

# Professionnaliser les acteurs de “l’orientation tout au long de la vie”

*Définir ce qu’est un “professionnel de l’orientation” est un exercice difficile, tant les pratiques de terrain recoupent des domaines variés. Dans le cadre de ce dossier, nous avons étudié la professionnalisation des acteurs de terrain, praticiens de l’orientation, surtout des adultes.*

Par Véronique de Clarens

Sur le marché du travail actuel, marqué par des transitions choisies ou subies de plus en plus nombreuses, des évolutions socio-économiques et technologiques rapides, les personnes sont amenées à s’adapter à des ruptures et des changements d’activités tout au long de leur vie professionnelle. L’orientation professionnelle est une étape majeure pour **accompagner ces passages** qui peuvent conduire à la reprise d’une formation, à un changement de poste, à une reconversion, etc.

Différentes enquêtes récentes témoignent de la demande d’aide à l’orientation des personnes.

Un sondage Afpa - Opinionway<sup>1</sup>, réalisée en mars 2007 auprès de 1 000 personnes, indique que 43 % des personnes interrogées estiment que leurs métiers actuels ne correspondent pas à leurs orientations initiales durant leurs études ; 56 % disent pouvoir envisager une nouvelle orientation professionnelle dans l’année à venir et, parmi ces dernières, 67 % estiment avoir besoin d’un conseil ou d’un accompagnement pour la réaliser.

Une enquête menée par l’Observatoire de la vie étudiante<sup>2</sup> révèle que seulement 10 % des étudiants sont satisfaits des prestations d’orientation et d’information dans les Universités ; 50 % se déclarent insatisfaits.

Une enquête de la Cegos<sup>3</sup>, rendue publique le 19 juin dernier, montre que les salariés se sentent peu informés et accompagnés dans la construction de leur parcours professionnel, tout particulièrement par leur manager (20 %).

Ces quelques chiffres indiquent que **l’attente en matière d’aide à l’orientation est forte**, et concerne finalement un large public à tout âge et période de la vie, dans ou en dehors de l’emploi.

La question de l’orientation correspond à des enjeux socio-économiques et politiques forts : régulation du marché du travail, traitement du chômage, optimisation de dépenses liées à la formation professionnelle, accompagnement des mobilités, etc. L’orientation apparaît comme un outil majeur pour “sécuriser les parcours” professionnels.

La création d’une **Délégation interministérielle** à l’orientation, en septembre 2006<sup>4</sup>, ainsi que la publi-

cation d’un “**Schéma national de l’orientation et de l’insertion professionnelle**” en mars 2007, témoignent d’une mobilisation politique sur cette question.

Des **acteurs multiples** interviennent sur le champ de l’AIO (accueil, information, orientation). L’État, les Régions, d’autres collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les organismes consulaires, les branches professionnelles, etc., peuvent prendre des initiatives en matière d’orientation (voir l’encadré “L’AIO dans la réglementation”, page 8). Les Régions se voient confier un rôle déterminant dans la coordination des dispositifs de l’AIO, mais n’en ont pas obtenu le pilotage comme elles le souhaitaient. Le rapport de la Mission sénatoriale sur le fonctionnement de la formation professionnelle, publié le 11 juillet dernier, préconise que la Région, dans le cadre du PRDF, assure la coordination de l’ensemble des acteurs de l’AIO, y compris les CIO.

## Orientation tout au long de la vie : de quoi parle-t-on ?

Si l’orientation professionnelle a longtemps concerné uniquement les jeunes au moment de la transition entre l’école et le travail, elle doit aujourd’hui être considérée

dans une perspective beaucoup plus large, à l’échelle d’une vie. S’il y a formation tout au long de la vie, il y a nécessité de **s’orienter tout au long de la vie**.



**Véronique de Clarens**

Clarens est chargée d’études à la Direction juridique-observatoire du Centre Inffo.



**1**

[www.afpa.fr/actualites/nosCommuniqués/presse20070316.html](http://www.afpa.fr/actualites/nosCommuniqués/presse20070316.html)

**2**

Centre Inffo, *Le Quotidien de la formation*, 2 juillet 2007.

**3**

Centre Inffo, *Le Quotidien de la formation*, 20 juin 2007.

