



pour conduire un entretien d'orientation

HÉLÈNE GRUGEON
conseillère en orientation professionnelle

Accompagner l'élaboration d'un projet professionnel peut sembler de prime abord une véritable gageure pour l'enseignant, le personnel éducatif ou l'équipe éducative dans son ensemble.

Comment accompagner l'élève, l'apprenti, l'étudiant ou l'adulte stagiaire de la formation professionnelle continue dans cette démarche ?

De surcroît, comment l'y accompagner de manière pertinente ?

“ Ai-je les compétences pour le faire, moi qui ne suis pas un professionnel de l'orientation ?

Comment m'y retrouver dans ce foisonnement d'informations ? ”

Ce guide a pour vocation de vous apporter quelques points de repères méthodologiques.

Méthodologie déjà développée par certains, en totalité ou partiellement dans la pratique professionnelle quotidienne, ou pas. Si tel n'est pas le cas, les quelques éléments évoqués ici pourront représenter une source d'inspiration, de réflexion afin de construire vos propres outils.

sommaire

Quelques références réglementaires...	4
Quelques définitions pour mieux s'approprier la conduite de l'entretien d'orientation	8
1. L'orientation	8
2. Le projet	10
3. Les représentations, les compétences	12
L'entretien ou comment se mettre au service du projet de l'autre	14
1. Définition d'un entretien ou quelle forme lui donner pour favoriser la parole	15
2. Éléments méthodologiques ou comment conduire un entretien d'orientation	16
Exemples de questionnements	19
1. Questionner un pré-projet ou un projet d'orientation	19
2. Questionner un professionnel	23
3. Questionner un établissement ou un organisme de formation	26
En conclusion, comment accompagner un processus d'orientation	27
1. Les différentes formes d'entretien d'orientation	27
2. Les limites	28
Repères	29
1. Les structures d'information et d'orientation	29
2. Les outils développés	30
3. Les sources d'information	32

Afin d'ancrer notre propos, voici quelques références réglementaires qui ne manqueront pas de souligner la convergence des préoccupations partagées par un ensemble d'acteurs et d'institutions, pour accompagner l'orientation tout au long de la vie. À lire attentivement ou à parcourir...

Quelques références réglementaires... de l'enseignement agricole

Code rural - Article L. 811-1 (extrait)

L'enseignement et la formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires [...] **contribuent au développement personnel des élèves, étudiants, apprentis et stagiaires, à l'élévation et à l'adaptation de leurs qualifications et à leur insertion professionnelle et sociale.**

[...]

3° **Ils contribuent à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes**



<http://www.legifrance.gouv.fr>

Quelques références réglementaires... de l'Éducation nationale

Code de l'éducation - La procédure d'orientation - Article L. 331-7 (extrait)

[...] **les élèves disposent de l'ensemble des informations de nature à permettre l'élaboration d'un projet d'orientation scolaire et professionnelle.**

Ils bénéficient notamment d'une information sur les professions et les formations qui y préparent sous contrat de travail de type particulier et sous statut scolaire.

Cette information est destinée à **faciliter le choix d'un avenir professionnel**, de la voie et de la méthode d'éducation qui y conduisent.



<http://www.legifrance.gouv.fr>

Quelques références réglementaires... de l'Éducation nationale

Code de l'éducation - *L'information et l'orientation* - Article L. 313 (extrait)

Le droit au conseil en orientation et à l'information sur les enseignements, sur l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée dans les conditions définies à l'article L. 6211-1 du code du travail, sur les professions ainsi que sur les débouchés et les perspectives professionnels **fait partie du droit à l'éducation.**

L'orientation et les formations proposées aux élèves tiennent compte de **leurs aspirations, de leurs aptitudes et des perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire.**

Dans ce cadre, **les élèves élaborent leur projet d'orientation scolaire et professionnelle avec l'aide des parents, des enseignants, des personnels d'orientation et des autres professionnels compétents.** Les administrations concernées, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles, les entreprises et les associations y contribuent.



<http://www.legifrance.gouv.fr>

Quelques références réglementaires... de l'Éducation nationale

Code de l'éducation - *La procédure d'orientation* - Article L. 331-8

La décision d'orientation est préparée par une observation continue de l'élève.

Le choix de l'orientation est de la responsabilité de la famille ou de l'élève quand celui-ci est majeur. Tout désaccord avec la proposition du conseil de classe fait l'objet d'un entretien préalable à la décision du chef d'établissement. Si cette dernière n'est pas conforme à la demande de l'élève ou de sa famille, elle est motivée.

La décision d'orientation peut faire l'objet d'une procédure d'appel.



<http://www.legifrance.gouv.fr>

Quelques références réglementaires... relatives au monde du travail

Code du travail - *Objectifs et contenu de la formation professionnelle* - Article L. 6111-1

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, **d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.** [...]

Elle comporte **une formation initiale**, comprenant notamment l'apprentissage, **et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue**, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est **en droit de faire valider les acquis de son expérience**, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.



<http://www.legifrance.gouv.fr>

Quelques références réglementaires... relatives au monde du travail

Code du travail - *Objectifs et contenu de la formation professionnelle* - Article L. 6111-3

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.

Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.



<http://www.legifrance.gouv.fr>

Quelques références réglementaires... dans le cadre européen

Communication de la commission au parlement européen*

Le cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie définit et décrit **huit compétences essentielles pour l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société fondée sur la connaissance :**

- 1) communication dans la langue maternelle,
- 2) communication en langues étrangères,
- 3) compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies,
- 4) compétence numérique,
- 5) apprendre à apprendre,**
- 6) compétences sociales et civiques,**
- 7) esprit d'initiative et d'entreprise,**
- 8) sensibilité et expression culturelles.**

L'éducation et la formation initiales doivent favoriser le développement de ces compétences clés chez tous les jeunes, y compris les plus défavorisés, dans une **mesure qui leur permette d'être préparés à de futurs apprentissages et à la vie professionnelle.** Tous les adultes doivent, grâce à l'éducation et la formation, pouvoir bénéficier de possibilités concrètes de développement et d'actualisation de leurs compétences clés tout au long de leur vie.

* Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions - « Les compétences clés dans un monde en mutation » (Projet de rapport conjoint 2010 du Conseil et de la Commission sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de travail « Éducation et formation 2010 ») 25 novembre 2010.



Téléchargez le pdf : <http://eur-lex.europa.eu>

Quelques définitions pour mieux s'approprier la conduite de l'entretien d'orientation



L'orientation

L'orientation tout au long de la vie !

« L'orientation scolaire » a trouvé son alter ego avec « l'orientation professionnelle » qui s'applique maintenant à l'ensemble du parcours professionnel des individus. Il est devenu difficile aujourd'hui de choisir un métier pour la vie, dans une société en perpétuel mouvement.

Nous parlons maintenant fréquemment d'orientation, de réorientation, d'insertion, de reconversion, de réinsertion...

L'orientation n'est donc plus une question exclusivement scolaire.

