



**UNIVERSITÉ DE  
TOULOUSE II – LE MIRAIL**

**IUFM DE MIDI PYRÉNÉES**

**ÉCOLE INTERNE DE  
L'UNIVERSITÉ DE  
TOULOUSE II – LE MIRAIL**



**MASTER**

**« ENSEIGNEMENT ET FORMATION HOTELLERIE RESTAURATION »**

Parcours « production et ingénierie culinaires »

**MÉMOIRE DE MASTER DEUXIÈME ANNÉE**

**D'UNE ORIENTATION EN  
HÔTELLERIE RESTAURATION À UNE  
INSERTION SOCIALE ET  
PROFESSIONNELLE.**

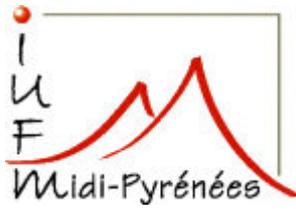
**« Comment aider les élèves à construire leur projet professionnel ? »**

Présenté par :

**BASSE Laurent**

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »



**UNIVERSITÉ DE  
TOULOUSE II – LE MIRAIL**  
**IUFM DE MIDI PYRÉNÉES**  
**ÉCOLE INTERNE DE  
L'UNIVERSITÉ DE  
TOULOUSE II – LE MIRAIL**



**MASTER**

**« ENSEIGNEMENT ET FORMATION HOTELLERIE RESTAURATION »**

Parcours « production et ingénierie culinaires »

**MÉMOIRE DE MASTER DEUXIÈME ANNÉE**

**D'UNE ORIENTATION EN  
HÔTELLERIE RESTAURATION À UNE  
INSERTION SOCIALE ET  
PROFESSIONNELLE.**

**« Comment aider les élèves à construire leur projet professionnel ? »**

Présenté par :

**BASSE Laurent**

Année universitaire : **2012 – 2013**

Sous la direction de : **GERONY PAUL**

## ÉVALUATION DU MÉMOIRE PROFESSIONNEL

Nom et prénom : BASSE Laurent .....

Date de la soutenance : .....

TITRE DU MÉMOIRE	D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle. « Comment aider les élèves à construire leur projet professionnel ? »
DIRECTEUR DE MÉMOIRE	Mr GERONY PAUL

### ÉVALUATION DU DOSSIER /10

<b>QUALITÉ DE LA DÉMARCHÉ :</b> <i>Clarté de la problématique – champ d'étude – cohérence globale</i>	
<b>QUALITÉ DES SOURCES :</b> <i>Intérêt – qualité – quantité – variété</i>	
<b>PERTINENCE DE LA RECHERCHE :</b> <i>Logique et formulation des hypothèses – qualité des outils d'analyse – qualité de la synthèse</i>	
<b>CLARTÉ DE LA DEMONSTRATION :</b> <i>Lisibilité de la démarche – clarté du plan et du développement – réalisme du contenu – accessibilité.</i>	
<b>ESPRIT CRITIQUE :</b> <i>Prise de recul – qualité de l'analyse – prise en compte de la difficulté</i>	
<b>FORME :</b> <i>Organisation – mise en page – clarté de l'expression – respect des règles d'expression et d'organisation du document</i>	

### SOUTENANCE ORALE /10

<b>LANGAGES :</b> <i>Élocution – regard – postures – aisance</i>	
<b>SUPPORT INFORMATIQUE :</b> <i>Qualité du diaporama – maîtrise du vidéoprojecteur</i>	
<b>STRUCTURE :</b> <i>Accroche et finale soignées – pas de résumé du mémoire – clarté – originalité – argumentation</i>	
<b>RÉPONSE AUX QUESTIONS :</b> <i>Écoute – clarté – honnêteté – réactivité</i>	

ATTEINTE DES OBJECTIFS	
ÉVALUATION GLOBALE	TS      S      I      TI      Note :

### MEMBRES DU JURY

NOM			
SIGNATURE			

## Préface

Laurent Basse s'est construit grâce à un parcours professionnel diversifié. Il a été formé à l'exigeante école de la cuisine, à la subtile recherche de la perfection des saveurs, à l'acte généreux de celui qui nourrit. Il enseigne aujourd'hui au lycée hôtelier Quercy-Périgord de Souillac. Il y partage humblement son savoir-faire, et accompagne toutes sortes d'élèves, ceux qui sortent du collège avec de grandes difficultés, comme ceux qui préparent le baccalauréat.

Ce mémoire de master qu'il intitule en sous titre « comment aider les élèves à construire leur projet professionnel ? » précise son incarnation du métier d'enseignant. Il est un éducateur attentif et rejoint sans aucun doute Michel Tardy lorsqu'il dit que « l'éducation ne consiste pas à gaver mais à donner faim ».

Son travail est centré sur une recherche autour de la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers de l'hôtellerie restauration. Pour nourrir sa réflexion il s'interroge sur le rôle de l'orientation, et de l'éducation à l'orientation dans ce processus. Enfin il développe des applications professionnelles susceptibles d'impacter les parcours des élèves.

L'auteur de cet ouvrage est excentrique à plus d'un titre : il tend à infléchir les trajectoires des élèves après la sortie de leur formation, par des moyens éducatifs qui n'appartiennent pas aux disciplines. Quel courage ...

Laurent Basse semble puiser son énergie dans les failles du système éducatif français. C'est un enseignant engagé qui s'interroge de façon constructive sur l'efficacité de l'école républicaine. Il porte un regard sévère sur notre incapacité collective à conduire tous les élèves vers la réussite et l'insertion sociale. L'originalité de sa démarche repose sur sa passion des métiers de l'hôtellerie restauration. Elle le conduit, à juste titre, à se demander pourquoi autant de jeunes formés quittent ces métiers, quelques années après y être entrés ? Et comment l'éducation à l'orientation pourrait lui permettre de mieux accompagner ces futurs professionnels.

Au-delà de la pertinence des supports qu'il met au point, et de la programmation des actions dans le cadre de l'accompagnement personnalisé, c'est le dynamisme, et l'engagement de l'auteur, qui sont un gage de réussite de cette démarche éducative, qu'il a vocation à développer.

Il démontre que les parcours des élèves des lycées professionnels ne sont pas univoques. Une médiation s'impose entre les conditions d'emploi, les attentes des employeurs et celle des jeunes et de leurs familles.

La vertu de la prise de conscience et de la démarche de Laurent Basse est son universalité. Il pense, à juste titre, que l'orientation tout au long de la vie se prépare et s'accompagne dès la scolarité au lycée, et que la question de l'insertion professionnelle n'est pas réglée à l'entrée au lycée professionnel, quelque soit d'ailleurs le champ professionnel.

Cette étude nous offre donc une belle opportunité d'enrichissement du métier d'enseignant, au profit de tous les élèves.

Chantal Hénoqc

IEN IO du Lot

## Avant propos

Deux ans de BEP et CAP cuisine, deux ans de Bac professionnel de la restauration, 15 ans d'expérience professionnelle dont neuf comme indépendant, un BTS option B en candidat libre, deux ans de formation IUFM, sept ans d'exercice comme professeur de cuisine et présentation d'un Master en parallèle.

Voici, résumé, en quatre lignes, mes 28 ans de relation avec la filière hôtellerie restauration. A la base de ce dernier, il y a une orientation, en sortie de troisième, vers une filière professionnelle dont j'ignore à l'époque, quasiment tout, sauf qu'elle offre du travail et que cela rassure mes parents. Très vite, je comprends que je ne serais pas un puriste de la cuisine gastronomique, mais deux objectifs me hantent à la sortie de mes études, mettre ma détermination et mes connaissances au service de mon installation dans un premier temps, puis devenir professeur d'enseignement professionnel après. Du rêve à la réalité, 28 ans plus tard, je ne dirais pas qu'il n'y a eu qu'un pas, car bon nombre de facteurs ont influencé ce parcours, mais j'ai concrétisé mes projets et d'autres sont nés.

Cette évolution professionnelle dont je suis très fier, je la considère comme une formidable ascension sociale et c'est la filière professionnelle qui m'a permis de la réaliser. Elle m'a fait me construire pas à pas, m'a donné confiance, m'a rassuré, m'a donné un métier riche en compétences déclinables en de multiples emplois mais toujours présentes en moi et utilisables n'importe quand.

Transmettre cette vision de la filière professionnelle à mes élèves, les aider à construire un projet personnel correspondant aux aspirations de chacun en pensant à un avenir épanouissant et citoyen, font partie de mes principaux objectifs d'enseignant aujourd'hui.

## Remerciements

Avant de débiter ce travail, je tiens à remercier l'ensemble des formateurs du master EFHR, pour la richesse des contenus qu'ils apportent à cette formation et plus particulièrement M. Paul GERONY pour m'avoir accompagné et aiguillé vers cette rédaction.

À ces remerciements, je tiens à associer, Mme HENOCQ, IEN-IO du Lot, pour sa vision de spécialiste, sa rigueur, sa patience et sa disponibilité, ainsi que certains collègues du lycée hôtelier de Souillac qui m'ont épaulé dans mes démarches.

Enfin, j'adresserai mes derniers remerciements à mon épouse et à mes trois filles pour s'être adaptées aux exigences de mon action.

## Sommaire

<b>PRÉFACE</b> .....	<b>5</b>
<b>AVANT PROPOS</b> .....	<b>6</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>9</b>
<b>PARTIE I. EXPLORATION ET CADRAGE THÉORIQUE</b> .....	<b>10</b>
<b>CHAPITRE 1- DIFFÉRENTES APPROCHES DE L'ORIENTATION</b> .....	<b>11</b>
1. <i>Quelques définitions</i> .....	11
2. <i>Orientation et travail, évolution du cadre idéologique et théories du choix professionnel et du développement de carrière</i> .....	13
3. <i>Historique de l'orientation à travers les textes institutionnels dans le système éducatif Français</i> ...	26
4. <i>Approche sociologique de l'orientation</i> .....	48
5. <i>Les acteurs de l'orientation, rôles, influences et perceptions</i> .....	60
6. <i>L'orientation, c'est aussi un marché médiatisé et lucratif</i> .....	78
7. <i>Les temps forts de l'orientation dans le système éducatif</i> .....	79
8. <i>L'orientation ailleurs :</i> .....	96
9. <i>L'autonomie des élèves dans leur orientation ou démarche éducative</i> .....	100
10. <i>Entretien avec Mme Hénocq IEN-IO du département du Lot</i> .....	109
11. <i>Conclusion du chapitre 1</i> .....	115
<b>CHAPITRE 2 - S'ORIENTER VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE</b> .....	<b>117</b>
1. <i>Représentations de la voie professionnelle</i> .....	117
2. <i>Présentation de la formation professionnelle initiale du second degré</i> .....	118
3. <i>Profils « des orientés » en formation professionnelle</i> .....	119
4. <i>Les atouts de la formation professionnelle</i> .....	121
5. <i>Les poursuites d'études vers l'enseignement supérieur</i> .....	122
6. <i>Niveau des sortants du système éducatif et relation entre niveau et emploi</i> .....	123
7. <i>Conclusion du chapitre 2</i> .....	125
<b>CHAPITRE 3- LA FILIÈRE DE FORMATION EN HÔTELLERIE RESTAURATION</b> .....	<b>126</b>
1. <i>La filière de formation en chiffres</i> .....	126
2. <i>L'offre de formation dans cette filière</i> .....	127
3. <i>L'emploi sur le marché de l'hôtellerie restauration</i> .....	130
4. <i>Synthèse d'une étude du CEREQ sur l'insertion professionnelle dans cette filière</i> .....	131
5. <i>Conclusion du chapitre 3</i> .....	133
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE I</b> .....	<b>134</b>
<b>PARTIE II RECHERCHES</b> .....	<b>135</b>
1. <i>Exposé de la problématique</i> .....	136
2. <i>Formulation des Hypothèses</i> .....	136
3. <i>Présentation des enquêtes</i> .....	137
4. <i>Vérification de l'hypothèse générale</i> .....	173
5. <i>Réponses à la problématique</i> .....	174
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE II</b> .....	<b>176</b>
<b>PARTIE III MISE EN APPLICATION</b> .....	<b>177</b>
1. <i>État des lieux de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac</i> .....	178
2. <i>Justification de la création d'un module orientation en accompagnement personnalisé</i> .....	179
3. <i>Mise en place de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac dans une approche globale</i> .....	179
4. <i>Proposition d'un outil pour le module orientation et construction du projet professionnel de l'élève</i> .....	182
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE III</b> .....	<b>184</b>
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE</b> .....	<b>185</b>

## Introduction

L'orientation scolaire est un vaste sujet qui nous a tous concerné, nous concerne encore et /ou nous concernera par le biais de nos descendants. L'orientation nous confronte à faire des choix complexes plus ou moins maîtrisés où chaque individu doit trouver sa place en fonction de ses aspirations, de ses représentations et des possibilités que lui offre un système.

Dans la première partie de ce mémoire, nous allons donc essayer de mieux connaître l'orientation en mettant en avant les principaux rouages de ce processus dans notre système éducatif, ainsi que les principaux facteurs l'influençant. Puis après avoir abordé ce sujet sous un angle généraliste, nous aborderons l'orientation dans la voie professionnelle puis plus particulièrement dans la filière de l'hôtellerie restauration.

Dans la seconde partie du mémoire, nous tenterons de mettre en avant les relations Orientation / Formation /Emploi dans l'hôtellerie restauration. Ceci, à travers trois études visant à mettre au premier plan : les attentes des élèves vis-à-vis de leur formation et la perception de leur avenir dans la filière, les attentes des professionnels vis-à-vis de la formation et des futurs formés et enfin la relation entre d'anciens formés et leur situation professionnelle actuelle.

Pour finir, nous allons tenter dans la troisième partie de ce mémoire, de transférer les informations, les constats et les résultats recueillis, sur le terrain de l'enseignement. Ceci, à travers la mise en place d'un outil pédagogique visant à favoriser la construction du projet professionnel et individuel des élèves.

Le fil conducteur de ce travail est donc de mieux comprendre l'orientation pour en faire une mise en pratique, la plus éclairée possible.

## **Partie I. Exploration et cadrage théorique**

## Chapitre 1- Différentes approches de l'orientation

### 1. Quelques définitions

Voici quelques définitions et interprétations nous amenant vers le sujet de l'orientation et mettant en avant les différents aspects et relations qui s'y rapportent.

#### 1.1 Orientation :

*« L'orientation peut se définir à partir d'au moins deux points de vue différents :*

*Selon l'étymologie du mot qui vient du latin « oriens », le levant, c'est-à-dire le commencement, la lumière, l'espoir, l'éveil à la vie .... ; Ou bien de son analogie, avec la recherche du chemin, le but qu'il faut atteindre, l'erreur d'itinéraire qu'il faut corriger, la responsabilité et le risque que l'on assume ... »<sup>1</sup>*

*« L'orientation se rapporte à une série d'activités qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, de déterminer leur capacité, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, formation et d'emploi et gérer leur parcours personnel dans l'éducation et la formation, et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et ou d'utiliser ces compétences »<sup>2</sup>*

*« Il est considéré que l'orientation vise à la fois l'amélioration du système éducatif et celle des rapports entre éducation et vie professionnelle. Elle se présente comme un moyen pour réduire l'échec scolaire et la déscolarisation »<sup>3</sup>*

---

<sup>1</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue, collection E, édition Armand Colin, 2006, p9.

<sup>2</sup> **Source** : Définition proposées par une résolution du conseil de l'union européenne

<sup>3</sup> **Source** : Orientation scolaire et insertion professionnelle approche sociologique du dossier de la veille septembre 2008. p7.

## 1.2 Projet professionnel

*« Le projet professionnel est une tentative, de la part du sujet, de trouver une insertion dans le monde qui correspond à l'image qu'il a de lui-même et qui lui permet de concrétiser les intérêts, les besoins, les valeurs qui constituent le fond même de sa personnalité »<sup>4</sup>*

## 1.3 Insertion

*« Intégration d'individus dans un groupe ou un milieu social différent du leur. »<sup>5</sup>*

*« Mot fortement polysémique (qui a plusieurs sens) servant à désigner, l'accès au marché du travail et l'intégration sociale de populations spécifiques, notamment les jeunes sortant de l'école. D'abord utilisé par les associations d'aide, les professionnels du travail social et les politiques publiques dans les années soixante, dans le champ du Handicap physique et mental, le terme a été repris et promu au rang de priorité nationale dans le champ de la lutte contre le chômage des jeunes et des relations formation-emploi dans les années quatre vingt. Avec la mise en place du revenu minimum d'insertion (RMI), le terme a encore accru son champ d'utilisation pour désigner de nouvelles politiques d'assistance dans les années quatre vingt dix, impliquant des efforts de recherche d'emploi de la part des bénéficiaires. Il est désormais utilisé dans de nombreux champs (travail, formation, urbain, orientation, politiques sociales) dans des sens qui ne sont pas toujours convergents »<sup>6</sup>*

Voici donc précisé, le sens de trois termes figurant dans le titre de ce mémoire. Nous n'en mesurons que plus, la complexité du sujet, à ce stade, car il ouvre de nombreuses pistes de réflexion. Une chose est sûre, l'individu est au centre du processus et il doit être préparé à faire des choix autonomes, réalistes, personnels et assumés.

---

<sup>4</sup> **Source** : S. Larcebeau , motivation et personnalité , revue OSP ,1983

<sup>5</sup> **Source** : Dictionnaire de l'encyclopédie Universalis

<sup>6</sup> **Source** : Jean Guichard et Michel Huteau , Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés , psychologie sociale , éditions Dunod , novembre 2010,p 257.

## 2. Orientation et travail, évolution du cadre idéologique et théories du choix professionnel et du développement de carrière.

Sans entrer dans les rouages complexes et profonds de la philosophie ou de la psychologie, il semble tout de même, indispensable de poser ici, les grands principes idéologiques qui relient l'individu (au centre du processus), aux conceptions actuelles de l'orientation et la relation qu'il entretient avec sa profession. De même, nous présenterons les grandes théories du choix professionnel et du développement de carrière. Pour ce faire, nous allons nous baser sur un travail de Jean Guichard et Michel Huteau, spécialistes de la question<sup>7</sup> et faisant état de nombreux autres travaux.

### 2.1 L'évolution du cadre idéologique

Cette évolution s'est faite sur les grands principes suivants qui sont au nombre de quatre :

#### La conception Holiste ou centration sur l'individu :

Les premiers psychologues, qui ont jeté les bases de l'orientation professionnelle en France sont Édouard Toulouse et Alfred Binet. Ils ne séparaient pas les problèmes sociaux des problèmes individuels. Pour le premier (1903), il plaçait l'orientation professionnelle parmi les problèmes du travail « *il faut organiser rationnellement le travail [...] afin de tirer de l'effort de l'ouvrier, le maximum de produit avec le minimum d'usure* ». Pour le second (1908), l'orientation professionnelle devait contribuer à la construction d'une société « *où chacun travaillerait selon ses aptitudes reconnues, de manière à ce qu'aucune parcelle de force physique ne fût perdue pour la société* ». L'idéal de ces deux hommes qui était aussi celui de la Troisième république, était celui d'une société holiste<sup>8</sup>, c'est-à-dire une organisation sociale où « *l'accent est mis sur la société dans son ensemble* » et où « *chaque homme particulier doit contribuer à sa place à l'ordre global* ».

---

<sup>7</sup> **Source** : Jean Guichard et Michel Huteau, psychologie de l'orientation, collection psychologie sociale, édition Dunod, juillet 2011 p5

<sup>8</sup> **Source** : Louis Dumont. Homo hierarchicus : le système des castes et ses implications, Gallimard 1966.

Franck Parsons<sup>9</sup>, le « père de l'orientation » aux États Unis, a, quant à lui, une conception un peu différente et plus proche du cadre idéologique dans lequel sont conçues les pratiques d'orientation d'aujourd'hui. Pour Parsons, c'est l'individu qui est au centre du dispositif et les besoins sociaux passent au second plan « *Rien n'est plus important que le choix d'une vocation professionnelle, si ce n'est celui d'un mari ou d'une épouse* ». Pour lui, « *un bon choix se traduira par un enthousiasme et un amour du travail qui se manifesteront notamment par la qualité des produits et le montant de la paye* ». La société est alors qualifiée de « *société des individus* ».<sup>10</sup>

 **La responsabilité qui lui est attribuée de se construire lui-même ou « découvre qui tu veux être et construis toi toi-même » :**

Cette centration de l'orientation sur l'individu s'explique certainement par la force de l'idéologie actuelle, considérant chacun comme un sujet autonome, responsable et capable d'indépendance par rapport aux configurations concrètes dans lesquelles il se trouve pris. Chaque individu va alors se construire selon une sorte de règle morale fondamentale qui peut s'énoncer ainsi « construit-toi toi-même ». Cette conception amène à des notions importantes de psychologie et ce à quoi elles renvoient, comme le **locus de contrôle**. ( *proposé par Julian Rotter en 1954 qui décrit le fait que les individus diffèrent dans leurs appréciations et leurs croyances, sur ce qui détermine leur réussite dans une activité particulière, ce qui leur arrive dans un contexte donné ou, plus généralement, ce qui influence le cours de leur vie. Le locus de contrôle se définit plus précisément comme « la tendance que les individus ont à considérer que les événements qui les affectent sont le résultat de leurs actions (locus interne) ou, au contraire, qu'ils sont le fait de facteurs externes sur lesquels ils n'ont que peu d'influence ( locus externe), par exemple la chance, le hasard, les autres, les institutions ou l'État* )<sup>11</sup> et **la norme d'internalité** (processus où l'individu met en avant, à outrance, sa responsabilité dans le résultat d'une action plus que l'influence de facteurs extérieurs). Ce dernier point met en avant le risque de faire porter toute la responsabilité d'un choix à un individu et des

---

<sup>9</sup> Frank Parsons (1854-1908) était ingénieur, enseignant, avocat.

<sup>10</sup> **Source** : Norbert Elias, *La société des individus*, Arthème Fayard, 1991.

<sup>11</sup> **Source** : Encyclopédie Universalis

conséquences que cela peut avoir en cas d'échec et de perte de confiance en soi. Ce phénomène est plus grave encore chez un adolescent n'ayant pas encore toutes les données représentatives de la société. Il conviendra donc d'amplifier l'accompagnement de cet individu dans la construction de son projet.

**✚ La centralité de l'activité professionnelle dans la construction identitaire et dans l'intégration sociale ou « réalises toi et intègres toi par ta vocation professionnelle » :**

De plus, il est considéré que l'engagement dans une activité professionnelle est une occasion privilégiée de cette construction personnelle, « se construire en se réalisant à travers sa vocation professionnelle » : cela semble être la forme dominante de la conception de l'existence dans les pays riches au XX<sup>e</sup> siècle et au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Mais cette norme n'est pas tout à fait générale. Elle concernait d'abord dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle surtout des garçons et des hommes. Aujourd'hui, elle est bouleversée par l'importance du chômage dans de nombreux pays. Ce qui amène à se poser la question sur l'identification de chacun par son activité professionnelle. Ainsi, on observe des personnes qui trouvent des activités et des modalités de relations, essentielles à leur définition de soi, hors de leur lieu de travail (qualifié d'identité de retrait par des sociologues étudiant « l'identité au travail »)<sup>12</sup>. De ce fait, les pratiques d'orientation devront être différentes pour ces catégories, ne plus se limiter aux questions de transitions professionnelles, mais faire une place à l'articulation entre les attentes personnelles et professionnelles. À partir de là, et faisant suite à cette raréfaction du travail, deux théories idéologiques s'opposent catégoriquement. Les uns comme Dominique Méda<sup>13</sup>, rappellent « *que le travail n'est que le fruit d'une construction et qu'il n'a pas toujours été associé aux idées de création de valeur, de transformation de la nature et de réalisation de soi* » « *qu'il n'est pas la seule façon de se réaliser et qu'il n'est pas le mode essentiel selon lequel se tisse le lien social* » et que le travail est une valeur en « *voie de disparition* ». Dans cette perspective et en se plaçant

---

<sup>12</sup> Source : Renaud Sainsaulieu, l'identité au travail, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 1977

<sup>13</sup> Source : Dominique Méda, Le travail une valeur en voie de disparition, Aubier, 1997.

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

à long terme, les individus auront encore plus besoin d'aide mais les pratiques d'orientation telles que nous les connaissons n'auront plus lieu d'être. D'autres, comme Yves Clot, considèrent que le travail est « *l'un des genres majeurs de la vie sociale dans son ensemble, un genre de situation dont une société peut difficilement s'abstraire sans compromettre sa pérennité ; et dont le sujet peut difficilement se couper sans perdre le sentiment d'utilité sociale qui lui est attaché [...].Ce qui fait de la fonction psychologique du travail, c'est paradoxalement, d'être cet objet étranger à nos besoins immédiats qui ne s'accorde pas à notre activité.* ». Selon Clot « *c'est justement parce que le travail n'occupe plus la quasi-totalité de l'existence, parce qu'il ne constitue plus un type d'activités obligées, liées à la naissance ( comme dans les sociétés rurales où il « va de soi » que le fils succède au père ), qu'il tient aujourd'hui une place plus centrale dans l'existence de chacun. Davantage mêlé à des activités qui sont restées pendant des siècles le privilège de certaines couches sociales (formation, consommation, loisirs, vacances, sport, politique, culture) – même si ces activités restent elles mêmes subordonnées, le travail, s'en fait écho*»<sup>14</sup> .

#### **Une conception de l'avenir conçu comme incertain et instable :**

Nous concevons notre avenir comme incertain et de ce fait, les problèmes d'orientation sont aussi déterminés par des interrogations relatives à notre capacité à anticiper l'avenir. De plus, force est de constater, que les carrières professionnelles aujourd'hui se forment rarement d'une continuité dans une même entreprise. Les individus sont en effet confrontés de plus en plus souvent à des ruptures de leur vie professionnelle ainsi que dans leur vie personnelle (familles moins stables, changements de régions plus fréquents). Ces divers phénomènes de ruptures sont identifiés en psychologie sous le terme « transitions ». C'est ainsi, que dans ce contexte et en matière d'orientation, Denis Pelletier et Bernadette Dumora avancent : « *Face au discontinu du socio-économique instable et fluctuant, en devenir perpétuel, notre objectif est de faire acquérir à l'adolescent une compétence qui lui permettra d'analyser, maintenant et plus tard, à chaque carrefour du déroulement de son orientation, les éléments de soi, ses*

---

<sup>14</sup> Source : Yves Clot, La fonction psychologique du travail, PUF,1999, p66/70

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

*atouts et ses limites, et la structure du monde environnant avec ses voies royales et ses voies détournées, ses opportunités et ses contraintes. S'il n'est plus possible dans un monde en évolution de construire des projets à long terme, il faut apprendre les stratégies à court terme, les ajustements successifs et la disponibilité. »<sup>15</sup>. Nous devons, donc, en tant qu'acteurs de l'orientation, former à cette adaptabilité et la capacité de saisir des opportunités.*

## 2.2 Théories du choix professionnel et du développement de carrière.<sup>16</sup>

Les théories du choix professionnel et du développement de carrière sont nombreuses et font l'objet de nombreux travaux. Elles ont permis de réaliser de nombreux tests pratiques utilisés par les professionnels de l'orientation dans le processus de counselling (Accompagnement au choix professionnel). Nous nous contenterons, très brièvement et très humblement (car très restrictives) d'en définir trois représentatives qui influencent les pratiques en la matière.

### La théorie des traits facteurs

Cette théorie découle, de l'approche d'accompagnement de Franck Parsons, qui se fonde sur le postulat que les individus possèdent des traits comme des intérêts ou des aptitudes qui peuvent être identifiés et mesurés d'une manière objective (test de nature psychologique). L'identification de ces traits et des facteurs permet la recherche d'une occupation, profession ou métier qui correspond aux caractéristiques d'un individu. L'approche de l'accompagnement vise donc à prédire l'occupation qui correspond le mieux à un individu en fonction de ses traits.

---

<sup>15</sup> **Source** : Denis Pelletier et B. Dumora, Fondements et postulats pour une conception éducative de l'orientation, Chicoutimi, Gaëtan Morin, 1984, p28.