**4**

Bernard Thomas, inspecteur général de l’Éducation nationale, a été nommé délégué interministériel à l’orientation par décret du 18 juillet 2007, en remplacement de Pierre Lunel, appelé à d’autres fonctions.

Pour le Cedefop<sup>5</sup>, “l’orientation se réfère à une série d’activités qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, d’identifier leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions éclairées en matière d’enseignement, de formation et d’emploi, et de gérer leur parcours personnel dans l’étude, le travail et d’autres cadres dans lesquels ces capacités et ces compétences sont acquises et/ou utilisées. L’orientation est dispensée dans

des lieux et contextes divers : dans l’enseignement, la formation, l’emploi, la collectivité et à titre privé.”

Dans cette perspective, les frontières de l’orientation sont floues : de l’information sur les métiers à la **validation** des acquis de l’expérience, en passant par l’insertion ou l’**accompagnement** dans l’entreprise à la définition d’un projet professionnel ou de mobilité... les activités d’orientation tout au long de la vie sont variées, et les praticiens multiples.

## Professionnels de l’orientation : de multiples réseaux

Un certain nombre de rapports<sup>6</sup> ou études font état d’un éclatement des structures et d’un manque de coordination des actions réalisées en matière d’orientation. En effet, elles se sont fortement développées ces vingt dernières années, en privilégiant une spécialisation par public accueilli : jeunes scolarisés, ou déscolarisés, personnes handicapées, femmes, demandeurs d’emploi, salariés en reconversion, cadres, etc. (cf. l’article de Jean Guichard, dans ce numéro, p. 11).

Cette situation a pour conséquence un **manque de cohérence d’ensemble** et de lisibilité pour le grand public. La Mission sénatoriale<sup>7</sup> défend dans son rapport le choix volontariste du “guichet unique” pour les services d’information et d’orientation, pour améliorer le service rendu aux personnes.

Au sein de multiples structures de l’AIO, se déploie une grande **richesse de compétences** qui s’explique par la diversité des approches, des outils, des méthodes, etc. En revanche, on peut déplorer une **absence de culture et de référents communs**, de critères de qualité partagés par l’ensemble des acteurs.

Définir ce qu’est un “professionnel de l’orientation” reste un exercice difficile tant les pratiques de terrain recoupent des domaines variés. Dans le cadre de ce dossier, nous avons étudié la professionnalisation des acteurs de terrain, praticiens de l’orientation des adultes ou des jeunes sortis du système scolaire, qui sont en face-à-face avec des personnes en demande d’aide pour leur orientation professionnelle.

## Une professionnalisation en marche

Selon Maryvonne Sorelet Richard Wittorski (*La professionnalisation en actes et en questions*, Paris, l’Harmattan, 2005, pp. 185-186), le mot “professionnalisation” renvoie à trois sens différents ayant chacun des enjeux particuliers.

### “Constituer une profession”

Premier sens : “*Professionnaliser des activités, voire des métiers au*

*sens de l’organisation sociale d’un ensemble d’activités (création de règles d’exercice de ces activités, reconnaissance sociale de leur utilité, construction de programmes de formation à ces activités).*”

Concernant l’orientation, une question se pose : peut-on parler d’un **métier** de “conseiller ou chargé d’orientation”, ou plutôt d’une

**fonction** ? Des formations spécifiques existent-elles ?

Tout comme les formateurs, les métiers de l’orientation sont “à entrée libre”, à l’exception des conseillers d’orientation psychologues des Centres d’information et d’orientation du ministère de l’Éducation nationale, et des psychologues du travail de l’Afp, qui ont un accès réglementé (Cf. l’article de Bruno Simon, “Acteurs de l’orientation et professionnalisation : les psychologues de l’Afp”, dans ce numéro, p. 39).

Les **fiches Rome** (*Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*) rattachent la fonction d’orientation à deux emplois-métiers : l’une à “conseiller/conseillère en formation”, l’autre à “conseiller/conseillère en emploi et insertion professionnelle” (voir encadré p. 7).

