



Association loi 1901, déclarée le 08 juillet 1999 sous le N° 812, JO du 31 juillet 1999

## **L'approche orientante, une démarche entrepreneuriale une nouvelle façon de concevoir l'orientation et la carrière**

### **L'approche orientante au Québec une préparation à la carrière**

Au Québec, pays de 7 500 000 habitants, le renversement démographique est déjà entré dans les faits.

Dès 2000 le ministère de l'éducation a fait basculer le système scolaire du côté de la construction par l'élève de ses compétences. Désormais tout ce qui se passe à l'école, dès le primaire, doit contribuer à l'orientation, c'est à dire à la préparation des choix professionnels et personnels. On appelle cette manière d'envisager les cursus scolaire : l'approche orientante.

Les professeurs et les autres membres de la communauté éducative coopèrent autour de l'élève et sa réussite. Les liens sont tissés entre les programmes scolaires, les organisations du travail et les métiers. L'objectif est de déclencher la motivation de l'élève par rapport à la construction de son projet d'avenir.

Ainsi l'initiation à l'entrepreneuriat est une des « situations authentiques » réclamée par les élèves et leurs parents. Il s'agit pour des classes de se mettre en situation de créer, de produire et de distribuer de véritables biens ou services. Les domaines sont variés : fabrication de chocolats, cartes de souhaits, friperies pour enfants, recyclage de papier, production d'un journal de quartier. Les produits sont le plus souvent choisis dans une perspective éthique : développement durable, écologie, aide aux pays émergents.

La classe se constitue en micro- entreprise, chaque élève jouant le rôle d'un professionnel : chef d'entreprise, DRH, comptable, opérateur, commercial, responsable de la communication. Elle se réunit en général une fois par semaine avec l'aide de « parrains » pour définir ses objectifs, choisir un produit et faire passer ce produit par toutes les étapes de la conception à la commercialisation. L'entreprise fonctionne avec un conseil d'administration et des actionnaires.

Des expériences de même nature existent également en France, par exemple au collège des : Garrigues à Montpellier en partenariat avec l'association Face Hérault. Elles sont consultables sur [www.entrepreneuriat.net](http://www.entrepreneuriat.net).

### **De l'orientation-placement à l'orientation tout au long de la vie**

La notion d'orientation comporte en général trois éléments : la régulation des flux de main d'œuvre, la démarche de choix personnels d'adaptation aux changements, les politiques d'appui institutionnels. Chaque époque a ses aspirations : ses rêves, ses intentions, ses projets. Depuis l'époque dite « moderne », école et entreprise sont étroitement liées par cette notion d'orientation. Chaque époque possède aussi son type d'orientation. En France elle se caractérise par un passage d'une orientation pilotée de l'extérieur à une ventilation effectuée par l'école puis à une sorte d'obligation à s'orienter soi même en toute autonomie.

La société industrielle celle datée du progrès et du modernisme appuie son développement sur les jeunes et l'école. Il convient de réguler les flux d'intelligence en fonction des besoins

apprendre et s'orienter

Siège : 7, rue d'Alger – 34000 Montpellier – 0033 4 67 58 70 40 / 0033 6 22-19-38-41

[daferre@wanadoo.fr](mailto:daferre@wanadoo.fr)

[www.apprendreetsorienter.org](http://www.apprendreetsorienter.org)



Association loi 1901, déclarée le 08 juillet 1999 sous le N° 812, JO du 31 juillet 1999

de main d'œuvre. Cette régulation s'appuie sur l'école et ses apprentissages obligatoires dès 1872 (apprendre) mais aussi sur le placement. L'inspection du travail naît en 1874. L'orientation est déterminée par des critères externes. Le premier test Binet- Simon voit le jour en 1905.

Cette période est suivie par celle de l'automatisation mais aussi d'un allongement de la période de jeunesse. On apprend plus longtemps, l'orientation commence dès l'école à travers des choix de filières plus ou moins imposées. L'état valide le niveau de sortie. La qualification «fait» l'orientation. La liaison école-emploi-formation semble bien huilée. Le système repose sur six piliers : information-orientation-diplôme-statut-emploi-salaire.

Lorsque le modèle entre en crise, les jeunes sont les premiers à se trouver en difficulté, mais aussi l'école et ses formations. Les emplois sont en nombre insuffisants face aux sorties, la liaison formation-emploi se recompose. De consécutif (école puis emploi) on passe à un système simultané qui mêle les périodes de formation et d'activité. Il convient alors d'apprendre à s'orienter, pour rétablir une meilleure relation formation-emploi.

La notion de compétence et d'expérience perce sous la qualification. Nous ne sommes plus dans un monde de jeunes mais dans un monde où les adultes sont majoritaires. Une sorte de « lutte des places » s'instaure. C'est à chacun de trouver sa place dans un contexte très changeant. Et puisqu'on se forme tout au long de la vie, alors il faut aussi s'orienter en continu.

Mais ce qui importe le plus aujourd'hui c'est vivre et apprendre par les expériences, y trouver ses propres repères. Mais c'est aussi en apprenant que l'on construit son parcours. Une aspiration sociale à l'autoréalisation de l'identité personnelle émerge fortement et les systèmes s'articulent de plus en plus autour d'une obligation à être autonome et d'un véritable droit qui doit permettre de devenir « entrepreneur de sa propre vie », à concrétiser ce que chacune et chacun veut devenir.

C'est dans ce nouveau contexte que se situe l'approche orientante. Orientation scolaire et orientation de la carrière sont en co-construction permanente. Si les parents sont de plus en plus confrontés à des problèmes d'autorité, l'école doit aussi repenser les aptitudes qu'elle permet de construire à travers ses enseignements et son éducation. Et les entreprises doivent aussi repenser les management et politiques de l'emploi : entretenir les compétences, fournir les ressources utiles à l'orientation de carrières évolutives, laisser davantage de place à l'auto-direction mais aussi accompagner les parcours personnels. Et cela vaut aussi pour les chefs d'entreprise confrontés eux aussi à un environnement en changement très rapide.

Montpellier le 12 juillet 2005

Intervention au Club RH de Montpellier, du mercredi 15 juin 05

Danielle Ferré

Jean-Marie Quiesse

apprendre et s'orienter

Siège : 7, rue d'Alger – 34000 Montpellier – 0033 4 67 58 70 40 / 0033 6 22-19-38-41

daferre@wanadoo.fr

[www.apprendreetsorienter.org](http://www.apprendreetsorienter.org)