<sup>16</sup> **Source** : power point faculté d'éducation EDU 5873 : Théories du choix et développement de carrière ; Professeur André Samson, Ph.D., c.o. ; université d'Ottawa; [www.uOttawa.ca](http://www.uOttawa.ca)

Chaque individu correspondrait à une occupation professionnelle idéale, qui serait le reflet de ses traits de personnalité. Les possibilités de choix seraient donc relativement limitées. La décision vocationnelle pourrait donc être localisée dans le temps et il s'agirait plus d'un évènement que d'un processus. Le choix vocationnel serait donc essentiellement de nature cognitive et la décision se prendrait au terme d'un raisonnement.

La visée pédagogique de Parsons se base sur trois points :

- Le Développement identitaire de l'individu : Qui suis-je, quelles sont mes valeurs, mes intérêts, mes aptitudes ?
- L'exploration de l'information : Quelles sont les possibilités de formations, de carrières ?
- La décision : Quel est mon choix après un raisonnement juste sur le lien entre les deux groupes de données précédents.

Cette théorie guide encore beaucoup de pratiques en orientation et, est à la base de nombreux tests dans ce domaine. La principale limite à cette dernière, c'est le fait qu'elle est basée sur une certaine stabilité des individus et du marché du travail alors qu'aujourd'hui nous l'avons déjà abordé, les individus évoluent et doivent faire face à des changements et faire preuve d'adaptabilité face à de nombreuses instabilités.

### **La théorie des intérêts vocationnels (théorie de Holland)**

Les activités professionnelles, de même que les environnements de travail, ont tendance à réunir des personnes qui partagent des intérêts communs et qui, dans une certaine mesure, se ressemblent. Le choix d'une profession ou d'un métier est alors une forme d'expression de la personnalité d'un individu ; c'est la théorie des intérêts vocationnels.

Cette idéologie a été émise par le psychologue et chercheur américain John Holland<sup>17</sup> et il n'a cessé de développer sa théorie et de l'enrichir tout au long de sa carrière. Il a toujours manifesté le souci de développer une théorie simple et facile d'application, ce qui en fait une approche très populaire auprès des praticiens et des chercheurs. Elle est largement utilisée dans le domaine du counselling de carrière. Holland a élaboré son travail sur son expérience et ses observations. Les résultats de ses recherches soutiennent que l'association des travailleurs à un type de carrière serait déterminée par leurs habiletés, leurs intérêts et leurs personnalités. Certaines activités seraient donc mieux adaptées à un type de personnes plutôt qu'à un autre.

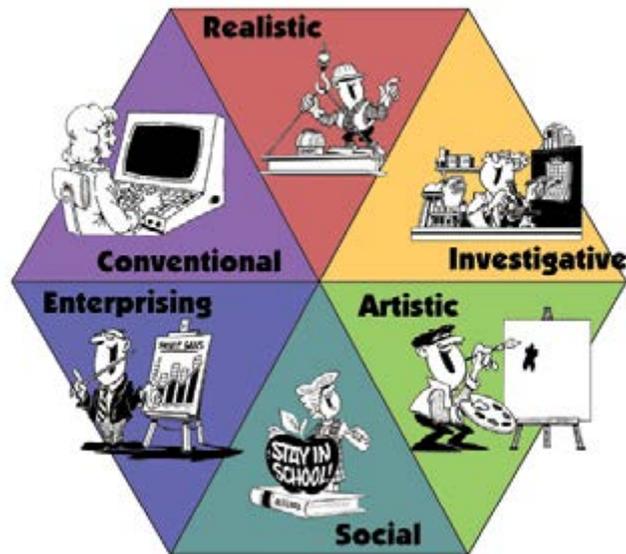
Il est possible de représenter le modèle de John Holland sous la forme d'un hexagone, (*voir schéma ci-après*) donnant ainsi la représentation spatiale de six grands groupes d'intérêts.

Tous les individus peuvent être associés aux personnalités types de ce modèle. Évidemment, chaque personne possède plus d'une des caractéristiques de la typologie mais il importe de s'attarder uniquement aux trois traits dominants. L'environnement dans lequel les travailleurs évoluent peut également être caractérisé selon la même approche, chaque profession combinant plusieurs champs d'intérêts.

La théorie de John Holland propose de déterminer par ordre croissant les trois types dominants qui correspondent à la personnalité de l'individu pour ainsi identifier les professions qui lui conviennent le mieux. Voici donc représenté, ci-dessous, les six types de personnalités (RIASEC), et d'intérêts de base, qui vont permettre de classer les environnements professionnels.

---

<sup>17</sup> Psychologue Américain



Les six types de personnalité de Holland peuvent se résumer par ce qui va suivre.

**Réaliste** : Le sujet de type réaliste aime les métiers manuels, les choses concrètes à faire, il aime les métiers tels que mécanicien automobile, fermier, ou électricien. Il a des capacités mécaniques et il est décrit comme conformiste, franc, honnête, matérialiste, naturel, persévérant, pratique, modeste, et stable.

**Intellectuel** : Ce sujet aime les métiers scientifiques, comme par exemple, biologiste, chimiste, anthropologue, géologue, technicien médical. Il a des capacités mathématiques et scientifiques et il est décrit comme analytique, prudent, critique, curieux, indépendant, introverti, méthodique, précis et rationnel.

**Artistique** : Le sujet de type artistique aime les métiers comme compositeur, musicien, écrivain, décorateur d'intérieur ou acteur. Il a des capacités artistiques, musicales, et d'écriture. Il est décrit comme compliqué, émotif, expressif, imaginatif, ayant l'esprit peu pratique, impulsif, indépendant, intuitif, non-conformiste et original.

**Social** : Le sujet de type social aime les métiers comme enseignant, religieux, conseiller, psychologue clinicien ou thérapeute par la parole. Il a des capacités sociales et est décrit comme convaincant, coopératif, amical, aidant, idéaliste, gentil, responsable, social et compréhensif.

**Entreprenant** : Il aime les métiers comme courtier, manager, gestionnaire, producteur de télévision, acheteur. Il a des capacités de leadership et s'exprime aisément. On le

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

décrit comme aventureux, ambitieux, dominateur, énergique, impulsif, optimiste, recherchant le plaisir, ayant confiance en lui, populaire.

**Conventionnel :** Il aime les métiers comme employé aux écritures, secrétaire, analyste financier, banquier, contrôleur de gestion. Il a des capacités pour le travail de bureau et l'arithmétique. On le décrit comme conformiste, consciencieux, prudent, conservateur, ordonné, persévérant, ayant le sens pratique, calme.

Cette théorie se place dans une démarche où le sujet est rendu actif dans son choix d'orientation et où il va pouvoir manifester sa personnalité. Mais elle a aussi des limites et Holland est le premier à souligner que différentes variables peuvent venir perturber la dynamique de sa théorie comme par exemple l'ethnicité (racisme ambiant dans une société donnée), l'origine géographique des individus, la classe sociale ou les handicaps physiques. Elle met aussi en avant des intérêts d'individus pour une profession mais pas leur capacité à y parvenir, en effet la difficulté du but à atteindre ne va-t-elle pas influencer la finalité?

Cette théorie est donc très utilisée et très populaire et fait l'objet de nombreux approfondissements notamment dans la relation entre les intérêts des individus et leur personnalité.

### **Les approches développementales (théorie de Super)**

Deux sources peuvent être citées dans l'émergence des approches développementales reliées au choix de carrière et à la conviction que la carrière se développe tout au long de la vie.

La première est celle de Jean Piaget<sup>18</sup> qui considère que chaque stade du développement intellectuel est à la fois nouveau par rapport au stade précédent et déterminé par ce dernier. Il met en avant aussi, une vision dynamique de la connaissance et le fait qu'elle soit liée à l'interaction du sujet avec son environnement. Enfin, il considère que la connaissance ne se résume pas à une simple copie du réel car elle est indissociable de l'interaction du sujet avec son milieu.

---

<sup>18</sup> Psychologue Suisse (1896-1980)

La seconde est celle d'Erick Erikson<sup>19</sup> qui considère qu'il y aurait huit étapes dans le développement humain. Chaque étape se concentre sur la résolution d'un conflit spécifique afin d'accéder à l'étape suivante et selon lui, si le conflit d'une étape n'est pas résolu, il sera nécessaire de se mobiliser afin de le résoudre.

A partir de là et d'autres travaux, Donald Super<sup>20</sup> va développer son approche personnelle en accordant une grande importance au contexte qui entoure l'individu dans un processus de choix et de développement de carrière. Ce processus est pour lui continu et va de l'enfance à la vieillesse, il est influencé par différents facteurs et composé des différents rôles exercés par une personne tout au long de sa vie. De plus Super accorde beaucoup d'importance à la subjectivité dans le développement de carrière et met en avant le concept de soi (construit à partir des auto-perceptions de l'individu par rapport à certains aspects de lui) et plus particulièrement le concept de soi vocationnel (développé à partir des diverses expériences reliées à la carrière). Il avance aussi le concept de maturité vocationnelle à partir duquel un individu atteint un niveau de connaissance de soi et de son environnement permettant de manifester un certain sens de l'autonomie et de la débrouillardise. Toujours selon lui, le développement de carrière suit des étapes :

- Le stade de la croissance de 4 à 13 ans : l'enfant s'identifie à plusieurs personnes et ses aspirations sont plutôt basées sur la rêverie. Il commence l'élaboration d'un projet vocationnel autour d'un grand domaine d'activités.
- Le stade de l'exploration de 14 à 24 ans : c'est une période transitoire qui conduit à un choix définitif et à un travail stable, la carrière se développant selon un processus ordonné et prévisible.
- Le stade de l'établissement de 25 à 44 ans : l'individu se fait une place et s'y établit. Il vit son choix de carrière puis s'encre dans un domaine d'activité dont il devient expert.

---

<sup>19</sup> Psychanalyste Américain (1902- 1994)

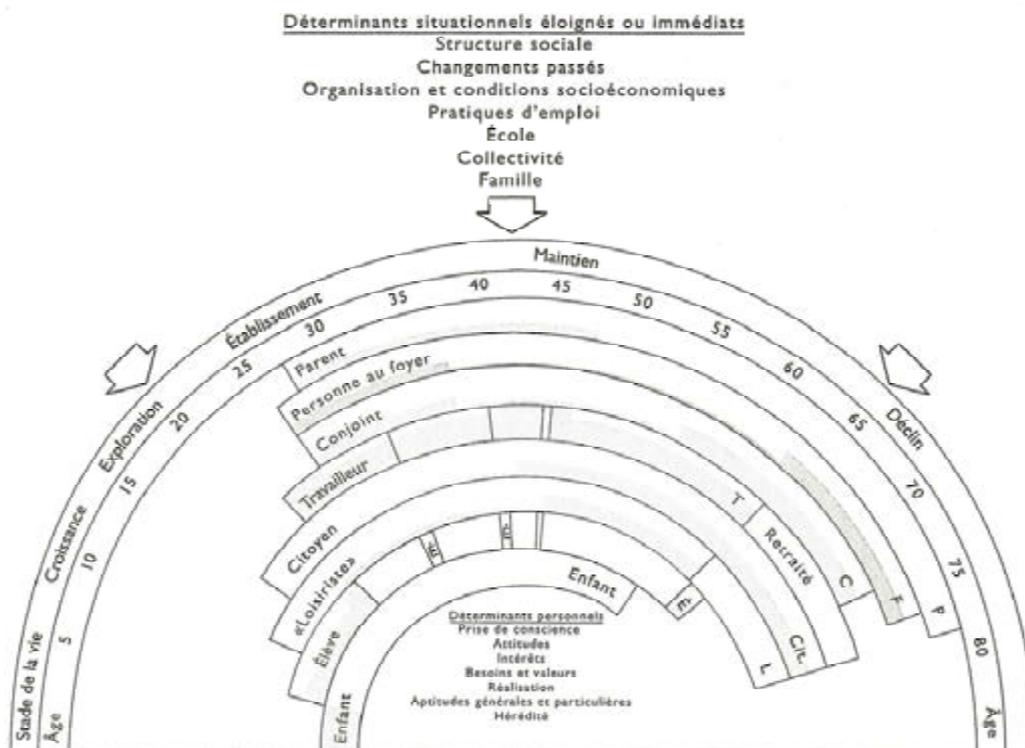
<sup>20</sup> Psychologue Américain (1910 -1995)

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- Le stade du maintien 44 à 64 ans : l'individu vit sa vie professionnelle et en tire pleinement les bénéfices, riche de son expérience. Ensuite vient le déclin (65 ans et plus).

L'approche de Super est représentée par un arc en ciel<sup>21</sup> vu ci-dessous, où sont représentés les différents stades vu précédemment mais aussi les déterminants personnels ou extérieurs qui vont influencer le parcours d'un individu. On trouve aussi sur ce schéma un autre concept de Donald Super qui est « les rôles de la vie ». En effet selon lui, la carrière n'est pas une réalité statique et son développement recouvre tous les âges de la vie et ne se limite pas à une activité rémunérée et associée au marché du travail. La carrière comporte de nombreux rôles qui évoluent et se développent selon l'âge et la situation de la personne. Ces différents rôles étant « joués » dans les domaines : des études, du travail, de la famille, dans les loisirs, dans les engagements citoyens.

**L'arc-en-ciel du cours de la vie (d'après Donald Super et al., 1996)**



<sup>21</sup> **Source** : power point faculté d'éducation EDU 5873 : Théories du choix et développement de carrière ; Professeur André Samson, Ph.D., c.o. ; université d'Ottawa; [www.uOttawa.ca](http://www.uOttawa.ca)

Donald Super demeure la figure des approches développementales, en 1990, il formule 14 propositions qui articulent sa vision du développement de carrière et que nous avons retranscrites dans le tableau suivant<sup>22</sup> :

Propositions de Donal Super	
1	Les individus diffèrent selon leurs habiletés, aptitudes, besoins, valeurs, intérêts et perception de soi.
2	Les individus, en fonction de leurs caractéristiques personnelles, sont en mesure de remplir un certain nombre d'occupations.
3	Chaque occupation nécessite un ensemble d'habiletés et de traits de personnalité. Néanmoins, ces exigences sont suffisamment flexibles pour qu'un individu puisse choisir entre une variété d'occupations. Tout comme, une même occupation peut être remplie par des individus qui diffèrent entre eux.
4	Les préférences vocationnelles, compétences associées à l'occupation, les contextes de travail et leurs perceptions des concepts de soi évoluent. Par contre la perception de soi comme produit de l'apprentissage social se stabilise à partir de la fin de l'adolescence et jusqu'à un âge relativement avancé. Ainsi, la carrière de l'individu s'inscrit dans une continuité tout au long de cette évolution.
5	Ce processus évolutif peut se décomposer en une macro-séquence de cinq étapes qui sont: la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le déclin. Chaque étape de la macro-séquence peut se subdiviser en une micro-séquence composée de trois phases qui sont: fantaisiste, essai, réaliste.
6	Le développement de carrière dépend du statut socio-économique familial, des aptitudes intellectuelles, de l'éducation, des habiletés, des traits de personnalité, de la maturité vocationnelle et de l'environnement.
7	Ce sont les habiletés individuelles qui déterminent le degré d'adaptation aux exigences de l'environnement social et aux différentes phases de l'évolution de la carrière.
8	Le concept de maturité vocationnel est un construit psychosocial qui reflète le niveau de développement vocationnel d'un individu sur un continuum et ce, en fonction d'une norme qui détermine à l'avance où un individu doit se situer sur ce continuum et ce, compte tenu de son âge.
9	Le processus développemental peut être guidé par des interventions de nature à favoriser l'identification des intérêts et des habiletés à (confronter à la réalité et à développer les perceptions de soi).
10	Le processus du développement de carrière est directement en lien avec le développement et l'actualisation du concept de soi vocationnel. Il s'agit d'un processus de synthèse et de compromis où le concept de soi est une résultante de l'interaction des aptitudes, des capacités physiques, de la possibilité de jouer et d'observer différents rôles à la lumière des rétroactions des personnes significatives.
11	Le processus de synthèse et de compromis entre l'individu et son environnement social, entre le concept de soi et son environnement, s'effectuent lors de l'accomplissement des rôles de vie et des rétroactions qu'ils produisent. Ces rôles peuvent se situer dans un contexte imaginaire, réel (bénévolat, travail à temps partiel, travail à temps plein) ou de relation d'aide.
12	La satisfaction de vie et la satisfaction au travail sont tributaires de l'actualisation des intérêts, valeurs, traits de personnalité et concepts (perceptions) de soi. Ils dépendent aussi du type d'occupation, de son contexte et du style de vie où un individu assume son rôle de vie de manière à ce que les expériences de croissance et d'exploration soient perçues comme gratifiantes.
13	Le degré de satisfaction au travail des individus est proportionnel au degré d'actualisation des concepts de soi.
14	Le travail ou la carrière des lieux où la personnalité peut s'organiser. Toutefois l'importance de ce lieu d'expression peut varier d'une personne à l'autre. La culture, les traditions et les contextes économiques peuvent aussi déterminer l'importance du travail .

<sup>22</sup> Source : power point faculté d'éducation EDU 5873 : Théories du choix et développement de carrière ; Professeur André Samson, Ph.D., c.o. ; université d'Ottawa; www.uOttawa.ca

Les travaux de D. Super vont inspirer bon nombre de chercheurs et servir de supports à des conseillers en orientation. Mais aussi, de base à l'éducation à l'orientation (EAO), notamment par le biais de Denis Pelletier, Charles Bujold et Gilles Noiseux, trois chercheurs Québécois qui vont s'inspirer, entre autres, de la théorie de Super pour développer une méthodologie intitulée « activation du développement vocationnel et personnel » (ADVP). Cette dernière définit des stades dans la maturation amenant un choix et fournit une démarche permettant d'activer le processus qui amène aux choix. Nous reviendrons un peu plus sur cette approche, ultérieurement dans ce mémoire. La principale limite à la théorie ou plutôt à l'approche de Donald Super, c'est qu'elle est multidimensionnelle, la rendant ainsi difficilement observable et mesurable par des moyens d'analyse et d'évaluation. Pour lui, la seule évaluation scientifique consisterait à vérifier dans le temps si ce qui a été dit, a été réalisé.

Nous avons donc vu par la présentation de ces trois théories, des façons différentes d'aborder l'individu, l'orientation et le marché du travail. Encore une fois, elles ne sont qu'une représentation de nombreuses théories qui vont aiguiller et donner des outils aux praticiens de l'accompagnement dans leur travail quotidien. Elles sont, dans une large mesure, convergentes et compatibles. Une convergence fructueuse, effectuée entre ces théories, renforce les qualités et réduit les limites de chacune d'entre elles. Elles découlent de l'évolution du cadre idéologique, en matière de relation entre orientation et travail. Ce qui change, c'est la place qu'accorde la société au travail dans la réalisation personnelle, de ce qu'elle offre aux individus en terme de choix, mais aussi de l'autonomie qu'elle laisse aux individus pour faire ces choix. La société d'aujourd'hui, offrant moins de stabilité, elle doit alors apprendre aux individus à être autonome pour qu'ils puissent faire des choix mûris, les assumer et être capable, nne cas échéant, de les modifier. Donc, de manière générale, pour arriver à des pratiques en orientation efficaces, aujourd'hui il convient de les penser et de les organiser différemment dans notre système éducatif.

### 3. Historique de l'orientation à travers les textes institutionnels dans le système éducatif Français <sup>23</sup>

Cette partie est indispensable à la compréhension de la mise en place du processus d'orientation dans notre pays. Elle traduit l'évolution de la société et l'application des différentes politiques d'éducation. Elle se terminera par les dernières mesures voulues par le nouveau gouvernement et qui vont nous servir de base de travail dans notre quotidien d'enseignants. Pour l'introduire, voici deux citations de Juan Huarte <sup>24</sup> datant de 1575 :

*« Pour que l'homme ne commette pas d'erreur dans le choix de l'art qui correspond le mieux à son naturel, chaque État devrait posséder des conseils d'hommes sages et savants, chargés de découvrir en chaque sujet, dès sa plus tendre enfance, les caractères de son esprit ...de ce fait, vos États et vos seigneuries auraient les plus grands hommes du Métier du monde et les ouvrages les plus parfaits pour le seul motif d'avoir su concilier l'art et la nature . »*

*« Le but poursuivi est que les parents désireux de s'informer, apprennent l'art et la manière de découvrir les aptitudes d'esprit de leurs enfants et sachent diriger chacun d'eux vers la science où il progressera le plus. »*

Les idées de Juan Huarte en 1575 vont servir, quasiment à l'identique, de principes dans les premières années de la mise en œuvre des règlements et des pratiques de l'orientation, en France au XX<sup>e</sup> siècle. C'est à partir de cette période que nous allons

---

<sup>23</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue, collection E, édition Armand Colin, 2006, p 109-138.

<sup>24</sup> **Source** encyclopédie Universalis : Juan Huarte de San Juan ou Juan Huarte y Navarro, médecin et philosophe espagnol, né vers 1530 à Saint-Jean-Pied-de-Port dans la Basse-Navarre, mort en 1588 à Linares. Il est éduqué à l'université de Huesca, où il est diplômé en médecine. Son Examen de ingenios para las ciencias (1573) lui apporte une réputation dans l'Europe entière. C'est le premier traité à montrer la relation entre la psychologie et la physiologie, et est remarquable par son ingéniosité et sa justesse de vue. Il y indique à quels signes on peut reconnaître les dispositions naturelles, mais le Dictionnaire Bouillet y indique au XIX<sup>e</sup> siècle qu'on y trouve des idées bizarres sur les moyens de procréer les sexes à volonté et de faire naître de grands talents. Huarte publie la première édition de son Examen de ingenios para las ciencias à Pampelune en 1575. En 1594, après sa mort, une seconde version, révisée et expurgée par l'Inquisition fut publiée.

essayer de tracer l'historique de l'orientation en France en s'appuyant sur les textes institutionnels censés engendrés des évolutions.

### 3.1 La première moitié du 20<sup>e</sup> siècle

Jusqu'aux années 50, l'enseignement est peu démocratique en France et correspond aux clivages aussi bien ruraux que citadins entre le peuple et la population aisée et bourgeoise. Conséquence de cette situation, il existe deux enseignements parallèles et étanches : d'un côté, l'école élémentaire jusqu'au certificat d'études suivie du cours complémentaire ou de l'apprentissage et, de l'autre, le lycée.

En matière d'orientation, des préoccupations naissent des conséquences sociales et économiques de la première guerre mondiale. Un outil de sélection, la psychométrie (Tests), est alors empruntée à l'armée Américaine et adaptée aux besoins civils. Elle est alors utilisée dans les domaines de l'exploitation statistique et de l'interprétation et plus particulièrement avec des jeunes en phase d'accès à la vie professionnelle. Ce développement de l'orientation fait suite à des besoins importants de main d'œuvre, pour la reconstruction du pays et pour palier aux importantes pertes humaines.

Voici les textes références de cette période :

#### **Loi du 25 juillet 1919 dite loi Astier :**

C'est le premier texte important en matière de formation professionnelle donc d'orientation. L'enseignement professionnel y est mis en avant et règlementé. Il préconise le développement de la formation professionnelle et notamment de l'apprentissage, en rapprochant des jeunes en attente d'insertion dans la vie active et les besoins importants des entreprises à cette époque.

#### **Le décret du 26 septembre 1922 :**

Ce texte donne une certaine définition de l'orientation professionnelle comme « *l'ensemble des actions qui précèdent le placement des adolescents dans le commerce et l'industrie et qui ont pour but de révéler leurs aptitudes physiques, morales et intellectuelles* ». On y découvre là une certaine idée de rationalité entre l'offre d'emplois et le placement en formation mais tout en apportant aide et conseils aux jeunes. Pour

mettre en avant ce dernier point, le texte prévoit la création d'office d'orientation professionnelle autrement dit : les premiers centres d'orientation.

 **Le décret du 26 février 1928 :**

La définition de l'orientation professionnelle prend un peu plus de poids dans le sens où ce texte met en œuvre la création de **l'Institut national d'orientation professionnelle (INOP)** et met en avant les bases de la formation des conseillers d'orientation.

 **Arrêté du 19 mars 1931 :**

Création d'un diplôme de conseillers d'orientation préparé par l'INOP qui deviendra ensuite diplôme d'état (27 janvier 1944).

 **Le décret-loi du 24 mai 1938 :**

Texte mis en place suite à la remise d'un rapport mettant en avant le taux de chômeurs de l'époque et les difficultés des industriels à trouver de la main d'œuvre. Il est alors décidé de mettre un peu plus l'accent sur l'orientation professionnelle en apportant trois dispositions essentielles à mettre en place sur trois années :

- Création d'un secrétariat d'orientation professionnelle dans chaque département auprès de l'inspecteur d'académie chargé de coordonner les activités liées à l'orientation. Ce secrétariat est composé d'un secrétaire, de praticiens de l'orientation, d'éducateurs, d'industriels, de commerçants, d'ouvriers et d'employés.
- Création d'un centre obligatoire d'orientation professionnelle dans chaque département marquant ainsi l'existence d'un service public de l'orientation parallèle à d'autres structures facultatives pouvant exister par le biais des municipalités, d'organisations professionnelles ou d'autres associations.
- Instauration d'un certificat d'orientation professionnelle avant l'entrée en apprentissage visant à faire apparaître les contre indications ou à l'inverse les aptitudes pour certains métiers des jeunes concernés. L'examen visant à la délivrance de ce certificat est vite utilisé dans le but d'un conseil individualisé et ce, jusqu'en 1987.

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

C'est à cette période que les notions de psychologie prennent largement leur part dans le domaine de l'orientation professionnelle en s'appuyant notamment sur la connaissance des aptitudes et des capacités.

**🇫🇷 Le décret du 21 février 1939 :**

Ce texte prévoit que les directeurs de centres d'orientation et les conseillers doivent posséder le diplôme de l'INOP (1928) ou d'un doctorat en médecine complété d'un stage à l'INOP. Il donne l'obligation aux directeurs d'écoles d'adresser une fiche signalétique de tous les élèves susceptibles de quitter le système scolaire pour leur faire subir l'examen d'OP. Le résultat de cet examen devant mettre en relation les capacités d'un jeune et un métier à sa portée et qui offre des emplois.

A cette époque, la mise en rapport entre un individu et son futur métier ne fait pas référence à la motivation, ni à la préparation de ce choix.

**🇫🇷 Le décret du 27 janvier 1944 :**

Création du diplôme d'état de conseiller d'orientation (reconnaissance nationale et institutionnelle du diplôme de l'INOP).

**🇫🇷 La loi du 24 mai 1951 :**

Création des centres publics d'orientation professionnelle en remplacement des Centre obligatoires de l'orientation et de la plupart des centres facultatifs. L'état prend en charge tous les personnels qui y travaillent amplifiant ainsi la reconnaissance de leur action dans la politique éducative nationale. La gestion matérielle de ces centres reste à la charge des départements.

### 3.2 Des années 1950 aux années 1970

C'est assurément à cette période, qu'arrivent, par la Réforme BERTHOIN<sup>25</sup>, des changements importants qui vont réformer l'enseignement public et marquer profondément le système scolaire.

---

<sup>25</sup> Ministre de l'éducation nationale 1954 à 1959 sous trois gouvernements différents : Mendes France, Faure, De Gaulle.

Voici les textes références de cette période :

 **L'ordonnance du 6 janvier 1959 :**

Par ce texte, la scolarité obligatoire passe de l'âge de 14 ans à l'âge de 16 ans. Ceci afin de démocratiser l'éducation et répondre à de nouveaux besoins liés à la croissance économique.

 **Le décret du 6 janvier 1959 :**

Ce texte réorganise le système éducatif. L'orientation prend alors plus d'importance et l'orientation professionnelle devient l'orientation scolaire et professionnelle. Les cours complémentaires sont transformés en collèges d'enseignement général (CEG). Un cycle d'observation de deux ans (6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>), commun à tous les élèves, est alors mis en place et destiné à préparer à une orientation qui correspond le mieux aux mérites et non plus aux origines sociales comme cela pouvait être le cas avant. Cette période de deux ans est une première, car elle est destinée à préparer un choix qui peut être autre que professionnel. Ainsi cinq voies d'enseignement se dessinent après cette période : L'achèvement de l'enseignement obligatoire (préparant l'entrée en vie active dès la 16<sup>e</sup> année); L'enseignement technique court; L'enseignement technique long; L'enseignement général court et L'enseignement général long. Autre base du texte qui sera reprise régulièrement dans les dispositions ultérieures, c'est une première idée du tronc commun de connaissances « *il faut que nos élèves soient confiés le plus longtemps possible à des enseignements aussi peu différents que possible qui, à leur terme, leur offriront des choix aussi nombreux que possible pour les formations définitives* ». Cette dernière idée est le reflet d'une idée plus importante émanant du début du XXe siècle prônant la mise en place d'une « *École moyenne* » entre le primaire et le secondaire. Le décret met aussi en place un conseil d'orientation au niveau de chaque établissement ou groupement d'établissements afin d'aider à la prise de décision ainsi qu'un conseil départemental de l'orientation et un conseil ministériel. Ce même texte transforme aussi les anciens centres d'apprentissage en collège d'enseignement technique (CET). Pour des raisons d'utilisation de toutes les capacités disponibles, le lycée existant auparavant et destiné à une population aisée continue d'exister en intégrant les premiers cycles permettant ainsi aux élèves d'accéder au lycée dès la classe de 6<sup>e</sup> (« petits lycées »).