Aujourd’hui, il n’existe pas une fiche distincte pour décrire un métier spécifique de l’orientation. Si la fonction d’orientation est logiquement en amont de l’insertion, de l’emploi, de la formation (Cf. l’entretien avec Myrjam Rudin, dans ce numéro, p. 41), on constate qu’il est bien difficile de l’isoler de ces thématiques. Pourtant, un certain nombre d’acteurs, notamment ceux qui se sont mobilisés autour du **Prao** (Pôle Rhône-Alpes de l’orientation) pour le projet européen Droa (Développement des réseaux pour l’orientation active), revendiquent que l’orientation soit considérée comme une fonction à part entière, d’un point de vue politique.

Nous parlons-là des professionnels de l’orientation exerçant dans le cadre d’organismes, le plus souvent publics. D’autres figures de l’orientation des adultes se dessinent de manière assez peu identifiée **au sein des entreprises** : les professionnels des ressources humaines dans les entreprises, comme la **RATP** (cf. article p. 43) qui choisissent d’accompagner les mobilités des salariés, mais aussi les managers. En effet, l’Ani du 20 septembre 2003 renforce le rôle



5

Cedefop, *Améliorer les politiques et les systèmes d’orientation tout au long de la vie*. Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes (Opoce), 2005.

6

Régis Regnault, rapport “Pour une politique régionale coordonnée d’accueil, d’information et d’orientation”, janvier 2004.

7

Rapport d’information n° 365, de la Mission commune d’information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, déposé le 4 juillet 2007. [www.senat.fr/commission/missions/Formation/index.html](http://www.senat.fr/commission/missions/Formation/index.html)

## Les métiers du conseil en orientation des adultes dans les fiches Rome

### 23221 Conseiller/conseillère en emploi et insertion professionnelle

#### Appellations principales :

- Conseiller/conseillère de l'emploi ANPE
- Conseiller/conseillère à l'emploi Assédic
- Conseiller principal/conseillère principale de l'emploi ANPE

#### Appellations spécifiques :

- Conseiller/conseillère Apec, Apecita...
- Conseiller/conseillère en centre de bilan
- Conseiller consultant/Conseillère consultante emploi
- Conseiller/conseillère en insertion professionnelle RMI
- Conseiller/conseillère en *out-placement*
- Conseiller/conseillère en permanence d'accueil PAIO, ML
- Conseiller/conseillère en reclassement des handicapés
- Officier-conseil/officière-conseil

### 22212 Conseiller/conseillère en formation

#### Appellations principales :

- Conseiller/conseillère en formation

#### Appellations spécifiques :

- Conseiller/conseillère en formation continue Fongecif, Asfo...
- Conseiller/conseillère d'orientation-psychologue CIO
- Conseiller/conseillère d'orientation en formation Gréta, Onisep...
- Conseiller/conseillère d'orientation des organismes consulaires CCI, CM...
- Psychologue du travail Afpa

Source : [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)

des managers dans l'orientation des salariés au sein de l'entreprise, notamment par la mise en œuvre de l'entretien professionnel. L'encadrement a désormais *"un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel"*.

L'existence ou non de formations universitaires ou au sein de grands organismes donne également un indicateur intéressant sur la constitution d'un corps professionnel. Il n'existe **pas de cursus bien identifié** pour les professionnels de l'orientation, mais une dizaine de formations du niveau III au niveau I, ayant trait à l'orientation. L'**Inétop** (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) reste la référence en la matière : il forme l'ensemble

des conseillers d'orientation psychologues des CIO, et propose également deux masters "Psychologie du travail et des transitions" et "Psychologie et pratiques de l'orientation professionnelle". Dans les **Universités**, quelques masters de psychologie du travail ou de psychologie sociale offrent une spécialité sur l'accompagnement des parcours professionnels. On trouve aussi quelques diplômés d'Université<sup>8</sup> autour du bilan de compétences et de la validation des acquis (Universités de Poitiers, de Paris-VIII et de Paris X Nanterre), une licence professionnelle "Gestion et accompagnement des parcours professionnels dans les organisations" (Université Lille-I), ou des options orientation au sein de cursus d'ingénierie de formation (master pro à Tours "Ingénierie de la formation", spécialité "Fonction d'accompagnement en formation", bilan de compétences, orientation, reconnaissance des acquis) ou de travail

social, tel que le DHEPS (diplôme des hautes études des pratiques sociales) option "Professionnels de l'orientation" (partenariat Lyon-II et Collège coopératif de Rhône-Alpes). Le **Cnam** a créé un titre de niveau III de "Chargé d'information, d'accueil et d'orientation". Viennent ensuite un certain nombre de formations dans l'insertion, notamment le titre de "Conseiller en insertion professionnelle", de niveau III de l'**Afpa**.