La première orientation est souvent vécue comme déterminante, puisqu'elle définit la suite du parcours scolaire de manière irréversible. Toutefois, ce premier choix n'exclut pas tout retour en arrière ou toute autre possibilité.

Faire un premier choix professionnel au moment de l'adolescence, alors que l'individu est en pleine construction, relève parfois de l'équilibrisme !

Comment effectuer un choix si important pour la vie future, alors que la construction personnelle n'est pas encore achevée ? À l'inverse, faut-il attendre que chacun ait terminé sa propre construction pour commencer à se définir sur le plan professionnel ? Non, bien sûr ! Nous pouvons même affirmer que ce qui va se jouer, en termes d'orientation scolaire et professionnelle pour le jeune, va participer activement à sa construction personnelle.

La personnalité évolue, les centres d'intérêts et les motivations encore plus fortement. Alors mieux vaut démarrer l'aventure et dédramatiser cette première étape. Si celle-ci ne correspond plus à ce qui est souhaitable ou réalisable, de multiples opportunités pourront être saisies afin de construire d'autres choix.

L'orientation n'est plus aujourd'hui une question d'experts. Nous sommes, en effet, sortis du système qui cherchait à poser un diagnostic d'orientation sur l'élève ou l'adulte, à l'aide de tests psychotechniques ou autres outils standardisés.

Selon Michel Huteau, deux conceptions s'opposent :

« Une conception diagnostique où un expert évalue les caractéristiques d'un individu et lui fournit les conseils adéquats, et une conception éducative où l'on donne au jeune les moyens qui, en principe, devraient lui permettre de trouver lui-même sa voie. »

M. Huteau, *Outils et procédures de bilan pour la définition d'un projet de formation personnalisée*, collection Orientation CNAM INETOP, « Comment analyser et évaluer les interventions éducatives afin d'améliorer leur efficacité », OSP, 1988, 17, n° 2.

L'orientation éducative place le jeune ou l'adulte au centre de sa propre démarche d'orientation. Cette démarche dynamique peut toujours s'appuyer sur différents outils de connaissance de soi : personnalité, intérêts personnels et professionnels, valeurs, motivations et aptitudes. Mais l'utilisation de ces outils n'a de sens que si les informations ainsi obtenues sont approuvées, validées et intégrées par la personne « évaluée », afin d'en faire une matière première pour élaborer elle-même son projet professionnel.

De la même manière que développer la compétence d'« apprendre à apprendre », il est devenu fondamental pour préparer les jeunes et les adultes à évoluer dans le monde d'aujourd'hui, de leur « apprendre à s'orienter ». C'est à ce titre que l'orientation est devenue éducative !

Il s'agit d'acquérir des compétences pour explorer l'environnement, chercher et trouver des informations, traiter et sélectionner ces mêmes informations, définir des éléments constitutifs d'un futur projet (notamment des éléments de connaissance de soi), vérifier ces informations, confronter ses représentations personnelles à des éléments de réalités professionnelles, rechercher des voies de réalisation, programmer un plan d'action...

Autant de compétences génériques qui s'organisent autour d'une démarche de projet.

Avant de s'attarder sur la notion centrale de « projet », la conclusion est certainement de comprendre, à travers les textes réglementaires présentés dans les pages précédentes et à travers l'évolution de l'orientation vers le versant éducatif, que cette démarche est l'affaire de tous : personne en réflexion, parents, enseignants, personnels éducatifs, intervenants sociaux, etc.

2 Le projet

Élaborer un projet ne se décrète pas. Il s'agit d'un processus long qui réclame du temps, des démarches et de la patience.

Pas si simple dans une société qui valorise la consommation !

L'adolescent sort juste de l'enfance, et acquiert à peine la possibilité cognitive d'explorer "l'inactuel", "l'abstrait" et les "rapports entre le possible et le réel".

D'après Jean-Pierre Boutinet, *Anthropologie du projet*, Paris, PUF, 1990.

Jean-Pierre Boutinet évoque pour le **« projet adolescent d'orientation et d'insertion »**, trois types de projets qui correspondent **à trois temps** : projet d'orientation, projet d'insertion et projet de vie.

- **Le projet d'orientation** scolaire à court terme correspond aux choix d'études, d'enseignements, d'options ou de filières de formation. Il dépendrait fortement du parcours scolaire antérieur et des niveaux de réussite.
- **Le projet d'insertion** socioprofessionnelle correspond à un projet d'orientation professionnelle à moyen terme.
Il serait mieux défini chez les jeunes qui réussissent moins bien dans l'univers scolaire. En toute logique, ce type de projet devient d'actualité pour eux, contrairement aux jeunes qui réussissent et pour lesquels le projet s'exprime encore par une poursuite d'études.
- **Le projet de vie** renvoie aux choix de vie que le jeune souhaiterait pouvoir faire à plus long terme et s'applique davantage à la vie personnelle et affective.

Ce même auteur définit également, pour l'adulte, trois niveaux concernant le **« projet vocationnel de l'adulte »** : « avoir ou ne pas avoir un emploi », « parfaire ses compétences au sein d'un métier ou d'une profession », et « disposer d'une certaine mobilité professionnelle ».

- **Le projet d'insertion ou « avoir ou ne pas avoir un emploi »** correspond à un premier niveau de choix qui peut avoir sa part de subjectivité au-delà de la difficulté objective à trouver un emploi durable.
- **Le projet de compétences ou « parfaire ses compétences au sein d'un métier ou d'une profession »** exprime le renforcement d'un premier choix professionnel. Selon Jean-Pierre Boutinet, « le projet vocationnel est possible à partir du moment où l'individu peut vivre au sein de son travail

une identité professionnelle, identité à travers laquelle il aura l'impression de se réaliser, en affrontant des tâches ou des responsabilités de plus en plus complexes. »

- **Le projet de carrière ou « disposer d'une certaine mobilité professionnelle »** se définit dans le temps et renvoie, soit à une mobilité « verticale » qui conduit à des fonctions plus complexes avec plus de responsabilités, soit à une mobilité « latérale » impliquant une reconversion professionnelle avec un changement de fonction.

Ces différentes illustrations du projet nous permettent de replacer le projet d'orientation scolaire dans une lignée temporelle. D'où la nécessité d'acquérir pour chacun une compétence globale à s'orienter.

Élaborer un projet, cela engage ! C'est une projection sur l'avenir, à partir du passé et du présent, à partir de nos expériences, de nos goûts, de nos aspirations.

Un projet est un véritable compromis entre idéalisme et réalisme. C'est en cela qu'il se différencie du rêve ou du souhait.

Il est construit avec des étapes, des objectifs.

Il bénéficie d'une planification dans le temps.

Implicitement, la notion de projet suppose une confrontation avec l'environnement social, économique et professionnel.

Cette confrontation permettra la transformation de l'idée, de l'aspiration en projet défini et programmé.

« Le projet est ce qui permet de rendre possible la capacité à devenir ».

Jean-Pierre Boutinet retraduisant la pensée de M. Heidegger.