 **Le décret du 3 août 1963 ou réforme Fouchet -Capelle**<sup>26</sup> :

Les premiers cycles d'enseignement du secondaire existants deviennent le collège d'enseignement secondaire (CES). Les « petits lycées » se transforment en CES autonomes, les CEG continuent d'exister, notamment en zone rurale, mais avec la même organisation que les CES. A partir de là, les orientations décisives sont reportées en 3<sup>e</sup>, prolongeant ainsi la période d'observation de 2 ans. Le CES propose alors trois filières : L'enseignement général long menant aux lycées et au baccalauréat ; L'enseignement général court amenant principalement à l'enseignement professionnel en deux ans ; Le cycle de transition pendant les deux premières années (6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>), prolongé d'un cycle terminal pratique préparant principalement à des formations par alternance ayant pour objectif l'entrée en vie active. Cette réforme fait un pas de plus vers un certain tronc commun sans aller toutefois, jusqu'à l'indifférenciation des enseignements proposés.

 **1969**<sup>27</sup> :

Création des CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) à l'initiative du ministère de la Jeunesse et des Sports pour que tous les jeunes aient un égal accès à toute l'information nécessaire à leur autonomie, les CIDJ élaborent des outils et des méthodes pour répondre à ce besoin. Leurs objectifs sont : l'information, le conseil et l'accompagnement des jeunes dans leurs questionnements sur les études, les métiers, l'orientation, les projets, la mobilité internationale et européenne, la santé, les jobs, le logement sont les défis que les professionnels de l'Information Jeunesse relèvent quotidiennement en allant à la rencontre de leurs publics.

 **Le décret du 19 mars 1970 :**

Création de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) amenant la structuration générale du système d'orientation et mettant en

---

<sup>26</sup> Respectivement ministre de l'éducation nationale (1962/1967) et recteur.

<sup>27</sup> Source : <http://www.cidj.com/le-cidj/historique/le-cidj-et-l-information-jeunesse>

place l'instrument indispensable à l'action des centres d'OP en garantissant la fiabilité et l'universalité des informations nécessaires à la prise de décision en orientation. L'ONISEP est devenu la référence en matière de ressources documentaires concernant toutes les filières d'orientation. Le texte amène aussi, la création, comme un département spécifique à l'ONISEP, du CEREQ (centre d'étude et de recherche sur les qualifications). Ce dernier ayant pour mission : de faire l'analyse des postes de travail et des métiers, d'évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques et d'étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés. L'Observatoire des entrées dans la vie active, mis en place par le CEREQ, permet de mieux décrire le processus d'insertion professionnelle. Le CEREQ sera quelques années plus tard un établissement autonome.

#### **Le décret du 7 juillet 1971 :**

Organisation des services chargés de l'information et de l'orientation. Voici la définition des missions de ces services «*[Les services spécialisés, institués aux échelons national, académique et local] ont pour mission d'organiser l'information et l'orientation des élèves dans un processus éducatif d'observation continue, de façon à favoriser leur adaptation scolaire, de les guider vers l'enseignement le plus conforme à leurs aptitudes, de contribuer à l'épanouissement de leur personnalité et de les aider à choisir leur voie dans la vie active, en harmonie avec les besoins du pays et les perspectives du progrès économique et social*». L'orientation est donc maintenant inscrite dans le processus éducatif et prend en compte l'individu ainsi que son environnement socio-économique. Le texte confie aussi à l'administration centrale de l'Éducation nationale l'élaboration des directives en matière d'orientation et l'état crée un centre d'information et d'orientation (CIO) dans chaque district. Dans chaque académie, les activités d'information et d'orientation sont confiées, sous l'autorité du recteur, au chef des services académiques de l'information (CSAIO) qui dirige également la délégation régionale de l'ONISEP et la représente sur le plan national en tant que délégué régional (DRONISEP). Dans chaque département, c'est l'inspecteur d'académie qui assure la responsabilité de l'information et de l'orientation assisté par l'inspecteur OSP (orientation scolaire et professionnelle) qui deviendra IIO (Inspecteur de l'information et de l'orientation), puis vingt ans plus tard, inspecteur de l'éducation nationale chargé de

l'information et l'orientation (IEN IO). Par ailleurs, le niveau de recrutement des conseillers est relevé à bac +2 suivi d'une formation spécialisée de deux années au delà desquelles, il obtient le Certificat d'aptitude aux fonctions de conseillers d'orientation (CAFCO). Ce texte définit aussi leurs missions «*Les conseillers concourent aux diverses actions d'information et d'orientation à tous les niveaux des enseignements du second degré et des enseignements supérieurs* » ; «*Ils participent à l'observation continue des élèves en vue de leur adaptation et de leur orientation* ».

#### **Le décret du 12 février 1973 :**

Il organise les procédures d'orientation dans le second degré. Il est alors mis en place un dispositif de nouvelles procédures d'orientation (NPO) qui va bouleverser les pratiques en matière de procédures d'orientation et qui préside, en bien des points, la décision en orientation encore aujourd'hui. Ce décret fait suite à un rapport remis au premier ministre pointant trois grands inconvénients découlant des dispositions antérieures :

- L'insuffisance d'information des élèves, de leurs familles et des enseignants sur les filières de formation et leurs liens avec l'emploi.
- l'existence de procédures différentes selon les classes et la persistance dans certains cas d'un conseil d'orientation après le conseil de classe.
- Les mauvaises conditions de l'affectation des élèves en enseignement technologique et professionnel par un manque de clarté de l'offre de formation des lycées.

Pour palier à ces inconvénients, cinq principes sont alors édictés :

- Une meilleure information doit être mise à la disposition des élèves, des parents et des enseignants sur les différents types d'enseignements, les places disponibles dans les établissements et les débouchés professionnels.
- Un meilleur dialogue doit être instauré entre l'équipe pédagogique et la famille.
- Les chefs d'établissements (sous l'autorité de l'inspecteur d'académie) sont les animateurs de cette information et de ce dialogue.

« *D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle* »

- Les procédures doivent être simplifiées, en désignant comme correspondant unique des familles, le professeur principal, le maître responsable de la classe ou le chef d'établissement pour les propositions et décisions d'orientation et d'affectation.

- Les procédures ont aussi pour but une meilleure utilisation des capacités d'accueil dans les établissements d'enseignement technique.

Les procédures sont alors distinguées par trois phases successives :

- La préparation à l'orientation et l'information des élèves et des parents. En plus des services habituels de l'orientation, apparaissent deux nouveaux personnages le professeur délégué à l'information (PDI) qui relaie l'action du CO auprès des élèves, et le professeur correspondant qui exerce dans les classes ultérieures aux paliers d'orientation et qui assure la liaison entre les établissements de premier cycle et de second cycle. (L'un et l'autre ont aujourd'hui disparu). Les inspecteurs d'académie ont la responsabilité de préparer un programme d'information, assistés d'un IIO et la mise en application de ce programme est confiée aux chefs d'établissements.

- L'élaboration de la décision d'orientation. C'est l'organisation dans un premier temps du dialogue entre les familles et le corps enseignant par le biais des vœux (provisoires puis définitifs) exprimés par les élèves et leurs parents puis par des propositions (provisoires puis définitives) du conseil de classe dès le deuxième trimestre de la 5<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup>. Les NPO instaurent aussi les recours en procédure d'appel pour les familles contre les propositions du conseil de classe. Mesure contestée encore aujourd'hui par le corps enseignant car perçue comme un désaveu de son action et de sa capacité à porter un jugement sur le travail des élèves. La portée des NPO a été étendue par la suite au lycée, la classe de seconde étant devenue un niveau important d'orientation. Le second degré étant donc partagé de la sorte : Cycle d'observation (6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>), Cycle d'orientation (4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>), Cycle de détermination (2<sup>e</sup>) et le Cycle terminal (1<sup>ère</sup> et terminale), le passage à la classe supérieure étant automatique, à l'intérieur d'un cycle (nouvelle mesure mal perçue par le corps enseignant).

- L'affectation des élèves est traitée par une disposition importante concernant les décisions d'orientation entraînant un changement d'établissement et plus particulièrement les entrées dans les sections d'enseignement technique ou

professionnel. La responsabilité d'affectation de ces cas est confiée à l'inspecteur d'académie (ou au recteur quand la formation n'existe pas dans tous les départements de l'académie), assisté d'une commission composée des représentants des établissements d'origine et d'accueil, des inspecteurs (de l'information et de l'orientation, de l'enseignement technique), du médecin scolaire et des associations de parents d'élèves (invités). Les dossiers d'élèves contenant plusieurs vœux sont examinés individuellement et l'affectation se fait en fonction des résultats scolaires, de la motivation et des places disponibles.

 **La réforme Haby<sup>28</sup>, 11 juillet 1975 :**

Cette loi va plus loin encore dans l'unification des enseignements au collège et ne fait que traduire une évolution déjà largement entamée. Les CES et CEG disparaissent au profit du Collège (le fameux collège unique), les filières disparaissent, obligeant du même coup, une répartition des élèves sans distinction dans les classes devenant ainsi hétérogènes. Le BEPC disparaît au profit du Brevet des collèges qui peut être obtenu soit par l'examen, soit par la seule appréciation des résultats scolaires (prémices du contrôle continu). Ce texte contient aussi des dispositions relatives au soutien et à l'approfondissement. La mise en application de ce texte va diviser la communauté pédagogique en deux façons de penser qui va perdurer et perdure encore aujourd'hui et qui peut être est un frein à l'évolution. *« En effet, les uns considèrent que l'objectif est mauvais, démagogique et inapplicable, refusent l'idée des classes hétérogènes, prétendent que certains élèves n'ont rien à faire au collège, ou prônent des solutions comme le préapprentissage précoce. Les autres considèrent que c'est une solution pour gommer les différences sociales, en donnant un contenu spécifique au collège qui est le sien : Achever la scolarité obligatoire dans de bonnes conditions pour tous les élèves et préparer de façon différenciée les élèves à toutes les formations ultérieures »*<sup>29</sup>. En fait, les premiers prônent un enseignement de type « secondaire inférieur aux enseignements uniformes pour un public ciblé et prédestiné à poursuivre des études au lycée » et les autres un enseignement de type « école moyenne pour tous, autour d'un

---

<sup>28</sup> Ministre de l'éducation nationale du 28 mai 1974 au 5 avril 1978.

<sup>29</sup> **Source :** Le collège unique, pour quoi faire ? - Les élèves en difficulté au cœur de la question, Jean Paul Delahaye Éditions Retz, collection « Défis d'éducation ».

tronc commun de connaissances additionné d'enseignements différenciés et ouvrant des voies différentes».

### 3.3 Des années 1980 à nos jours

Les aménagements suivants, concernent principalement le collège, car c'est le niveau qui subit les modifications les plus importantes avec de fortes répercussions sur l'orientation.

#### 1982 :

Création des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et des missions locales (ML) qui s'adressent en premier lieu aux jeunes de 16 à 25 ans qui sont sortis du système scolaire ou qui rencontrent des difficultés. Les missions locales et les PAIO ont notamment en charge de proposer des solutions aux jeunes sortis chaque année du système scolaire sans qualification ; elles doivent s'appuyer pour cela sur les dispositifs mis en place par l'État, les régions, les départements et les communes, chacun en fonction des compétences définies par la loi.

#### 1er février 1983 Mesures « Pour un collège démocratique »:

Un certain nombre de mesures sont proposées au ministre de l'Éducation (Alain Savary) suite à un rapport de l'ancien directeur de l'Institut national de recherche pédagogique Louis Legrand<sup>30</sup>. La première concerne l'organisation du temps du travail dans les classes de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> en groupes de niveaux homogènes pour une partie des enseignements et en groupes de niveaux hétérogènes pour l'autre (distinctions des enseignements à objectifs cognitifs de ceux à finalité sociale) proposant ainsi une voie alternative à la constitution de groupes de niveaux. La deuxième mesure vise à renforcer les liens entre le primaire et le secondaire. La troisième donne un accroissement de l'autonomie des établissements pour une réponse plus efficace aux problèmes locaux en

---

<sup>30</sup> En matière de pédagogie différenciée, Louis Legrand est un auteur important il officialise l'expression et veut mettre en place cette pédagogie dans les établissements scolaires. « L'idée d'une nécessaire différenciation rationnelle de la pédagogie pour faire face à la diversité des publics présents dans les classes hétérogènes est le produit d'un conflit devenu insupportable entre cette diversité et l'unité réalisée des programmes et des méthodes. »

lien avec les différents partenaires. La quatrième concerne la mise en place d'un tutorat d'enseignants pour accompagner les élèves dans leur travail scolaire et leur vie dans l'établissement. Et la dernière mesure prévoit un aménagement des fonctions et des services des enseignants. Le ministre choisit le volontariat pour l'application de ces mesures et renonce même à la modification du service des enseignants (renvoyant au statut des personnels enseignants) et de fait, elles n'auront pas la diffusion et les résultats attendues.

 **Loi du 22 juillet 1983 :**

Les établissements scolaires publics deviennent des EPLE (établissements publics locaux d'enseignement) et leur gestion est désormais confiée aux collectivités territoriales. Leur fonctionnement et leurs investissements dépendent donc désormais pour les écoles des communes, pour les collèges des départements et pour les lycées des régions. La gestion des personnels restent, eux, sous la responsabilité de l'état. En matière de services d'orientation, les CIO restent établissements d'état, ce qui entraîne quelques problèmes d'organisation entre les services départementaux et régionaux.

 **1985 :**

Création des baccalauréats professionnels en étroite relation avec les milieux professionnels. Cet examen répond à la demande des entreprises en techniciens d'ateliers, employés ou ouvriers hautement qualifiés. Leur objectif est prioritairement l'entrée dans la vie active, même s'ils permettent dans certains cas la poursuite d'études.

 **Loi du 10 juillet 1989 « Loi d'orientation sur l'éducation » :**

Ce texte réaffirme le droit constitutionnel de chaque citoyen à l'éducation et à la formation. Ses objectifs sont clairs : amener 100 % d'une tranche d'âge au niveau V de qualification et 80% au niveau du baccalauréat. Souvent seul, le second objectif est édicté et retenu au détriment du premier qui est de donner au minimum, une formation qualifiante professionnelle à tous les élèves. La même loi confie à l'université la formation initiale des enseignants en créant les IUFM à la place des écoles normales, en étendant la formation aux professeurs de collèges et lycées, puis aux conseillers

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

d'éducation et aux professeurs documentalistes. Sur le plan de l'orientation, le texte aborde pour la première fois au niveau législatif l'orientation en termes de parcours construit et de responsabilité individuelle « *Le jeune construit son orientation au lieu de la subir* » « *nul ne peut décider à sa place ...* ». Ce dernier point ne résout pas tout pour autant et l'application de cette loi est bien souvent compromise par la réalité des pratiques et notamment les capacités d'accueil limitées dans les établissements.

 **Arrêté du 14 juin 1990 :**

Suppression du palier d'orientation de 5<sup>e</sup> et des CAP en trois ans.

 **Décret du 20 mars 1991 :**

Les conseillers d'orientation deviennent conseillers d'orientation psychologue (COP) suite à une vieille revendication née de l'utilisation de méthodes et pratiques de la psychologie dans les actes du conseiller et la tentation de l'administration de faire résoudre des difficultés individuelles par ces personnels de l'école élémentaire jusqu'au collège inclus. En revanche, et suite à la loi du 25 juillet 1985, régissant la profession de psychologue, la formation des COP exige désormais une licence de psychologie.

 **Loi du 20 décembre 1993 « Relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle » :**

La mise en œuvre des formations professionnelles (niveau V, IV et III à l'exception des IUT) est confiée aux régions. Ces dernières élaborent des plans régionaux de développement de la formation professionnelle des jeunes (PRDFPJ) appliqués par la voie de conventions annuelles visées par le président du conseil régional, le préfet de région et les autorités académiques . Le PRDFPJ doit inclure un plan pour l'information et l'orientation associant un peu plus ces deux éléments. La loi prévoit aussi la signature de contrats d'objectifs de branches associant état, régions et professionnels autour d'une branche d'activité professionnelle afin d'en valoriser et développer ses filières de formations.

 **16 juin 1994 « Nouveau contrat pour l'école » :**

Le ministre de l'époque (François Bayrou) présente une nouvelle réforme qui se résume autour de quatre points principaux. Le collège est désormais organisé autour de trois cycles (6<sup>e</sup> cycle d'observation, 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> cycle central, 3<sup>e</sup> cycle d'orientation). Une plus grande autonomie est donnée aux établissements sur les organisations horaires. Certaines disciplines peuvent être enseignées à effectif réduit et les 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> bénéficient d'heures d'études dirigées. Même si ces intentions sont louables (un accueil diversifié avec une volonté d'individualisation et l'acquisition de base préparant au mieux les choix d'orientation). Cette réforme rencontre elle aussi, des difficultés d'application avec pour principaux obstacles les réticences à la souplesse d'organisation des enseignements et le travail en groupe.

 **Circulaires du 31 juillet 1996 et du 1er octobre 1996 :**

Ces deux circulaires sont relatives à l'éducation, à l'orientation, dans un premier temps au collège, puis au lycée. La mise en œuvre de ces circulaires sur le terrain consiste à *«favoriser l'acquisition des compétences requises pour former des choix aussi autonomes que possible et de les mettre en œuvre selon les stratégies appropriées»*. Dans ces termes, on note bien que l'on passe dans une aire d'éducation à l'orientation. Les compétences à acquérir sont définies en quatre axes « Compétences et savoirs transversaux (savoir s'informer et travailler en équipe); Connaissance de l'environnement économique, social et représentation des métiers; Connaissance des systèmes de formation; Construction d'une représentation positive de soi». Ces circulaires ont du mal, dans bien des cas, à dépasser le stade de l'expérimentation du fait peut-être du manque de clarté et de moyens de l'institution et des réticences du système éducatif et de ses acteurs.

 **14 décembre 1998 « Le collège de l'an 2000 » :**

Ce rapport fait suite à une réflexion confiée au sociologue François Dubet par le ministre délégué à l'enseignement scolaire (Ségolène Royal) auprès du ministre de l'éducation nationale (Claude Allègre). En plus des éléments déjà présents dans les précédentes réformes Trois objectifs sont visés :

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- Éviter les lacunes rédhibitoires à l'entrée en 6<sup>e</sup>, en prévoyant un dépistage de ces dernières en CM2, la mise en place d'heures de soutien et le renforcement des études dirigées.

- Diversifier les méthodes pédagogiques.

- Faciliter la vie scolaire au sein du collège en instaurant une heure de vie de classe tous les quinze jours.

 **5 avril 2001 « Pour un collège Républicain » :**

Sur un rapport du recteur (Philippe Joutard) le ministre de l'éducation nationale (Jack Lang) présentent ses préconisations. La plus importante est la mise en place de quatre itinéraires de découvertes (IDD) qui sont des enseignements pluridisciplinaires de deux heures hebdomadaires pour les élèves du cycle central. Les élèves en choisissent deux, dans les thèmes suivants : la nature et le corps humain, les langues et la civilisation, l'art et les humanités, l'initiation à la création et aux techniques. Cette mesure a le mérite de mettre en place de la pluridisciplinarité pour une part du temps scolaire, chose tant appelée par les réformes précédentes. Cependant, la circulaire de rentrée 2004 indique qu'il est *« possible, à partir de l'analyse des besoins des élèves, (...) de substituer aux IDD d'autres modalités d'aide aux élèves en considérant que les moyens dévolus aux IDD sont mis à la disposition des équipes pédagogiques pour l'usage qui leur semblera le plus utile aux élèves »* rendant donc cet enseignement inégalement réalisé .

 **25 avril 2005 « loi d'orientation et de programme sur l'avenir de l'école » :**

Cette loi fait suite à un rapport « pour la réussite de tous » de Claude Thélot, conseiller à la cours des comptes et président de la Commission du débat national sur l'avenir de l'école remis au premier ministre Jean Pierre Raffarin. Le ministre de l'éducation nationale (François Fillon) s'inspire de ce rapport pour la composition de la loi (dite « Fillon »). Ce dernier, à travers ses propositions, à l'ambition de faire réussir tous les élèves en insistant sur les points suivants : *« s'assurer que chaque élève maîtrise le socle commun des indispensables, définir des séries typées et mieux valorisées au lycée, aider les collégiens à construire un projet éclairé et le respecter le mieux possible, favoriser la mixité sociale, renforcer la capacité d'action et la responsabilité des établissements, redéfinir le métier d'enseignant au sein de l'équipe éducative, construire*

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

*une éducation concertée avec les parents, former avec des partenaires (élus, associations, entreprises, médias, services médicaux et sociaux, police et justice)». Un des articles de la loi est consacré à l'orientation : «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». Cette loi introduit aussi, la mise en place des options facultatives de découverte professionnelle 3 heures (DP3) ou 6 heures (DP6) en classe de 3<sup>e</sup>.*

 **Décret du 11 septembre 2006 :**

Création de la délégation interministérielle à l'orientation. Elle est placée sous l'autorité du ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que du ministère à l'emploi au travail et à l'insertion professionnelle, ceci afin de répondre plus efficacement aux attentes des jeunes en termes de formation, d'orientation et d'insertion.

 **14 décembre 2006 « circulaire n°2006-213 » :**

Mise en place d'un entretien personnalisé d'orientation d'abord pour les classes de 3<sup>e</sup> puis étendu aux classes de seconde en section professionnelle, de première et de terminale générale. Cet entretien doit permettre à un élève de préparer et de mettre en place un parcours de formation adapté avec l'aide de son professeur principal et autres acteurs de l'orientation. Depuis 2010, c'est l'occasion avec les classes de terminales générales d'accompagner l'élève dans la procédure d'admission post-Bac. L'Admission Post Bac (APB) est un dispositif qui regroupe sur un site internet des informations sur l'orientation, les procédures pour déposer un dossier de candidature d'enseignement

supérieur et un module de simulation de calcul de bourse sur critères sociaux. Nous reviendrons plus en détail sur cette procédure plus loin dans ce travail.

 **11 juillet 2008 « CIRCULAIRE N° 2008-092 » :**

Création du parcours découverte des métiers et des formations (PDMF). Cette mesure permet de faire découvrir aux élèves un panel de métiers et les différentes voies de formations. Ce travail débute au collège dès la classe de 5<sup>e</sup> puis en 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> puis il se poursuit au lycée, notamment en accompagnement personnalisé, mais nous y reviendrons ultérieurement.

 **Loi du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie » :**

Visant à améliorer l'orientation et la formation professionnelle pour les jeunes ainsi que pour les adultes tout au long de la vie. Cette loi aborde les points suivants : L'amélioration de l'information à l'orientation et aux qualifications professionnelles ; La simplification et le développement de la formation tout au long de la vie ; La sécurisation des parcours professionnels (financement des actions de formation vis-à-vis des adultes) ; L'amélioration dans la mise en place de contrat par alternance ; Le cadrage des modalités de stages en entreprises des jeunes ; L'amélioration dans la gestion des fonds de la formation professionnelle ; La gestion des offres et des organismes de formation et enfin la coordination des politiques de formation professionnelle et contrôle de la formation professionnelle. Cette loi est complétée par la « loi Cherpion » du 22 juillet 2011 favorisant la mise en place de l'alternance et baisse l'âge de l'apprentissage à 14 ans.

 **Décret n°2011-990 du 23 Aout 2011 relatif au statut particulier des directeurs de CIO et des COP :**

Précise la place et le rôle de chacun au sein de l'organisation des CIO. Cet aspect sera développé ultérieurement dans ce travail.

### **LOI LRU ou loi Péresse du 10 Août 2007**

Cette loi rend les universités autonomes dans les domaines budgétaire et de gestion des ressources humaines et leur donnent la possibilité de devenir propriétaires de leur biens immobiliers. Les objectifs affichés sont les suivants : rendre l'université plus attrayante, modifier sa gouvernance et donner à la recherche universitaire une dimension internationale. A travers le premier objectif, il est souhaité faire mieux réussir à l'université, éviter les sorties sans diplômes et favoriser l'accès au marché du travail. Pour y parvenir il est proposé un « *plan mieux réussir en licence* » mettant en œuvre des moyens financiers, une rénovation des contenus, une mise en œuvre d'une orientation active et un accompagnement des étudiants ainsi qu'une mobilisation des filières professionnelles courtes pour un maximum de réussite.