Cette offre qui s'est récemment développée reste cependant restreinte compte tenu des besoins, et très hétérogène en termes d'objectifs, de niveaux et de contenus.

L'observation des profils des acteurs de l'orientation, les formations qui existent, la manière dont on classe ces métiers avec l'exemple du Rome, révèlent finalement des frontières floues entre les métiers de l'orientation, de l'insertion, de l'emploi, de l'information pour les jeunes. Certaines approches envisagent l'orientation aujourd'hui comme une **fonction partagée**.

Comme l'explique Bernard Liétard (voir dans ce numéro, p. 18), la figure du conseiller d'orientation unique de type psychologue tend à s'effacer au profit d'un travail d'équipe. Ce travail d'équipe, ce sont des professionnels de profils différents au sein d'une même institution : sciences humaines, travail social, ou personnes ayant une longue expérience d'entreprise, par exemple. Ce sont également différentes structures qui interviennent sur une même situation, avec des compétences particulières : par exemple un Centre de bilan de compétences et un Point information conseil. Finalement, l'orientation est donc aujourd'hui une fonction partagée par différents professionnels dont c'est l'activité première, mais également, et plus largement, les professeurs<sup>9</sup> au collège et au lycée, les professionnels des ressources humaines, les managers dans l'entreprise, etc.

#### 8

Source : *Guide des métiers de la formation*, Centre Inffo, Dunod, 2006.

#### 9

Cf. Pierre Lunel, rapport sur le "Schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle", mars 2007.

## L'AIO dans la réglementation

Le livre IX du Code du travail aborde la question de l'accueil, l'information et l'orientation (AIO), notamment à travers les dispositions relatives au contrôle de la formation professionnelle continue. L'article L. 991-1 précise, en effet, que : "L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'État concourt par voie de convention".

Cet article révèle qu'en matière d'AIO, l'État n'entend pas assurer seul cette mission et que, dans ce domaine, les différents acteurs de la formation professionnelle continue, les pouvoirs publics (État, Régions, autres collectivités territoriales, etc.), les partenaires sociaux, sans oublier les Chambres consulaires, peuvent en toute légitimité prendre des initiatives dans ce domaine.

Il découle également de ce principe que si l'État ne "concourt" plus au financement de ces structures, ces dispositions deviennent caduques.

Pour l'instant, la question ne se pose pas, mais, en 2004, le sujet avait été abordé à l'occasion du débat parlementaire sur la nouvelle étape de la décentralisation de la formation professionnelle continue.

Lors de l'élaboration de la loi<sup>1</sup> "libertés et responsabilités locales", il a été question de confier aux Régions les compétences de coordination de la politique d'accueil, d'information et d'orientation, l'État ne conservant que la maîtrise de l'orientation en milieu scolaire. L'idée était également de transférer aux Régions la part assurée par l'État dans le financement du réseau d'accueil des jeunes, ainsi que la responsabilité du développement du réseau des Missions locales et PAIO. Le souhait du législateur était de donner aux Régions les moyens de mener efficacement cette Mission d'AIO, en mettant un terme au cloisonnement des interventions.

Les événements du printemps 2003, suscités par l'annonce du transfert des personnels des techniciens et ouvriers de service (TOS) et des centres d'information et d'orientation (CIO) aux Régions, expliquent que ce texte – prévoyant la pleine compétence régionale pour "organiser et coordonner les actions en faveur de l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes et des adultes" – ait été, sur ce point, largement modifié.

Finalement, bien qu'amoindrie, la loi confie aux Régions un rôle déterminant dans le domaine de l'AIO. En effet, les Conseils régionaux ont la responsabilité d'élaborer – en concertation avec les autres acteurs – le PRDF (plan régional de développement des formations) qui définit notamment les priorités relatives à l'information et à l'orientation (article L. 214-13 du Code de l'éducation, article L. 1943-2 du Code du travail).

Le champ couvert par l'AIO dans le PRDF est large : études des besoins de chaque personne, étendue des services disponibles (écoute de la demande individuelle, aide au choix de formation, etc.). Ces priorités devant être définies en collaboration avec les autres acteurs (Chambres consulaires, Fongecif, Apec, etc.), les Conseils régionaux ont un rôle pivot en la matière.

