2. Publics et besoins

Description

Publics et besoins de l’orientation scolaire, universitaire et professionnelle

Objectif général : apprendre à identifier les différents publics de l’orientation, à analyser leurs besoins de manière globale et individualisée, puis à construire un accompagnement adapté aux caractéristiques scolaires, universitaires, professionnelles, sociales et personnelles de chaque personne.

default watermark

1. Les publics de l’orientation : diversité des situations et des trajectoires

L’orientation concerne des personnes très différentes par leur âge, leur niveau de formation, leur expérience, leurs aspirations et leurs contraintes. À l’école, elle peut accompagner un élève qui doit choisir une filière, une série, une spécialisation ou une formation professionnelle. À l’université, elle intervient lorsqu’un étudiant hésite entre plusieurs parcours, envisage une réorientation ou prépare son insertion. Dans la vie professionnelle, elle peut concerner une personne qui recherche un emploi, souhaite changer de métier, reprendre une formation ou faire reconnaître son expérience. L’orientation ne doit donc pas être réduite à une opération administrative consistant à affecter quelqu’un dans une filière. Elle constitue une démarche d’aide à la construction progressive d’un parcours.

Cette diversité impose une analyse individualisée. Deux personnes ayant le même âge et le même niveau scolaire peuvent avoir des besoins radicalement différents. L’une peut manquer d’informations, tandis que l’autre peut connaître les filières mais éprouver des difficultés à décider. Une troisième peut avoir un projet précis mais ne pas disposer des ressources financières ou géographiques nécessaires. Le professionnel doit ainsi distinguer la demande exprimée, le besoin réel et les ressources disponibles. Cette distinction évite de proposer une solution standardisée.

Dans la pratique, le premier travail consiste à situer la personne : âge, niveau d'études, parcours antérieur, situation actuelle, objectifs, contraintes et échéances. Il faut ensuite comprendre la raison de la demande. Une orientation pertinente part de la personne et non uniquement de l'offre disponible. Elle cherche à renforcer sa capacité à comprendre ses possibilités et à participer à la décision. Cette approche est particulièrement importante dans les contextes où la pression familiale, sociale ou économique peut influencer fortement les choix.

Exemple : un étudiant qui demande simplement « Quelle formation dois-je choisir ? » ne demande pas nécessairement une réponse immédiate. Il peut avoir besoin de clarifier ses intérêts, d'identifier ses compétences, de connaître les débouchés et de comprendre les conditions d'accès. La réponse professionnelle consiste donc à transformer une demande générale en questions analysables.

default watermark

2. Besoins d'information, de clarification et d'aide à la décision

Un besoin d'orientation peut prendre plusieurs formes. Certaines personnes recherchent principalement de l'information : formations existantes, conditions d'admission, programmes, métiers, débouchés, coûts ou possibilités de financement. D'autres disposent déjà d'informations mais ne savent pas comment les comparer. D'autres encore connaissent plusieurs options et ont besoin d'un accompagnement pour identifier celle qui correspond le mieux à leur situation. Il est donc essentiel de ne pas confondre information et orientation. Donner une liste de formations ne signifie pas avoir accompagné une décision.

Le besoin de clarification apparaît lorsque la personne exprime des préférences contradictoires. Elle peut dire qu'elle souhaite un métier très rémunérateur, mais aussi un travail exclusivement créatif et sans contraintes horaires. Le professionnel aide alors à expliciter les critères, à hiérarchiser les priorités et à reconnaître les compromis nécessaires. Cette démarche ne consiste pas à imposer une réponse, mais à rendre les choix plus conscients et plus réalistes.

Le besoin d'aide à la décision apparaît également lorsque plusieurs options sont raisonnablement possibles. Dans ce cas, le conseiller peut construire une matrice de décision avec des critères comme l'intérêt personnel, les compétences requises, l'accessibilité de la formation, le coût, la mobilité, les débouchés et les perspectives

d’évolution. Chaque critère peut être pondéré selon son importance. L’objectif est de rendre visible le raisonnement et d’éviter une décision uniquement fondée sur une impression ou une pression extérieure.

Exercice : prenez le cas d’un bachelier qui hésite entre informatique, gestion et communication. Identifiez au moins cinq informations dont il aurait besoin, cinq critères de comparaison et trois questions permettant de vérifier que son choix correspond réellement à son profil.