### **Janvier 2013 « projet de loi pour la refondation de l'école : Une école juste pour tous et exigeante pour chacun ».**<sup>31</sup> :

François Hollande président de la République depuis mai 2012 a nommé Vincent Peillon, ministre de l'éducation nationale. Ce dernier a lancé un vaste débat sur la refondation de l'école qui se traduit aujourd'hui par un projet de loi, donnant les grandes lignes des futures mesures et organisations dans l'éducation nationale. Les axes de ces futurs travaux doivent maintenant se traduire par des circulaires, des décrets et des arrêtés. Voici ci-dessous un large extrait du rapport annexé de la programmation et les orientations pour la refondation de l'école de la république, ayant un rapport avec l'orientation et donnant nos futurs axes de travail :

*« Repenser le collège unique*

*Le collège unique est un principe essentiel pour conduire tous les élèves à la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Créé en 1975, le collège unique a apporté une contribution essentielle à la réussite de la massification de l'enseignement secondaire. Mais, si le taux d'accès d'une classe d'âge en troisième est passé de 70 % à 97 %, les comparaisons internationales et européennes soulignent*

---

<sup>31</sup> Source : [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr)

*qu'une part trop importante d'élèves est en grande difficulté au collège, avec une corrélation marquée avec l'origine sociale. Ces mêmes comparaisons montrent que les systèmes éducatifs les plus performants sont ceux qui sont organisés autour d'un tronc commun de formation le plus long possible pour tous les élèves. Or, depuis 1975, de multiples dispositifs de gestion des élèves en difficulté ont été mis en place sans permettre de réduire le noyau dur de l'échec scolaire. Ces dispositifs, initialement présentés comme « provisoires » et « exceptionnels », ont le plus souvent évolué en filières ségrégatives qui ne favorisent pas l'acquisition d'une culture commune, mais qui conduisent souvent à exclure les élèves en difficulté au sein même du système éducatif en induisant souvent leur décrochage dans la suite de leur scolarité. Il est donc nécessaire de réaffirmer le principe du collège unique à la fois comme élément clé de l'acquisition, par tous, du socle commun et comme creuset du vivre ensemble. Le collège unique est organisé autour d'un tronc commun qui autorise des pratiques différenciées. Il convient de remettre en cause tout dispositif ou classe d'éviction précoce qui détournerait les élèves de l'objectif de maîtrise du socle et les enfermerait trop tôt dans une filière. La loi supprime ainsi, durant les deux dernières années de collège, les dispositifs « d'apprentissage junior » et de la « loi Cherpion » qui a introduit le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) pour les jeunes âgés de moins de 15 ans. Le fonctionnement du collège doit permettre d'organiser un tronc commun de formation pour tous, au cours du premier cycle, grâce à une différenciation des approches pédagogiques et à des actions de soutien pour les élèves qui éprouvent des difficultés. Pour favoriser la réussite des élèves et préparer la suite de leur scolarité après la classe de troisième, des modules d'enseignements complémentaires au tronc commun peuvent être proposés. Les enseignements complémentaires peuvent comporter des stages contrôlés par l'État et accomplis auprès de professionnels agréés. Les collèges doivent pouvoir disposer d'une marge de manœuvre dans la gestion de leur dotation afin que les équipes pédagogiques puissent concevoir des actions pédagogiques et des parcours scolaires favorisant la réussite de tous. La différenciation des approches pédagogiques au sein du collège unique doit être complétée par un effort particulier pour assurer une meilleure liaison avec les autres niveaux d'enseignement. Outre la continuité pédagogique avec l'école primaire, qui sera facilitée par la mise en place d'un nouveau cycle concernant le CM2 et la 6e, une attention particulière est attendue en matière*

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*d'information et d'orientation pour permettre à tous les élèves de réussir la suite de leur parcours scolaire au moment de l'articulation entre la 3e et la seconde. La découverte des métiers et du monde du travail ne peut plus être une option de «découverte professionnelle» réservée aux seuls élèves s'orientant vers l'enseignement professionnel. Déterminant dans la construction de l'orientation de tous les élèves, qui doivent être informés et éclairés tout au long de leurs études secondaires sur les métiers, sur les formations qui y mènent et sur les entreprises dans lesquelles ils s'exercent, un nouveau parcours de découverte du monde économique et professionnel, mis en place à partir de la rentrée 2015, s'adressera à tous et trouvera sa place dans le tronc commun de formation de la sixième à la troisième.*

#### *La valorisation de l'enseignement professionnel*

*L'enseignement professionnel représente un atout pour le redressement productif de la France et l'insertion professionnelle des jeunes. Les centaines de diplômes préparés et délivrés par les filières professionnelles contribuent à élever le niveau général de formation dans notre pays et permettent d'orienter les jeunes vers des débouchés professionnels et des emplois qualifiés. La réforme de la voie professionnelle, qui a installé la préparation du baccalauréat professionnel en trois ans a conduit à une augmentation significative du taux d'accès en terminale professionnelle des élèves issus de «3e (65 % contre 40 % dans l'ancien cursus en 4 ans) mais également à une légère baisse du taux de réussite au baccalauréat. Par ailleurs, le pourcentage des jeunes décrocheurs au cours des deux premières années (25 %) et le nombre de jeunes sortants sans diplôme demeurent trop élevés. De plus, si le taux de poursuite d'études des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur a fortement augmenté, leur taux de réussite y est nettement inférieur à celui des autres bacheliers. Tous les élèves qui s'engagent dans un cursus de baccalauréat professionnel en trois ans doivent obtenir au minimum un diplôme de niveau V (CAP, ou un brevet d'études professionnelles – BEP – quand il n'existe pas de CAP dans la branche professionnelle concernée) avant leur sortie. Pour les élèves les plus fragiles, des parcours adaptés devront être davantage proposés. L'accès aux cycles supérieurs courts (STS et IUT) devra être facilité pour tous les bacheliers professionnels titulaires d'une mention, qui seront*

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*accompagnés dans cette scolarité. Afin de mieux adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins des territoires, d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques, l'État et les régions doivent nouer un partenariat renforcé. Au-delà de la nécessaire modernisation de la carte de formation, il conviendra de faire émerger des campus de métiers, pôles d'excellence, offrant une gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, dans un champ professionnel spécifique. Ces campus pourront accueillir différentes modalités de formation (statut scolaire, apprentissage, formation continue, validation des acquis de l'expérience) et organiser des poursuites d'études supérieures et des conditions d'hébergement et de vie sociale.*

*Le lycée d'enseignement général et technologique*

*Le lycée d'enseignement général et technologique, de même que le lycée professionnel, sont les premiers segments de l'espace « Bac-3, bac +3 » qui permettent d'articuler la transition entre l'enseignement secondaire et des études supérieures réussies. Il faut qu'ils intègrent les élèves issus du collège et qu'ils préparent les bacheliers à l'enseignement supérieur. Le lycée doit assurer une continuité entre le socle commun de connaissances, de compétences et de culture et les licences universitaires, STS, IUT ou CPGE. Le lycée connaît trop d'échec scolaire : le taux de réussite au baccalauréat est en stagnation et le taux de diplômés de l'enseignement supérieur (44 %) reste insuffisant au regard des pays comparables. L'objectif visé de 50 % par la loi d'orientation de 2005 n'est pas atteint. Le lycée français est, en outre, un des plus coûteux et des plus denses au monde. Les séries de la voie générale sont déséquilibrées au profit de la filière scientifique. Enfin, l'accompagnement personnalisé ne donne pas tous les résultats escomptés. La réforme du lycée d'enseignement général et technologique, entrée en application en 2010, a atteint la classe terminale en 2012. Il est encore trop tôt pour en tirer un bilan assuré. Néanmoins, plusieurs points de vigilance apparaissent qui doivent guider les mesures à prendre à partir de la rentrée 2014. L'objectif de faire de la classe de seconde une véritable classe de détermination n'est pas atteint. L'information des familles et des élèves dans les collèges n'est pas suffisante et l'orientation dans une série de première est fortement déterminée par le choix du lycée, notamment par son offre. La hiérarchie scolaire et sociale des séries générales et technologiques reste dominante : la*

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*plupart des élèves de collège qui peuvent choisir vont en seconde générale et technologique et, pour la moitié d'entre eux, dans la série S. À partir de 2014, des évolutions substantielles seront menées. Elles porteront notamment sur des pratiques pédagogiques innovantes (travaux personnels encadrés en terminale, projets interdisciplinaires, amélioration de l'accompagnement personnalisé...), l'aide à l'orientation et l'articulation avec l'enseignement supérieur et sur des parcours plus diversifiés et des séries rééquilibrées. »*

En conclusion de cet historique, il convient de donner un sens à ces différentes évolutions dans les principes, les objectifs et les démarches pratiques de l'orientation. Le début du XX<sup>e</sup> siècle est marqué par une orientation (à l'origine professionnelle) qui contribue à la reconstruction du pays, mettant en correspondance les aptitudes estimés des jeunes aux besoins immédiats des entreprises. On la qualifie de « mécaniste » et l'éducation au choix est inexistante. Ensuite, de l'après seconde guerre mondiale, au début des années 1970, l'orientation devient progressivement scolaire, avec son lot de contraintes notamment la planification scolaire et la maîtrise des flux. En effet, le souci premier est de permettre une scolarisation à de plus en plus de jeunes et de démocratiser notre système de formation. La décision de poursuite d'études est basée sur la seule appréciation des résultats scolaires et l'orientation vise donc à donner son avis sur cette poursuite d'études ou à aiguiller des élèves ne pouvant poursuivre vers une autre structure que le collège. Les élèves et leurs parents n'ont que peu de moyens pour aller à l'encontre des décisions prises par le conseil de classe et de ce fait, l'orientation est vécue comme une élimination progressive dans des filières hiérarchisées. Le troisième temps de l'orientation, né de la contestation du dirigisme, manifesté par le mouvement de mai 1968, s'est traduit par la mise en place de nouvelles procédures d'orientation en 1973. Élèves et parents prennent alors part dans le processus d'élaboration et de prise de décision. Ils peuvent élaborer des vœux et ont recours à des dispositifs d'appel, en cas de désaccord, il s'agit d'orientation concertée. Ces dispositions sont toujours appliquées aujourd'hui. Cependant, elles se heurtent à des limites notamment quand la procédure d'affectation ne correspond pas toujours

aux choix faits, ces derniers étant finalement très limités en rapport de l'éventail disponibles des formations. Le paradoxe est là, faut-il augmenter la capacité d'accueil de certaines formations sous prétexte qu'elles sont largement inférieure à la demande ? La création de l'ONISEP dans ce même courant de réformes est là pour diffuser une information plus large des filières et de leurs débouchés. Vient ensuite le temps où, l'incertitude économique est présente et où la relation formation emploi est modifiée par les difficultés de prévisions ainsi que par les modifications rapides que connaissent l'emploi et les qualifications. La conception « mécaniste » n'est plus et c'est la naissance de l'éducation à l'orientation traduit en France par les circulaires de 1996. De plus, la pratique de l'orientation ne se limite plus à la question de la transition entre l'école et l'emploi mais on parle désormais d'orientation tout au long d'une vie.

#### 4. Approche sociologique de l'orientation

En matière d'orientation, de nombreux facteurs, d'ordre sociologique, amenant à la prise de décision et à l'affectation, vont entrer en compte lors du processus. Nous allons donc essayer par ce qui va suivre, d'en relever un maximum.

##### 4.1 Objectifs généraux de l'orientation

A la base de toute organisation institutionnelle et il en va de même pour l'orientation, il y a des objectifs constitués d'enjeux politiques et sociaux, en voici les principaux <sup>32</sup>:

- ✚ Réduire les inégalités sociales, c'est-à-dire contrariées les destins sociaux pour une société juste.

---

<sup>32</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p5.

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- ✚ Façonner un citoyen, c'est-à-dire, améliorer la cohésion sociale au sein de la nation.
- ✚ Construire une vision réaliste du travail et du marché de l'emploi, c'est-à-dire amener les élèves à choisir des filières de formation qu'ils rejetteraient spontanément, afin de les préparer à la flexibilité.
- ✚ Favoriser une insertion sociale et professionnelle réussie par un développement individuel efficient c'est-à-dire construction de soi et responsabilisation de l'individu favorisant des attitudes individualistes.

Toute la difficulté d'une orientation efficace réside dans le fait d'atteindre ces différents objectifs. Nous avons pu voir dans notre approche historique, qu'ils sont partagés au fil du temps et que le fait de les atteindre est lié à une volonté politique de mettre en place des réformes et de les faire appliquer. La réussite de cette action n'est pas chose facile car elle dépend d'un contexte économique, social et politique ainsi que de l'organisation d'un système bâti sur une culture historique.

## 4.2 L'orientation et les inégalités socioculturelles dans un système méritocratique

L'orientation comme tout processus de sélection se place en aval et valide les inégalités scolaires qui, elles-mêmes, résultent en grande partie des inégalités socioculturelles. Ces inégalités se manifestent à tous les paliers de la scolarité.

### 4.2.1 A la maternelle

Tout commence à la maternelle ou le Développement cognitif ou langagier des enfants dépend à 70 % des représentations, des valeurs et du style de vie des familles.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p9.

#### 4.2.2 Au primaire

Puis vient le primaire, où les disparités s'accroissent avec l'apprentissage de la lecture, reconnaissance des lettres et autres, qui font déjà l'objet d'apprentissages familiaux dans les milieux les plus aisés, et déjà, 15 % des élèves quittent ce palier en situation d'échec lourd<sup>34</sup>.

#### 4.2.3 Au collège

Au collège, les disparités s'accroissent encore du fait, des différentes options existantes (langues étrangères en 6ème, latin) et que, l'orientation dans ces dernières fait suite aux bonnes progressions scolaires du primaire et aux premières demandes stratégiques des familles (sous entendu les plus aisées socialement). En deux ans, le collège produit plus d'inégalités sociales de résultats que durant toute la scolarité antérieure<sup>35</sup>. Autres mesures favorisant le processus de sélection et de différenciation dans la gestion de l'hétérogénéité des élèves, c'est la création de classes de 3<sup>ème</sup> à vocation technologique, d'insertion ou de préparation à la vie professionnelle. Elles permettent d'écarter les élèves considérés comme trop faibles ou inadaptés pour surmonter les difficultés du lycée. Ainsi la 4<sup>e</sup> constitue un premier palier d'orientation. Après la 3<sup>ème</sup>, en 2010-2011, 56,6% des élèves sont orientés vers un second cycle général ou technologique, 36,8% vers un second cycle professionnel, 5 % sont maintenus dans le premier cycle et 1,6 % quittent l'école au niveau de la 3<sup>e</sup><sup>36</sup>. C'est ici que le conseil de classe, qui doit se limiter à présenter une proposition (décret du 14 juin 1990) influence fortement la décision finale et crée dans certains cas, une orientation davantage subie que choisie. Les demandes d'orientation seront plus ou moins ambitieuses et exigeantes selon le niveau d'études et l'origine sociale des

---

<sup>34</sup> Source : haut conseil de l'éducation ,2007.

<sup>35</sup> **Source** : Marie Duru-Bellat : l'orientation dans le système éducatif français au collège et au lycée, Rapport pour le HCE avec la collaboration d'E. Perrrier, février 2005.

<sup>36</sup> **Source** : L'état de l'école , MEN –MESR-DEPP 2012

parents et à niveau scolaire équivalent. Ainsi en ce qui concerne les élèves faibles (moins de 9 /20 au contrôle continu du brevet), 66 % des familles de cadre demanderont une poursuite en seconde générale et technologique alors que seule 18 % des familles modestes demanderont la même chose.<sup>37</sup> Dans le même sens le conseil de classe ne fera qu'entériner de modestes choix de bons élèves sans corriger l'auto sélection des familles populaires<sup>38</sup>. D'autres facteurs influencent les choix d'orientation comme le genre, l'âge, l'origine ethnique, l'estime de soi et la capacité à auto évaluer ses compétences.

#### 4.2.4 Au lycée

Ensuite vient le lycée et les inégalités sociales de l'orientation s'accroissent au fur et à mesure du cursus de l'élève. 90 % d'enfants de cadres et d'enseignants contre 42 % d'enfants d'ouvriers entrent en seconde générale et technologique, ce qui implique encore des différenciations sociales dans l'accès au lycée. Les filles sont plus nombreuses (65 %) à y accéder que les garçons (55 %). Les filières et les formations les plus prestigieuses demeurent l'apanage de la quasi-totalité des élèves issus de milieux favorisés tandis que celles qui sont les plus courtes et les moins rentables économiquement et culturellement concerne la plupart des enfants de milieux populaires. Malgré la massification de l'enseignement secondaire et des bacheliers (60 à 80 % d'une classe d'âge), les filières demeurent fortement inégalitaires sur les plans scolaires, sociaux culturels et de genre. Dans la filière bac professionnel, les enfants d'ouvriers sont plus nombreux (40 %) que dans l'ensemble du second cycle général et technologique (21,2 %). La composition sociale des élèves que reçoit un établissement, ainsi que sa manière de gérer leur répartition dans les différentes séries rend aussi l'orientation au lycée inégalitaire, de par les options proposées, le phénomène d'émulation entre pairs, les attentes et l'implication des enseignants. La perception par les élèves de leur niveau scolaire ou de leur rapport aux disciplines peut aussi influencer

---

<sup>37</sup> **Source** : Enquête jeune 2002,2005, Éducation et Formation, n°72, p.137-153.

<sup>38</sup> **Source** : Inégalités sociales à l'école et politiques éducatives, Marie Duru- Bellat, collection : principe de planification de l'éducation, Éditeur : Institut International de Planification de l'Education (UNESCO) (1 janvier 2003)

la qualité de leurs productions scolaires ainsi que leur choix d'orientation, car le niveau est perçu selon les résultats obtenus et l'orientation est influencée par ces derniers, le genre de l'élève ainsi que le milieu socioprofessionnel de ses parents. L'orientation dans le supérieur dépendra des redoublements, s'il y en a, mais également des différenciations sexuelles et sociales, des différentes séries et mentions obtenues au baccalauréat, du rôle des enseignants ainsi que du contexte scolaire. La multiplication des filières et des options au baccalauréat contribuent à renforcer les inégalités et à rendre le système illisible pour les milieux populaires.<sup>39</sup>

#### 4.2.5 En enseignement supérieur

Pour finir, l'enseignement supérieur est un niveau où l'auto sélection et les demandes formulées deviennent primordiales, ce qui amplifie un peu plus, le processus rencontré précédemment. Plus de 50 % des fils de cadres (dont 30,05 % de filles) s'orientent en classe préparatoire aux grandes écoles alors que cela ne touche que 20,8 % des fils d'ouvriers dont (9,3 % de filles). L'élévation du niveau d'études générales à provoquer non seulement, une dévalorisation des formations professionnelles pour ouvriers et employés, mais a aussi amplifié le clivage dans le supérieur entre les filières sélectives et coûteuses aux débouchés assurés et les filières de masse. L'orientation se faisant ici par sélection du coût des filières, soit environ 7000 euros /an en université contre 13000 euros /an en classes préparatoires aux grandes écoles<sup>40</sup>. La démocratisation scolaire, essentiellement quantitative, a contribué à renforcer le dualisme entre les filières d'excellence (classe prépa, grandes écoles) et l'université de masse. Voici ci-dessous un graphique mettant en évidence le taux d'accès à l'enseignement supérieur d'une

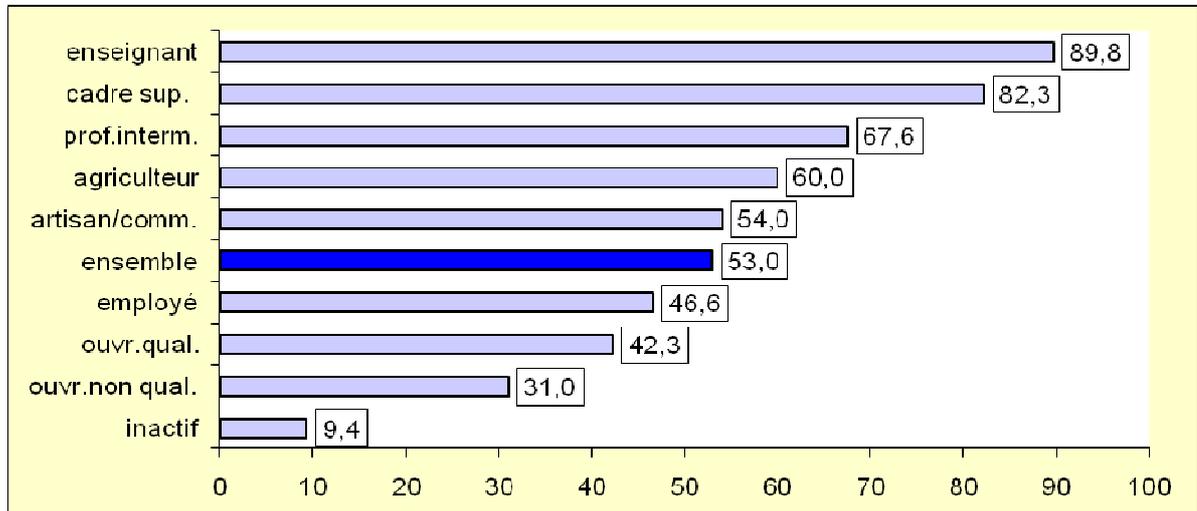
---

<sup>39</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p11.

<sup>40</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p14.

génération selon l'origine sociale et allant dans le sens de ce que nous venons de voir précédemment.<sup>41</sup>

**Taux d'accès à l'enseignement supérieur d'une génération selon l'origine sociale (en %)**  
France métropolitaine



Nous voyons donc bien, dans la succession des paliers de niveaux scolaires, que les inégalités scolaires et sociales sont validées par le processus d'orientation dans notre système basé sur les résultats scolaires. Le palier le plus marqué par ce phénomène étant le collège qui n'a pas encore atteint tous ces objectifs. Voici ci-après, le positionnement en la matière de deux auteurs. Ellen Willis<sup>42</sup> pense que, limiter les inégalités entre positions, relève pourtant tout autant de la justice sociale que d'assurer à tous, des chances égales d'atteindre des positions inégales. Quant à Adam Swift,<sup>43</sup> il pense que croire en la méritocratie permet de justifier ou d'accepter les inégalités sociales existantes de l'école ou du monde professionnel.

<sup>41</sup> **Source** : Repère et références statistiques sur les enseignements la formation et la recherche 2012.

<sup>42</sup> **Source** : Ellen Willis : commencent à voir la lumière: Pièces d'une décennie ; Beginning to See the Light : piece of decade édition Knopf (1 mars 1981).

<sup>43</sup> **Source**: Adam Swift. Traduction : Comment ne pas être un hypocrite: choix de l'école pour le parent Moralement Perplexe ; How Not to Be a Hypocrite: School Choice for the Morally Perplexed Parent, éditeur : Routledge Falmer (3 avril 2003).

Quant aux solutions pour se sortir de ce constat, certains avancent qu'il faut Développer une égalité distributive des chances, amener l'école à offrir une culture indépendante des logiques sélectives (collège compris) et assurer une égalité individuelle des chances. De plus, il faudrait atténuer les effets majeurs de la compétition à l'école dans le jeu scolaire qui est avantageuse pour les plus favorisés socialement en donnant parfois plus aux moins favorisés.<sup>44</sup> Autre piste, atténuer le poids des diplômes et de la scolarité dans la détermination de la trajectoire socioprofessionnelle des individus permettrait de contribuer à une justice élargie, d'autant plus que tous les diplômes n'offrent pas les mêmes ouvertures sur le marché du travail, ce qui questionne sur leur utilité<sup>45</sup>.

**Dernière minute** : Au jour de cette dernière relecture avant impression, (20 /05/ 2013) une nouvelle loi concernant l'enseignement supérieur et la recherche a été adoptée le 16 mai 2013. Elle a pour objectif d'améliorer la réussite étudiante et relancer l'ascenseur social en favorisant notamment l'accès aux BTS des bacheliers professionnels.

#### 4.3 L'orientation et les « effets de contexte »<sup>46</sup>

En plus des variables vues précédemment, et ayant une influence importante sur les inégalités de parcours et les choix d'orientation à compétences scolaires égales, d'autres facteurs liés à la famille, à l'environnement et aux contextes d'apprentissages permettent de mieux comprendre les différentes situations rencontrées en la matière.

##### 4.3.1 Les effets établissements

---

<sup>44</sup> **Source** : François Dubet : "L'école des chances, qu'est-ce qu'une école juste ?" éditions Le seuil, la République des idées, 2004.

<sup>45</sup> **Source** : Irvin&malik, 2005

<sup>46</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p17/21.

Les établissements sont porteurs d'un contexte scolaire qui a une incidence sur les choix des élèves. Ce contexte est constitué de milieux socialement, culturellement, scolairement et institutionnellement différenciés et en font un établissement favorisé ou non. De ce contexte, dépendra l'environnement de travail, l'influence des enseignants, l'émulation entre pairs et de ce fait, une pression importante sur la prise de décision d'orientation plus ou moins ambitieuse. De plus, à partir d'un certain niveau, l'offre différenciée de formation des établissements influera aussi sur les choix de poursuite d'études. Ces effets établissements ont donc pour conséquences, des différences d'orientation pour des élèves scolairement et socialement comparables.

#### 4.3.2 *Les effets classes*

Les élèves s'identifient à un groupe classe, et adoptent ou renforcent, des attitudes ou des comportements, en fonction du contexte social de cette dernière en matière de performance ou ambition scolaire. C'est ainsi que la dynamique peut être positive ou négative selon le groupe, son niveau, son comportement et ses attitudes face au travail. Son influence est donc primordiale face à l'engagement de l'élève, à la perception de son travail et à la poursuite d'études. Au collège, la constitution de classes de niveau (bien qu'interdite) par le jeu des options, crée une double hiérarchisation scolaire et sociale qui va à l'encontre d'une bonne dynamique classe visant à tirer vers le haut les plus faibles, en donnant lieu à des progressions et des objectifs différents. Ces effets classes ont une influence encore plus importante que les effets établissements dans la progression des élèves.<sup>47</sup>

#### 4.3.3 *Les effets maîtres*

---

<sup>47</sup> **Source** : Marie Duru-Bellat : l'orientation dans le système éducatif français au collège et au lycée, Rapport pour le HCE avec la collaboration d'E. Perrrier, février 2005.

Les enseignants, par leurs pratiques quotidiennes, peuvent avoir une influence sur la réussite des élèves, s'ils arrivent à optimiser le temps d'apprentissage et s'ils sont convaincus que leurs élèves peuvent progresser<sup>48</sup>. Par leurs relations éducatives, empreinte d'affect, ils peuvent rassurer, encourager, valoriser, motiver et mettre en situation de réussite, un élève. Son rôle d'évaluateur est aussi important dans l'orientation des élèves, du fait de l'importance des notes, mais cet aspect est très subjectif par manque de standardisation des procédures de notation d'un enseignant à un autre. Ces effets maîtres ont encore plus d'importance que l'effet classe parce que l'évaluation de l'enseignant porte à la fois sur l'élève et la personne en tant que telle et que cela a une influence majeure sur l'estime de soi, la prise de confiance et la réussite<sup>49</sup>.

#### 4.3.4 Les effets de l'environnement

On se rapproche là des effets établissements de par le public qui les compose majoritairement et de ce qui en découle. En effet dans un établissement accueillant un public socialement favorisé, le climat sera plus favorable aux apprentissages car les normes de conduites correspondent mieux aux attentes de l'institution et où l'efficacité vient déjà en partie de ce que les élèves apportent avec eux à l'école<sup>50</sup>. A l'inverse, un établissement accueillant majoritairement un public socialement défavorisé entraîne une qualité de vie moins bonne, moins de discipline, des règles moins claires et une utilisation du temps moins efficace pour les apprentissages au profit de tâches mises en œuvre pour le maintien de l'ordre<sup>51</sup>. De plus, dans ces établissements, les enseignants considèrent moins ces élèves en sous estimant leur niveau de compétences du fait de leurs représentations, sont moins exigeants avec eux et s'attendent à des échecs. Ils

---

<sup>48</sup> **Source** : Martin Neil ;Neuropsychologie humaine ; 2006

<sup>49</sup> **Source** : G. Neil Martin, Neil R. Carlson et William Buskist ; MyPsychLab ; 2006.

<sup>50</sup> **Source** : Hsieh , sullivan &Guerra, closer look at college students : self efficacy and goal orientation; Journal of advanced Academics 2007

<sup>51</sup> **Source** : Agnès Van Zanten, L'école, éditions la découverte 2000.

justifient ces derniers par des causes extérieures à l'école (environnement économique, culturel et social) alors que des causes psychologiques sont invoquées quand il s'agit d'évoquer l'échec d'enfants de milieux favorisés<sup>52</sup>. Cela montre que l'action du milieu social (qu'il est difficile de modérer) sur la réussite et la carrière scolaire, transite par l'accès à un contexte scolaire inégal. Il conviendrait de rendre plus juste ce dernier, en agissant sur la mixité de scolarisation tant au niveau de la composition sociale d'un établissement que de la diversité et de la qualité des formations qu'il propose et auxquelles il prépare<sup>53</sup>.

#### 4.3.5 Les effets des stratégies familiales

Quand les familles ont le choix d'établissement, elles privilégient la réputation de ce dernier, mais aussi, ce qu'elles perçoivent de son environnement, à savoir la qualité des enseignants et du bien être des enfants. Cependant, la carte scolaire oblige dans bien des cas les élèves à s'orienter vers des établissements de proximité dont peut résulter dans certains cas une ségrégation spatiale et créer de nouvelles inégalités sociales<sup>54</sup>. D'un autre point de vue, depuis son assouplissement, les dérogations sont de l'ordre de 5% en milieu rural et 20 % dans les grandes agglomérations. Ces dernières (en agglomérations) sont souvent demandées par des familles de classes moyennes qui essaient de fuir les quartiers populaires et cela renforce ainsi la ségrégation de ces établissements<sup>55</sup>. Donc cette procédure n'est certes pas infaillible, mais sa suppression ne ferait qu'accélérer le processus vu précédemment en concentrant les familles populaires dans des zones résidentielles et dans les établissements scolaires s'en

---

<sup>52</sup> **Source** : Xenia Chrysochoou , Maud Picard , Maroussia Pronine Explications de l'échec scolaire : les théories implicites des enseignants selon l'origine sociale et culturelle de l'élève ; éditions GRENOBLE ,1998.