Pour conclure, il est important d'affirmer que **chacun met de soi dans ses projets**. À ce titre, la plus grande prudence est de rigueur dans l'accompagnement d'un projet personnel, aussi professionnel soit-il ! Éduquer, accompagner restent les maîtres mots.

Amener un jeune ou un adulte à mûrir son projet, à cheminer, lui donne toutes les chances d'aboutir de manière souhaitable et réalisable.

« Juger » un projet, un processus en cours, risquerait de rompre la confiance et le positionnement d'accompagnement nécessaires.

Or il est si facile de juger. Soyons vigilants !

3 Les représentations, les compétences

Les représentations

Nous avons tous des représentations différentes d'un même objet ou sujet. Elles se construisent à partir de nos expériences, mais aussi à travers ce que nous avons développé comme connaissances sur ce même objet ou sujet, à partir de lectures, d'observations, ou indirectement, par des documentaires, des témoignages, etc.



Notre imaginaire participe également à la construction de ces représentations qui nous sont propres. Nous pouvons, en effet, projeter sur l'objet de notre perception, des éléments qui relèvent davantage de nos souhaits que d'éléments de réalité.

En fait, nous avons facilement des représentations sur l'ensemble de notre environnement car celles-ci nous permettent d'appréhender notre monde.

Nous parlons ainsi de **« cadre de référence »**.

Chaque personne possède un « cadre de référence » qui lui est tout à fait personnel.

Pourquoi évoquer les « représentations » ici ? Car en matière d'orientation, chacun aura à « en découdre » avec ses propres représentations !

Lorsqu'une hypothèse d'orientation émerge, il faut toujours confronter les représentations que le jeune ou l'adulte a sur le métier ou l'emploi qui l'intéresse, à des éléments de réalité.

Mais nous y reviendrons plus tard.

Les compétences

Elles sont souvent définies comme **un ensemble de savoirs** (connaissances), **savoir-faire** (tâches, actions) **et savoir-être** (qualités personnelles, comportements et attitudes adoptés).

Les compétences sont exercées dans un contexte particulier.

Elles correspondent à la mobilisation d'un ensemble de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) en vue de résoudre une situation complexe liée au contexte concerné.

Mais être compétent est également lié à une motivation :

« être » ou « devenir » compétent passe par « vouloir » être compétent !



Avant ou pendant la réflexion menée à propos du ou des projets d'orientation, il est possible de proposer un travail de repérage des compétences (travail développé dans de nombreux supports : portfolio, portefeuille de compétences, livret expérimental de compétences actuellement développé dans l'enseignement...).

Au-delà de l'intérêt valorisant de ce travail, il est ainsi possible de souligner les compétences que le jeune ou l'adulte aime mettre en œuvre, ce qu'il réussit. Ces différents points représentent une source très intéressante d'émergence d'un ou de plusieurs projets professionnels.

Précisons que nous pouvons développer des compétences dans de multiples domaines, pas uniquement professionnels : vie familiale, engagements associatifs ou politiques, activités de loisirs, bénévolat ou plus simplement gestion du quotidien...

Les divers supports évoqués ci-dessus permettent d'identifier les compétences développées dans ces différents domaines.

L'entretien ou comment se mettre au service du projet de l'autre



L'orientation scolaire, puis professionnelle, nous l'avons vu, est un processus en construction. Cela implique un cheminement, une évolution dans le temps.

À ce titre, on peut parler de **pré-projet** puis de **projet**, le pré-projet étant lié aux motivations, aux intérêts. Il n'a pas encore été confronté aux réalités professionnelles.

Or, il y a un compromis à trouver entre le possible et le souhaitable, pour paraphraser encore une fois J.-P. Boutinet.

Le pré-projet devient donc projet seulement quand il est passé à l'épreuve de la réalité et qu'il peut être décliné en étapes de réalisation, c'est-à-dire lorsque sa mise en œuvre peut être anticipée avec précision : quoi, où, quand, comment, etc.

Plusieurs pré-projets peuvent se développer avant qu'un réel projet soit validé. Et la validation suprême sera celle des faits, c'est-à-dire celle du projet effectivement réalisé, a posteriori !

L'entretien d'orientation peut donc intervenir à différents moments de ce processus. Heureusement, le projet n'attend pas toujours d'être interrogé pour émerger !

Les situations rencontrées chez les jeunes ou les adultes seront donc le reflet de pré-projets ou de projets plus ou moins aboutis selon les constructions de chacun.

L'intérêt de cet ou ces entretiens d'orientation sera également d'accompagner cette élaboration : favoriser la confrontation du projet au réel, encourager les démarches de prise d'informations, aider à la programmation de ses étapes, permettre des questionnements entre soi et son projet...

Commençons donc par définir ce qu'est un entretien, avant de pouvoir en décrire les techniques fondamentales et donner des repères méthodologiques pour conduire un entretien d'orientation.



Définition d'un entretien ou quelle forme lui donner pour favoriser la parole

L'entretien se définit comme une **situation de face-à-face**, le plus souvent entre deux personnes, par exemple entre le professeur principal et l'élève de troisième pour l'entretien d'orientation. Mais il peut également se dérouler à trois personnes (tripartite), voire plus.

Il existe plusieurs formes d'entretiens.

- **L'entretien non directif** : le thème est proposé au début de l'entretien, la personne interviewée dispose de l'ensemble du temps disponible pour s'exprimer à propos du thème en question. L'intervieweur n'intervient que pour encourager l'interviewé à poursuivre et approfondir son discours, voire sa pensée à propos du thème exploré.
- **L'entretien semi-directif** : il est composé d'une consigne de départ, et d'un ensemble de sous-thèmes qui constitue la trame de l'entretien. Les sous-thèmes peuvent être abordés librement par la personne interrogée, au fil de son propos, ou ils peuvent être introduits si besoin par l'intervieweur. Le but alors recherché est une expression à propos de chaque sous-thème. L'ordre des sous-thèmes n'est donc pas fixé. L'intervieweur adopte une attitude d'encouragement, de relance du discours, pour chaque sous-thème, tout comme lors d'un entretien non directif.
- **L'entretien directif** : il s'assimile à un questionnaire composé de questions ouvertes. Toutes les questions sont posées précisément à la personne interrogée, selon un ordre défini. La personne ainsi interrogée peut répondre aussi longuement qu'elle le souhaite, mais les réponses induites sont souvent courtes et précises. Ce type d'entretien laisse moins de liberté d'expression.

Dans la suite de la présentation, il existe le **questionnaire composé de questions fermées**. La formulation et l'ordre des questions sont fixés comme dans le questionnaire ouvert, mais les réponses sont prédéterminées. La personne interrogée doit simplement choisir la ou les réponses qu'elle souhaite donner parmi la gamme de réponses proposées.



2 Éléments méthodologiques

ou comment conduire un entretien d'orientation

Les différents éléments de préparation ou d'introduction à l'entretien proposés ci-dessous peuvent paraître des évidences, à tel point que, très souvent, ils ne sont pas abordés ou sont négligés. Mais dans ce cas, vous vous privez d'éléments essentiels qui permettent, entre autres, d'installer un lien de confiance indispensable en matière d'entretien d'orientation !