Point méthodologique complémentaire : le professionnel doit également apprécier le degré d’urgence. Une personne qui doit déposer un dossier dans trois jours n’a pas les mêmes priorités qu’une personne qui explore tranquillement son avenir sur plusieurs mois. Il faut donc classer les besoins selon leur importance et leur échéance. Une première intervention peut viser à sécuriser une démarche urgente, tandis que les entretiens suivants permettront d’approfondir les dimensions personnelles et professionnelles. Cette hiérarchisation évite de multiplier les informations sans répondre au problème réel. Elle permet aussi d’évaluer progressivement l’autonomie : au début, le conseiller peut guider fortement la recherche ; ensuite, il doit laisser la personne rechercher, comparer et justifier elle-même les informations. L’objectif final est que le bénéficiaire soit capable de poursuivre sa réflexion sans dépendre constamment du professionnel.

default watermark

3. L’analyse du parcours scolaire et universitaire

Le parcours antérieur constitue une source essentielle d’information, mais il ne doit jamais être interprété mécaniquement. Les notes, les diplômes, les redoublements, les changements d’établissement et les interruptions peuvent fournir des indications, mais ils ne résument pas les capacités d’une personne. Une baisse de résultats peut être liée à des difficultés personnelles, à une méthode de travail insuffisante, à une orientation mal adaptée, à des conditions matérielles difficiles ou à une période de transition.

L’analyse du parcours doit donc rechercher les continuités et les ruptures. On peut demander : quelles matières ont toujours suscité de l’intérêt ? Dans quelles situations la personne a-t-elle réussi ? Quels apprentissages ont été difficiles ? Quels changements ont précédé une amélioration ou une baisse ? Cette lecture dynamique permet de distinguer une difficulté ponctuelle d’une difficulté durable.

À l’université, il faut également examiner la cohérence entre le cursus suivi et le projet envisagé. Un étudiant qui échoue dans une filière peut parfois réussir dans une autre dont

les méthodes pédagogiques ou les contenus correspondent davantage à ses aptitudes. La réorientation ne doit donc pas être considérée automatiquement comme un échec. Elle peut devenir une décision stratégique lorsqu'elle repose sur une analyse sérieuse.

Le professionnel doit toutefois éviter les diagnostics hâtifs. Un relevé de notes ne permet pas, à lui seul, de conclure sur la motivation, l'intelligence, la personnalité ou le potentiel professionnel. Il constitue une pièce du dossier parmi d'autres. L'entretien, l'observation, les productions réalisées, les expériences extrascolaires et les objectifs de la personne doivent compléter l'analyse.

Dimension complémentaire : l'analyse du parcours doit aussi prendre en compte les apprentissages informels. Une personne peut avoir développé des compétences dans une association, une activité familiale, un emploi temporaire, un projet personnel ou une activité numérique. Ces expériences sont parfois absentes du dossier scolaire alors qu'elles renseignent fortement sur l'autonomie, la persévérance, la communication ou la capacité à résoudre des problèmes. Le conseiller peut demander au bénéficiaire de raconter deux ou trois situations dont il est particulièrement fier et d'expliquer ce qu'il a réellement fait. Cette méthode permet de faire émerger des compétences souvent invisibles. Elle aide également à construire un récit de parcours cohérent, particulièrement utile lors d'une candidature ou d'une reconversion.

default watermark

4. Intérêts, aptitudes, compétences et potentiel

L'orientation exige une distinction claire entre intérêts, aptitudes, compétences et potentiel. Les intérêts correspondent aux activités ou domaines qui attirent spontanément la personne. Les aptitudes désignent des facilités ou capacités pouvant favoriser certains apprentissages. Les compétences correspondent à la capacité de mobiliser des connaissances, des savoir-faire et des attitudes dans une situation donnée. Le potentiel renvoie à des possibilités de développement qui ne sont pas nécessairement pleinement exprimées au moment de l'évaluation.

Ces dimensions doivent être croisées. Une personne peut être très intéressée par un domaine sans encore disposer du niveau technique requis. Inversement, elle peut posséder une bonne compétence dans une matière qu'elle n'apprécie pas particulièrement. Une orientation équilibrée cherche donc une convergence suffisante entre ce que la personne aime, ce qu'elle sait faire, ce qu'elle peut apprendre et ce que les environnements de formation ou de travail exigent.