<sup>53</sup> **Source** : Inégalités sociales à l'école et politiques éducatives, Marie Duru- Bellat, collection :principe de planification de l'éducation , Éditeur : Institut International de Planification de l'Education (UNESCO) (1 janvier 2003)

<sup>54</sup> **Source** : Bacconnier Brigitte, Marguerite Hélène & Geoffroy Géraldine . « Carte scolaire et aménagement des territoires ». Dossier d'actualité, n° 32, janvier, 2008

<sup>55</sup> **Source** : Source : Inégalités sociales à l'école et politiques éducatives, Marie Duru- Bellat, collection :principe de planification de l'éducation , Éditeur : Institut International de Planification de l'Education (UNESCO) (1 janvier 2003)

rapprochant<sup>56</sup>. Autres effets importants, 30 % des parents (essentiellement des professions indépendantes) choisissent de scolariser leurs enfants dans l'enseignement privé pour protéger leurs enfants et ainsi passer outre les obligations de la scolarité publique quelque soit leur situation. Bien entendu cette dernière stratégie ne participe pas à favoriser l'hétérogénéité des classes pourtant plus productive. Les familles, à travers ces diverses stratégies, participent à la création et à la préservation de contextes qui leur apparaissent comme les plus favorables.<sup>57</sup>

#### 4.3.6 Les effets de genre

Filles et garçons ne sont pas sur la même marche, en matière d'orientation, d'une part à réussite scolaire égale les filles par manque de confiance en elle (dû au cheminement de la pensée et représentation de la scolarité antérieure) se sous estiment par rapport aux garçons et plus particulièrement pour les sciences et elles se trouvent plus à l'aise dans les lettres. D'autre part, les familles qui s'intéressent à l'orientation font preuve de moins d'ambition quant à la réussite des filles qu'à celle des garçons. Par contre, la minorité de filles, finalement sur sélectionnées dans les filières scientifiques ont un meilleur niveau que les garçons et de meilleurs résultats au bac<sup>58</sup>. Cependant ce sont les « intentions d'avenir » qui expliquent principalement la différence des choix d'orientation. Les garçons, audacieux, ambitieux et individualistes préfèrent étudier, rechercher, inventer et se considèrent plus scientifiques, alors que les filles plus sociables, intuitives et émotives recherchent plus les domaines de l'information, la communication, la solidarité, le soin, l'altruisme, et se considèrent plus littéraires et sociales. Très tôt sont entérinés dans les choix d'orientation (et notamment par les

---

<sup>56</sup> **Source** : Bernard-François & al. , communication et démenche, éditeur SOLAL ,mai 2005

<sup>57</sup> **Source** : Denis Laforgue, La ségrégation scolaire : l'État face à ses contradictions. Edition : L'Harmattan 2005.

<sup>58</sup> **Sources** : Corinne Mangard ; Ahmed Channouf, Effets de l'appartenance socioculturelle, du sexe et de la filière de formation de l'élève sur la perception qu'ont les enseignants des causes et sur les décisions de l'orientation : approche socio-cognitive ; L'orientation scolaire et professionnelle > vol. 36 - n° 2 (juin 2007) .

conseils de classe) les contraintes qui concernent davantage les femmes dans la vie familiale et sur le marché du travail<sup>59</sup>.

De plus, les représentations qu'offre la société, en matière d'inégalités professionnelles et hiérarchiques, entre homme et femme, influencent aussi les choix d'orientation et de filières amenant les garçons vers des aspirations de dominance sociale (par le biais de la filière scientifique) alors que les filles cherchent à les atténuer (par le biais des filières lettres et sciences humaines et sociales)<sup>60</sup>.

En matière de choix de métiers, les femmes prennent moins de risques que les hommes, elles se dirigent plus vers des emplois salariés plutôt qu'indépendant, avec des revenus réguliers, la sécurité de l'emploi renforçant ainsi le constat précédent<sup>61</sup>. Bien que minoritaires parmi les diplômés de sciences, au niveau européen, les femmes présentent de meilleurs parcours scolaires. Les femmes de 30 à 34 ans sont 30% à être diplômées du supérieur contre 27 % d'hommes alors que celle de 50 à 54 ans ne sont que 19% à l'être, contre 22 % d'hommes. Ces dernières travaillent essentiellement dans des secteurs non marchands (éducation, santé)<sup>62</sup>.

#### 4.3.7 L'origine ethnique

Certaines populations comme les enfants d'immigrés vivent de façon différente leur orientation selon leur origine. Les difficultés rencontrées dans leur scolarité les amènent souvent à des orientations vers les formations professionnelles. Ces dernières vont être valorisées différemment selon l'origine ethnique des élèves et de leurs parents. En

---

<sup>59</sup> **Source** : Françoise Vouillot "Enjeu et mise en jeu de l'identité sexuée dans les conduites d'orientation", Quelle mixité pour quelle école ? Les débats du CNP, Albin Michel, Paris, 2004.

<sup>60</sup> **Source** : Sébastien Chazal et Serge Guimond. Le défi éducatif : Des situations pour réussir. Editeur : Armand Colin. 2003.

<sup>61</sup> **Source** : Magali Danner et Gilles Galodé, Les Diplômés DNAT 2005 : Enquête nationale sur le parcours d'insertion professionnelle 18 mois après le diplôme ;Rapport pour le ministère de la Culture et de la Communication.

<sup>62</sup> **Source** : Eurostat 2007.

effet, les jeunes d'origine maghrébine, malgré leurs problèmes, aspirent à des niveaux relativement élevés d'ambition, d'où une frustration encore plus forte, quand ils sont orientés en professionnel, ce phénomène se conjuguant de plus à une discrimination souvent rencontrée sur le marché du travail. En revanche, pour les jeunes d'origine portugaise, ils ont choisi la formation professionnelle et ne la rejette pas, au contraire. Les taux de refus des conseils de classe sont de 26 % pour les français d'origine, 33 % pour ceux d'origine Portugaise et 39% pour ceux d'origine Maghrébine. Ainsi ces derniers, scolarisés en professionnel, considèrent que c'est injuste à 42%, contre 18,9% chez les français d'origine et 20% chez ceux d'origine Portugaise<sup>63</sup>.

Voilà donc, présentés, bon nombre de facteurs influençant l'orientation. Certains sont dûs à la situation personnelle sociale et familiale des individus, mais d'autres sont amenés ou accentués par le fonctionnement du système scolaire. L'école a donc des leviers d'action pour améliorer l'orientation en rendant son système plus juste, en limitant les inégalités sociales plutôt qu'en les accentuant. Une fois de plus, le collège semble pouvoir jouer un rôle primordial allant dans ce sens, en se recentrant davantage sur l'acquisition du socle commun, sur l'évaluation par compétences et sur la préparation du projet personnel de l'élève.

## **5. Les acteurs de l'orientation, rôles, influences et perceptions**

Nous allons, maintenant, étudier les différents acteurs de l'orientation en abordant le rôle qu'ils jouent dans le processus et comment ils l'influencent et le perçoivent.

---

<sup>63</sup> **Source** : Marie Duru-Bellat : l'orientation dans le système éducatif français au collège et au lycée, Rapport pour le HCE avec la collaboration d'E. Perrrier, février 2005, P.46.

### 5.1 Les élèves :

Les premiers concernés par l'orientation sont les élèves et leur situation est souvent vécue comme une angoisse et avec douleur. Ceci, pour une raison principale, c'est qu'elle est basée sur la décision du conseil de classe et essentiellement, sur les résultats scolaires et le sujet ne maîtrise plus, alors, la démarche au moment de la prise de décision. En ce qui concerne le positionnement des collégiens dans leur scolarité, de la 6<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup>, ils sont dans une logique scolaire « améliorer les résultats » « passer dans la classe supérieure » et donnent aussi de l'importance aux échanges avec les pairs et aux échanges sociaux (vie avec les camarades). Les élèves de 3<sup>eme</sup> sont, avant tout, dans une logique d'orientation à laquelle les résultats scolaires sont subordonnés. Les lycéens professionnels, quant à eux, sont plutôt dans une logique professionnelle : préparation de leur avenir professionnel et des facteurs qui y contribuent. Les lycéens généraux et technologiques obéissent à une double logique : professionnelle (avenir professionnel) et scolaire (réussite scolaire pour préparer l'orientation et atteindre son objectif). Les étudiants ont prioritairement, une visée professionnelle (préparer son avenir), mais aussi de l'intérêt intellectuel pour leurs études (appétences pour de nouveaux apprentissages) ainsi que pour la vie étudiante<sup>64</sup>.

Ci après, voici les grandes lignes d'une enquête<sup>65</sup>, mettant en avant les attitudes des lycéens face à l'orientation :

#### L'ORIENTATION, UN ENJEU IMPORTANT

« 95% des lycéens ont déjà réfléchi à leur orientation et 58% en ont même une idée assez précise. Lorsqu'ils pensent à leur avenir, les lycéens l'envisagent plutôt sous l'angle métier (57%) que sous celui des études (43%). Spontanément, ils parlent « travail », « métier ». »

---

<sup>64</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue , collection E, édition Armand Colin ,2006 , p 27-28.

<sup>65</sup> **Source** : Enquête ONISEP du décembre 2011 : Portrait du lycéen face à ses choix d'orientation

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

#### DES LYCÉENS ACCOMPAGNÉS DANS LEURS CHOIX D'ORIENTATION

« Face à leurs choix d'orientation, les lycéens se considèrent plutôt aidés (57%) et bien informés (59%). Les parents apparaissent comme leur principal appui (67%). Les informations disponibles dans les lycées ou sur internet arrivent en deuxième position (32%). Les enseignants (28%), les conseillers d'orientation psychologues (20%) jouent un rôle dans l'accompagnement des élèves. »

#### DES LYCÉENS SENSIBILISÉS À LA RELATION FORMATION-EMPLOI

« 72% d'entre eux ont une idée précise de la formation qu'ils veulent suivre et 64% privilégient une formation plutôt spécialisée permettant de trouver un métier rapidement. 68% des lycéens ont une image positive de l'université ».

#### ENVIE D'UN MÉTIER ÉPANOUISSANT AVEC SÉCURITÉ FINANCIÈRE

« Les lycéens sont également une majorité à avoir une idée précise du métier qu'ils souhaiteraient exercer (73%). Ils estiment que ce métier devra avant tout leur permettre de s'épanouir tout en leur assurant une bonne rémunération (54%). A noter que les métiers de la santé et du social attirent près du quart des lycéens, surtout les filles (35%), alors que les métiers de l'informatique et des télécoms séduisent surtout les garçons (21%). »

Les représentations sociales des élèves jouent aussi un rôle très important dans la construction de leur parcours. Leur devenir socioprofessionnel est engagé par les décisions scolaires qui deviennent effectives au moment de l'orientation. C'est ainsi qu'en matière de choix vers des filières courtes, elles seront plus facilement envisageables et acceptables par des élèves dont les parents sont ouvriers que, par ceux, dont les parents sont cadres, le savoir étant moins considéré comme utile professionnellement pour les premiers que pour les seconds.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p23/24.

## 5.2 Les parents

Hormis, les relations vues précédemment, les parents conservent la responsabilité de la décision finale, si l'enfant est mineur et même souvent s'il est majeur, car ils en assument les conséquences administratives et financières. Ils exercent donc une forte influence sur les choix d'avenir de leurs enfants. Trois approches distinctes des parents sont relevées en matière d'orientation <sup>67</sup>:

*« Pour certains l'orientation fait partie du rôle que doit jouer l'école, à l'égal des enseignements ; elle représente même un élément complexe, difficile à pénétrer et affaire de spécialistes. Ils estiment que les professeurs ont une meilleure connaissance de leurs enfants qu'eux même, qu'ils sont de ce fait les mieux placés pour décider pour leurs propres enfants et qu'ils n'y peuvent rien changer. Ils se rendent difficilement aux rendez vous et sont peu actifs dans le processus et la motivation de leurs enfants. Bien qu'en régression cette frange reste représentative dans le processus et concerne les publics issus de catégories socioprofessionnelles défavorisées. »*

*« D'autres considèrent à l'inverse qu'ils ont un projet pour leur enfant et qu'il devra être accompli contre vents et marées. Ils peuvent faire preuve d'attitudes arrogantes et mettent en place des stratégies pour atteindre les buts visés (redoublement 3e et 2e). Ils ont recours aux procédures d'appel et à l'enseignement privé non conventionné par refus de l'établissement public et de son fonctionnement. Ils ne sont pas les plus nombreux non plus, et sont issus de catégories socioprofessionnelles plutôt favorisées »*

*« Enfin, la majorité des parents ne demandent qu'à être impliquée et à comprendre le sens des démarches mises en œuvre dans l'établissement, si elles existent. Même si une crainte mutuelle entre professeur et parents semble aller à l'encontre de ceci. Les professeurs considèrent souvent les rencontres avec les parents comme une information unique sur le travail scolaire de l'élève et des préconisations pour les améliorer alors que*

---

<sup>67</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue , collection E, édition Armand Colin ,2006 , p 29-30.

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*les parents les vivent plus douloureusement puisqu'elles sont l'occasion de critiques négatives sur le travail et le comportement de l'enfant et souvent plus ou moins sous entendu de leur propre action éducative ».*

La solution à ce dernier problème, réside, sûrement, en partie, par une meilleure intégration des parents dans l'élaboration du programme des établissements et dans la construction du parcours individualisé de l'élève. Mais on ne peut empêcher, les situations familiales, professionnelles et financières, d'influencer fortement la décision finale d'orientation de leurs enfants.<sup>68</sup>

### 5.3 Les services d'orientation

Nous allons, maintenant voir, par ce qui va suivre, comment sont organisés les services d'orientation dans notre pays et le rôle de chacun. Nous nous concentrons dans un premier temps, sur les services d'orientation du ministère de l'éducation nationale et nous verrons plus loin, qu'il existe d'autres services et dispositifs en rapport avec l'orientation.

---

<sup>68</sup> **Source** : Discussion avec Jean Marc Peigne, COP du lycée hôtelier de Souillac, 18 Mars 2013.

5.3.1 Organisation des services d'orientation <sup>69</sup>

Niveau administratif	Services	Acteurs	Fonctions
National	<p>Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p> <p>Direction de l'enseignement scolaire</p> <p>Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) établissement public sous tutelle du ministère de l'éducation</p>	<p>Ministre</p> <p>Directeur des enseignements scolaires</p> <p>Directeur de l'ONISEP</p>	Tutelle pédagogique de l'ONISEP
Académique	<p>Rectorat</p> <p>Service Académique d'Information et d'Orientation (SAIO)</p> <p>Délégations Régionales de l'ONISEP (DRONISEP)</p>	<p>Recteur</p> <p>Chef du Service Académique d'Information et d'Orientation (CSAIO)</p> <p>Directeur adjoint de la DRONISEP</p>	<p>Conseiller technique auprès du recteur</p> <p>Délégué régional de l'ONISEP</p>
Départemental	<p>Inspection Académique (IA)</p>	<p>Directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN)</p> <p>Inspecteurs de l'Éducation Nationale chargés de l'Information et de l'Orientation (I.E.N.-I.O.)</p>	<p>Conseiller technique auprès du DASEN</p>
District Bassin	<p>Centres d'Information et d'Orientation (C.I.O.)</p>	<p>Directeur de C.I.O. et conseillers d'orientation- psychologues</p> <p>Personnels administratifs des C.I.O.</p>	<p>Reçoivent les différents acteurs de l'orientation et se déplacent dans les établissements scolaires.</p>

<sup>69</sup> Source : Association des conseillers psychologue de France <http://acop-asso.org>.

### 5.3.2 Les CIO : centres d'Information et d'Orientation<sup>70</sup>

Il y a, en France, environ 600 CIO et antennes. Ils sont implantés sur l'ensemble du territoire à raison d'un centre pour une zone de recrutement d'un, deux, voire trois établissements. Le rôle des CIO, dans l'attente d'éventuelles nouvelles directives faisant suite à l'acte III de la décentralisation, consiste à favoriser :

- ✚ L'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille
- ✚ L'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions
- ✚ Le conseil individuel (aider la personne à mieux se connaître, à retenir les informations utiles, à organiser les éléments de son choix...)
- ✚ L'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves.
- ✚ L'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

A ce titre chaque CIO possède :

- ✚ Un fonds documentaire sur les enseignements et les professions
- ✚ Un service d'auto-documentation permettant à toute personne de consulter des documents à partir de ses intérêts et de son niveau scolaire.
- ✚ Les CIO travaillent en liaison avec l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions) dont ils reçoivent une importante documentation.

En complément de ces supports documentaires traditionnels se développe, depuis plus d'une dizaine d'années, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (informatique, multimédia, accès au réseau Internet...).

---

<sup>70</sup> **Source** : Portail Eduscol : <http://eduscol.education.fr/cid47366/presentation.html>

Enfin, la dimension européenne de l'orientation est prise en compte avec la mise en place d'un réseau de CIO et des centres nationaux de ressources (Réseau Euroguidance). L'action des CIO est coordonnée, dans chaque département, par un inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation (IEN IO) puis dans chaque académie par un chef de service académique d'information et d'orientation et au niveau national par la direction de l'Enseignement scolaire. Les CIO sont dirigés par un directeur (lui-même COP) et du personnel administratif chargé des tâches d'accueil, de gestion de secrétariat et de maintenance du fond documentaire.

### 5.3.3 Les COP<sup>71</sup>

Il y a en France environ 4500 conseillers d'orientation-psychologues et directeurs de CIO. Ils travaillent essentiellement auprès des collégiens, des lycéens, des jeunes en voie d'insertion professionnelle et des étudiants. Ils accueillent également le public adulte. Ils les aident à élaborer leur projet d'orientation. Ils utilisent différentes techniques : entretiens individuels, travaux de groupes, évaluations. Ils sont à la fois spécialistes du conseil individuel en orientation et, dans les lycées et les collèges, conseillers techniques de l'équipe éducative. Dans toutes leurs actions, ils interviennent directement auprès des jeunes, au CIO et dans les établissements du second degré et de l'enseignement supérieur.

Dans leur activité de conseil, les conseillers d'orientation-psychologues remplissent les fonctions suivantes (Dans l'attente aussi de la redéfinition éventuelle de leur rôle suite à l'acte III de la décentralisation et à son projet de loi):

-  observation continue des élèves,
-  Aide à l'adaptation et contribution à la mise en œuvre des conditions de la réussite scolaire,
-  Médiation à l'intérieur et hors système scolaire,

---

<sup>71</sup> **Source** : Portail Eduscol : <http://eduscol.education.fr/cid47366/presentation.html>

- ✚ Aide à la construction de projets personnels de formation et d'insertion professionnelle.

À ces fonctions, s'ajoutent les activités d'évaluation de la personne, et de contribution à l'observation du fonctionnement du district ou du bassin de formation. Recrutés sur concours ouvert aux titulaires de la licence de psychologie, les conseillers d'orientation-psychologues suivent une formation de deux ans en psychologie, sociologie, économie et sciences de l'éducation, sanctionnée par le diplôme d'État de conseiller d'orientation-psychologue. Les CO-P exercent leur profession au sein d'une équipe regroupée dans un centre d'information et d'orientation (CIO) et animée par un directeur de CIO.

Le statut de psychologue attribué au conseiller d'orientation, fait débat selon deux approches qui tranchent. En effet, certains plébiscitent la remise en cause du statut de psychologue car il y a confusion de compétences entre psychologie et psychothérapie et l'aspect dramatisant du choix à travers l'intervention d'un spécialiste. D'autres à l'inverse, mettent en avant, qu'un choix d'orientation ne peut se faire sans connaissances de l'individu sur lui-même au-delà de ses résultats scolaires. Pour ceux là, il faut mettre en application des méthodes, techniques et instruments de la psychologie, appliquées à l'orientation. En revanche, les méthodes de psychologie appliquée à l'orientation, parmi lesquelles, la mise en œuvre et l'interprétation des épreuves d'évaluation des traits de personnalité, des capacités et des compétences individuelles, sont abandonnées, privant les équipes pédagogiques d'informations précieuses et vidant du même coup, de son sens, le caractère original de l'apport du conseiller au sein de cette équipe. Le COP doit reprendre ou prendre sa place dans l'équipe éducative et non pédagogique, composée selon la loi du 21 juillet 1989 de l'ensemble des personnes adultes entourant l'élève et ayant une action directe sur la mise en œuvre de son éducation : chef d'établissement, adjoint, conseiller et conseiller principal d'éducation, professeur documentaliste, COP, enseignants, parents.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue , collection E, édition Armand Colin ,2006 , p35.

#### 5.3.4 *Les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation (IEN-IO)<sup>73</sup>*

Ils sont les conseillers techniques du directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN) en matière d'orientation et sont chargés de la mise en œuvre de la politique académique d'orientation au niveau départemental. Nous verrons, un peu plus en détails, dans la suite de notre travail le rôle de cet acteur à travers un entretien avec Mme Henocq IEN-IO du département du Lot.

#### 5.3.5 *Les chefs de service académique d'information et d'orientation<sup>65</sup> (CSAIO)*

Ce sont les conseillers du recteur pour l'information, l'orientation et l'insertion. Ils pilotent la politique académique d'orientation et ont en charge les services académiques d'orientation. Ils sont aussi délégués régionaux de l'ONISEP (DRONISEP).

#### 5.3.6 *L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)*

L'ONISEP est un établissement public sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale qui édite et diffuse des documents écrits et audiovisuels et gère des bases de données sur les études et les professions. Il existe 30 délégations régionales de l'ONISEP, qui publient des informations à caractère régional. De plus l'ONISEP propose 400 fiches métiers et un dictionnaire des métiers. De plus cet établissement propose un site internet référent en matière d'aide à la décision, de nombreuses productions numériques dont le webclasser (Portfolio électronique pouvant aider les élèves à garder une trace de toutes leurs démarches dans la construction de leur parcours.)

---

<sup>73</sup> **Source** : <http://www.education.gouv.fr/cid158/les-acteurs-de-l-orientation.html>

#### 5.4 Les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO)

Il s'agit d'une structure interne à l'université sous l'autorité des présidents et généralement à charge des vice-présidents. Elle vise à guider les étudiants dans les choix que leur imposent leurs études, mais pas seulement, elle participe aussi à la création d'un centre de ressources, à favoriser l'utilisation de techniques de l'information et de la communication, à l'organisation des forums (Ex : info sup) et à la création d'un observatoire suivant l'insertion professionnelle des étudiants. Ils sont animés par des COP.

#### 5.5 Les professeurs

La place des enseignants dans les démarches de l'orientation est fixée par le code de l'éducation<sup>74</sup>:

« Article D331-23

*L'orientation est le résultat du processus continu d'élaboration et de réalisation du projet personnel de formation et d'insertion sociale et professionnelle que l'élève de collège, puis de lycée, mène en fonction de ses aspirations et de ses capacités. La consultation de l'élève garantit le caractère personnel de son projet.*

*Ce processus est conduit avec l'aide des parents de l'élève, de l'établissement scolaire, des personnels enseignants, d'éducation et de santé scolaire, et des personnels d'orientation. Des intervenants extérieurs au système éducatif apportent leur contribution aux actions d'information préparatoires à l'orientation.*

*Ce processus prend appui sur l'observation continue de l'élève, sur l'évaluation de sa progression, sur son information et celle de ses parents et sur le dialogue entre les membres de l'équipe éducative et la famille. Il se situe dans une perspective de*

---

<sup>74</sup> **Source** : Code de l'éducation **Titre III** : Les enseignements du second degré. **Chapitre Ier** : Dispositions communes aux enseignements du second degré. **Section 4** : La procédure d'orientation **Sous-section 1** : La procédure d'orientation des élèves dans les établissements d'enseignement publics sous tutelle du ministre chargé de l'éducation.

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*développement des potentialités de l'élève et d'égalité d'accès des filles et des garçons aux formations.*

*Article D331-24*

*L'observation de l'élève est réalisée dans l'établissement scolaire par les personnels enseignants, avec le concours des personnels d'éducation et d'orientation qui mettent en œuvre leurs compétences spécifiques. L'équipe pédagogique, à laquelle peuvent se joindre le conseiller principal d'éducation et le conseiller d'orientation-psychologue, établit la synthèse des observations. Elle propose à l'élève les objectifs pédagogiques et les moyens permettant la réalisation de son projet personnel.*

*Le professeur principal, ou un membre de l'équipe pédagogique, facilite la synthèse des observations.*

*Article D331-25*

*L'évaluation des résultats de l'élève est réalisée par les enseignants. Le bilan de l'évaluation est communiqué à l'élève et à ses parents par le professeur principal, ou par un membre de l'équipe pédagogique. En fonction de ce bilan, les enseignants dispensent, en cas de besoin, les conseils appropriés afin de permettre à l'élève d'atteindre les objectifs fixés annuellement et ceux du cycle.*

*Les synthèses des observations et les bilans des évaluations sont conservés dans le dossier scolaire de l'élève.*

*Article D331-26*

*Pendant la scolarité en collège et en lycée, les conseillers d'orientation-psychologues, les conseillers principaux d'éducation et les enseignants donnent à l'élève les moyens d'accéder à l'information sur les systèmes scolaire et universitaire, sur les professions et sur la carte des formations qui y préparent.*

*L'information prend place pendant le temps de présence des élèves dans l'établissement scolaire et fait l'objet d'un programme annuel ou pluriannuel approuvé par le conseil d'administration sur proposition du chef d'établissement. Celui-ci procède préalablement aux consultations nécessaires, notamment à celles des équipes pédagogiques, du conseil des délégués des élèves et du centre d'information et d'orientation.*

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

*L'établissement scolaire entretient des contacts avec les organisations professionnelles et les entreprises partenaires de la communauté éducative afin de faciliter leur participation à l'information.*

*Le conseil de classe est informé chaque année de la carte des formations. »*

Nous retrouvons cette notion de travail en équipe et de place de l'enseignant dans les 10 compétences professionnelles des enseignants à la rubrique : travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de L'école « *le professeur aide l'élève à construire son projet d'orientation et coopère avec les parents d'élèves.* »<sup>75</sup>

En effet, les professeurs en tant que membre de l'équipe pédagogique exercent une influence déterminante sur l'orientation des élèves :

- Ils sont les premiers contacts des élèves pour les aider à réfléchir à leur avenir avec un projet de formation et/ou un projet professionnel ; l'ISO (indemnité de suivi et d'orientation) a d'ailleurs été créée à cet effet.

- Les méthodes pédagogiques qu'ils vont employer, vont agir sur la construction de l'individu, son image, son autonomie et sa confiance en soi.

- La notation des élèves qu'ils effectuent sera déterminante dans l'acceptation de leurs vœux d'orientation, bien que l'évaluation ne doit pas se limiter comme souvent à la notation. « *L'évaluation doit évoluer et ne pas mesurer que des savoirs mais aussi la capacité à tirer profit des erreurs, à exercer sa curiosité, à créer, à savoir reconnaître l'effort individuel exercé seul ou au sein d'une équipe. Pour ce faire, il faut repenser l'évaluation des élèves et ne pas se contenter de les noter* »<sup>76</sup>.

Cette dernière notion, visant à redéfinir l'évaluation, est trop importante pour la traiter en quelques lignes, et est un sujet à part entière. Cependant son lien avec la façon d'aborder la scolarité et ses conséquences sont indissociables. Il conviendrait donc, pour plus d'efficacité et de justesse du système, que les enseignants s'appuient plus sur

---

<sup>75</sup> **Source** : Bulletin Officiel N°1 du 4 janvier 2007 accessible à [Http://www.education.gouv.fr/bo/2007/1/MENS0603181A.htm](http://www.education.gouv.fr/bo/2007/1/MENS0603181A.htm)

<sup>76</sup> **Source** : Irène Tharin, député, rapport établi à la demande de Jean Pierre Raffarin, premier ministre en février 2005.

les capacités de l'élève en pratiquant une pédagogie plus individualisée et en évaluant des compétences.

### 5.5.1 *Le professeur principal*

Le professeur principal (PP), en plus des missions qui lui incombent dans sa propre matière, a deux rôles majeurs :

- ✚ Il est le coordinateur pédagogique et doit rendre cohérentes les approches disciplinaires, harmoniser les notations et animer les réunions des conseils de classe.
- ✚ Il est aussi animateur d'orientation, il doit rassembler les informations, les observations, tenir les dossiers scolaires, dialoguer avec les familles et assurer les liaisons avec les autres services.

Certains déplorent que la pédagogie soit souvent séparée de l'orientation dans les faits et les actions et que sur cet axe, seuls, les professeurs ont les clefs pour faire évoluer les choses et donner de la cohérence à tout cela<sup>77</sup>.

### 5.5.2 *Le professeur documentaliste*

De par sa responsabilité du centre de documentation et d'information, il mène une action à la fois formatrice éducative et pédagogique. Il fait partie intégrante de la catégorie des personnels enseignants et de ce fait des missions qui leur incombent. De plus, son rôle au niveau de l'orientation des élèves est accentué par le fait qu'il soit le gestionnaire des ressources (certaines liées à l'orientation) et qu'il va apprendre aux élèves à se documenter et plus particulièrement à s'auto-documenter. C'est souvent par

---

<sup>77</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue, collection E, édition Armand Colin, 2006 , p22/23.

l'intermédiaire du CDI que les élèves prennent connaissances des brochures et logiciels de l'ONISEP, destinées à les aider dans leur orientation.