Les éléments qui vont être abordés ici sont valables pour tout type d'entretien. Nous verrons seulement, dans un second temps, quelles questions peuvent être posées ou quels thèmes peuvent être abordés lors d'un entretien d'orientation.

Avant de conduire l'entretien

Soit l'entretien est un passage obligé et il n'est pas laissé de choix, soit l'entretien est proposé : il est alors important de demander au jeune ou à l'adulte s'il est intéressé ou pas par cet entretien.

Il est primordial de prendre contact directement avec le jeune ou l'adulte afin de fixer l'heure et le lieu de rendez-vous, tout en indiquant brièvement le but de l'entretien.

Le choix du lieu d'entretien a également toute son importance : un lieu qui favorise la confiance plutôt qu'un lieu de passage.

En début d'entretien

Plusieurs points sont à aborder afin de faciliter le déroulement de l'entretien.

- Se présenter ou présenter à quel titre vous intervenez (par exemple, si vous êtes professeur de mathématiques, rappeler que vous intervenez en tant que professeur principal).
- Rappeler brièvement au jeune ou à l'adulte les raisons de l'entretien, son ou ses objectifs.
- Indiquer le temps disponible ou défini à l'avance pour la durée de l'entretien.
- Demander l'autorisation de prendre des notes.
- Préciser les règles de confidentialité, le cas échéant de transmission des informations, le droit de ne pas répondre...
- Rappeler qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seulement des réponses qui lui sont personnelles.
- Demander si tout a été compris.

Pendant l'entretien



Plusieurs techniques peuvent être employées afin d'encourager l'expression du jeune ou de l'adulte au cours de l'entretien. Rappelons qu'il devra s'exprimer à propos de lui, de son projet ou de son pré-projet. Ce n'est pas si simple, ni aisé pour tout le monde !

Le simple acquiescement a son effet : « oui », « bien sûr », « d'accord », « hum hum » ou un hochement de tête.

Attention, vous le savez bien, le langage du corps est primordial.

La technique du miroir ou de l'écho : répétez le dernier mot ou groupe de mots prononcés si vous avez l'impression que le discours est resté en suspens et que la réflexion suit son cours.

Les silences sont également à utiliser : il n'est jamais opportun de reprendre la parole aussitôt après une interruption. Lors d'un entretien, la pensée et la réflexion se construisent, notamment en matière d'orientation. Tout n'est pas clair d'emblée, même pour celui ou celle qui possède déjà un projet d'orientation bien défini.

Le jeune ou l'adulte a toujours à découvrir certains aspects de son propre projet, qui pourront lui permettre de le présenter ou de l'argumenter ultérieurement. Des silences entre 5 et 10 secondes sont constructifs.

Ils permettent à celui qui s'exprime de remettre de l'ordre dans ses pensées. Suite à un silence, vous pouvez intervenir de trois manières :

- avec une demande neutre, du type « pouvez-vous m'en dire davantage », « pouvez-vous approfondir », « à quoi pensez-vous » ?
- avec une demande particulière, surtout en fin d'entretien, qui s'assimilerait à une question du type : « pourquoi pensez-vous cela », « c'est-à-dire plus précisément » ?
- avec une reformulation du thème abordé (si vous êtes en entretien semi-directif) ou de la consigne de début d'entretien (si vous réalisez un entretien non directif).

Enfin, **les reformulations ou synthèses** d'une partie du discours du jeune ou de l'adulte apportent plusieurs avantages.

Elles permettent au jeune ou à l'adulte :

- de vérifier que son discours a bien été compris et qu'il a donc été écouté avec attention,
- d'apporter des modifications ou des compléments,
- de faire simplement une pause et remettre de l'ordre encore une fois dans ses idées.

De plus, elles permettent à l'intervieweur de profiter de ces interruptions de parole pour aborder un nouveau thème dans le cas d'un entretien semi-directif, ou une nouvelle question s'il s'agit d'un entretien directif.

En fin d'entretien

S'il a été prévu par l'établissement, il est important de replacer l'entretien qui vient de se dérouler dans le contexte global d'orientation : transmission d'informations, suite de la scolarité ou de la formation, recherche de stage, décisions à prendre ou décisions prises en matière de scolarité ou de suivi de formation, ou d'insertion professionnelle...

Il est également primordial, afin de respecter votre engagement de début d'entretien, de décider avec le jeune ou l'adulte ce qui sera retransmis ou retranscrit, et de faire ainsi la part entre ce qui peut être communiqué à d'autres interlocuteurs et ce qui doit rester confidentiel.

Ces différentes étapes peuvent vous paraître anodines et vous donner l'impression qu'elles vous font perdre du temps.

Mais, accepter de perdre un peu de temps peut vous permettre d'en gagner grâce au lien de confiance que vous aurez su établir avec le jeune ou l'adulte. L'entretien en tant que tel est un excellent outil pour permettre à celui que vous écoutez de clarifier ses idées et d'approfondir sa réflexion à propos de son orientation.

L'entretien semi-directif ou non directif sera, à ce titre, plus approprié.

Exemples de questionnements

1 Questionner un pré-projet ou un projet d'orientation

Vous trouverez, ci-dessous, des exemples de questions qui ne sont pas forcément à prendre en tant que tels, mais qui peuvent vous permettre d'élaborer votre propre grille d'entretien.

Ces questions peuvent avoir fait l'objet d'une réflexion préalable : proposées sous forme d'un questionnaire écrit avant l'entretien d'orientation, ou faisant partie intégrante d'un livret personnel délivré par l'établissement, dans l'esprit du portefeuille expérimental de compétences.



Pour débiter l'entretien :

- *Avez-vous une ou des idées par rapport à votre avenir professionnel ?*
- *Avez-vous des souhaits pour votre avenir professionnel ?*

Si le jeune ou l'adulte n'exprime pas vraiment d'idées ou de souhaits professionnels :

- *Quelles sont les activités qui vous plaisent le plus ?*
- *Quelles activités vous font plaisir / aimez-vous faire ?*
- *Dans le cadre scolaire ou dans le cadre de la formation ? Dans vos temps de loisirs ou de détente personnelle ? Dans la gestion du quotidien ?*
- *A contrario, quelles sont les activités qui vous plaisent le moins ?*
- *À quels métiers rêviez-vous lorsque vous étiez enfant ? Ou quels métiers vous ont attiré pendant votre enfance, adolescence ? Prenez le temps de vous en souvenir et listez-les (si travail écrit préalable).*
- *Quels aspects vous attireraient dans l'exercice de ces métiers ?*
- *Avez-vous déjà eu un ou plusieurs projets professionnels, ou simplement un ou plusieurs souhaits professionnels auxquels vous avez dû renoncer ?*

Si des idées de métiers, de professions, de fonctions ou de postes de travail sont formulées :