Les questionnaires d’intérêts et autres instruments d’aide peuvent faciliter la réflexion, mais ils ne doivent pas être utilisés comme des machines qui détermineraient automatiquement un métier. Leur résultat constitue une hypothèse à discuter. Le professionnel doit toujours replacer les résultats dans le contexte du parcours et vérifier leur cohérence avec les observations et le discours de la personne.

Application : construisez pour un étudiant une grille comportant quatre colonnes : « ce que j’aime », « ce que je sais faire », « ce que je dois encore apprendre » et « environnements dans lesquels je pourrais exercer ». Cette grille peut servir de support à un entretien approfondi.

Principe d’interprétation : il est préférable de rechercher des convergences plutôt que de chercher une correspondance parfaite. Un projet peut rester pertinent même si toutes les caractéristiques du profil ne correspondent pas immédiatement aux exigences du métier. Il faut alors identifier les écarts et déterminer s’ils peuvent être réduits par une formation, une expérience pratique ou un accompagnement. Cette logique transforme l’orientation en démarche de développement plutôt qu’en classement des personnes. Elle permet également d’éviter les étiquettes telles que « profil scientifique » ou « profil littéraire », qui peuvent enfermer prématurément un apprenant dans une représentation limitée de ses possibilités.

default watermark

5. Les besoins des élèves en transition scolaire

Les périodes de transition sont particulièrement sensibles : passage du primaire au secondaire, choix d’une série, entrée dans l’enseignement supérieur, passage vers la formation professionnelle ou recherche d’une première insertion. L’élève peut ressentir de l’incertitude parce qu’il quitte un environnement connu. Il doit parfois prendre une décision alors qu’il connaît encore très peu les métiers et les formations.

À ce stade, l’accompagnement doit être progressif. Il faut d’abord développer la connaissance de soi, puis familiariser l’élève avec les environnements de formation et de travail. Les activités peuvent inclure des recherches documentaires, des rencontres avec des professionnels, des visites d’établissements, des mini-projets et des exercices de comparaison. L’objectif est de permettre une exploration réelle avant la décision.

La maturité décisionnelle doit également être prise en compte. Un adolescent peut exprimer un projet très précis qui correspond davantage aux attentes de son entourage qu’à une réflexion personnelle. Le conseiller doit l’aider à distinguer ce qu’il souhaite lui-

même de ce qu'il pense devoir choisir pour satisfaire sa famille ou son groupe social.

Cas pratique : une élève excellente en sciences veut devenir médecin parce que sa famille considère ce métier comme prestigieux. Elle aime cependant fortement l'enseignement et la communication. Le travail d'orientation consiste à explorer les trois dimensions : motivation personnelle, exigences des formations et représentations familiales, sans dévaloriser aucune option.

Accompagnement des transitions : avant une transition, il est utile d'établir un inventaire des acquis et des inquiétudes. Après la transition, un entretien de suivi peut vérifier si les attentes correspondent à la réalité. Cette continuité est importante car certains choix semblent satisfaisants avant l'entrée dans une nouvelle formation, puis deviennent difficiles lorsque la personne découvre les méthodes de travail, le rythme ou les exigences réelles. Le professionnel peut alors proposer des ajustements plutôt que considérer immédiatement la situation comme un échec. L'éducation à la décision est donc progressive : apprendre à choisir signifie aussi apprendre à réexaminer un choix à la lumière de nouvelles informations.

default watermark

6. Les étudiants : réorientation, spécialisation et insertion

Les étudiants constituent un public aux besoins complexes. Certains ont besoin d'aide pour choisir une spécialisation, d'autres rencontrent une difficulté académique ou envisagent une réorientation. D'autres encore terminent leurs études sans savoir comment transformer leur diplôme en projet professionnel. Le professionnel doit alors considérer simultanément le parcours universitaire, les compétences acquises, les expériences, les aspirations et les réalités du marché du travail.

La réorientation demande une analyse des causes. Un étudiant peut vouloir changer parce que la discipline ne lui plaît pas, parce que le niveau est trop élevé, parce qu'il découvre une autre vocation ou parce qu'il a été initialement orienté sans véritable choix. Il faut distinguer une difficulté temporaire d'une incompatibilité durable. Une décision prise sous le coup d'un échec récent peut être prématurée.