Enfin, il est précisé que si la Région "assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire", elle organise également le réseau des Centres et Points d'information et de conseil sur la VAE, et contribue à "assurer l'assistance aux candidats à la VAE". Cependant, le législateur est revenu sur les premières intentions de décentralisation aux Régions de la gestion des Missions locales. Ces lieux, par excellence d'accueil, d'information et d'orientation ne sont pas, aujourd'hui, pilotés par les Conseils régionaux.

Un exemple démontre bien la multiplicité des acteurs dans ce domaine. En région Franche-Comté, 23 lieux labellisés "Espaces jeunes" sont implantés dans des structures différentes : Missions locales, PAIO sous la coordination conjointe du Conseil régional et de l'État (DRTEFP). Autre illustration : certains Centres d'information et d'orientation relèvent de l'État ; d'autres des Conseils régionaux.

De même, concernant les Maisons de l'emploi, l'initiative appartient aux élus des collectivités locales (maires), à leurs groupements (présidents d'agglomérations, de Communautés de communes, etc.), ou à des collectivités territoriales (présidents de Conseil général). Eux seuls peuvent faire acte de candidature. Cependant, les Maisons de l'emploi peuvent prendre la forme de groupements d'intérêt public, qui associent obligatoirement l'État.

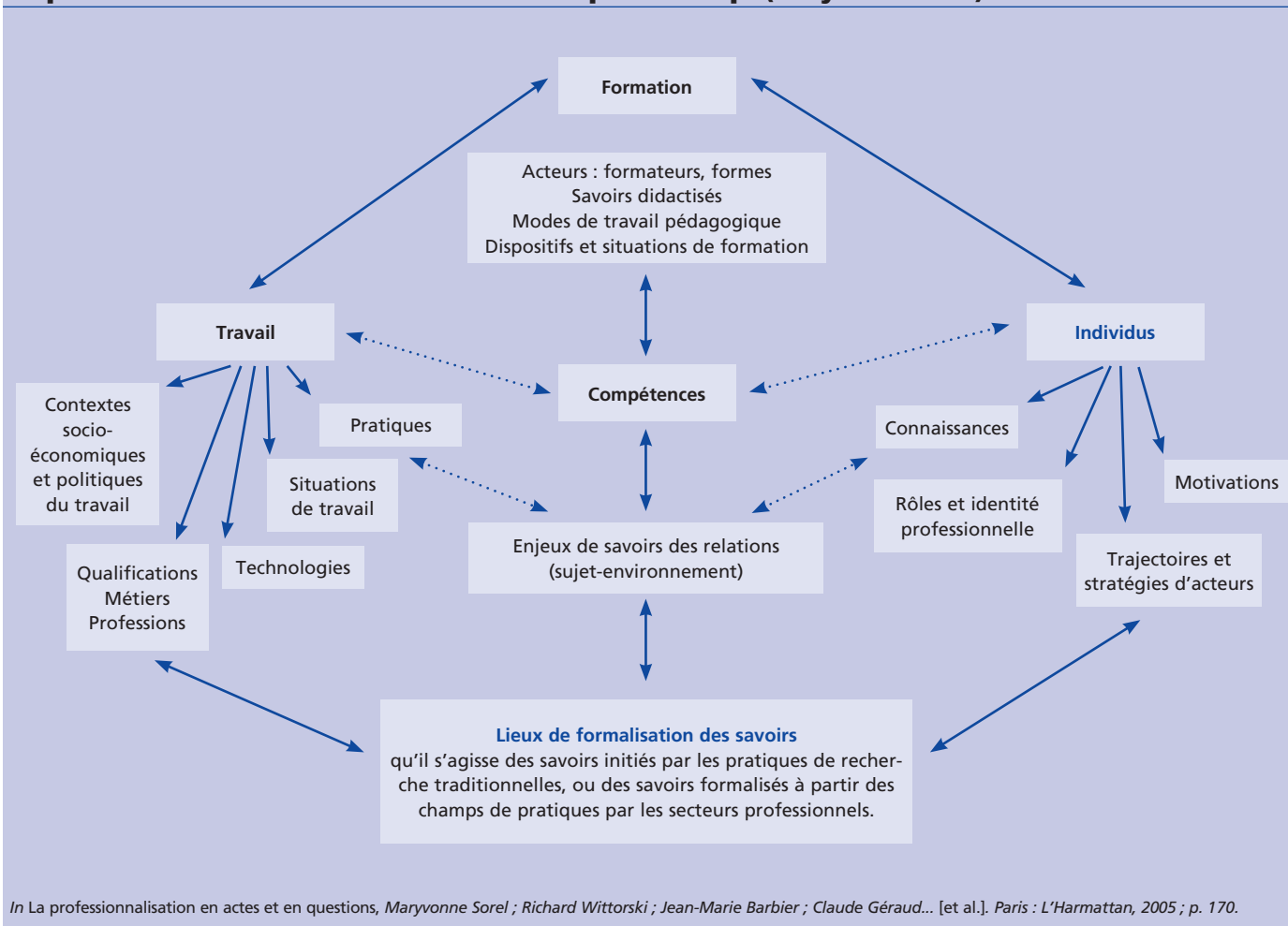
Enfin, les Mife (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi) sont des structures de proximité créées à l'initiative des collectivités territoriales et de l'État, spécialisées dans l'accueil, l'information, l'orientation et l'appui à l'insertion professionnelle des adultes.