- *Comment avez-vous eu cette idée ou ce souhait ?*
- *À quel moment ?*
- *Comment en avez-vous pris conscience ?*
- *À qui en avez-vous parlé ?*

Au sujet de la représentation que le jeune ou l'adulte peut avoir à propos du métier ou de la fonction qui l'attire au moment présent :

- *Comment percevez-vous ce métier, cette fonction ?*
- *Quelle idée avez-vous de ce métier, cette fonction ?*
- *Pouvez-vous le ou la décrire ?*
- *Quelles tâches ou activités ?*
- *Avec quels moyens ?*
- *Pour produire quoi ? Pour obtenir ou rechercher quels résultats ?*
- *Avec quelles conditions de travail ?*
- *Quelles formations ou quels diplômes permettent d'accéder à ce métier ou cette fonction ?*
- *Quels sont les débouchés sur le marché de l'emploi dans le secteur professionnel correspondant ?*

Une fois qu'un certain nombre d'éléments a pu être recueilli à propos des représentations que le jeune ou l'adulte possède à propos du métier ou de la fonction qui l'attire, **il est possible de repérer les intérêts qu'il y trouve et qui peuvent être de futurs arguments pour défendre ce projet, ou qui peuvent être constitutifs d'un autre projet :**

- *Qu'est-ce qui vous attire dans l'exercice de ce métier, de cette fonction ?*
- *Quels avantages y voyez-vous ? Quels inconvénients ?*
- *Pourquoi êtes-vous attiré par ce métier, cette fonction ?*

Remarque : il n'y a pas besoin que cela soit compliqué !

Ce peut être simplement l'envie de travailler dehors pour l'agriculture ou l'horticulture, ou l'envie de travailler en contact avec la nature.

Les intérêts vont s'affiner en même temps que le projet d'orientation ou le projet professionnel va se définir.

Il est ensuite important de repérer à quelle étape le jeune ou l'adulte en est de son projet. **Pour cela, plusieurs questions peuvent être posées à propos des démarches qu'il a déjà entreprises ou pas (pour confronter ses représentations personnelles à des éléments de réalité) :**

- *Quelles démarches avez-vous entreprises pour vous informer sur ce métier, cette fonction ?*
- *Avez-vous lu des documentations, des articles, des fiches-métiers sur ce métier, cette fonction ?*
- *Avez-vous vu des reportages, des vidéos ?*
- *Connaissez-vous des personnes qui exercent ce métier ou cette fonction ?*
- *Avez-vous déjà parlé de ce métier, de cette fonction avec quelqu'un qui l'exerce ?*
- *Avez-vous vu quelqu'un exercer ce métier ? À quelles tâches en particulier avez-vous assisté ?*
- *Avez-vous déjà fait l'expérience de certaines tâches propres à l'exercice de ce métier, de cette fonction ?*
- *Qu'avez-vous appris ? Qu'est-ce que cela a changé dans votre perception de ce métier, de cette fonction ?*
- *En quoi ces démarches vous ont-elles permis de renforcer votre intérêt pour ce métier, cette fonction ?*

Enfin, il est possible de proposer un lien entre projet et connaissance de soi :

- *Quels atouts possédez-vous pour réaliser ce projet ? Pour exercer ce métier, cette fonction ?*
- *Quelles difficultés risquez-vous de rencontrer ?*
- *Quelles valeurs défendez-vous à travers ce projet ?*
- *Quelles sont vos principales motivations ?*

Sans oublier la façon dont le projet peut être ou non soutenu par l'entourage :

- *Avez-vous déjà parlé de votre projet à votre entourage ?*
- *Quel accueil est fait à votre projet par votre entourage (famille, amis, connaissances...)?*
- *Quels types de soutien peut vous apporter votre entourage ?*

Si vous souhaitez réaliser un entretien semi-directif, il est alors possible d'avoir la trame d'entretien suivante :

- *S'il y a un projet : parlez-moi de votre ou de vos projets d'avenir*
- *S'il n'y a pas encore de projet prédéfini : parlez-moi de vos idées d'orientation professionnelle, de vos goûts ?*
- *Les représentations : quelle perception avez-vous de ce métier, de cette fonction ?*
- *Les démarches : quelles démarches avez-vous entreprises pour vous informer sur ce métier, cette fonction ?*
- *Le lien entre projet et connaissance de soi : qu'est-ce que votre projet révèle de vous ?*
- *Les réactions de l'entourage : comment votre entourage réagit-il à votre projet ?*

Ces points ne sont pas obligatoirement proposés, ils peuvent être abordés spontanément par le jeune ou l'adulte encouragé à s'exprimer de façon approfondie à propos de son projet.

2 Questionner un professionnel

Une fois le projet d'orientation ou le projet professionnel identifié, le jeune ou l'adulte n'a peut-être pas encore effectué de démarches. L'objectif sera alors de l'encourager à rechercher le maximum d'informations afin, encore une fois, de confronter son pré-projet à des éléments divers de réalité, de manière à valider ou invalider une hypothèse d'orientation professionnelle.



Généralement, trois étapes peuvent être proposées :

- la confrontation du projet à des documentations sur des métiers ou des fonctions (fiches métiers, brochures, vidéos...) ;
- la confrontation du projet auprès de professionnels en exercice ;
- l'identification des moyens de réalisation du projet, le plus souvent via une formation ou, par exemple, via une validation des acquis de l'expérience.

La première étape est donc de **rechercher des informations documentaires** auprès de structures d'accueil et d'information en orientation : Centres d'information et d'orientation (CIO), Missions locales, ONISEP, Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), Point d'information jeunesse (PIJ), Bureau information jeunesse (BIJ), Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoires régionaux emploi formation (CARIF OREF)... et grâce à une recherche via Internet (plusieurs sites sont proposés à la fin de ce document).

En effet, l'accessibilité de l'information grâce à Internet et aux TICE (Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement) a modifié très fortement cette phase. L'information est plus rapidement disponible et prend de plus en plus la forme de témoignages de professionnels via des vidéos mises en ligne. Ces vidéos représentent un apport très intéressant, mais elles ne remplaceront jamais une rencontre et un échange réel.

Le questionnaire proposé ici pour interroger un professionnel en exercice peut servir de base pour rechercher ces premières informations de nature documentaire. La prise de notes personnelles est toujours à encourager car elle permet un traitement cognitif non négligeable !

Cette prise de notes peut être organisée grâce à la mise en place d'un questionnaire préétabli de la même nature que celui prévu pour interviewer le professionnel en exercice.

Sur cette première base de recherche, des questions spécifiques et plus personnelles pourront être préparées pour enrichir et personnaliser l'entretien avec un professionnel.

Vient alors le temps d'aller à la rencontre de celui ou de celle qui exerce ce métier ou cette fonction, depuis plusieurs années de préférence, au quotidien, jour après jour.

Cette rencontre est primordiale pour tenter de saisir des éléments vécus.