Pour l'insertion, l'accompagnement peut porter sur le portefeuille de compétences, le CV, la recherche d'opportunités, l'entretien d'embauche, les stages, le réseautage et la formation complémentaire. L'objectif est de traduire les apprentissages universitaires en compétences compréhensibles par les employeurs. Un diplômé en sciences humaines, par

exemple, peut valoriser l'analyse, la rédaction, la recherche documentaire, la communication et la gestion de projet selon ses expériences.

Exercice : demandez à un étudiant de transformer trois matières étudiées en compétences professionnelles, puis de donner pour chacune un exemple concret de situation où cette compétence a été mobilisée.

Compétences transférables : l'étudiant doit apprendre à présenter son parcours en termes de capacités mobilisables. Un stage, un mémoire, un projet collectif ou une activité associative peut être traduit en compétences si l'on précise la tâche réalisée, la méthode utilisée, le résultat obtenu et ce qui a été appris. Cette démarche rapproche la formation du monde professionnel. Elle aide également l'étudiant à comprendre que l'insertion ne dépend pas seulement du titre du diplôme, mais de la capacité à démontrer des compétences et à expliquer leur valeur dans une situation de travail.

default watermark

7. Adultes, demandeurs d'emploi et reconversion professionnelle

L'orientation des adultes se distingue par l'importance de l'expérience professionnelle, des responsabilités familiales et des contraintes économiques. Une personne en reconversion ne part pas de zéro. Elle dispose généralement de compétences transférables accumulées au cours de son parcours. Le travail consiste à identifier ces ressources et à déterminer comment elles peuvent être mobilisées dans un nouvel environnement.

La reconversion doit également intégrer la faisabilité. Une formation longue peut être intéressante mais impossible à suivre si la personne doit conserver un revenu à temps plein. Une solution en formation continue, à distance, en alternance ou par étapes peut alors être plus appropriée. L'orientation professionnelle doit donc mettre en relation aspiration et conditions réelles de réalisation.

Pour les demandeurs d'emploi, il faut distinguer le métier recherché, les compétences détenues et les besoins du marché. Une stratégie peut consister à cibler plusieurs fonctions proches plutôt qu'un intitulé unique. Le candidat augmente ainsi ses possibilités sans renoncer à son projet central.

Étude de cas : une personne ayant dix ans d'expérience administrative souhaite travailler dans la gestion de projet. Le professionnel peut rechercher les compétences déjà transférables : organisation, suivi des dossiers, coordination, communication, respect des

délais, production de rapports. Il peut ensuite identifier les compétences manquantes et construire un parcours de complément.

Prise en compte de la réalité : l'accompagnement d'un adulte doit respecter les responsabilités déjà présentes. Il peut être utile de construire plusieurs scénarios de durée différente et d'estimer pour chacun le temps, le coût, les prérequis et les gains attendus. Une reconversion réussie repose rarement sur une seule décision spectaculaire ; elle peut être progressive, avec une première certification, une expérience complémentaire, puis une transition vers le nouveau métier. Le conseiller doit ainsi aider la personne à transformer une aspiration générale en étapes réalisables, tout en maintenant une vision à moyen terme.

8. Les publics vulnérables et les besoins spécifiques

default-watermark

L'orientation doit prendre en considération les situations de vulnérabilité : handicap, difficultés économiques, éloignement géographique, rupture scolaire, migration, isolement social, discrimination, difficultés linguistiques ou responsabilités familiales importantes. L'objectif n'est pas de réduire la personne à sa vulnérabilité, mais d'identifier les obstacles qui peuvent affecter son accès à l'information, à la formation et à l'emploi.

L'égalité des chances ne signifie pas nécessairement proposer exactement le même accompagnement à tous. Certaines personnes ont besoin d'adaptations particulières pour accéder à une information ou démontrer leurs compétences. L'inclusion suppose donc une approche équitable. Par exemple, un étudiant en situation de handicap peut avoir besoin d'aménagements pédagogiques, de supports accessibles ou d'informations précises sur les dispositifs disponibles.

Le professionnel doit également éviter les biais. Une contrainte actuelle ne doit pas devenir une prédiction définitive sur l'avenir. Il faut distinguer ce qui est impossible aujourd'hui de ce qui peut devenir possible avec un soutien, une adaptation ou une formation. Cette logique favorise une orientation fondée sur les capacités et les possibilités d'évolution.