**Paul de Vaublanc,**

chargé d'études à la Direction juridique-observatoire du Centre Inffo.

1. Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 *Journal officiel* du 17 août.

**La professionnalisation : une articulation entre quatre champs (Maryvonne Sorel)**



**“Accroître la professionnalité des individus concernés”<sup>10</sup>**

C'est le deuxième sens du terme professionnalisation défini par Maryvonne Sorel : “*Professionnaliser des acteurs, au sens de la mise en place des savoirs et de la production de compétences nécessaires pour exercer la profession auxquelles s'ajoute la construction d'une identité de professionnel*”<sup>10</sup>.

Un rapport du **Cedefop** datant de 2004 s'inquiétait du manque, voire de l'absence de qualification de certains acteurs de l'orientation<sup>11</sup>. Nous avons réalisé une enquête (cf. p. 14) pour connaître les profils des professionnels de l'orientation. Les résultats font apparaître une hétérogénéité des

profils, tant en termes de niveaux de recrutement (de bac + 2 à bac + 5) qu'en terme de domaines de spécialités (psychologie, sciences sociales, ressources humaines, etc.).

Certaines structures, comme le **Fongecif** (cf. article p. 34), ont mis en œuvre d'ambitieux plans de formation à destination des conseillers. La plupart des actions de formation continue des acteurs, souvent de courtes durées, concernent l'acquisition ou le perfectionnement de techniques (entretiens, outils, etc.) ou la connaissance des dispositifs.

La professionnalisation, comme l'indique le schéma *ci-contre*, c'est également des situations de travail qui favorisent l'acquisition de nouvelles compétences, de nouveaux savoirs. L'exemple des cen-



**10**  
*Op. cit.*, note 3.

**11**  
Ronald G. Sultana, “Politiques d'orientation dans la société de la connaissance : tendances, défis et réponses en Europe”, rapport de synthèse du Cedefop, 2004.

tres de bilan de compétences des **Gréta** (voir l'article de Dominique Chrystoulis, p. 32) montre comment se confronter à de nouveaux projets permet le développement des compétences.

Les **relations partenariales** qu'un grand nombre de structures entretiennent fréquemment sont également un élément de professionnalisation. Elles permettent aux acteurs de mieux connaître leur environnement et de s'ouvrir à d'autres manières d'agir. L'échange autour des pratiques qui demande une prise de recul, et une formalisation de l'action a été adopté par plusieurs structures. Certaines organisent des séances d'analyse de la pratique avec un intervenant extérieur, ce qui correspond à une demande forte des professionnels.



En termes de professionnalisation, on pourra noter également le rôle majeur des trajectoires singulières des acteurs et de leur engagement personnel, comme en témoigne Évelyne Nahon qui accompagne des salariés au sein de l’**Opc** **CCFP** (voir p. 45).

Du point de vue des lieux de formalisation des savoirs, c’est-à-

dire de la recherche en matière d’orientation, on notera le rôle prépondérant que jouent l’**Inétop** et l’**Afpa**.