### 5.6 Le conseiller principal d'éducation

C'est un acteur central dans l'organisation de la vie scolaire dans un établissement de par la connaissance et le contact avec les élèves, hors temps scolaire. Il est une voix alternative, au sein des équipes éducatives, à celle des enseignants dans l'observation du comportement et des attentes des élèves. Il peut être aussi, à même, d'évaluer des élèves sur des capacités transversales. Ce qui en fait un acteur incontournable de l'orientation.

### 5.7 Le chef d'établissement et son adjoint

Le proviseur d'un lycée ou principal de collège est responsable de l'orientation dans son établissement. C'est sous son autorité que se développe le projet d'établissement dans lequel s'élabore le programme d'information et d'orientation. De plus, il garantit l'application de la réglementation en vigueur, et en fonction de ses convictions et connaissance de son public, il imprime une politique de l'information et de l'orientation. Il est aussi responsable de l'insertion des élèves pendant l'année qui suit leur sortie de l'établissement. Il est souvent à l'origine de changements stratégiques et des conséquences qui en découlent (promotion de filières, modification des flux, création de filière, développement de la formation continue...).

### 5.8 Les autres services traitant de l'orientation

Voici dans le document suivant, le recensement d'un certain nombre d'organismes complémentaires, ayant un lien avec l'orientation ainsi que leurs missions. C'est surtout au cours des deux dernières décennies que s'est accru le nombre de « conseillers », comme une conséquence d'une mauvaise conjoncture économique et de toutes les difficultés d'insertion s'y rapportant.

## LES MISSIONS DES RESEAUX D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET D'ORIENTATION\*

Nom du réseau	Orientation				Validation des acquis de l'expérience				Métiers - Emploi				Formation			
	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription
AFFA	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ANPE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
APEC	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ASSEDIC	*				*				*			*	*			*
Cap Emploi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chambres d'agriculture	*	*			*	*			*	*		*	*	*	*	
Chambres de métiers et de l'artisanat	*	*	*		*	*			*	*		*	*	*	*	
Chambres de commerce et d'industrie	*	*	*		*	*			*	*		*	*	*	*	
CIBC	*	*	*		*	*			*	*		*	*	*	*	
CIO	*	*	*		*	*			*	*		*	*	*	*	
Fongécif	*	*	*	*	*	*			*	*		*	*	*	*	*
OPCA	*			*	*		*	*	*	*		*	*	*	*	*
MDE	*			*	*				*			*	*			*
MGI	*	*	*	*	*	*			*	*		*	*	*	*	*
Missions Locales et PAIO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ONISEP	*				*				*			*	*			*
Point information Conseil VAE					*	*										
Réseau Info. Jeunesse	*								*			*	*			*
SCUIO	*	*	*	*	*	*			*	*		*	*	*	*	*

\* Recensement non exhaustif, donné à titre d'illustration

En gras : réseaux implantés dans tous les bassins d'emploi : ANPE (852 agences locales et plus de 25 000 agents), CIO (800 centres et 5 000 agents), missions locales et PAIO (515 structures et 10 000 agents), Réseau information jeunesse (1 500 points d'information).

**APEC** : Association pour l'emploi des cadres

**AFFA** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

**CAP emploi** : réseau de spécialistes des travailleurs handicapés

**CBIC** : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences

**FONGECIF** : Fond de gestion du congé individuel de formation

**MDE** : maison de l'emploi

**OPCA** : organismes paritaires collecteurs agréés

La région Midi Pyrénées, quant à elle, a mis en place des maisons Communes Emploi Formation permettant de regrouper, en un même lieu, un maximum de services ayant un lien avec la formation, l'emploi, l'orientation et l'information scolaire et professionnelle.

### 5.9 L'entreprise

Les milieux professionnels accordent beaucoup d'importance à l'orientation même s'ils la critiquent parfois, lui faisant supporter toutes les causes des problèmes qu'ils rencontrent dans la recherche de personnels qualifiés et de leurs carences ponctuelles en main d'œuvre lors de pics d'activité (vision mécaniste). En revanche, ils prennent part à la formation professionnelle (PFE, stages, participation au CCP...) et à l'information de leur secteur d'activité auprès des services d'orientation. Il faut toutefois rappeler, qu'il est impossible d'établir un lien direct entre un besoin en qualification exprimé et le flux de sortie à attendre du système de formation. Ceci pour des raisons qui tiennent à l'inertie du système éducatif et aux difficultés de prévision à terme des besoins des entreprises. De plus, il faut considérer que les besoins en orientation ne concernent pas uniquement les publics scolaires mais aussi des adultes en reconversion ou formation continue (l'orientation et la formation tout au long de la vie) et que, de ce fait, l'entreprise a un rôle à jouer tant par le financement que par la formation de ces publics. On ne peut pas isoler l'orientation hors du contexte économique dans lequel elle se situe.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue, collection E, édition Armand Colin, 2006 , p59.

## 5.10 Les responsabilités de l'état et les collectivités régionales

Un rapport datant de 2005<sup>79</sup>, fait un constat plutôt mauvais du fonctionnement des services d'orientation et d'information. En effet, il est mis en avant le manque d'organisation et de pilotage national et ce, à tous les échelons, ainsi que de textes clairs définissant le rôle de chacun. Les mêmes constats sont mis en avant dans un autre rapport datant de janvier 2013 en vue de préparer la réforme de décentralisation à venir.<sup>80</sup> Ces deux rapports préconisent une mise sous responsabilité des régions des politiques d'orientation pour les rendre plus cohérentes avec les actions de formations.

Selon l'acte III de la décentralisation et de son projet de loi, au 15 /03/2013, des changements importants interviennent en matière de responsabilités et de gestion :

*« Les articles 25 et 26 donnent compétence aux régions pour coordonner et animer le service public de l'orientation. Ils précisent les compétences de l'État et des régions. L'État définit ainsi au niveau national la politique d'orientation et la région en assure la mise en œuvre hors des établissements scolaires, dans le cadre des centres d'information et d'orientation. Ceux-ci font l'objet d'une convention de mise à disposition conclue entre l'État et la région. »*

*« La région organise le service public de l'orientation tout au long de la vie. Elle assure notamment, à cet effet, la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent, sur son territoire, à la mise en œuvre du service public d'orientation tout au long de la vie »*

L'organisation des CIO et les missions de leur personnel, qui demeurent personnels de l'éducation nationale, restent à définir plus dans le détail à ce jour. Pour favoriser la coordination de tous les services de l'échelon national à l'échelon régional la création d'un Conseil National de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle est prévu.

---

<sup>79</sup> **Source** : Rapport - n° 2005-101 octobre 2005 Le fonctionnement des services d'information et d'orientation

<sup>80</sup> **Source** : Rapport ministériel n°RM 2013-20P. Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de décentralisation. Janvier 2013.

**Dernière minute :** A la dernière relecture avant impression de ce mémoire, (21/05/2013), de nouveaux changements sont intervenus dans le projet de loi de l'acte III de décentralisation. Ce dernier est en effet traduit en trois projets de loi distincts :

- De modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,
- De mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires,
- De développement des solidarités territoriales et de la démocratie locale.

Les articles vus précédemment ne font pas partie du premier projet de loi N°65 devant être discuté en séance publique les 30 et 31 mai et 3, 4, 5, 6,7 juin. L'organisation des CIO et leur rattachement devraient être rediscutés et redéfinis à l'automne prochain et entrer dans le second projet de loi. Le problème majeur et récurant étant de trouver un compromis entre la mise sous la responsabilité des régions des CIO et le statut des personnels et leur rôle. Il n'en demeure pas moins que « *rénover le système d'orientation et l'insertion professionnelle* » reste un des axes du projet de loi N°653 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république devant être discuté en séance publique les 21,22,23,et 24 mai 2013.

## 6. L'orientation, c'est aussi un marché médiatisé et lucratif

La complexité du processus d'orientation et ses ambiguïtés rencontrées précédemment, génèrent une approche « passionnelle » et font qu'elles deviennent un instrument de justice sociale, alors que cela devrait être un acte normal de la vie scolaire<sup>81</sup>. Cela amène donc, les jeunes et leurs parents à la recherche de solutions alternatives aux décisions qui leur sont imposées, afin de se rassurer et de palier au manque du système public. Ils sont aidés, en cela, par les médias qui font régulièrement des sujets sur l'orientation, généralement pendant les périodes propices à cette

---

<sup>81</sup> **Source :** L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue, collection E, édition Armand Colin, 2006 , p101/103.

thématique. Ces comportements ont généré un véritable marché. En effet, pour ne citer que quelques exemples significatifs, on va trouver ces aides payantes sous forme d'initiatives de la presse écrite qui utilisent souvent les publications de l'ONISEP en les enrichissant de dimensions sociales, psychologiques et professionnelles et qui organisent aussi des salons de l'orientation (exemples : L'Étudiant, Studyrama...)<sup>82</sup>. On trouve, aussi, sur internet de nombreux sites d'entreprises proposant leurs conseils et accompagnements dans la démarche d'orientation (Informations, bilans, tests, coaching...) (Exemples : Orkipédia, lece, partenaire carrière...). Sans oublier, bien sûr, des entreprises, elles aussi en plein développement, proposant des remises à niveaux, des cours particuliers et de soutien scolaire (Exemples : Acadomia, Keepscholl, Kelprof, Complétude, Legendre...). Il est bien évident que toutes ces démarches ne font qu'accroître les inégalités entre les individus.

## 7. Les temps forts de l'orientation dans le système éducatif

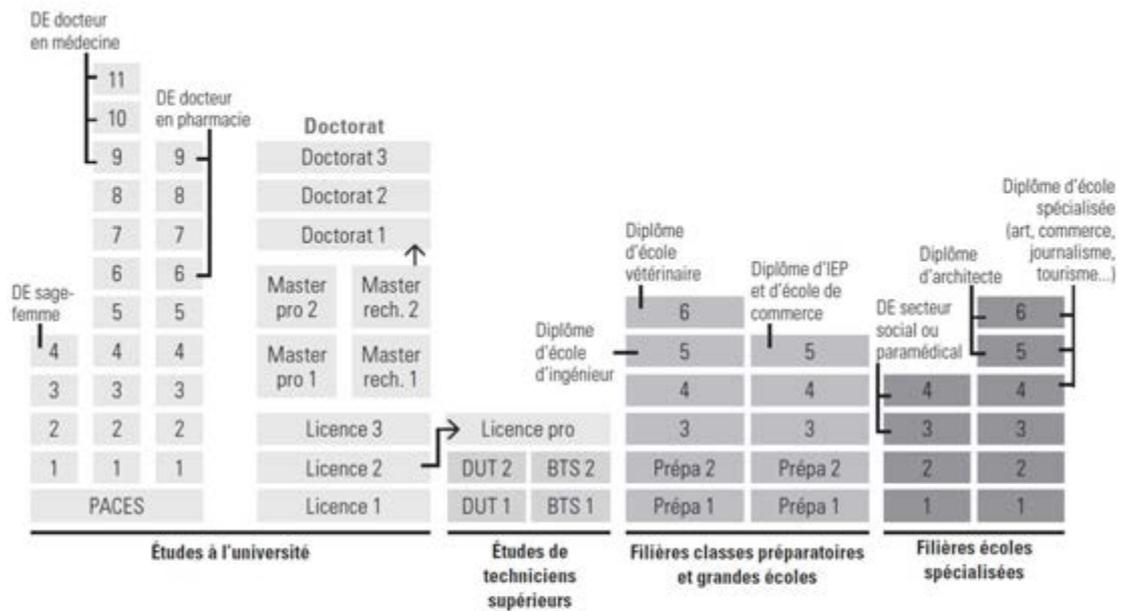
Nous connaissons un peu mieux les acteurs et différents « effets » influençant l'orientation, mais à quels moments parle-t-on d'orientation dans les établissements et qu'elles sont les étapes du processus? Voici donc, par ce qui va suivre, la présentation des principaux paliers de l'orientation et leurs caractéristiques, le Schéma ci-dessous pouvant nous aider à nous positionner<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> **Source** : [http://www.lesechos.fr/07/02/2012/LesEchos/21118-043-ECH\\_I-orientation--entre-stress-et-business.htm](http://www.lesechos.fr/07/02/2012/LesEchos/21118-043-ECH_I-orientation--entre-stress-et-business.htm)

<sup>83</sup> **Source** : Repère et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche-édition 2012

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »



Lycée	Cycle	Bac général	Bac technologique		BT	Bac pro	BEP	CAP
		Terminale générale	Terminale technologique		Terminale BT	Terminale professionnelle		
Cycle terminal		Première générale	Première technologique	Première d'adaptation (1)	Première BT	Première professionnelle	Terminale BEP	2 <sup>ème</sup> année CAP
	Cycle de détermination	Seconde générale et technologique		Seconde BT	Seconde professionnelle	Seconde BEP	1 <sup>ère</sup> année CAP	

(1) Classe d'accueil pour titulaires d'un BEP

Collège	Diplôme national du brevet (DNB)			
	Cycle d'orientation	Troisième		CPA / Clipa / Dima
	Cycle central	Quatrième		
		Cinquième		
Cycle d'observation et d'adaptation	Sixième		Sixième à troisième Segpa	

École	Cycle des approfondissements (cycle III)		Classes d'initiation et d'adaptation
	Cours moyen deuxième année		
	Cours moyen première année		
	Cours élémentaire deuxième année		
	Cours élémentaire première année		
Cycle des apprentissages fondamentaux (cycle II)	6 ans	Cours préparatoire	
Cycle des apprentissages premiers (cycle I)	Grande section		
	Moyenne section		
	Petite section		

**Brevet** Examen terminal → Passage d'une formation à une autre  Enseignements adaptés, ASH

### 7.1 Au primaire <sup>84</sup>:

À l'issue de la classe de CM2, le conseil des maîtres se prononce sur la poursuite de la scolarité de chaque élève : passage en 6ème au collège ou redoublement. La proposition est adressée pour avis, aux parents ou aux représentants légaux. Sont également concernés les élèves de CM1, pour lesquels il a été décidé un saut de classe. Il faut savoir qu'à l'école primaire, un élève ne peut redoubler ou sauter qu'une seule classe. Une seconde décision de redoublement ou de saut de classe, a un caractère exceptionnel et ne peut être prise qu'après avis du directeur académique des services de l'éducation nationale chargé de la circonscription. Les parents ont alors quinze jours pour se prononcer sur cette proposition, au-delà, la non réponse vaut acceptation. Si les parents contestent cette décision, ils doivent le faire dans ce délai, en formant un recours via le directeur de l'école et devant une commission départementale d'appel. Cette dernière présidée par le directeur académique est composée des inspecteurs responsables des circonscriptions du 1er degré, des directeurs d'école, des enseignants du 1er degré, des parents d'élèves et, au moins, d'un psychologue scolaire, d'un médecin de l'éducation nationale, d'un principal de collège et d'un professeur du 2nd degré enseignant en collège. La décision finale est alors arrêtée et notifiée par le directeur de l'école sur le livret scolaire. En cas de redoublement en CM2 (procédure automatique dans ce cas) ou en cas de difficultés relevées à tout moment de la scolarité, un programme personnalisé de réussite éducative (PPRE) est proposé<sup>85</sup>. Il s'agit d'un contrat de l'institution avec la famille, qui prévoit un plan d'aide ciblé sur les difficultés de l'élève ainsi que les modalités d'évaluation de ses progrès. Cette mesure peut être poursuivie ou mise en place aussi au collège. Dans le cours de la scolarité, il arrive que certains élèves en difficulté ou en situation d'handicap et ce, dès la maternelle soient orientés en Classe pour l'Inclusion Scolaire (CLIS), qui sont des classes souvent intégrées à des structures existantes et visant à faire suivre à ces publics, une scolarité adaptée dans un milieu ordinaire.

---

<sup>84</sup> **Source** : <http://vosdroits.service-public.fr/F1870.xhtml>

<sup>85</sup> **Source** : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1441.xhtml>

## 7.2 Au collège en Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

A l'issue de la scolarité au primaire, il existe aussi pour les élèves en difficultés d'apprentissages graves et durables, une autre option que les enseignements du collège «commun», il s'agit des Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA)<sup>86</sup>. Ces sections sont intégrées à certains collèges, et l'admission dans ces dernières est faite sur décision, du directeur académique des services de l'éducation nationale, après accord des parents, ainsi que d'une commission départementale de l'orientation. Les enseignements y sont assurés par des instituteurs et des professeurs des écoles spécialisés ainsi que des professeurs de collèges et de lycées professionnels. La formation des élèves de SEGPA conjugue des enseignements généraux et des activités pratiques préparant à l'accès à une formation professionnelle. Les enseignements généraux s'appuient sur les programmes de collège. Les enseignements mettant en œuvre des activités pratiques s'appuient sur les compétences des cinq champs professionnels identifiés : habitat, hygiène-alimentation services, espace rural et environnement, vente-distribution-magasinage, production industrielle. La formation des élèves de SEGPA s'inscrit dans le cadre des trois cycles du collège. Dès l'entrée en sixième, l'adaptation des enseignements repose sur les activités, les situations et les supports d'apprentissage. En classe de cinquième, le parcours de découverte des métiers et des formations se met en place. À partir de la quatrième, les élèves entament une préparation mêlant enseignements généraux et enseignements conduisant à l'accès à une formation professionnelle diplômante et qualifiante à partir de projets techniques sur des supports empruntés aux cinq champs professionnels. La mise en réseau d'établissements est mise à profit pour améliorer et diversifier l'offre des champs professionnels susceptibles d'être proposés à la découverte des élèves et leur permettre ainsi de renforcer la construction de leur projet d'orientation. En fin de troisième, les élèves doivent avoir acquis dans les domaines généraux et professionnels des compétences leur permettant d'accéder dans de bonnes conditions à une formation diplômante. Ils sont en mesure de passer le certificat de formation générale (CFG), de préciser leur orientation en faisant le choix d'un dispositif de formation et d'une

---

<sup>86</sup> Source : <http://eduscol.education.fr/cid46765/sections-d-enseignement-general-et-professionnel-adapte.html>

spécialité professionnelle. La plupart s'oriente alors vers des lycées professionnels ou en CFA pour préparer un diplôme de niveau V et pour les autres, vers des formations qualifiantes dans les établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) pour poursuivre leur projet de formation dans un milieu adapté.

### 7.3 Au collège

#### En sixième :

Une majorité des élèves du primaire accèdent au collège en classe de 6<sup>e</sup>, qui est un cycle d'adaptation<sup>87</sup>. L'objectif de la classe de 6<sup>e</sup> est de consolider les acquis de l'école primaire et d'initier les élèves aux méthodes de travail du collège, 2 heures d'accompagnement personnalisé font partie de l'emploi du temps mais sont consacrées, à ce stade, à favoriser l'organisation du travail et la méthodologie. L'avis du conseil de classe détermine le passage en 5<sup>e</sup><sup>88</sup>, ou le redoublement (possibilité pour les parents de faire appel à ce stade). Les élèves de 6<sup>e</sup> passant en 5<sup>e</sup> peuvent alors faire des choix d'options facultatives telles le Latin ou le Grec.

#### En Cinquième :

La 5<sup>e</sup> et la 4<sup>e</sup> constituent « le cycle central ». C'est en 5<sup>e</sup>, que débute le parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) et la mise en place des itinéraires de découverte (IDD) (Voir encadrés ci-dessous)<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Les cycles du collège et de l'école primaire sont remis en cause par le projet de loi 653 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république et doivent être redéfinis.

<sup>88</sup> **Source**, Eduscol, Analyse statistique de l'évolution des flux d'orientation du second degré public 2011

<sup>89</sup> **Source** : <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Au-college/College-mode-d-emploi/L-organisation-des-etudes-au-college>

### **Le parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF)**

De la 5<sup>ème</sup> à la terminale, ce parcours concerne tous les élèves. L'objectif est double : préparer et accompagner l'orientation des jeunes tout au long de leur scolarité ; les aider à développer leur autonomie et leur capacité d'initiative, à élargir les choix de métiers.

- **En 5<sup>ème</sup>**, par le biais de visites d'entreprises, d'interviews de professionnels, d'enquêtes... l'enfant découvre des secteurs d'activité et des métiers.
- **En 4<sup>ème</sup>**, il passe une journée dans un lycée, un lycée professionnel ou un CFA (centre de formation d'apprentis), découvrant ainsi les voies de formation existantes tout en faisant le lien avec les métiers.
- **En 3<sup>ème</sup>**, il se rend à des forums, à des salons, participe à des séances d'information.

### **Les IDD (itinéraires de découverte)**

Dans ces deux classes (5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup>), les itinéraires de découverte font travailler ensemble des professeurs de matières différentes. 2 heures/semaine, l'enfant va aborder le programme de façon plus concrète, dans des domaines comme la nature et le corps humain, ou encore les arts et les humanités, les langues et les civilisations, la création et les techniques.

Le passage en classe supérieure se construit de la façon suivante : au 2<sup>ème</sup> trimestre, la famille demande le passage en 4<sup>e</sup> ou le redoublement, le conseil de classe répond à cette demande de façon provisoire, en cas de désaccord, un dialogue commence, et est maintenu jusqu'au 3<sup>e</sup> trimestre entre la famille et le professeur principal. Au 3<sup>e</sup> trimestre, la famille demande le passage en 4<sup>ème</sup> ou le redoublement. En fin de 5<sup>e</sup>, le redoublement ne peut intervenir, que, sur demande écrite de la famille ou sur proposition du chef d'établissement, avec l'accord écrit de la famille. Au dernier trimestre, les élèves vont aussi faire le choix de leur 2<sup>ème</sup> langue étrangère ou régionale pour la classe de 4<sup>e</sup>.

 **En quatrième :**

Les Procédures, à l'issue de la classe de 4eme, sont les suivantes, au 2<sup>e</sup> trimestre la famille demande le passage en 3<sup>e</sup> ou le redoublement, le conseil de classe répond à cette demande de façon provisoire, en cas de désaccord le dialogue commence et est maintenu jusqu'au 3<sup>e</sup> trimestre. Au 3<sup>e</sup> trimestre, la famille demande le passage en 3<sup>e</sup> ou le redoublement, le conseil de classe propose une des deux modalités en tenant compte du bilan de l'élève par rapport aux objectifs du niveau de 4eme. En cas d'accord, la proposition devient décision du chef d'établissement qui la notifie à la famille. En cas de désaccord, un entretien est proposé à la famille par le chef d'établissement et si le désaccord persiste, le chef d'établissement doit motiver sa décision. La famille a 3 jours pour décider de recourir à une commission d'appel. La décision de celle-ci est définitive. A ce niveau et en fonction de son parcours en 4<sup>e</sup> l'élève doit choisir ses enseignements facultatifs pour l'année suivante : langue ancienne (latin ou grec), 2eme langue vivante (régionale ou étrangère), DP3 (découverte professionnelle). Et ceci dans l'une des 3<sup>e</sup> suivantes : En 3<sup>e</sup>me générale<sup>90</sup> ou en 3<sup>e</sup>me préparatoire aux formations professionnelles (Prépa pro) (*voir encadré ci-dessous*), qui remplace les DP6 ou au sein d'un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) (*voir encadré ci-dessous*).

---

<sup>90</sup> Source : Éducation .gouv.fr

### **En troisième Prépa pro, une préparation aux formations professionnelles**

La troisième Prépa pro accueille les élèves volontaires de troisième en lycée professionnel ou en collège. Cette classe les aide à se remobiliser autour d'un projet de formation professionnelle. L'inscription en troisième Prépa pro se fait sur demande de la famille et de l'élève, après avis du conseil de classe du troisième trimestre de quatrième.

Les élèves y découvrent plusieurs champs professionnels, lors de séquences de découverte des métiers et des formations au lycée professionnel ou au CFA. Des visites, des séquences d'observation, des stages d'initiation (voire d'application) en entreprise, en administration ou en association sont aussi organisés.

Pour aider les établissements à élaborer des projets pédagogiques adaptés au contexte local, les horaires sont en partie annualisés et globalisés. La personnalisation du parcours scolaire est renforcée par l'instauration d'heures d'accompagnement personnalisé. Les deux langues vivantes sont conservées et l'orientation reste ouverte vers les LGT.

### **Le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)**

D'une durée maximale d'un an, le Dima s'adresse aux élèves âgés d'au moins quinze ans qui souhaitent débiter une formation en alternance tout en gardant leur statut scolaire. Le Dima se déroule en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en lycée professionnel avec des stages de huit à dix-huit semaines d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

Il fait découvrir aux élèves un environnement professionnel en adéquation avec leur projet d'entrée en apprentissage.

### **En troisième :**

En classe de troisième (Cycle d'orientation), tous les élèves passent un entretien personnalisé d'orientation avec leur professeur principal afin d'évoquer leurs parcours de formation et d'insertion, ainsi que leurs projets d'études après la 3<sup>e</sup> et les moyens de les mettre en œuvre. Suite à cela, un accompagnement personnalisé peut être mis en œuvre afin d'apporter si besoin des aides supplémentaires et obtenir éventuellement un entretien d'orientation approfondi avec un conseiller d'orientation. Tous les élèves

doivent aussi réaliser une séquence d'observation en milieu professionnel visant à découvrir le monde du travail. Pour les dispositifs spécifiques (DP 6, 3<sup>e</sup> Prépa Pro, DIMA), cette séquence est intégrée à leurs stages en milieux professionnels. Le calendrier d'orientation de la classe de 3<sup>e</sup> s'articule de la façon suivante : Au 1<sup>er</sup> trimestre (octobre à décembre), les élèves réfléchissent à leur projet. L'élève et sa famille s'informent sur les différents parcours possibles après la 3<sup>e</sup> et sur leurs débouchés dans le monde des métiers. C'est aussi le moment de commencer à penser en termes de projet d'études et de réaliser l'entretien individualisé. C'est l'heure aussi de dresser un premier bilan scolaire suite aux conseils de classe et d'aborder les questions d'orientation. Au second trimestre, de janvier à février, les familles émettent des souhaits provisoires et les élèves expriment la voie vers laquelle ils souhaitent poursuivre leurs études ou s'ils souhaitent redoubler. En mars, c'est au tour du conseil de classe de formuler des vœux sur la poursuite d'études des élèves après la classe de 3<sup>e</sup>. Les choix peuvent être alors affinés avec l'élève, les parents, le professeur principal et le COP. Au troisième trimestre, d'avril à mai, l'élève et sa famille font la demande des vœux d'orientation en complétant une fiche dialogue et complètent aussi un dossier de demande d'affectation indiquant les établissements souhaités et les formations précises demandées. Les élèves ont le choix entre, une seconde générale et technologique, une seconde professionnelle de bac pro en trois ans, une première année de C.A.P ou le redoublement de la troisième. Ils devront aussi exprimer leurs vœux en matière d'enseignements d'exploration pour la seconde générale et technologique et en matière de spécialités professionnelles pour les secondes professionnelles et les premières années de C.A.P. En juin, le conseil d'orientation rend sa décision d'orientation correspondant ou non aux demandes des familles. En cas de désaccord, la famille peut "faire appel". Cette procédure pourra, selon les cas, faire annuler la décision du conseil de classe. L'appel doit être fait dans les 3 jours ouvrables qui suivent la décision d'orientation. C'est l'inspecteur d'académie qui prononce ensuite l'affectation de l'élève, en tenant compte des possibilités d'accueil des lycées pour les vœux demandés. Il s'appuie sur une application informatisée qui permet la prise en compte équitable des vœux. En juillet, les élèves reçoivent leur notification d'affectation en lycée et c'est le moment des inscriptions. A ce niveau, les élèves passent aussi le diplôme national du brevet dont le résultat est indépendant de la décision d'orientation.

 **Pour les élèves décrocheurs de collège** <sup>91</sup>

Bien que cela ne soit pas un choix en matière d'orientation en tant que tel, nous nous devons tout de même de présenter ces dispositifs, qui vont permettre à des élèves en rupture de raccrocher avec leur scolarité et de construire leur orientation.