Travail pratique : choisissez un public vulnérable et construisez une fiche d'accompagnement comprenant : obstacles possibles, ressources personnelles, ressources institutionnelles, adaptations nécessaires et indicateurs de progression.

Approche inclusive : il convient de demander directement à la personne quelles adaptations lui sont utiles au lieu de présumer ses besoins. Il faut aussi vérifier que les informations institutionnelles sont exactes et actualisées, notamment concernant les conditions d'accès, les aménagements pédagogiques et les aides disponibles. Une orientation inclusive associe donc écoute, accessibilité de l'information et recherche de solutions concrètes. Elle doit préserver la dignité et l'autonomie du bénéficiaire et éviter toute formulation qui réduirait ses perspectives à sa situation actuelle.

Il faut enfin associer la personne à la définition des solutions : elle connaît mieux que quiconque son vécu quotidien. Le professionnel apporte son expertise du système, des ressources et des démarches, tandis que le bénéficiaire apporte sa connaissance de sa propre situation.

9. Influence de la famille, des pairs et du contexte social

default watermark

Les décisions d'orientation sont rarement purement individuelles. La famille peut jouer un rôle de soutien, de conseil ou de pression. Les amis et camarades peuvent influencer les représentations des métiers. Les normes sociales peuvent valoriser certaines professions et en déprécier d'autres. Le professionnel doit reconnaître ces influences sans les considérer automatiquement comme positives ou négatives.

Une bonne pratique consiste à demander à la personne qui participe réellement à la décision. Quelles attentes sont exprimées ? Quelles craintes existent ? Quelles professions sont considérées comme prestigieuses ? Quels choix sont jugés inacceptables ? Ces questions permettent de comprendre l'environnement décisionnel.

Dans certains contextes, la famille constitue une ressource indispensable, notamment pour financer les études ou soutenir la mobilité. Il est donc préférable de rechercher le dialogue plutôt que d'opposer brutalement autonomie et influence familiale. Lorsque cela est possible et accepté par la personne, des rencontres peuvent permettre d'expliquer les exigences des formations et de présenter plusieurs scénarios.

Cas : un jeune souhaite suivre une formation professionnelle alors que ses parents veulent une formation universitaire. Le conseiller peut comparer les deux parcours, leurs conditions d'accès, leurs débouchés et leurs possibilités d'évolution. La décision finale doit respecter la personne accompagnée tout en favorisant un dialogue informé avec la famille.

Autonomie et dialogue : lorsque la pression familiale est forte, le conseiller peut utiliser des questions de projection : « Si personne ne vous influençait, quelle option voudriez-vous explorer ? », « Quelles conséquences positives et négatives voyez-vous ? », « Quelles informations pourraient rassurer votre famille ? ». Ces questions ne visent pas à opposer le jeune à ses proches. Elles servent à rendre explicites les différentes voix présentes dans la décision. Le professionnel doit rester neutre, faciliter la communication et protéger la confidentialité dans les limites du cadre institutionnel.

10. Les différences culturelles, territoriales et économiques

Les choix d'orientation sont influencés par le territoire de résidence, l'accès aux établissements, les ressources économiques, les normes culturelles et la disponibilité de l'information. Un projet peut être pertinent sur le plan académique mais difficilement réalisable si la formation n'existe que dans une autre ville et implique des coûts élevés. Une analyse professionnelle doit donc intégrer ces variables.

default watermark

Les différences culturelles exigent également de la prudence. Les représentations du succès, du travail, de la famille et du statut social varient selon les milieux. Le conseiller doit éviter de présenter ses propres normes comme universelles. L'objectif est de comprendre les références de la personne et de l'aider à élargir son champ de possibilités.

L'analyse économique peut porter sur les frais de formation, transport, logement, matériel, connexion Internet et temps disponible. Il faut ensuite rechercher les solutions : bourses, aides, établissements alternatifs, formation à distance, apprentissage, travail à temps partiel ou parcours progressif lorsque ces solutions existent.

Exercice : comparez deux projets identiques pour deux étudiants vivant dans des territoires différents. Identifiez au moins six facteurs qui peuvent modifier la faisabilité et proposez des adaptations sans changer l'objectif professionnel central.

