temps d'arrêter ?

À quel moment ? Quand ils ne sont plus scolarisés ?

Non plutôt quand ils sont encore scolarisés, détecter les signaux d'alerte qui feraient que ça ne va plus, qu'ils ne se sentent plus à l'aise dans leur contexte, dans leur milieu. Est-ce que vous avez des professeurs qui viennent vous voir et qui vous disent : ce serait bien de rencontrer cet élève, pour discuter avec lui, pour le réorienter. Cette démarche ne se fait pas de manière systématique ? De la part de l'élève ?

Non. Ça dépend vraiment à chaque fois c'est différent. Mais souvent ça va être un adulte, ça se fait surtout au lycée, le professeur ou les CPE, qu'ils peuvent dire « bah là y'a un élève qui est très très absent, il y a un risque qu'il décroche, il ne se sent pas bien ici, il faudrait rencontrer, j'ai fixé un rendez-vous pour lui mais voilà il va venir demain, mais voilà... » donc là j'ai déjà des éléments parce que parfois quand un, ça c'est aussi le problème, quand un adulte prend un rendez-vous pour un jeune, sans que le jeune ait >>

Le jeune ne voit pas les acteurs qui pourraient lui venir en aide. Comment faire pour que cette démarche viennent de lui ?

Elle est persuadée de la nécessité à communiquer entre les membres de l'équipe pédagogique mais cela ne semble que peu probant. Quelles sont les causes qui induisent ce manque d'échanges ? Quels dispositifs pourraient être mis en place pour l'améliorer ?

La famille semble être l'un des acteurs les moins impliqués dans le processus d'orientation alors qu'elle y a une place importante.

Comment les impliquer d'avantage ?
Comment les rendre sensible à leur rôle qu'ils ont à jouer ?

vraiment envie... est-ce qu'il va venir ? J'en ai déjà rencontré qui disent déjà, en gros, « c'est mon prof qui voulait que je vienne mais moi je ne sais pas trop pourquoi... » C'est déjà arrivé. Bon bah là on creuse, mais c'est bien en situation c'est bien d'avoir un échange avec la personne qui a organisé l'entretien, et du coup ça arrive, mais là c'est difficile, un, parce que comme vous dites, il y a plein de facteurs... de décrochages... il y a plusieurs possibilités plusieurs outils en fait j'ai envie de dire, mais... effectivement de communiquer entre nous ça c'est sûr... de proposer au sein d'un établissement ça peut être aussi pour des élèves qu'ils ont envie, je ne sais pas de se réorienter mais qui auraient des idées, bah de proposer des stages... mais laisser un élève partir en stage pendant six heures de cours, proposer des immersions dans d'autres établissements, rencontrer sa famille, toujours essayer... téléphone au moins, d'essayer de les rencontrer... Les aménagements de l'établissement si c'est vraiment difficile, ça dépend des situations, néanmoins on essaye mais ce qui est important, c'est que voilà, le travail en équipe... mais souvent c'est quand même un peu tard... parce que... Le décrochage est un gros problème, c'est vraiment compliqué, c'est vraiment aussi de nos grosses missions donc... c'est difficile...

Justement à propos du stage d'immersion, il y en a qui se fait en troisième, est-ce que c'est suffisant ? Est-ce que le collège prépare au monde du travail ? Est-ce qu'il offre une vision assez objective du monde du travail ? Est-ce qu'il en faudrait plus ?

Moi je pense oui. Mais bon... pourquoi oui, parce que, bon on a tout un programme dans les établissements peut-être que vous l'avez vu le PDMF s'est transformé en « Parcours Avenir ». Vous avez vu ça ?

Non...

Le Parcours Découverte des Métiers et Formations, mais il existe plus, mais depuis cette rentrée là on l'appelle le Parcours Avenir. C'est toute la partie orientation d'un établissement, mais qui n'est pas que... Qui n'appartient pas aux conseillers d'orientation psychologue, qui appartient à tous. Le Parcours Avenir c'est, un parcours qui permet à chaque élève,... de découvrir le monde économique, professionnel, de réfléchir à son projet à lui... pour finalement faire des choix... en gros voilà c'est un peu ça. Qu'est ce que