**Pour les décrocheurs, les dispositifs relais**

Ces dispositifs accueillent des jeunes qui rejettent l'école (manquements graves et répétés au règlement intérieur, agressivité, absentéisme, repli sur soi...). L'objectif est de les réinsérer durablement dans un parcours de formation sous statut scolaire ou sous contrat de travail (apprentissage, professionnalisation...) et, par la même occasion, de les resocialiser :

- **Les classes relais.** Rattachées à un établissement scolaire, elles accueillent les élèves de différents collèges sur décision de l'inspecteur d'académie avec leur accord et celui des parents. La durée va de quelques semaines à plusieurs mois, sans dépasser une année scolaire. L'emploi du temps est établi au cas par cas et évolue selon les progrès constatés.
- **Les ateliers relais.** Rattachés à un ou plusieurs collèges, ils accueillent une dizaine d'élèves pour une durée limitée à 12 semaines. Ils leur proposent des modules éducatifs autour des savoirs fondamentaux, des règles de vie en collectivité, des pratiques de la citoyenneté et des valeurs démocratiques.

---

<sup>91</sup> **Source** : <https://eduscol.education.fr/pid23264/dispositifs-relais.html>

## 7.4 Au lycée général et technologie

### En seconde :

La seconde est une classe de détermination, dans laquelle les élèves ont des cours autour d'un tronc commun pour tous et en plus des enseignements exploratoires visant à les aider acquérir de nouveaux champs disciplinaires, à identifier les activités professionnelles auxquelles ces cursus peuvent conduire, à choisir une série en première et donner des informations sur les filières de l'enseignement supérieur. Ils ont en plus deux heures par semaine d'accompagnement personnalisé visant à leur amener du soutien si besoin, des approfondissements et une aide à l'orientation dans la suite du PDMF. Au premier trimestre, les élèves s'informent sur les différentes filières et c'est le premier bilan des résultats scolaires. En février, ils font des vœux provisoires d'orientation parmi les séries de 1<sup>re</sup> générale et technologique (Voir tableau ci-dessous), le redoublement, la réorientation en voie professionnelle ou vers d'autres formations. En mars, le conseil de classe émet un avis provisoire, puis en avril-mai, l'élève et sa famille formulent les vœux. Juin, juillet, août est le temps des décisions, le conseil de classe se prononce et si c'est conforme aux vœux alors cela devient décision d'orientation, sinon il y a possibilité d'appel sur la même procédure que vue précédemment en classe de 3<sup>e</sup>. Si les intéressés n'obtiennent pas une solution qui leur convient, ils peuvent à tout moment demander un redoublement. L'affectation est alors prononcée en fonction de l'accord et des capacités d'accueil. Si la série demandée n'est pas dispensée dans l'établissement de seconde ou en cas de volonté de changement d'établissement, alors, il faut renseigner un dossier d'admission en première, via le chef d'établissement qui transmet au directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN). C'est aussi ce dernier service qu'il faut contacter en cas de changement d'académie. Pour une réorientation en spécialité professionnelle, c'est l'établissement d'origine qui saisit les vœux et qui envoie le dossier de candidature.

Choix des séries du cycle terminal	
Voie générale	Voie Technologique
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Première L (Littérature)</b></li><li>• <b>Première ES (Économique et Sociale)</b></li><li>• <b>Première S (Scientifique)</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• série STMG (sciences du management et de la gestion)</li><li>• série ST2S (sciences et technologies de la santé et du social) renouvelée</li><li>• série STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable)</li><li>• série STL (sciences et technologies de laboratoire)</li><li>• série STD2A (sciences et technologies du design et des arts appliqués)</li><li>• série Hôtellerie</li><li>• série TMD (Techniques de la musique et de la danse)</li></ul>
<i>NB : Les séries Hôtellerie et TMD sont préparées à partir d'une classe de seconde spécifique.</i>	

#### La première et la terminale :

C'est le cycle terminal des études au lycée et chacun étudie en se spécialisant selon les séries choisies. Les élèves bénéficient toujours des heures d'accompagnement personnalisé. En première, ces dernières visent à favoriser l'acquisition de compétences propres à chaque voie de formation et préparer les élèves à commencer à se projeter après le baccalauréat. Alors qu'en terminale, les activités portent en priorité sur les enseignements spécifiques de chaque série, pour aider les élèves à se préparer aux méthodes de l'enseignement supérieur. Les élèves sont ainsi en mesure de finaliser leurs choix d'orientation. C'est en terminale que les élèves vont faire leur choix d'orientation via la procédure nationale, l'admission post bac (APB). Cette procédure est présentée en détails dans ce qui suit.

### **L'APB en détails<sup>92</sup>**

#### **✓ Qui est concerné ?**

Tous les élèves de terminales des filières générales, technologiques et professionnelles désireux de s'inscrire en enseignement supérieur, les bacheliers des années antérieures âgés de moins de 26 ans souhaitant démarrer ou redémarrer des études, les étudiants en réorientation et les étudiants étrangers .

#### **✓ Quelles formations sont gérées par l'APB ?**

Plus de 10 700 formations publiques et privées

- *Les BTS/A (brevets de technicien supérieur/agricoles),*
- *Les CPES (classes préparatoires aux études supérieures)*
- *Les CPGE (classes préparatoires aux grandes écoles)*
- *La plupart des écoles d'ingénieurs en 5 ans (et leurs prépas intégrées)*
- *Les cycles préparatoires universitaires aux écoles d'ingénieurs (adossés à des licences)*
- *Le DCG (diplôme de comptabilité et de gestion)*
- *Les DEUST (diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques)*
- *Les DMA (diplômes des métiers d'art)*
- *Les DTS (diplômes de technicien supérieur)*
- *Les DUT (diplômes universitaires de technologie)*
- *Des écoles de commerce Ecricome, EGC (programme bachelor) et fBS*
- *Les écoles nationales supérieures d'architecture*
- *Les L1 (1res années de licences)*
- *La PACES (1re année commune aux études de santé)*
- *Les MAN (classes de mise à niveau hôtellerie)*
- *Les MANAA (classes de mise à niveau en arts appliqués)*
- *Des MC (mentions complémentaires) post-bac*
- *Quelques dispositifs de mise à niveau ou « année zéro » universitaires*
- *Quelques écoles supérieures d'art*
- *Quelques FCIL (formations complémentaires d'initiatives locales), par exemple secrétariat médico-social (Croix Rouge)*
- *Quelques prépas aux concours des écoles paramédicales*
- *Quelques prépas aux concours des écoles sociales*

Ainsi qu'une partie des formations supérieures par apprentissage comme des BTS ou DUT. En revanche l'APB ne prend pas en compte :

---

<sup>92</sup> **Source** : <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Au-lycee-au-CFA/La-procedure-Admission-Post-Bac/Admission-Post-Bac-tout-savoir-sur-la-procedure-2013>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- Certaines écoles de commerce post-bac
- Certaines écoles d'ingénieurs post-bac
- Certaines écoles privées des arts appliqués ; bâtiment ; gestion-comptabilité ; hôtellerie-tourisme ; secrétariat ; secrétariat médico-social ;
- Les écoles du social
- Les écoles du paramédical
- La plupart des écoles d'art
- Les Instituts d'étude politique (IEP)
- Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL)

Pour toutes ces formations, il faut faire une demande d'inscription en dehors d'APB directement auprès des établissements concernés

#### ✓ **Calendrier des procédures**

- **Décembre** : ouverture du site pour information sur les formations, les établissements, les démarches et simulation de bourses.
- **De mi janvier à mi mars** : Possibilité d'ouvrir le dossier d'inscription et de saisie des vœux (1 vœu = 1 formation dans un établissement). Il est conseillé de faire un maximum de vœux pendant cette période. Ces candidatures préenregistrées peuvent être modifiées ou supprimées jusqu'à début avril, puis classées par ordre de préférence jusqu'à fin mai.
- **Avril, mai** : début avril, validation des vœux, impression de chaque fiche de candidature et envoi des dossiers de candidature aux établissements concernés. Début mai, vérification de la réception des dossiers dans les établissements demandés. Jusqu'à fin mai, il est possible de classer les vœux par ordre de préférence. Les propositions d'admission possible sont faites en fonction de cette liste hiérarchisée des vœux. La procédure d'admission n'accorde, en effet, qu'une seule proposition d'admission qui correspond au vœu placé au meilleur rang possible. Si un vœu est satisfait, tous les vœux de rang inférieur sont annulés.
- **Juin, juillet** : c'est le moment de la phase d'admission, elle se passe en trois phases de propositions successives ou le candidat devra se prononcer selon quatre réponses possibles :
  - **Oui définitif** : le candidat accepte cette proposition et aucune autre ne lui sera faite. Il renonce donc aux autres vœux qui sont automatiquement annulés. Cela évite de bloquer des places inutilement et les libère pour les autres candidats. Il faut donc être bien sûr de son choix avant de répondre "oui définitif".
  - **"Oui mais"** : le candidat accepte la proposition mais maintient sa candidature pour des vœux mieux classés dans la liste de vœux. Une nouvelle proposition à la phase suivante fait perdre ses droits à la 1<sup>re</sup> proposition.
  - Si le candidat répond "oui mais", il devra obligatoirement confirmer cette réponse à la 2<sup>e</sup> phase (du 27 juin au 2 juillet) soit par un "oui mais", soit par un "oui définitif", sans quoi il sera considéré comme démissionnaire de la procédure.
  - **"Non mais"** : le candidat refuse la proposition mais maintient ses candidatures sur des vœux mieux placés. Cette réponse comprend des risques. Si aucune

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

*proposition n'est faite à la phase suivante, le candidat ne pourra pas revenir sur ce 1er refus.*

➤ **"Démission générale"** : le candidat renonce à tous ses vœux.

*S'en suit alors la procédure d'inscription administrative suite aux résultats du bac.*

L'accès à l'enseignement supérieur est un droit, soumis à l'obtention du bac. La sélection dans les filières de l'enseignement supérieur, se fait sur les résultats scolaires, les appréciations du lycée et les places disponibles. Rappelons, que dans les universités, ce sont les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) qui proposent aux étudiants une importante documentation et de nombreux services d'information sur les enseignements de l'université, des conseils pour l'orientation et une aide à l'insertion professionnelle.

## 7.5 Au lycée professionnel

Aujourd'hui, les élèves sont affectés, soit en bac professionnels 3 ans ou CAP en deux ans.

### Le Bac professionnel

Les enseignements sont organisés sur trois années. Les élèves reçoivent des enseignements généraux et pratiques entrecoupés de périodes de formation en milieu professionnel (22 semaines sur 3 ans). En matière d'orientation, dès la première année, un entretien personnalisé a lieu afin de s'assurer que l'élève a fait le bon choix et repérer éventuellement ses difficultés. Au même titre que dans les cursus généraux, les enseignements de Bac professionnels comprennent de l'accompagnement personnalisé (2h/semaine) qui va être aussi consacré pour partie à l'aide méthodologique, au soutien, au renforcement et à la construction du projet professionnel de l'élève. Ce dernier point fera l'objet d'un développement plus en avant dans ce mémoire. Dans le courant ou à la fin de la première année, un élève décrocheur peut se voir proposer une affectation en CAP, dans la mesure des places disponibles dans l'établissement d'origine, ou ailleurs, ou en CFA. Dans le courant de la seconde année de formation, l'élève passe une

certification intermédiaire (BEP ou CAP) par le biais du contrôle en cours de formation (CCF). A l'issue du bac professionnel, les élèves reçus peuvent prétendre à rentrer en enseignement supérieur via les procédures vues précédemment (et sur dossier scolaire) pour les bacs généraux et technologiques. La mention très bien au bac donnant une place de droit, en BTS, l'année suivante. Certains élèves s'orientent aussi vers l'université mais leur chance de réussite est très limitée tant les habitudes de travail sont différentes, et ce, malgré la mise en place de classes de mise à niveau. D'autres, après le bac, peuvent effectuer une spécialisation en une année de type mention complémentaire(MC) ou formation complémentaire d'initiatives locale (FCIL).

### Le CAP

Le Cap constitue le premier niveau de diplôme de la filière professionnelle et se prépare en deux ans après la 3<sup>e</sup>. Les enseignements sont répartis pour moitié de cours généraux et de pratique et le nombre de semaines de périodes de formation en entreprise est de 14 semaines sur les deux ans. Au même titre qu'en Bac professionnel, l'élève de CAP a un entretien personnalisé. Il n'y a pas d'accompagnement personnalisé dans ce cursus mais de l'aide personnalisée, souvent utilisée comme soutien. De plus, cette formation offre du PPCP (projet pluridisciplinaire à caractère professionnel) visant à donner du sens aux enseignements transversaux à travers des projets professionnels. Le diplôme est obtenu par le biais du CCF. Deux élèves sur trois entrent dans la vie active. L'autre tiers poursuit les études vers un bac professionnel (entrée en première) ou vers une MC ou FCIL via les procédures d'admission vues précédemment ou par des passerelles internes aux établissements. Pour éviter la sortie d'élèves du système éducatif sans diplôme, différentes actions sont mises en place pour encourager les élèves à repasser le CAP en cas d'échec, comme favoriser le redoublement, encouragement à passer un autre CAP ou sous un autre statut, mise en place d'un module de repréparation à l'examen (MOREA) le tout en gardant le bénéfice des notes obtenues au dessus de la moyenne pour focaliser les enseignements sur les matières faibles.

## 7.6 La voie de l'apprentissage

Cette voie permet de se former tout étant rémunéré du CAP au diplôme d'ingénieur. Elle permet d'emmagasiner de l'expérience mais demande beaucoup de motivation pour faire face aux attentes du centre de formation et des entreprises ainsi qu'à l'organisation de son parcours vers les diplômes. Cette alternance peut être choisie après la 3<sup>e</sup> puis à différents stades de la scolarité. Il suffit pour cela de trouver une entreprise d'accueil (contrat d'apprentissage) et de s'inscrire dans un centre de formation (CFA). Sur le plan statutaire, les CFA peuvent être privés et gérés par une fédération professionnelle, consulaires gérés par des chambres des métiers ou de commerce ou de l'agriculture ou bien publics rattachés au ministère de l'éducation nationale ou de l'agriculture. Le réseau des CFA est complété par celui des UFA (Unité de Formation d'Apprentis), qui sont des sections d'apprentissage intégrées à des EPLE.

## 7.7 Validation des acquis

Même si elle ne concerne pas les élèves scolarisés, cette démarche s'inscrit pleinement dans une action de formation et d'orientation tout au long de la vie. La voie de la VAE (validation des acquis et de l'expérience) consiste à faire valider par un diplôme l'expérience professionnelle et rentre souvent dans la construction d'un projet d'ensemble visant à progresser professionnellement. Une fois ce projet bien défini, les candidats doivent s'adresser à l'organisme qui délivre le diplôme, retirer un dossier et entamer la démarche. Ce premier dossier à renseigner est composé d'informations administratives, du descriptif du parcours scolaire et professionnel et de tous les justificatifs s'y rapportant. Si le dossier est validé, l'organisme envoie un certificat de recevabilité. Un autre dossier est alors à constituer autour d'une description détaillée de l'activité professionnelle mettant en parallèle les champs professionnels maîtrisés et les compétences attendues par le diplôme. Après le dépôt de ce dossier, il y a une

convocation devant un jury qui approfondit l'évaluation du candidat. A l'issue de cette démarche un diplôme peut être délivré dans son ensemble ou en partie. Des aides existent pour favoriser la constitution des dossiers, elles sont souvent payantes, mais peuvent être financées par certains organismes de formation.

## 8. L'orientation ailleurs :

L'orientation, dans la plupart des pays industrialisés, revient à choisir une formation selon quatre critères : les résultats scolaires, l'architecture du système scolaire, les procédures de répartitions des élèves et les attentes personnelles et professionnelles.<sup>93</sup> Les différentes organisations du système éducatif, d'un pays à l'autre, vont influencer l'organisation du processus d'orientation.

### 8.1 Les principaux modèles d'organisation de l'enseignement en Europe

Même s'il existe des nuances propres à chaque pays, il existe trois grands types d'organisation de l'enseignement en Europe<sup>94</sup> :

- ✚ L'existence d'une coupure nette dans l'organisation de l'enseignement obligatoire entre le primaire et le premier cycle du secondaire. Les élèves changent d'établissement au secondaire et suivent un même tronc commun d'enseignements. C'est le cas, par exemple, de la France, de l'Italie, de la Grande Bretagne.
- ✚ Aucune coupure entre le primaire et le secondaire, tous les élèves d'une classe d'âge suivent une scolarité identique et généraliste souvent dans le même établissement,

---

<sup>93</sup> **Source** : Guichard Jean et Huteau Michel ; l'orientation scolaire et professionnelle, collection Topos , éditions Dunod , 2005

<sup>94</sup> **Source** : Site Eurydice, éducation structures

le redoublement n'existe quasiment pas et les élèves en difficultés bénéficient d'un suivi individualisé. C'est le cas par exemple des pays Scandinaves (Finlande, Danemark) et du Portugal.

- ✚ Orientation des élèves en fin de primaire selon leur niveau de réussite scolaire vers des types d'enseignements secondaires différents. Après l'enseignement primaire, soit au début, soit au cours de l'enseignement secondaire inférieur, les élèves sont inscrits dans des filières éducatives distinctes ou dans des types d'enseignements spécifiques. Les filières offrent le plus souvent une formation générale avec plusieurs niveaux hiérarchisés (*Exemple : Allemagne, Autriche, Liechtenstein*) ou une orientation, au plus tard après un ou deux ans, vers des filières professionnelles au sens strict (*Exemple : Belgique, Luxembourg, Pays-Bas*). Dans ces pays là, le passage d'une classe à l'autre n'est pas obligatoire, elle dépend des évaluations des enseignants. Le redoublement existe et est supposé palier aux difficultés d'apprentissage. De plus, la décision de diriger un élève vers une filière ou une autre se base généralement sur l'avis d'un conseil d'orientation voire même d'un examen d'entrée dans les établissements.

Les enquêtes Pisa<sup>95</sup> mettent en avant que les systèmes scolaires des pays Scandinaves semblent plus performants et plus justes que les autres. Ils mettent l'accent sur la fonction d'intégration de l'école (structure d'enseignement unique jusqu'à la fin de l'enseignement obligatoire, absence de redoublement, mais aussi suivi personnalisé des élèves en difficultés d'apprentissage). Le niveau scolaire moyen des élèves de 15 ans (Finlande, Suède) y est globalement bon et supérieur aux autres pays de l'OCDE et les écarts entre les plus forts et les plus faibles moins importants qu'ailleurs. L'appartenance à un établissement dans ces pays, détermine moins la réussite

---

<sup>95</sup> **Définition :** encyclopédie Universalis : Le programme PISA « *Programme for International Student Assessment* », « Programme international pour le suivi des acquis des élèves » est un ensemble d'études menées par l'OCDE et visant à la mesure des performances des systèmes éducatifs des pays membres et non membres. Leur publication est triennale. La première étude fut menée en 2000. Depuis ont été édités les résultats de 2003, 2006, 2009 ceux de 2012 seront publiés début 2014.

qu'ailleurs. De plus ces systèmes réduisent mieux les différences dues aux inégalités sociales en faisant mieux progresser les plus défavorisés sans toucher aux performances des plus favorisés<sup>96</sup>. Il serait bien sûr réducteur, de dire qu'appliquer ces systèmes éducatifs, dans tous les pays, résoudre tous les problèmes. En effet, les nations ont une histoire et une culture des apprentissages différentes, des situations économiques et sociales différentes et ne peuvent donc aborder ce sujet, par des systèmes identiques. Cependant, ces constats amènent des objets de réflexion pour améliorer chaque système éducatif. En matière d'orientation, ils font se poser des questions sur la durée de la scolarité unique pour tous, sur l'arrivée plus ou moins précoce des choix, sur la valeur accordée aux résultats scolaires ou aux compétences acquises et les conséquences de tout ceci quant à l'atténuation ou l'accentuation des inégalités sociales.

A travers ces différents modèles, les systèmes d'enseignement professionnel sont très divers. Dans certains pays (Ex : Allemagne, Autriche, Suisse, Danemark, Norvège), la formation en apprentissage représente la voie dominante, voire la seule pour préparer une formation professionnelle reconnue. D'autres pays (EX : France, Finlande, Pays Bas) ont un système de formation professionnelle initiale à dominante scolaire et en parallèle la voie de l'apprentissage qui amène aux mêmes diplômes. D'autre pays enfin (EX : Suède, Espagne) pratiquent exclusivement l'alternance sous statut scolaire.

## 8.2 Tendances en matière d'orientation

De nombreux dispositifs d'orientation existent en Europe. Ils sont différents selon les pays et encore plus selon les régions de ces derniers et vont dépendre des besoins et des moyens de ces bassins délocalisés. Mais dans l'ensemble, on peut dire qu'un modèle se distingue plus particulièrement, il consiste à la création de partenariats entre professionnels de l'orientation et établissements/enseignants (Grande Bretagne, France, Belgique, Italie, Allemagne, Portugal...). Ce modèle se développe donc, au détriment

---

<sup>96</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p 45

d'autres, comme l'agissement de structures spécialisées sans relation avec les établissements (Bulgarie, Slovaquie..) ou l'organisation des pratiques d'information et d'orientation uniquement réalisée par des enseignants (Danemark). Aujourd'hui dans la plupart des pays européens, l'orientation est plus considérée comme une activité pédagogique que psychologique. Des informations et des aides individuelles ou collectives sont proposées pour faciliter les choix relatifs au cursus scolaire et professionnel dans l'optique d'une meilleure gestion des trajectoires professionnelles. Plus généralement, dans les Pays de l'OCDE, la compétence au choix et à l'orientation figure dans les compétences à maîtriser durant la scolarité obligatoire. Ceci afin que chaque individu, tout au long de sa vie, soit capable d'évaluer ses compétences, analyser une situation, mobiliser les ressources d'informations et de formations afin de s'adapter à des changements.<sup>97</sup> Ces dispositions et leurs interprétations propres à chaque pays en fonction de leur culture et de leurs contraintes, proviennent essentiellement du modèle Canadien (Québec). Nous allons présenter, un peu plus en détail, ce système par ce qui va suivre.

### 8.3 Les pratiques d'orientation au Canada (Québec)

Dès l'enseignement primaire, au Canada(Québec), des spécialistes de l'orientation professionnelle interviennent pour donner un sens aux apprentissages des élèves et mettre en avant l'utilité de leur scolarité. Il s'agit d'approche orientante. Le développement identitaire des élèves y est favorisé, l'amenant à mieux se connaître, découvrir ses champs d'intérêt et ses aptitudes pour travailler sa confiance en soi. Les parents et les communautés sont impliqués dans la collaboration entre enseignants et spécialistes de l'orientation. Dès la fin du primaire, chaque élève fait l'objet d'un plan individualisé de formation (confidentiel) qui va lui permettre d'obtenir des informations scolaires et sur le monde professionnel afin d'établir des projections dans ce dernier.

---

<sup>97</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p 50

Ces informations sont alors gardées dans un classeur électronique qui va accompagner l'élève durant toute sa scolarité. Cette première démarche est enrichie au secondaire par des mises en situations et des stages en milieu professionnel et un suivi individuel est assuré par un conseiller en information et orientation scolaire et professionnelle. Les enseignants jouent, eux aussi, un rôle important, par leurs enseignements disciplinaires qu'ils mettent en relation avec le monde du travail. Ils accompagnent aussi les élèves dans la structuration de leur démarche, anime cette construction au niveau de la classe et servent de médiateurs dans le processus entre les différents acteurs.

Cette approche orientante semble bénéfique aux élèves en matière de connaissances et d'estime personnelle, de connaissance du système éducatif et du monde du travail ainsi qu'en termes de projections réalistes. Elle semblerait aussi limiter les abandons scolaires, favoriser les apprentissages et l'acquisition du sens des responsabilités. Cependant des difficultés à son application sont aussi présentes, notamment dans les collaborations scolaires où les temps de concertations ne sont pas toujours suffisants mais aussi dans l'implication plus ou moins importante des élèves face au programme<sup>98</sup>.

Nous allons maintenant, dans le sous chapitre suivant, présenter un peu plus en détail l'EAO (Éducation A l'orientation), ses caractéristiques, son interprétation dans notre système éducatif ainsi que les espaces particuliers prévus par l'institution, destinés à mettre en œuvre cette pratique.

## **9. L'autonomie des élèves dans leur orientation ou démarche éducative**

Nous avons vu précédemment dans ce mémoire et à de multiples occasions que la démarche d'orientation tendait aujourd'hui vers une certaine autonomie des élèves dans une démarche éducative. Cette dernière se trouve aussi dans la conclusion de nombreuses de nos lectures comme une évolution souhaitable dans un monde instable. Il s'agit de l'éducation à l'orientation (EAO). Même si nous en avons déjà abordé les

---

<sup>98</sup> **Source** : orientation scolaire et insertion professionnelle « approche sociologique », dossier de la veille, Institut National De Recherche Pédagogique, septembre 2008, p 51

sources, nous allons dans un premier temps approfondir les rouages de cette démarche, de ces origines jusqu'à sa retranscription à la française. Puis nous mettrons en avant les espaces que l'institution met à notre disposition pour l'appliquer et ce plus particulièrement en lycée professionnel.

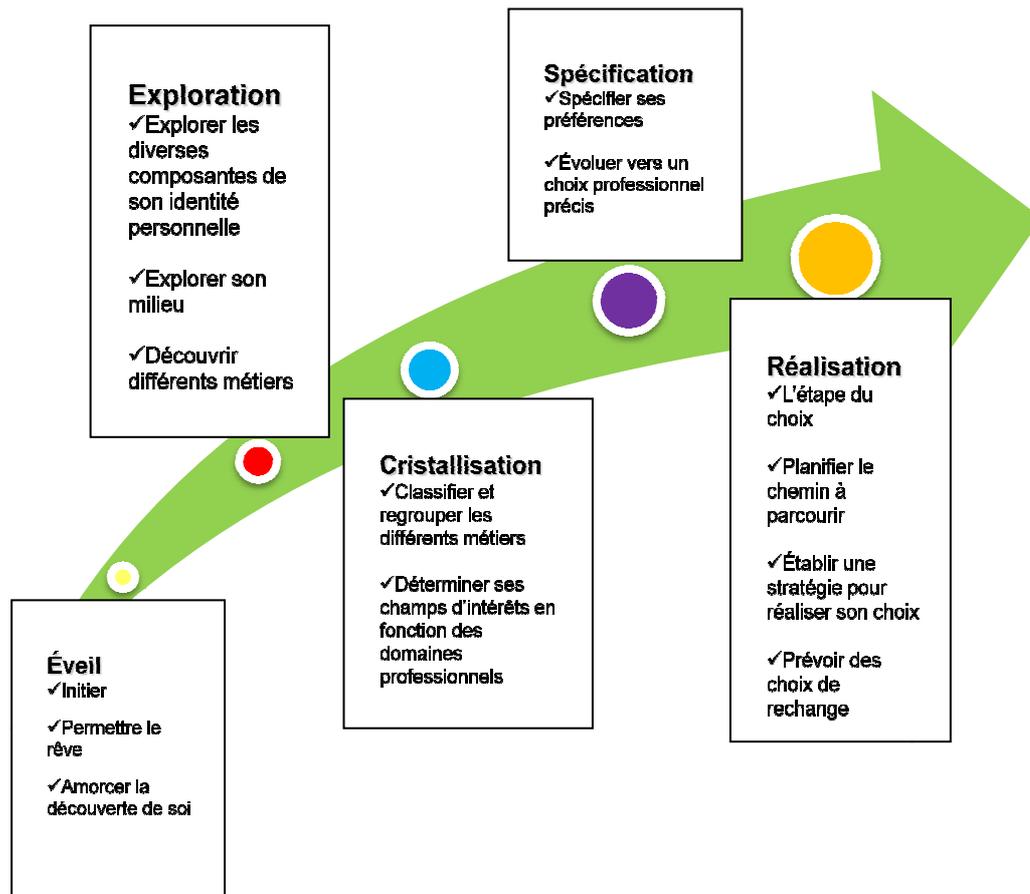
### 9.1 Origine de l'EAO<sup>99</sup>

C'est donc en s'inspirant des travaux de Donald Super, que Denis Pelletier, Charles Bujold et Gilles Oiseux, trois chercheurs Québécois, ont mis au point une méthodologie intitulée « Activation du développement vocationnel et personnel » au début des années 1970. Ils ont défini des stades dans la maturation amenant à un choix. Ces derniers sont au nombre de cinq : Éveil, Exploration, cristallisation, spécification et réalisation allant donc de la découverte d'une réalité à l'action. En voici la représentation dans le schéma ci-dessous<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue , collection E, édition Armand Colin ,2006 , p153 /154.