Équité territoriale : l'analyse peut distinguer les contraintes absolues des contraintes négociables. L'absence d'une formation dans la ville de résidence peut être une contrainte forte, mais la mobilité, l'enseignement à distance ou une formation voisine peuvent parfois constituer des alternatives. De même, un budget limité ne signifie pas nécessairement l'abandon du projet ; il peut conduire à rechercher une bourse, une formation publique, une alternance ou un parcours par étapes. Le rôle du conseiller est d'élargir les possibilités sans masquer les coûts et les risques réels.

Cette analyse doit rester prospective : les contraintes peuvent évoluer avec le temps. Le conseiller peut donc distinguer les conditions actuelles, les ressources mobilisables et les changements envisageables afin de construire un projet réaliste mais non excessivement restrictif.

11. Méthode de diagnostic des besoins d’orientation

Le diagnostic ne doit pas être un jugement définitif. Il s’agit d’une hypothèse professionnelle construite à partir d’informations recueillies et vérifiées. Une méthode simple comporte plusieurs étapes : accueil et clarification de la demande ; collecte des informations ; analyse du parcours ; exploration des intérêts, compétences et valeurs ; identification des contraintes ; formulation des besoins prioritaires ; définition des objectifs ; choix des actions ; suivi.

default watermark

Le professionnel peut utiliser une fiche structurée afin de ne pas oublier une dimension importante. La fiche peut comporter l’identité et la situation générale, le parcours, la demande, les ressources, les difficultés, les options envisagées, les critères de décision, les actions prévues et la prochaine échéance. Les informations sensibles doivent être traitées avec confidentialité et uniquement dans le cadre nécessaire à l’accompagnement.

Il faut également distinguer les faits des interprétations. « L’étudiant a obtenu 8/20 en mathématiques » est un fait ; « il est incapable de réussir dans les domaines scientifiques » est une interprétation qui demande des preuves supplémentaires. Cette discipline méthodologique réduit les erreurs de diagnostic.

Outil : pour chaque personne accompagnée, rédigez une synthèse en trois parties : « ce que nous savons », « ce que nous devons encore vérifier » et « ce que nous pouvons faire maintenant ». Cette méthode facilite la progression et évite de prendre une décision trop tôt.

Qualité du diagnostic : les informations recueillies doivent être suffisamment diversifiées pour éviter qu’une seule source domine l’analyse. Il est utile de croiser le discours de la personne, les documents disponibles, les expériences vécues, les observations et les informations sur les formations ou métiers. Lorsque les données sont contradictoires, le professionnel doit conserver plusieurs hypothèses plutôt que forcer une conclusion. Cette prudence est une compétence essentielle : elle protège la personne contre une orientation prématurée et permet de revenir sur les hypothèses lorsque de nouvelles données apparaissent.

12. Individualisation de l’accompagnement et plan d’action

Une fois les besoins identifiés, l’accompagnement doit être individualisé. Individualiser ne signifie pas construire une solution totalement différente pour chaque personne ; cela signifie adapter les objectifs, le rythme, les outils et les priorités aux caractéristiques du bénéficiaire. Une personne très autonome peut avoir besoin surtout d’informations fiables, tandis qu’une autre peut nécessiter plusieurs entretiens et un accompagnement rapproché.

Le plan d’action doit rester concret. Il peut prévoir une recherche documentaire, un entretien avec un professionnel, une visite d’établissement, un test exploratoire, une inscription à une formation, la préparation d’un dossier ou la réalisation d’un stage. Chaque action doit être associée à une échéance et, lorsque c’est possible, à un indicateur de réalisation.

default watermark

Un bon plan comporte aussi des solutions de repli. Les décisions d’orientation se déroulent dans l’incertitude : admission refusée, financement non obtenu, changement de projet, problème familial ou modification du marché. Prévoir une option A, une option B et éventuellement une option C augmente la résilience du parcours.

Application : construisez un plan d’action sur quatre semaines pour un étudiant qui hésite entre deux filières. Semaine 1 : clarification des critères ; semaine 2 : collecte d’informations ; semaine 3 : confrontation aux exigences réelles ; semaine 4 : décision argumentée et plan alternatif.