Si le professeur transmet des informations sur le monde du travail « sans s'en rendre compte » l'élève est-il plus à même de les recevoir ? N'est-ce pas justement à ces moments là que des stéréotypes véhiculés par la société interviennent ?

c'est vraiment concrètement ? Bah ça va être tout ce qu'un établissement peut te proposer tout au long du collège, ça commence dès la sixième pour sensibiliser, informer les élèves dans ce domaine-là. Donc ça va des sorties au visites d'entreprises et de certains établissements, de forum métiers avec des parents qui, par exemple, viennent parler de leur métier... ça va être aussi tout le travail du conseiller à chaque niveau, par des séances en cours pourquoi pas, des entretiens individuels, tout le travail aussi que le professeur principal fait lors des heures de vie de classe... Il y a une part consacrée à l'orientation, le conseiller d'orientation peut effectivement soit intervenir, si le professeur en a envie, soit proposer des activités, des séquences qui existent donc ça c'est des ressources que l'on a nous dans les CIO, l'on peut trouver sur le site de l'ONISEP aussi... donc là avec des thèmes, donc là chacun choisit un petit peu les thèmes que tu as envie d'aborder... il y a aussi chaque matière, chaque prof dans sa discipline qui un moment donné sans, sans forcément s'en rendre compte, va aborder tout ça. Donc finalement ça se fait... Je pense...

De manière diffuse ?

De manière diffuse, ça dépend, mais tout le temps ça se fait. Donc je ne crois pas que l'on ait besoin de plus, après le stage, c'est vrai que c'est, un petit stage, c'est de la découverte peut-être que l'on peut on envisager un avant, mais après il y a tout ce qui est législation, c'est compliqué mais... Pour moi c'est suffisant, après l'autre donnée, quand on dit souvent, quand on dit « oui mais ils sont trop jeunes », quand on dit « oui on en fait pas assez, ils ne sont pas assez dans la réalité parce qu'ils ne sont pas assez informés » je ne pense pas que ce soit le problème oui, je pense que c'est simplement, qu'ils sont jeunes, et qu'à 14 ans quand on est adolescent, on a d'autres préoccupations que celle-là, et c'est normal et je trouve ça plutôt sain en fait, toujours, être un peu insouciant, et... ça fait partie de l'humain de cet âge-là de ne pas forcément être dans la réalité... c'est normal.

Toutes ces ressources, sur l'ONISEP, pour animer ces heures de vie de classe, est-ce qu'elles sont accessibles si on n'a pas d'identifiant ?

Oui, tout est accessible, Après on ne connaît pas forcément... mais les professeurs, nous on les connaît c'est sûr, les professeurs ne connaissent pas forcément, alors que ce sont des choses hyper accessibles donc nous on est là aussi pour

leur dire « ben t’as vu il y a ça... » >>

Ça prend une forme de fiches, d’ateliers, d’activités ?

Ouais... Les fiches activités...

Au CIO, vous avez aussi, de quoi animer ?

On a oui, mais après on aussi de plus en plus, on est... sur tout ce qui est numérique, parce que... il y a énormément de ressources, des infos, même les sites des établissements,... Donc on a une doc papier mais, par exemple, moi personnellement quand je reçois quelqu’un, soit ici, soit aussi CIO, je vais chercher l’information sur internet, je vais pas forcément aller sur la doc papier, chercher... parce que je trouve l’info sur le net...

[...]

[discussion informelle autour du Web Classeur, ancienne plateforme mise en place dans les établissements pour permettre les échanges de documents et notamment ceux autour de l’orientation]

Ça n’a jamais trop marché en fait, c’est pour cela que vous ne connaissez pas, ça n’a jamais trop été utilisé, et la directive on va dire... [silence puis reprise à voix basse] la directive hein... au niveau du ministère, c’était que tous les élèves l’utilisent, et tous les professionnels aussi... Donc l’amorce doit venir des professionnels ... Et du coup ça n’a jamais pris, et du coup, avec le Parcours Avenir il y a, l’outil a changé, il s’appelle Folios [...] Pour l’instant ça devrait être accessible en ce moment, mais pour l’instant , je ne sais pas comment ça va être pratiqué, [...] comme il y a ENTA, donc il y a déjà un système... Un système où on peut communiquer, un système avec des identifiants, du coup pour certains c’est contraignant d’en avoir un deuxième... C’est pas... Donc euh... Parcours Avenir, Folios on verra, ça va démarrer mais le Web Classeur ça n’a pas trop marché... /

La directive est prise par l’État mais on observe un manque d’application, l’implication de la part des usagers. Ont-ils été concertés pour sa création ?