Elle peut être assez difficile à vivre pour le porteur de projet qui prend ainsi le risque d'invalider son projet. Mais elle est indispensable pour donner vraiment une valeur de projet à l'hypothèse d'orientation formulée au préalable, sous peine de condamner le projet à ne pas s'exprimer de manière concrète et donc à le cantonner à une simple idée ou attirance qui ne sera jamais mise en action !

Il est toujours préférable d'invalider un projet avant d'avoir investi des moyens et du temps à sa réalisation. Sinon le risque est encore plus grand : celui de remettre en cause son projet en cours de formation !

Il est important, au préalable, que le jeune ou l'adulte ait pris contact avec le professionnel qu'il a identifié comme susceptible de lui accorder du temps et qu'il ait pris rendez-vous. Si le professionnel se rend disponible et se donne également du temps pour répondre, il est judicieux de prévoir entre une demi-heure et deux heures de temps. Il est souvent valorisant pour un professionnel de parler de son travail et de son quotidien : il peut se laisser aller à parler davantage que prévu.

Alors, au jeune ou à l'adulte de prévoir une réelle disponibilité !

Voici quelques possibilités de questions lors d'une rencontre avec un professionnel. Ce questionnaire est présenté de manière à ce qu'il puisse être utilisé indépendamment du guide.

À enrichir et personnaliser à la convenance de chacun...

Proposition de questionnaire lors d'une rencontre avec un professionnel

Le contenu de travail

- Quelles sont les activités, les tâches principales à réaliser ?
- Que fait-on le plus souvent ?
- Quelles sont les responsabilités ?
Les missions à remplir ?
- Quel est le déroulement d'une journée de travail ordinaire ?
- Quels sont les outils, machines et méthodes utilisés dans le cadre de ce travail ?

Les conditions de travail

- Quelles sont les conditions matérielles de travail ? (bruit, chaleur, poussière...)
- Travaille-t-on en équipe ou seul ?
Quels sont les principaux interlocuteurs ?
- Quels sont les horaires pratiqués ?
Quel est le rythme de travail ?
- Quels sont les salaires pratiqués pour un débutant ? Une personne expérimentée ?

L'accès au métier

- Que faut-il avoir comme formation (ou niveau) pour pouvoir exercer ce métier, cette fonction ?
- Quelle expérience préalable est demandée ?
- Quels types de formations existe-t-il ?
- Quelles formations sont reconnues par les employeurs ?
- Qui sont les employeurs ?
- Quels sont les débouchés professionnels ?

Le recrutement

- Comment les employeurs recrutent-ils pour ce type de poste ?
- Quels sont les critères favorables à l'embauche ?
- Quels conseils donneriez-vous à une personne qui souhaite exercer ce métier ?

Le profil du candidat

- Quelles sont les qualités recherchées ?
- Y a-t-il des contre-indications qui pourraient empêcher d'exercer ce métier, cette fonction ?
- Quelles sont les connaissances et les compétences particulières qui sont appréciées ?

Les perspectives

- Y a-t-il des possibilités de formation interne ?
- Quelles sont les possibilités d'évolution professionnelle ?
- Comment votre métier, votre fonction a évolué depuis ces dernières années ?
- Quels sont les débouchés dans ce secteur ?
Y a-t-il de l'emploi ?
- Dans quels autres secteurs peut-on exercer à partir de votre métier ou de votre fonction ?

Le vécu personnel du métier, de la fonction

- Quels sont, à votre avis, les avantages et les inconvénients du métier ?
- Que préférez-vous dans l'exercice de votre métier, de votre fonction ?
- Qu'aimez-vous le moins ?
- Est-ce que ce métier, cette fonction correspond à l'image que vous vous en faisiez lorsque vous avez débuté ?
- Que diriez-vous à une personne qui souhaite exercer le même métier, la même fonction que vous ?
Quels conseils lui donneriez-vous ?



3 Questionner un établissement ou un organisme de formation

De la même manière, il est important d'interroger l'établissement ou l'organisme de formation vers lequel le jeune ou l'adulte peut se tourner pour valider ou non la modalité d'accès au métier ou à la fonction qui l'intéresse. Les offres peuvent parfois être multiples. Alors mieux vaut prendre le temps de rechercher des informations et de comparer le cas échéant.

Proposition de questionnaire lors d'une rencontre avec un établissement ou un organisme de formation

Le contenu de la formation

- Quelle est la répartition des enseignements ?
- Quelles sont les méthodes de travail ?
- Quel matériel et quel équipement sont mis à la disposition des apprenants ?
- Qui sont les enseignants ou les formateurs ? Quelle est leur formation ?
- Est-il prévu, dans la formation, un ou plusieurs stages en milieu professionnel ?
- L'établissement ou l'organisme de formation apporte-t-il une aide à la recherche de stage ? De quelle nature ?
- Est-il prévu une aide à la recherche d'emploi ?
- Y a-t-il un centre de documentation ?

La durée de formation et les dates si le déroulement n'est pas scolaire

- Combien de temps dure la formation (en heures) ?
- Quel est le nombre d'heures hebdomadaires ?
- Quelles sont les dates de début et de fin de cette formation ?
- À quel moment faut-il déposer sa candidature, son dossier d'inscription ?

Le recrutement

- À quel public est destinée cette formation ?
- Quels sont les pré-requis exigés, les critères de sélection ?
- Comment s'effectue la sélection des stagiaires ?

La validation

- Comment cette formation est-elle validée ? Par une qualification ? Par un diplôme ?
- Comment se déroule le passage de l'examen ?
- Cette qualification, ce diplôme sont-ils reconnus par le milieu professionnel ?
- En fin de formation, quels sont les acquis ? Qu'est-ce que le jeune qualifié ou diplômé est capable de faire ?

Le coût

- Quel est le coût de la formation ?
- Quels sont les frais d'inscription ? Les frais annexes ?
- Peut-on être aidé financièrement ? Par qui ?
- L'établissement ou l'organisme de formation propose-t-il des facilités de paiement ?
- Cette formation peut-elle être rémunérée ?

En conclusion, comment accompagner un processus d'orientation

Comme nous l'avons vu, l'orientation est un processus qui peut se dérouler sur un temps assez long et qui est ponctué de recherches d'informations et de retours sur soi pour analyser les informations recueillies.

L'entretien d'orientation peut donc intervenir à différentes étapes de ce processus.

Il est important de favoriser le traitement des informations recueillies, de constater ce que le jeune ou l'adulte en fait et comment son projet évolue.



Les différentes formes d'entretien d'orientation

Si l'opportunité de conduire un entretien de manière individuelle n'est pas donnée, il est possible de conduire certaines étapes de façon collective, en salle de cours.

Le travail de préparation d'une rencontre avec un professionnel ou avec un établissement peut se réaliser par petits groupes ou auprès de la classe entière si les consignes sont données de manière collective.

La réflexion provoquée au retour de ces démarches peut être conduite de la même manière.

Il est indispensable de susciter une réflexion personnelle autour des projets. Peu importe la forme. Un compromis est à trouver avec le temps dont vous, enseignant ou personnel éducatif, allez pouvoir disposer au service de cet accompagnement.