Objectifs opérationnels : un objectif d’orientation doit être formulé de manière observable. « Mieux connaître l’informatique » est trop général ; « comparer trois formations en développement web selon les prérequis, le coût, la durée et les débouchés avant vendredi » est beaucoup plus opérationnel. Cette précision facilite le suivi et responsabilise le bénéficiaire. Le plan d’action doit aussi préciser qui fait quoi : la personne accompagnée réalise certaines démarches, tandis que le professionnel peut fournir des ressources, faciliter un contact ou aider à analyser les résultats.

Une échéance réaliste et une trace écrite des décisions prises permettent enfin de maintenir la continuité entre les séances. Le bénéficiaire sait ainsi ce qu’il doit réaliser avant le prochain rendez-vous et peut signaler les difficultés rencontrées.

13. Étude de cas intégrée : accompagner une décision complexe

Considérons le cas d'Awa, 19 ans, titulaire du baccalauréat. Elle souhaite travailler dans le numérique, mais sa famille souhaite qu'elle étudie le droit. Elle dispose de ressources financières limitées et ne peut pas facilement se déplacer. Ses résultats scolaires sont bons en français et en économie, moyens en mathématiques et excellents dans les activités de communication. Elle a appris seule plusieurs outils numériques et participe à une association de jeunes.

Une analyse superficielle pourrait conclure qu'elle doit suivre le choix familial ou, à l'inverse, qu'elle doit immédiatement abandonner toute autre possibilité pour l'informatique. Une démarche professionnelle commence plutôt par la collecte d'informations. Il faut préciser ce qu'elle entend par « numérique » : développement, communication digitale, gestion de projet, design, données ou autre domaine. Il faut ensuite examiner les formations accessibles, leur coût, leur durée, leurs prérequis et leurs modalités.

default watermark

Les compétences d'Awa montrent également des ressources transférables : communication, autonomie, apprentissage autodirigé et engagement associatif. Ses difficultés relatives en mathématiques ne permettent pas de conclure qu'elle ne peut pas travailler dans le numérique, car les métiers du secteur ne mobilisent pas tous les mêmes compétences. Le conseiller doit donc éviter les généralisations.

Une solution pourrait être de comparer plusieurs scénarios : formation numérique spécialisée, formation de gestion avec spécialisation digitale, communication avec orientation vers le numérique, ou parcours progressif combinant formation courte et expérience. La famille peut être associée au dialogue si Awa le souhaite. La décision finale doit être argumentée par des informations vérifiables et un plan réaliste.

Analyse professionnelle du cas : le conseiller doit éviter deux erreurs opposées : décider à la place d'Awa et lui laisser toute la responsabilité sans accompagnement. La posture professionnelle consiste à fournir un cadre de réflexion suffisamment structuré pour qu'elle puisse exercer son autonomie. Une fiche comparative peut présenter pour chaque scénario les conditions d'accès, coûts, durée, compétences développées, possibilités d'emploi, contraintes de mobilité et solutions de financement. Awa pourra ensuite expliquer son choix et identifier les premières actions nécessaires. Le cas montre

que l’orientation est une combinaison d’analyse personnelle, d’information vérifiée et de planification.

14. Suivi des besoins et évolution du parcours

Les besoins d’orientation changent. Une personne peut avoir besoin d’information au début, puis d’aide à la décision, puis d’un soutien à la mise en œuvre. Après l’entrée en formation, de nouveaux problèmes peuvent apparaître : difficultés académiques, perte de motivation, changement de situation familiale, problème financier ou découverte d’un nouvel intérêt. Le suivi est donc une composante essentielle de l’orientation.

Le suivi permet de comparer la situation prévue et la situation réelle. On peut vérifier les actions réalisées, les obstacles rencontrés, les nouvelles informations obtenues et le degré de satisfaction de la personne. Le plan initial peut alors être ajusté. Cette flexibilité évite de considérer une première décision comme irréversible.

default watermark

Les indicateurs de suivi doivent être simples : démarches effectuées, compétences développées, candidatures envoyées, formations explorées, rendez-vous réalisés, niveau de confiance dans la décision et prochaine étape identifiée. L’évaluation qualitative est également importante : la personne comprend-elle mieux ses options ? Se sent-elle capable d’expliquer son choix ? Peut-elle envisager une alternative ?

Exercice : créez une fiche de suivi mensuel comportant au minimum dix indicateurs, dont cinq indicateurs objectifs et cinq indicateurs portant sur la perception ou l’autonomie de la personne.

