

Orienter, c'est ...

- Contribuer au développement de la personne,
- L'aider à élaborer des projets, un profil professionnel
- Lui donner les capacités de lire et de comprendre le marché,
- L'aider à faire des choix
- Également et surtout, l'éduquer, l'outiller, lui faire acquérir des compétences transversales pour faire face aux imprévus et à la complexité des situations.

4 problématiques pour 2 jours de débat :

PROBLEMATIQUES	ATELIERS
<p>Le métier :</p> <p>qu'est-ce qu'un professionnel de l'orientation ? De quelles compétences doit-il disposer ? pour délivrer quel type de prestation ? la loi de mars 2014 introduit le « conseil en évolution professionnelle ». De quoi s'agit-il ?</p>	<p>METIER et PRATIQUES PROFESSIONNELLES</p> <p>Trop de « professionnels de l'orientation exercent sans tenir compte de l'environnement socio-économique et du monde du travail, alors que c'est une variable importante.</p> <p>La nécessité se fait jour d'intégrer dans un plan de professionnalisation la connaissance des métiers, filières, secteurs d'activités, les diplômes et certifications... pour aboutir à un socle commun de compétences, de connaissances.</p> <p>Concernant le Conseil en évolution professionnelle, il apparaît nécessaire de</p> <ul style="list-style-type: none"> • bien appréhender le cahier des charges et les conditions de sa mise en œuvre par tous les opérateurs. Comprendre qu'il s'agit d'un nouvel outil mis à disposition des usagers. « Ne pas faire du neuf avec du vieux ». • professionnaliser les futurs opérateurs qui n'ont pas l'expérience, ni les compétences.

La formation :

si le mot « orientation » a plusieurs sens, on trouve aussi une diversité de pratiques (orientation scolaire, orientation professionnelle, orientation tout au long de la vie) pour des publics différents – en ce sens n'est-il pas important de définir un socle de formation de base pour permettre aux conseillers de disposer au moins d'une base commune

PROFESSIONNALISATION

L'analyse des pratiques des conseillers menée dans le cadre du diagnostic territorial a fait ressortir une diversité des approches et des outils, une hétérogénéité des profils de conseillers tant en terme de niveau de recrutement qu'en terme de spécialités (sciences sociales, psychologie.....) ainsi qu'un manque de coordination des actions réalisées en matière d'orientation privilégiant une spécialisation par public accueilli (jeune, scolaires, personnes en situation de handicap).

Il faut donc privilégier la construction / l'émergence d'une culture commune voire une identité commune des professionnels de l'orientation, et leur professionnalisation sur les bases d'un socle commun de compétences adapté à la pratique professionnelle dans le cadre du SPRO et comprenant un module de conseil en évolution professionnelle.

Cette formation devra par ailleurs permettre aux conseillers de développer leurs compétences en matière de connaissance des métiers, filières, secteurs d'activités, diplômes et certifications.

Elle devra privilégier les échanges de pratiques entre professionnels, et le travail en réseau.

Les outils :

l'orientation est un processus au cours duquel il faut accompagner un individu à faire un choix professionnel. Pour cela, il est nécessaire de disposer d'une « boîte à outils » qui sera utilisée pour l'accompagner à décrire son parcours, recenser ses compétences, définir ses intérêts et motivation, mais aussi, se confronter à son environnement socio-économique et au monde de l'entreprise.

« BOITE A OUTILS »

Le professionnel de l'orientation est amené à accompagner les transitions professionnelles et doit :

- Aider la personne à **prendre conscience de ce qui est réellement en jeu dans ses décisions.**
- **Développer la réflexivité (prise de distance, remise en question)**

Pour accompagner au mieux la personne, il doit utiliser un outillage lui permettant :

D'analyser le marché du travail, la situation économique pour éviter au bénéficiaire de choisir une voie professionnelle sans perspectives de débouchés.

Pour cela, le conseiller peut s'appuyer sur les travaux des OREF, et notamment les travaux de prospective qui permettent :

- de s'informer sur les besoins en compétences, l'évolution des métiers, l'apparition de nouveaux métiers, les filières dotées d'un potentiel de développement ;

	<ul style="list-style-type: none"> d'identifier les filières pour lesquelles des offres d'emploi ne sont pas pourvues, en direction de métiers en tension les statistiques du Pôle emploi permettent, eux, de mieux appréhender son environnement socioéconomique. <p>D'analyser, valoriser et capitaliser les compétences des bénéficiaires</p> <p>Pour cela, ils peuvent utiliser des outils tels que le « portefeuille de compétences » qui permet de retracer l'expérience professionnelle du bénéficiaire, ou encore, le bilan de compétences.</p> <p>De découvrir le monde de l'entreprise, notamment en utilisant la « période de mise en situation professionnelle » initiée dans le cadre de la loi de mars 2014.</p>
<p>Le partenariat et le travail en réseau :</p> <p>une diversité d'acteurs intervient dans le champ de l'orientation, avec des cursus de formation différents, des pratiques différentes. Comment alors les amener à travailler ensemble dans le Service Public de l'Orientation à venir</p>	<p>MISE EN RESEAU</p> <p>Le recentrage opéré par la loi et qui positionne la Région comme chef de file du dispositif d'orientation, impose de nouvelles bases de travail aux professionnels de l'orientation qui devront intégrer le service public de l'orientation.</p> <p>Il leur faut apprendre à travailler ensemble et à se doter d'indicateurs de qualité pour évaluer le service rendu aux usagers.</p> <p>Dans cet objectif, la Région Martinique, commence à poser le cadre de son schéma directeur de l'orientation en positionnant le SPRO dans la notion de service public et de service au public.</p> <p>Cette ancrage doit tenir compte des publics les plus fragilisés et en particulier des personnes en situation d'illettrisme.</p>