La démarche peut être accompagnée par écrit, en collectif, en binôme, en entretiens individuels...

Cependant, si certaines consignes peuvent être données collectivement, il est plus difficile de demander à chacun de parler de son ou ses projets et de partager ses expériences avec le groupe. Il est possible et intéressant de proposer ce type d'exercice en groupe mais pas de façon obligatoire. Parler de son ou ses projets ne peut être qu'une proposition !

Dans ce cas, gardons à l'esprit que celui ou celle qui écoute le projet des autres bénéficiera également d'éléments pour servir son projet mais préférera les cultiver dans l'intimité. À respecter en tout état de cause.

2 Les limites

Nous l'avons souligné plus haut, un projet ne se décrète pas !
Ce n'est pas parce que le temps est venu de faire un choix d'orientation que le jeune est prêt à se projeter dans l'avenir.

Pouvoir se projeter dans l'avenir implique avoir confiance en cet avenir, avoir de l'estime pour soi, avoir la capacité à anticiper dans le temps...



Un ensemble d'éléments, parfois bien fragiles, pour les jeunes mais également pour les adultes en recherche d'insertion professionnelle. Soyons donc vigilants à ne pas placer le jeune ou l'adulte dans l'obligation d'avoir un projet. Il pourrait se compromettre dans un projet qui n'est pas réel ou qui n'est pas le sien !

Cette attitude implique de la part de l'adulte accompagnant d'accepter de ne pas être tout puissant en matière d'orientation, d'accepter de ne pas pouvoir aider une personne à formuler un projet...

L'option à prendre, alors, est d'encourager le jeune ou l'adulte à explorer ses centres d'intérêts, ses motivations, les différents métiers ou la multitude des professions qui l'entourent, en attendant d'être en mesure d'élaborer un projet.

L'absence de projet est l'occasion d'identifier ce qui peut gêner la projection dans l'avenir car des situations plus essentielles sont peut-être à résoudre (santé, famille, logement...).

En conclusion, ce guide a pour simple vocation de vous donner quelques éléments méthodologiques et quelques repères. En aucun cas, celui-ci ne pourra concurrencer un investissement personnel de la part des enseignants et des personnels éducatifs, et une implication des établissements, qui permettront de construire des outils adaptés à chaque contexte.

Rien ne saurait en effet remplacer la disponibilité des enseignants et des personnels éducatifs dont les jeunes ou les adultes peuvent avoir besoin, et la bienveillance envers tous les projets en émergence.

Il est à souhaiter en effet que chaque jeune ou chaque adulte en questionnement puisse rencontrer un accompagnant qui saura favoriser le cheminement nécessaire à son projet.

Un projet n'est jamais mieux servi que par celui qui le porte !

Les repères

1 Les structures d'information et d'orientation

- **Les Centres d'information et d'orientation ou CIO**

Les lieux d'information de l'orientation :

<http://www.education.gouv.fr/cid/60/les-lieux-d-information-de-l-orientation.html>

Les acteurs de l'orientation :

<http://www.education.gouv.fr/cid/58/les-acteurs-de-l-orientation.html>

- **Le Centre d'information et de documentation jeunesse ou CIDJ**

<http://www.cidj.com/>

avec son réseau national information jeunesse représentant 1 530 structures d'accueil :

<http://www.cidj.com/reseau-ij/le-reseau-information-jeunesse-national-19229>

- **L'Office national d'information sur les enseignements et les professions ou ONISEP**

<http://www.onisep.fr/>

avec 28 délégations régionales et 6 plates-formes multimédias interrégionales

- **Les Missions Locales**

<http://www.cnml.gouv.fr/accueil/>

avec son réseau de 471 missions locales ou PAIO (permanences d'accueil, d'information et d'orientation) :

<http://www.cnml.gouv.fr/le-reseau/>

- **Pôle Emploi**
Site dédié aux demandeurs d'emploi et aux employeurs : <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
Site institutionnel de Pôle Emploi : <http://www.pole-emploi.org>
- **Cap-emploi**
Spécialiste de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap avec un réseau national de 118 structures présentes dans chaque département : <http://www.capemploi.net/accueil/>
- **Les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoires régionaux emploi formation ou CARIF OREF**
<http://www.intercariforef.org/formations/reseau-carif.html>
- **Les Centres et les Points information conseil ou PIC**
Placés sous la responsabilité des Conseils régionaux, donnent une information complète sur les démarches de Validation des acquis de l'expérience : http://www.vae.gouv.fr/VOUS_ETES_UN_PARTICULIER/COMMENT_SE_DEROULE_UNE_DEMARCHE/INFORMATION_CONSEIL_ORIENTATION.htm

2 Les outils développés

Plusieurs supports ont vu le jour ces dernières années avec pour objectif commun de permettre à la personne d'identifier par écrit ses compétences personnelles et professionnelles. Ce mouvement s'est développé à la fois dans le milieu éducatif et dans le monde du travail.

Il est possible d'en différencier deux types.

- Les supports qui sont de nature à évaluer les compétences et qui sont généralement remplis par les enseignants et le chef d'établissement, avec l'objectif de constater les acquisitions sous forme de compétences. C'est le cas du « livret personnel de compétences du socle commun ».
- Les supports qui ont une valeur d'outil personnel de réflexion à propos des compétences acquises et des projets professionnels en cours. Ces derniers sont remplis par la personne concernée, l'élève, l'apprenti, l'étudiant ou l'adulte. Ils permettent également de centraliser l'ensemble des diplômes, titres, certifications, attestations et autres preuves d'expériences de formations, d'expériences professionnelles et personnelles. C'est le cas de l'ensemble des autres outils présentés ci-après.

Voici une liste de quelques outils dont l'usage permet d'accompagner entre autres l'élaboration d'un projet professionnel.

- **Le « livret personnel de compétences du socle commun »** de connaissances et de compétences (suite à la Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005, et aux décrets du 11 juillet 2006 et du 14 mai 2007). Ce livret permet de recueillir l'ensemble des attestations de maîtrise des connaissances et des compétences du socle commun acquises à trois périodes clés : en fin de CE1, en fin de CM2 puis en fin de 3^e ou en fin de scolarité obligatoire.
- **Le « livret de compétences »** (article 11 de cette même loi, qui prévoit l'expérimentation de ce livret dans l'enseignement scolaire), intitulé pour mieux le différencier le **« livret de compétences expérimental »**. Ce dernier permet de valoriser à la fois les acquis scolaires et les compétences construites hors du cadre scolaire.
- **Le « passeport orientation formation »** (circulaire du 11 juillet 2008 qui met en place le **« parcours de découverte des métiers et des formations »** pour tous les élèves de classe de 5^e jusqu'en classe de terminale des lycées).
- **Le « passeport orientation et formation »** pour un public adulte (article 12 de la loi du 24 novembre 2009 sur « l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie »), qui permet de lister les diverses compétences acquises tout au long de la vie (formations, expériences professionnelles et expériences personnelles...).
- **Le « portefeuille de compétences », le « portfolio »,** le « Webclasseur » de l'Onisep, etc. L'ensemble de ces documents présente surtout l'intérêt de fournir une trame permettant à la personne de prendre un temps :
 - pour retracer par écrit l'ensemble de son expérience passée,
 - pour identifier et valoriser ses diverses compétences,
 - pour permettre une réflexion approfondie qui peut faire émerger de nouveaux projets professionnels.