Utilité du suivi : le suivi permet aussi de mesurer l’autonomie décisionnelle. Une personne progresse lorsqu’elle sait rechercher une information, vérifier une source, expliquer ses critères, prendre une décision et prévoir une alternative. Le conseiller peut progressivement diminuer son intervention directe. Cette évolution constitue un indicateur important de réussite, car l’objectif de l’orientation n’est pas de créer une dépendance à l’accompagnateur. Le suivi doit donc porter à la fois sur les résultats du parcours et sur la capacité de la personne à piloter elle-même les prochaines étapes.

Un suivi de qualité respecte aussi les moments où la personne n’a plus besoin d’intervention. La fin de l’accompagnement peut être préparée lorsque les objectifs sont atteints et que les prochaines étapes sont suffisamment maîtrisées.

15. Synthèse professionnelle, travail personnel et préparation du contrôle continu

L’étude des publics et des besoins montre que l’orientation est une démarche d’accompagnement et non une simple prescription. Le professionnel doit connaître les caractéristiques des différents publics, analyser les parcours, explorer les intérêts et compétences, repérer les contraintes, tenir compte de l’environnement social et économique, puis construire un accompagnement individualisé. La qualité de l’orientation dépend autant de la méthode que de la connaissance des formations et des métiers.

Pour le contrôle continu, l’apprenant doit être capable de définir les principaux publics de l’orientation, de distinguer demande et besoin, d’expliquer la différence entre intérêt, aptitude et compétence, d’analyser un parcours scolaire, de repérer des facteurs de vulnérabilité et de construire un plan d’action. Il doit également savoir justifier pourquoi une information donnée à un bénéficiaire doit être vérifiée et pourquoi une décision d’orientation ne peut pas reposer sur un seul indicateur.

default watermark

Travail personnel obligatoire : choisissez un public — élève, étudiant, demandeur d’emploi, adulte en reconversion ou personne vulnérable — et rédigez une étude de 4 à 6 pages comprenant : présentation du public ; besoins principaux ; facteurs personnels ; facteurs familiaux et sociaux ; contraintes économiques ou territoriales ; outils d’analyse ; propositions d’accompagnement ; plan d’action ; indicateurs de suivi. Ajoutez au moins cinq sources fiables et distinguez clairement les faits des interprétations.

Questions de préparation au contrôle continu : 1) Pourquoi faut-il distinguer demande et besoin ? 2) Comment analyser un parcours sans réduire la personne à ses notes ? 3) Pourquoi les intérêts ne suffisent-ils pas à déterminer un métier ? 4) Comment intégrer les contraintes économiques sans limiter abusivement les aspirations ? 5) Comment construire une orientation inclusive ? 6) Quel rôle peut jouer la famille ? 7) Comment vérifier qu’une décision appartient réellement à la personne accompagnée ? 8) Pourquoi prévoir des scénarios alternatifs ?

Mini-cas évaluatif : un étudiant souhaite abandonner sa formation après un échec à un examen. Rédigez une note professionnelle d’une page présentant les informations à recueillir avant toute recommandation, les hypothèses possibles, les personnes à rencontrer, les options à explorer et les critères permettant de décider entre poursuite, adaptation ou réorientation.

Bibliographie indicative et ressources vidéo

- Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture (UNESCO), ressources sur l’orientation, l’éducation et l’apprentissage tout au long de la vie.
- Organisation internationale du Travail (OIT), ressources sur les compétences, l’emploi, l’insertion professionnelle et l’orientation.
- OCDE, travaux sur l’orientation professionnelle, les compétences et les transitions école-travail.
- Commission européenne, ressources sur les compétences, la mobilité et l’apprentissage tout au long de la vie.
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), ressources sur l’orientation professionnelle et les transitions.
- Vidéos pédagogiques à rechercher sur les chaînes officielles de l’UNESCO, de l’OIT, de l’OCDE et des institutions nationales compétentes : orientation scolaire, découverte des métiers, compétences et insertion.

default watermark

Consigne de vérification des ressources : avant d’utiliser une ressource dans un travail académique, vérifier son auteur, son institution, sa date de publication, son objectif et la qualité de ses données. Les vidéos et pages commerciales ou non sourcées ne doivent pas être utilisées comme références académiques principales.

Support hors ligne — PDF : téléchargez ou ouvrez la version PDF complète de cette leçon pour étudier sans connexion.

Date Created
04/10/2026
Author
koffi