S’il est important de développer les compétences individuelles des acteurs de l’orientation, la dimension collective de la professionnalisation joue un rôle majeur, notamment au niveau des organisations.

## “Professionnaliser des organisations”

Et voici le troisième sens de “professionnalisation” : “*Il s’agit ici de formaliser un système d’expertise par et dans l’organisation.*”<sup>12</sup> Et même au-delà...

La professionnalisation des organisations est très en lien avec celle des acteurs. Aujourd’hui, un des enjeux majeurs pour les organisations chargées de l’orientation réside dans le **travail en réseau**. En effet, nul professionnel de l’orientation ne peut prétendre à répondre précisément à n’importe quelle demande d’aide à l’orientation, tant les dispositifs sont nombreux et spécifiques, suivant les publics visés. Un nombre important de structures se sont développées pour accompagner telle catégorie de personnes, par exemple les Missions locales pour les jeunes, l’Apec pour les cadres, ou pour mettre en œuvre un dispositif, comme les Points information conseil pour la VAE. Cette situation, que certains qualifient d’émiettement, nécessite pour les professionnels de l’orientation une grande capacité de travail en réseau. Pendant longtemps, les structures ont eu tendance à fonctionner de manière isolée. Aujourd’hui, différents projets témoignent d’une prise de conscience collective de la nécessité de travailler ensemble.

Des initiatives de rapprochement des professionnels de différentes structures dans un même lieu, telles que les **Cités des métiers** (cf. p. 28) portent leurs fruits. D’autre part, sur le territoi-

re, plusieurs Régions mènent des actions de coordination des acteurs de l’orientation, comme en témoigne le Prao en **Rhône-Alpes**, et le projet “Etoile” en Région **Centre** (cf. p. X). Cela signifie pour les acteurs de mieux connaître l’environnement professionnel régional autour de l’information, l’orientation, l’emploi et la formation, mais également de bien définir le rôle de chacun dans le système. Le travail en réseau est aujourd’hui un facteur majeur de professionnalisation des acteurs.

La professionnalisation des organisations passe également par la mise en œuvre de démarches qualité. Le projet Droa (cf. p. 47) a permis d’établir un “référentiel de l’orientation” des quatre “Moteurs pour l’Europe”, contenant des recommandations communes pour l’amélioration de la qualité. La dernière porte sur l’assurance qualité, en soulignant la nécessité de mettre en place des outils d’évaluation. L’évaluation des prestations d’orientation pose question si elle se limite à des résultats d’ordre quantitatif de la part des financeurs. André Chauvet (cf. p. 21), consultant en orientation, propose un certain nombre de critères d’évaluation autour “*des éléments facilitateurs, susceptibles eux de produire les effets sociaux attendus (insertion, emploi, décision raisonnée)*”. Selon l’auteur, ces critères permettent le dialogue entre prescripteurs, prestataires et bénéficiaires en vue d’une amélioration globale de l’orientation.



## Une priorité européenne

Si l’amélioration des politiques et dispositifs d’orientation est aujourd’hui un enjeu majeur pour notre pays, il est à noter que c’est également une priorité européenne, dans le cadre de la mise en œuvre de la “stratégie de Lisbonne” qui, en 2000, a fixé comme objectif de faire de l’Europe, d’ici 2010 “*l’économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde*”.

Dans ce cadre-là, l’amélioration de l’offre de services d’orientation a fait l’objet de nombreuses réflexions et initiatives, notamment afin de définir des critères communs pour la certification des services et produits d’orientation. La professionnalisation des acteurs en fait partie. Le réseau **Euroguidance**, initié par l’Union européenne, en est un des outils, en favorisant le développement de la dimension européenne dans les actions d’orientation, et les échanges entre professionnels des différents pays européens.

Enfin, l’“orientation tout au long de la vie” est un des axes retenus pour la **présidence française** de l’Union européenne, en 2008.

Ce thème hautement d’actualité rejoint donc de nombreuses préoccupations au niveau des décideurs, des financeurs, des bénéficiaires, mais également des praticiens. C’est à ces derniers que ce dossier est consacré.

Véronique de Clarens

“La professionnalisation des organisations est très en lien avec celle des acteurs”

12  
Op. cit., note 3.