Est-ce véritablement intéressant d’avoir deux systèmes parallèles, cela multiplie les outils...

En résumé :

Le rendez-vous ayant été pris seulement la veille avec Stéphanie, je n’ai pu construire une grille d’entretien aussi aboutie que celle du premier. Je me suis efforcée tout de même de tirer rapidement des conclusions de ma première entrevue afin de ne pas retomber dans les mêmes questionnements —même si ça aurait pu être intéressant de croiser les différents points de vue, plus de temps et plus de « sujets » auraient sans doute été nécessaires pour que cela soit efficient.

A travers ses réponses, j’ai pu approfondir la définition et les rôles d’une COP. Leur image détériorée auprès du public est sans doute due à l’idée véhiculée qu’une COP est censée tout connaître des filières d’orientation. Elle donne des clés et des méthodes pour prendre un choix et se documenter efficacement sur celui-ci.

Il a été véritablement intéressant pour moi de discuter avec elle qui intervient auprès de mon cœur de cible : les collégiens ! Elle a de nouveau appuyé le fait que c’est à cette période-ci que l’on fait un choix certes important mais pas immuable. Une opportunité de travail s’offre à moi : celle de travailler sur la confiance en soi, l’estime de soi de la part des élèves. C’est un facteur clé pour leur permettre d’être véritablement maître de leur décision d’orientation.

J’ai apprécié le fait qu’elle ait été franche lors de notre entretien. Elle me contredisait en m’exposant son point de vue. Sur certains points, elle a réussi à remettre en question mon positionnement envers des a priori tel que la légitimité du choix par défaut de la voie GT. Néanmoins, je reste convaincue qu’une meilleure exposition à une variété de professions dès la troisième permettrait à certains jeunes de trouver plus rapidement, plus facilement leur voie. Elle n’a quasiment pas caché ses convictions, notamment envers le système de notation. Elle ne le rejette pas totalement car il fait partie d’un processus plus grand qu’elle, elle peut juste se plier à lui et construire à partir de lui.

Elle a conscience qu’une partie importante de son travail s’exerce lors du décrochage en milieu scolaire d’un élève. Pour l’instant, elle se sent démunie face à ce phénomène

qui est de plus en plus récurrent. Je ne construis pas mon projet autour de cette problématique mais cette dernière peut survenir néanmoins suite à une mauvaise orientation. Je peux tout de même l’explorer, l’effleurer mais, cette thématique demanderait une longue investigation à part entière.

D’autres points qui peuvent être intéressants pour moi de travailler ont émergé. Comment faire pour que la communication entre le corps enseignant et la COP soit efficace alors que cette dernière est peu présente ? Quels dispositifs puis-je imaginer ? Comment faire en sorte que la COP se sente autant à l’aise sur son poste de permanence au sein d’un établissement que sur sa base, le CIO ?

Durant notre entrevue, elle a soulevé un problème qui semble pourtant évident. Chaque élève grandit, apprend à son rythme, il en va de même pour l’orientation ! Les informations dispensées de manière commune n’arrivent pas forcément au bon moment pour tous les individus, existe-t-il un autre moyen de sensibiliser les jeunes sur l’orientation et ce au moment opportun ?

Sur le sujet de l’information, il est encore ressorti durant cette entrevue que les familles ont un rôle déterminant à jouer, et qu’elles restent dans quelques cas très peu impliquées dans le processus de construction d’un projet d’orientation.

Cet entretien avec Stéphanie Bohan est sans doute un marqueur clé de mon projet. Grâce à son terrain de permanence, qui est le collège de Geispolsheim, elle peut me permettre de toucher directement ma cible, avec qui j’ai du mal à rentrer en contact, mais surtout, et j’espère, me permettre d’expérimenter les dispositifs que je vais imaginer tout au long des prochains mois, me permettre d’observer leur impact sur eux, leur entourage et l’équipe pédagogique. J’ai l’occasion, par son biais, de rentrer dans le collège lors de la soirée d’information destinée aux parents autour de l’orientation le jeudi 17 décembre. /