Instaurer et encadrer la mise en place et l'utilisation de ce type de supports dans les établissements, ne pourra que renforcer l'éducation à l'orientation recherchée et faciliter l'acquisition par les jeunes et les adultes de la compétence à s'orienter.

3 Les sources d'information

Sites généralistes

<http://www.onisep.fr/>

Site incontournable pour découvrir les formations et les métiers (« Choisir mes études » - « Découvrir les métiers » - « Scolarité et handicap »)

<http://www.onisep.fr/Espace-pedagogique>

À destination des équipes enseignantes et éducatives. Une vraie boîte à outils dont le Webclasseur.

<http://www.etudiant.gouv.fr/pid20425/orientation-active-admission-post-bac.html>

Portail étudiant du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-fiches-metiers-@/index.jspz?id=681>

Site du Pôle Emploi qui met le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) en libre accès. Les fiches métiers ROME offrent un premier panorama des compétences développées par type de métier.

www.educagri.fr

Site de l'enseignement agricole public, avec la possibilité de repérer les formations agricoles et les établissements publics qui les délivrent dans l'ensemble du territoire français.

www.portea.fr

Site de l'enseignement agricole, avec la possibilité de repérer les formations agricoles et les établissements publics et privés qui les délivrent dans l'ensemble du territoire français.

<http://www.monorientationenligne.com/>

Une plateforme d'information et d'orientation, avec un service dédié sur Internet et par téléphone, qui a pour vocation de donner des informations et des conseils en matière d'orientation.

<http://www.orientation-pour-tous.fr/>

Site généraliste d'informations sur les métiers et les formations, doté également d'une plateforme d'information et d'orientation.

<http://www.meformer.org/>

Site d'informations sur les métiers, emplois, formations dans les Pays de la Loire.

http://www.ac-nantes.fr/03734271/0/fiche_pagelibre/&RH=1234447350563&RF=1234447350563

Site de l'académie de Nantes dédié à l'orientation et l'insertion

Sites ressources

<http://chlorofil.fr/>

L'Espace web des professionnels de l'enseignement agricole français a ouvert en décembre 2011 un dossier spécial « Orientation » qui vous permettra d'avoir accès aux textes réglementaires qui encadrent cette question, à une liste de sites Internet proche de celle proposée ci-dessous, à un ensemble d'informations concernant des formations, diplômes et certifications de l'enseignement agricole français (dont les référentiels), et à certains éléments méthodologiques pour aider à la construction du projet professionnel.

> Vie scolaire et étudiante > Orientation :

<http://www.chlorofil.fr/vie-scolaire-et-etudiante/orientation.html>

<http://www.tutofop.educagri.fr/>

Le site Internet TutoFOP permet d'avoir accès à l'ensemble des informations utiles à propos de ce dispositif national de formation, permanent, ouvert et à distance, à destination des formateurs de CFA /CFPPA et des enseignants de l'enseignement agricole public, en vue du développement ou de l'évolution de leurs compétences pédagogiques et d'ingénierie de formation. Ce dispositif appartient au programme de professionnalisation des acteurs du Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Pêche.

Sites spécialisés

www.aneфа.org

Site de l'ANEFA, Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, qui a créé un Guide des métiers de l'agriculture, qui présente 84 métiers et une Bourse de l'emploi en ligne.

<http://dapi.apecita.com>

Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, association paritaire au service de l'ensemble de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement, qui répertorie 240 métiers, des centaines de formations agricoles et leurs débouchés en agriculture, agroalimentaire et environnement.

www.agrimetiers.com

Site des Chambres d'Agriculture et des Associations Emploi Formation de Bretagne, dédié à l'agriculture en Bretagne et présentant 80 métiers agricoles.

www.aprodema.asso.fr

L'APRODEMA (Association Professionnelle de Développement de l'Enseignement du Machinisme Agricole et des Agroéquipements) informe à propos des formations et des emplois pour les métiers des machines et équipements de l'agriculture, de l'environnement et des espaces verts.

www.metiersdulait.com

Site édité par le Centre National Interprofessionnel de l'Économie Laitière (CNIEL) avec la participation de l'Agefatoria. Il recense 60 métiers spécifiques à la production laitière, et donne des informations à propos des formations et des entreprises laitières.

www.metiers-industries-alimentaires.com

Site développé par l'AGEFAFORIA, et présentant 50 métiers de l'industrie agroalimentaire.

www.equiressources.fr/formations

Site de la filière équine, qui informe sur les métiers, les formations et les emplois.

www.tonavenirenvert.com

Site de l'organisation interprofessionnelle pour la valorisation des produits et des métiers de l'horticulture, de la fleuristerie et du paysage. Présentation de quelques métiers.

www.reseau-tee.net/Forum/ofr-met.htm

Site du réseau Territoires, environnement, emplois, avec entre autres 25 fiches métiers.

www.ecometiers.com

Site d'information dédié aux métiers de l'environnement (avec le soutien de la Région Languedoc-Roussillon). Présentation d'une trentaine de fiches métiers.

www.emploi-environnement.com/fr/dico/dico.php4

Site Internet qui met en relation des recruteurs avec des candidats pour des emplois concernant l'Environnement et le Développement Durable, édité par Cogiterra, entreprise privée de presse spécialisée et indépendante. À noter son dictionnaire des métiers de l'environnement.

www.espaces-naturels.fr/metiers

Site à destination des membres de l'ATEN (Atelier Technique des Espaces Naturels), des responsables de la gestion de la nature et de la protection de la biodiversité, et plus largement du public intéressé par la sauvegarde des patrimoines naturels. Ce site propose un Répertoire commun des métiers des gestionnaires des espaces naturels et un Dictionnaire des compétences.

<http://metiers-biodiversite.espaces-naturels.fr/>

Site réalisé grâce à un partenariat entre l'AFPA et l'ATEN. Répertoire des métiers et Dictionnaire des compétences spécifiques aux métiers de la Biodiversité.

www.onf.fr/onf/sommaire/metiers/metiers/

Les métiers de l'ONF (l'Office National des Forêts).

www.oncfs.gouv.fr/Ses-personnels-et-leurs-metiers-ru50

Site de l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage (ONCFS).



Conception et rédaction : Hélène Grugeon

Maquette : Mylène Mialon

Photos : Yves Gaudu, Marie-Odile Bauer

Avec l'aimable participation de notre stagiaire Mathilde.
Avec nos remerciements aux élèves de l'EPL de Besançon
ainsi qu'à toutes les personnes qui ont contribué
à la réalisation de ce guide.

4^e trimestre 2011



Action cofinancée
par le FSE