<sup>100</sup> **Source** : power point faculté d'éducation EDU 5873 : Théories du choix et développement de carrière ;Professeur André Samson, Ph.D., c.o. ; université d'Ottawa; [www.uOttawa.ca](http://www.uOttawa.ca)



Les auteurs ont aussi mis en place une démarche à base d'une méthode et d'outils pour en activer le déroulement, et ils ont, les premiers, affirmé qu'un choix pouvait faire l'objet d'une action éducative. C'est ce qu'ils appellent le « développement vocationnel ». Le terme de « vocation » pris au sens québécois se rapproche de notre « orientation ». Ainsi la motivation inspirant un choix peut être activée et soutenue durant les stades vus précédemment ou naître de la même action si elle n'existe pas. L'exemple d'organisation des services d'orientation de Québec vu dans le sous chapitre précédent est une illustration de cette méthode. En France, dès la fin des années 1970, certains COP ont utilisé ces principes pour rendre l'orientation plus positive et construite, mais c'est en 1996<sup>101</sup> que ces initiatives sont reconnues officiellement. C'est la naissance de l'EAO, qu'il ne faut tout de même pas associer plus profondément à

<sup>101</sup> Circulaire n°96-204 du 31 juillet 1996

l'AVDP, car elle s'est construite avec ses propres objectifs et différentes actions pour les atteindre.

## 9.2 Les bases règlementaires de l'EAO

Les bases règlementaires sont issues principalement de la circulaire n°96-204 du 31 juillet 1996 qui est importante dans son contenu. Un rappel y est fait à la loi du 10 juillet 1989 (loi d'orientation relative à l'école) qui institue le droit au conseil sur l'orientation comme partie intégrante du droit à l'éducation. De plus, il y est indiqué les conditions de l'expérimentation de l'EAO engagée en 1995-1996 et qui concerne les classes de 5<sup>e</sup> de 362 collèges expérimentaux et étendue à l'ensemble des collèges à la rentrée 1996 toujours pour les élèves de 5<sup>e</sup>. Elle précise en plus que l'expérimentation se poursuivra, en touchant un niveau de classe supérieur, chaque année, pour que la classe de 3<sup>e</sup> soit totalement concernée à la rentrée 1998. La circulaire stipule que « *les élèves du collège sont amenés à construire progressivement leur premier choix de formation* » et qu' « *il y a lieu de les aider à s'y préparer* ». Elle fixe donc les objectifs suivants pour le collège :

- Favoriser l'acquisition de compétences requises pour former des choix aussi autonomes que possible et les mettre en œuvre ;
- Permettre à chaque élève d'élaborer en fin de collège un premier choix éclairé et adapté à ses capacités.

Les compétences et connaissances attendues correspondent à quatre domaines :

- Activités professionnelles et environnement social et économique
- Grandes lignes des systèmes de formation
- Connaissance de soi
- L'utilisation de compétences transversales (savoir sélectionner et utiliser des sources d'information, savoir s'auto évaluer, apprécier une situation en terme d'avantages et d'inconvénients, savoir travailler en équipe et construire...).

### 9.3 Conditions de mise en œuvre

En Octobre 2003, la Division des élèves et de la Scolarité (DESCO) produit un document intitulé « Document support pour la mise en œuvre de démarches éducatives d'orientation en collège, lycée d'enseignement général et technologique et lycée professionnel » ou Le ministre de l'éducation nationale rassemble les différents éléments qui concourent au bon déroulement de l'EAO. C'est un ensemble de conseils et d'explications reprenant les termes de la circulaire de 1996 auxquels sont ajoutés les acquis et expériences de terrain. Il y est fait insistance sur certains points :

- La démarche EAO doit s'intégrer totalement dans le projet d'établissement et les actions qui en recourent sont inscrites dans le volet « information et orientation ».
- les contenus liés aux compétences vues dans la circulaire de 1996 doivent être définies par les équipes concernées par l'action en tenant compte des réalités de l'établissement et des apports extérieurs possibles.
- La connaissance de soi nécessite des approches plus individuelles avec le COP.
- Les actions d'EAO trouvent leur place dans l'enseignement des disciplines, dans des séquences spécifiques et au cours de temps forts comme des stages, des visites, des forums.

Aucune durée n'est par contre préconisée, rendant ces actions tributaires des politiques d'établissement et de leurs moyens ainsi que de la volonté et du dynamisme des équipes pédagogiques à s'en saisir.

L'équipe éducative entière peut intervenir sur la mise en place de l'EAO, chacun en fonction de ses rôles initiaux et des autres compétences dont il fait preuve. L'EAO permet de travailler avec les élèves différemment que dans les cours habituels. Enfin, toute mise en œuvre de l'EAO nécessite un pilotage indispensable pour insuffler le changement d'approche et assurer le contenu, le suivi, l'évaluation et ses ajustements.

Ceci représente une vraie alternative aux opérations qui amènent à l'élaboration des choix scolaires et professionnels.

#### 9.4 Les limites l'EAO<sup>102</sup>

Toute action a ses limites, et voici celles liées à la mise en place de l'EAO. La première limite, c'est d'être tenté d'en faire une nouvelle discipline calquée sur l'organisation des autres (dispense de savoir, notation etc.) ou d'utiliser les temps consacrés à l'EAO à autre chose. La seconde, c'est le fait qu'il y ait, du moins dans les premiers textes référents, aucun cadre horaire prévu pour la mise en place de l'EAO, ce qui n'incite pas les acteurs à s'en saisir. La troisième et la plus grave réside dans le fait, que l'EAO, selon les méthodes et outils utilisés ainsi que la manière de s'en servir peut conduire à une diminution des aspirations des élèves. Un peu comme si rendre l'élève plus lucide pouvait lui enlever aspiration et ambition. En effet, l'un des buts est bien la connaissance de soi et la construction d'une image de soi valorisée et sans cela l'EAO peut se faire complice de déviations constatées entre orientation et catégories socioprofessionnelles, ce qui n'est pas le but recherché. Un autre risque à cette méthode est le fait, que dans certains cas, l'élève, poussé à un choix trop tôt, puisse perdre sa curiosité et sa motivation pour découvrir de nouveaux champs. Et enfin, et plus généralement, il convient de faire attention de donner une dimension morale de nature humaniste à ces actions car dans l'absolu, privilégier les intérêts individuels sans tenir compte de cette dimension peu nuire à l'intérêt commun.<sup>103</sup>

#### 9.5 Les espaces pour pratiquer l'EAO

Nous repartirons donc du constat que chaque enseignant, dans sa classe, peut faire de l'éducation à l'orientation. Ceci, de par le sens qu'il donne à ses enseignements, de par les méthodes qu'il utilise et qui va favoriser l'activité et l'autonomie de l'élève ainsi que de par sa manière d'évaluer qui va jouer sur la confiance en soi de l'élève. Mais nous

---

<sup>102</sup> **Source** : L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale », Francis Andréani et Pierre Lartigue , collection E, édition Armand Colin ,2006 , p159 /161.

<sup>103</sup> **Source** : Jean Guichard, Michel Huteau, psychologie de l'orientation, Psychologie de l'orientation, 1<sup>ère</sup> édition, Dunod, 2001.

allons nous recentrer sur les espaces prévus par l'institution où peut être mis en place une démarche de construction de projet personnel. En effet, si dans les fondements des premiers textes concernant la mise en place de l'EAO, il n'y avait pas d'indications horaires à y consacrer, on peut considérer que les choses ont maintenant évolué. Les itinéraires découverte (IDD) (2H/semaine), instaurés au collège en 2001, peuvent être considérés comme un espace où peut être pratiquée l'EAO ainsi que les classes de 3<sup>e</sup> DP 3 et DP6 instaurées en 2005 bien qu'optionnelles. Plus récemment et plus précisément, le Parcours Découverte des Métiers et des Formations (PDMF) mis en place en 2008, de la classe de 5<sup>e</sup> à la terminale, prévoit d'assurer une traçabilité de toutes les actions rencontrées par l'élève durant sa scolarité ayant un rapport avec son projet personnel notamment ( par exemple par le biais du web classeur (classeur électronique mis en place par l'ONISEP qui permet de suivre la construction du projet de l'élève tout au long de sa scolarité). Ces espaces cités précédemment sont tributaires des moyens horaires attribués aux établissements et du choix de ces derniers à les organiser et à les distribuer. De plus, ils sont rattachés à des matières dans l'emploi du temps les rendant donc libre d'interprétation et d'organisation. Aujourd'hui, un espace est particulièrement approprié et cadré au lycée pour mettre en place l'EAO et poursuivre le PDMF, c'est l'accompagnement personnalisé.

### 9.6 Présentation de l'accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé (AP) a été créé en 2009 dans le cadre de la rénovation du lycée et fait référence aux textes suivants<sup>104</sup> :

---

<sup>104</sup> **Source:** <http://eduscol.education.fr/cid58940/accompagnement-personnalise-ap.html#faq1>

**Article D. 333-2 du Code de l'éducation (extrait) :**

« ... Des dispositifs d'accompagnement personnalisé sont mis en place pour tous les élèves selon leurs besoins dans les classes de seconde, première et terminale préparant aux baccalauréats général, technologique et professionnel. Ils comprennent des activités de soutien, d'approfondissement, d'aide méthodologique et d'aide à l'orientation, pour favoriser la maîtrise progressive par l'élève de son parcours de formation et d'orientation. Ils prennent notamment la forme de travaux interdisciplinaires. »

**Arrêté du 10 février 2009, relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel :**

Article 4 : les dispositifs d'accompagnement personnalisé s'adressent aux élèves selon leurs besoins et leurs projets personnels. Il peut s'agir de soutien, d'aide individualisée, de tutorat, de modules de consolidation ou de tout autre mode de prise en charge pédagogique.

Les heures attribuées à chaque division pour la mise en œuvre de ces dispositifs peuvent être cumulées pour élaborer, dans le cadre du projet de l'établissement, des actions communes à plusieurs divisions.

**Circulaire n° 2009-028 du 18 -2- 2009 relative à la mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle à la rentrée 2009 - BO n°2 du 19 février 2009**

« Les horaires réglementaires sont, en moyenne, de 34,5 heures pour les spécialités rattachées à la grille 1 et de 33,5 heures pour les spécialités rattachées à la grille 2, ces horaires incluant l'accompagnement personnalisé. Ces horaires élèves sont établis pour le cycle de trois ans. »

**Circulaire n° 2009-068 du 20 mai 2009 - relative à la préparation de la rentrée 2009 - BO n°21 du 21 mai 2009 :**

« .....L'accompagnement personnalisé figure au même titre et au même rang que les enseignements obligatoires. Il sera mobilisé au profit des élèves rencontrant des difficultés, et aussi de ceux qui souhaitent profiter des passerelles qui existent entre les spécialités au sein de la voie professionnelle ou entre cette dernière et les voies générales et technologiques, ou encore de ceux qui ont un projet de poursuite d'études supérieures....»

Ces textes fixent donc les grandes lignes des contenus, règlementent un horaire et placent l'accompagnement personnalisé au rang des enseignements obligatoires avec un espace particulier dédié à cet effet dans l'emploi du temps des élèves.

### 9.7 L'aide à l'orientation dans l'accompagnement personnalisé au lycée

Nous venons de voir que le code de l'éducation précise que l'accompagnement personnalisé comprend des activités de soutien, d'approfondissement, d'aide méthodologique et d'aide à l'orientation. La réforme des lycées de 2010 précisent un peu plus les modalités de mise en place de l'AP notamment par le biais du décret n°2010-99 du 27 janvier 2010 et du code de l'Éducation : Article R42, D333. 72 H annuelles sont consacrées à l'AP à raison de 2H par semaine, mais avec possibilité de globalisation et d'annualisation de l'horaire. Ce volume horaire doit donc faire partie d'un découpage entre différents intervenants en fonction du besoin des élèves. En matière de place de l'orientation dans l'AP, voici les grandes lignes, qui se détachent d'une formation d'initiative locale du bassin Lot Est, que nous avons suivie le 12 février 2013<sup>105</sup> (*convocation en annexe A. p.184*). A partir de 2010 l'orientation est dite continue, progressive, réversible et favorisant la fluidité des parcours (en évitant les redoublements). L'objectif de l'aide à l'orientation est de développer la confiance en soi et la motivation, les connaissances et les compétences constitutives de la capacité à s'orienter tout au long de la vie et ceci en traitant des thèmes suivants :

- ✓ Connaissance et compréhension des systèmes de formation
- ✓ Connaissance et compréhension des métiers et des organisations
- ✓ Autonomie et initiative (autoévaluation, prise de décision, conception et réalisation de projets...)
- ✓ Compétences sociales : respect de l'autre, des différences, travail en équipe, responsabilité, respect des règles de vie en société...

Dans cette même journée de formation, deux exemples d'organisation de l'AP en lycées généraux et technologiques nous ont été présentés. Le lycée Jean Lurçat de St Céré (46) où des enseignants se sont saisis de l'organisation de l'AP et où plus particulièrement, un enseignant (Mr Charles) a créé un logiciel permettant la répartition des élèves en AP selon leur choix et qui sont au nombre de 11 activités possibles. Autre exemple, le lycée

---

<sup>105</sup> Formation dispensée par Mme Henocq IEN-IO du département du Lot.

« *D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle* »

Paul Riquet de St-Orens-de-Gameville qui propose une organisation plus rationnelle et qui semble mieux convenir à notre lycée et dont l'orientation fait partie.

Les objectifs des premiers textes sur l'EAO et ceux du domaine de l'orientation en AP sont concomitants. L'AP est donc l'espace privilégié pour aider l'élève à la construction de son projet et mettre en place une démarche d'éducation à l'orientation. En même temps, cet espace est très récent dans les organisations des établissements et il faut donc organiser des séances et construire des contenus propres à nos élèves en fonction des contraintes et en respectant les objectifs de l'institution. Ce sera l'axe de développement de la troisième partie de notre travail.

## **10. Entretien avec Mme Hénocq IEN-IO du département du Lot**

A l'occasion de la journée de formation du 12 février 2013 évoquée précédemment, nous avons profité de l'opportunité de rencontrer Mme Henocq IEN-IO du département du Lot pour lui demander un rendez vous à l'inspection d'académie. C'est ainsi qu'avec beaucoup de gentillesse de sa part, fut fixée la date du 15 Mars 2013. En effet, il nous est apparu comme une évidence de rencontrer la personne référente de l'orientation dans le département et de pouvoir échanger avec elle. Voici donc la retranscription de cet échange.

 **LB** : « *Pouvez-vous nous présenter votre fonction ?* »

**Mme Hénocq** : « *Les IEN IO sont recrutés par concours. Pendant longtemps, le vivier de ce concours était constitué de conseillers d'orientation ou de directeurs de CIO. Aujourd'hui, le recrutement est plus large et l'on recrute des personnels de direction, des professeurs et des CPE. Cette année, par exemple, sur l'académie de Toulouse, deux professeurs et un CPE sont admissibles au concours.*

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*Notre cœur de métier, c'est l'information, l'orientation et l'insertion mais cela n'occupe que 10 à 20 % de notre temps de travail. Nous assumons les fonctions d'adjoint du DASEN (Directeur académique des services de l'éducation nationale) pour tout ce qui concerne le second degré.*

*Il faut être bien sûr des spécialistes de l'orientation, mais ce sont des compétences techniques qui peuvent s'acquérir. En revanche, il est important d'avoir des compétences transversales et une bonne vue d'ensemble du système éducatif. Nous sommes les conseillers techniques du DASEN et nous avons les fonctions types d'un IEN. Une mission d'expertise (orientation, affectation, information), de conseil auprès du DASEN et des chefs d'établissements, et de management (Formation, recrutement..).*

*Nous sommes nommés sur des départements mais nous avons aussi des missions académiques, par exemple, pour ma part, l'orientation dans les lycées français de la péninsule ibérique. Nous participons collectivement aux missions communes à l'ensemble des autres corps d'inspection (accompagnement de réformes, évaluations des dispositifs et établissements....*

*Dans le processus d'information des élèves, nous ne sommes pas des acteurs de terrain mais nous sommes là pour impulser, animer et donner de la cohérence aux différentes actions départementales (Ex : forums). Nous veillons aussi à la bonne organisation du processus d'orientation et gérons l'affectation afin que chaque élève trouve sa place. Nous devons, pour mener à bien ce dernier point, définir les axes politiques : critères d'affectation (l'âge des élèves, le dossier scolaire...), prospective (carte des formations, capacités d'accueil...). L'affectation se passe aussi toute l'année, pour les élèves exclus par exemple. Ce sont des situations à gérer au cas par cas et surtout dans un souci d'équité et de respect de la loi.*

*Dans le champ de nos compétences, nous organisons et mettons en œuvre l'ensemble des commissions de fin d'année (appel, affectation). »*

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

**LB :** « *Nous avons le sentiment au regard de nos lectures précédentes, que des réformes successives ont du mal à aboutir notamment en matière de mise en place du collège unique et que cela participe à la mauvaise perception de l'orientation et à la frustration qui en découle. »*

**Mme Hénocq :** « *Il y a dans ce que vous dites, plusieurs choses.*

*La première est que le collège unique produit les effets escomptés, en effet, en quelques décennies, nous avons amené pratiquement tous les élèves du collège jusqu'en 3e, à l'exception des élèves scolarisés dans quelques dispositifs (alternance en collège, DIMA... Le problème du collège, c'est qu'il ne parvient pas à réduire les inégalités sociales. Il reproduit plus les inégalités sociales que dans d'autres pays d'Europe où les élèves réussissent de manière plus équitable. En France, nous retrouvons en proportion plus importante dans les LGT, les catégories les plus favorisées et dans l'enseignement professionnel les plus défavorisés. En hôtellerie, l'attractivité récente de la cuisine permet de mixer un peu plus les profils d'élèves ce qui est moins fréquent par exemple dans d'autres filières comme le bâtiment, le tertiaire ou l'industrie.*

*Le deuxième point, c'est que le temps de la réforme est long. Ce qui va le plus vite dans une réforme, c'est sa mise en place structurelle, par exemple le bac professionnel en 3 ans. En revanche, ce qui prend le plus de temps, c'est son appropriation par les acteurs et sa déclinaison en contenus. Son application passe par le dynamisme des corps d'inspection, des chefs d'établissements et du contexte politique.*

*Dernier point, qui concerne la perception du processus d'orientation et la frustration qu'il génère : je pense que la complexité du système éducatif et de son fonctionnement crée de la confusion chez les familles. De plus, on arrive difficilement à mesurer combien de personnes sont déçues par leur orientation, et même ce que cette déception recouvre ».*

**LB :** « *Que pensez-vous du Rapport n° 2005-101 octobre 2005 (sur Le fonctionnement des services d'information et d'orientation) qui pointent des disfonctionnement notamment en matière de pilotage et y a-t-il eu des améliorations depuis? »*

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

**Mme Hénoq :** « Je pense que le manque de pilotage national a été réel. Au niveau académique, les CIO sont pilotés par le CSAIO mais l'action départementale est placée sous la hiérarchie du DASEN. Nous, IEN-IO, avons pour rôle de faire le lien et harmoniser les services de l'orientation de l'académie pour que tout le monde travaille dans le même sens. Depuis 2000, nous avons mis en place les contractualisations, le projet triennal des CIO, le programme d'activités annuel. En 2005, les IEN-IO ont évalué l'ensemble des CIO pour définir les besoins en accompagnement... Les services d'orientation ont toujours eu des difficultés de positionnement face aux établissements et aux chefs d'établissements ».

 **LB :** « Quels seraient, selon vous, les points à améliorer en matière d'orientation? »

**Mme Hénoq :** « Avec la réforme des lycées il y a eu des changements majeurs dans le champ de l'orientation. Aujourd'hui tous les acteurs des équipes éducatives sont impliqués dans l'orientation, les COP sont quant à eux devenus des experts sur des publics spécifiques comme les élèves décrocheurs, en difficulté. Les finalités de l'orientation s'inscrivent dans le concept d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Dans cette logique, les régions deviennent porteuses de l'orientation et de la formation professionnelle scolaire et de celle des adultes pour mettre de la cohérence et assurer une continuité. L'orientation est de plus en plus connectée aux problématiques économiques et à l'emploi.

A notre niveau, nous sommes les garants de l'équité et du respect des intérêts des familles et des enfants ; du service public rendu aux usagers et nous devons réguler les disfonctionnements.

Le collège ne doit pas être un lieu où s'opère un tri mais bien un espace de construction de l'adolescent et de ses projets. Les enseignants de collège ne doivent pas avoir en perspective la réussite des élèves au lycée mais la réussite tout court. Pour cela il faut se recentrer sur le socle commun et mettre en place l'évaluation par compétences. La

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

*nouvelle loi de l'orientation réaffirme cette évolution et vise à vouloir supprimer les dispositifs parallèles. »*

**LB :** « **Comment est –il possible de gérer, selon vous, le paradoxe de gestion des flux et les choix individuels ?** »

**Mme Hénocq :** « *La loi de l'orientation prévoit que ce sont les parents qui choisissent l'orientation au collège et en fin de troisième et non plus les établissements. Chacun devra alors prendre ses responsabilités, au début, il n'y aura pas de grand changement et les parents suivront les propositions des enseignants puis les choses évolueront. »*

**LB :** « **Que pensez vous du paradoxe départemental où l'on reproche à nos élèves leur manque d'ambition en allant vers les filières courtes et le fait qu'ils s'insèrent, plutôt bien, dans la vie active locale ?** »

**Mme Hénocq :** « *C'est tout le paradoxe du milieu rural dans lequel nous nous trouvons. L'avenir des diplômés vis-à-vis de l'emploi se dessine au niveau bac +3 sur le territoire national alors qu'il y a localement des niches d'emploi au niveau V. Cette réalité anticipée peut amener à un manque d'ambition que nous devons nous efforcer d'élever. Ne voulons nous pas ce qu'il y a de mieux pour nos enfants ?*

*De plus, en matière de poursuite d'études dans les filières professionnelles, un projet de loi sur l'enseignement supérieur est en cours de préparation. Il prévoit la priorité des orientations des bacs pro vers les BTS. »*

**LB :** « **Quelle est votre opinion sur la mise en place de l'EAO dans les parcours scolaires ?** »

**Mme Hénocq :** « *Je suis convaincue de l'intérêt de la démarche éducative en orientation. Le PDMF et l'accompagnement personnalisé sont des espaces où peut être pratiqué l'EAO, les disciplines le sont aussi. L'activité des COP est parfois centrée sur la démarche personnalisée de l'aide à la prise de décision, et l'accompagnement de problématiques*

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

*personnelles. Leur rôle dans l'accompagnement personnalisé par exemple, est d'accompagner et d'outiller les enseignants.*

*Le concept d'orientation est parfois restreint à l'information, l'approche éducative en orientation permet de l'élargir dans l'objectif de faire acquérir à l'élève la compétence à savoir s'orienter. »*

Cet entretien avec un acteur majeur du système est très intéressant, car il nous amène un avis de terrain donnant du réalisme à notre approche du sujet. De plus, nous avons la chance d'avoir rencontré un interlocuteur éclairé en matière d'évolution des textes, et qui est, de plus, une personne rigoureuse et intéressée par la démarche de ce travail, ce qui en fait pour nous, un nouveau référent incontournable pour l'avancée de ces travaux.

Nous retiendrons donc de cet échange, une meilleure visibilité dans l'organisation des services, la position de l'institution et ses attentes vis-à-vis de la communauté éducative à faire appliquer les réformes et à les faire vivre. De plus, la nécessité de donner aux régions, la responsabilité de l'organisation de l'orientation et de la formation professionnelle scolaire est encore mise en avant pour une meilleure cohérence et une meilleure efficacité des actions engagées dans ce domaine. Puis, pour finir, nous remarquons que la démarche éducative en orientation est une fois de plus plébiscitée afin de combattre la validation des inégalités sociales dans notre système éducatif et ce, dès le collège qui se contente encore trop souvent de préparer principalement ses élèves au lycée général et technologique.

## 11. Conclusion du chapitre 1

Nous avons donc pu voir, dans ce chapitre, que l'orientation est un sujet qui a évolué parallèlement aux évolutions de la société et des idéologies s'y rapportant. De ces changements ont découlé des modifications dans les pratiques et dans le rôle des acteurs. Au début, l'orientation était professionnelle puis est devenu scolaire. Petit à petit l'individu, au centre de ce processus, est passé d'un sujet auquel on se contente de proposer une activité professionnelle en fonction de ses aptitudes, à un sujet devenant autonome et devant faire des choix qui engagent son avenir scolaire et professionnel.

L'orientation joue un rôle sur trois dimensions, une est de nature économique : elle est censée organiser la répartition des jeunes entre les différentes places de la division du travail et régule en permanence les flux scolaires par conséquence. Une autre est le rôle que les sociétés modernes entendent lui faire jouer dans la promotion de l'égalité des chances. Et enfin, l'orientation a aussi une dimension psychologique, individuelle, voire intime. Chaque jeune est censé choisir la voie où il espère se réaliser.

Aujourd'hui, en France, l'orientation reste, encore trop souvent, assimilée à la seule phase d'affectation d'un palier précis et sanctionne un parcours scolaire dans un système éducatif qui ne joue pas toujours son rôle d'ascenseur social. En effet, ce dernier a plutôt tendance à reproduire les inégalités sociales, plus particulièrement le collège qui se doit pourtant d'amener tous les élèves à un niveau de connaissances commun. L'orientation valide ce dysfonctionnement et, est de ce fait, mal perçue et mal vécue dans certains cas.

Pourtant les bases d'une nouvelle orientation et en l'occurrence, de l'éducation à l'orientation, sont là et traduites par des textes institutionnels. « Savoir s'orienter », est aujourd'hui, une des nouvelles compétences et l'éducation nationale s'est donnée comme objectif de la faire acquérir à tous les jeunes scolarisés. Les premiers textes, datent de 1996 et se sont affinés au fil du temps pour être de plus en plus précis, notamment depuis 2008 avec la mise en place du PDMF à partir de la 5<sup>e</sup> puis avec la réforme du lycée et l'accompagnement personnalisé. Ces mesures sont toutes récentes et il faut maintenant espérer que les acteurs du système éducatif s'en saisissent et les transforment en contenus effectifs, les enseignent et les évaluent avec des méthodes

différentes et les adaptent à chaque profil d'élèves. La réussite d'une telle mise en place passe absolument par une volonté politique de l'établissement et de ses enseignants sans oublier, tout de même, et c'est essentiel, que maintenant se sont des heures d'enseignements prévues dans les référentiels et dûs aux élèves. Il faut maintenant amener une nouvelle vision de l'orientation dans le milieu enseignant et qu'elle ne se limite à mettre une note ou une appréciation au bas d'un bulletin scolaire.

En ce qui me concerne, après ces nombreuses lectures, j'ai beaucoup appris sur le fonctionnement et l'évolution du système scolaire ainsi que sur les tenants et les aboutissants de l'orientation. De plus, la nécessité d'éduquer à l'orientation, m'apparaît comme une évidence qui doit intégrer nos enseignements et une solution à bien des problèmes alors que je n'en avais jamais entendu parler auparavant. Un de nos premiers objectifs de ce mémoire, celui de découvrir entièrement un sujet, en partant de rien, est donc atteint.

## Chapitre 2 - S'orienter vers la formation professionnelle en France

Voici par ce qui va suivre, un petit « état des lieux », de la formation professionnelle en France. Nous nous concentrerons davantage sur la formation professionnelle initiale du second degré, car nous nous recentrons petit à petit sur ces élèves qui constituent notre public quotidien et qui fera l'objet de nos recherches et productions dans les deux prochaines parties de ce mémoire.

### 1. Représentations de la voie professionnelle <sup>106</sup>

On peut considérer que l'enseignement professionnel est méconnu car il ne fait pas partie (sauf exception) des formations initiales suivies par les décideurs ainsi que par les professeurs de collèges (acteurs clés de l'orientation). Les métiers manuels sont encore souvent dévalorisés (ex : salissants, faibles salaires ...) et opposés au travail intellectuel. Apprendre un métier est considéré comme un accès au marché du travail plus qu'à une formation enrichissante et intellectuelle. Peu de personnes savent qu'un ouvrier du bâtiment ou de l'industrie débute généralement avec un salaire supérieur à celui d'un employé administratif.

L'objectif légitime de l'éducation nationale est de faire accéder le plus grand nombre d'élèves aux études longues, dont l'orientation en seconde générale et technologique est le sésame, mais elle contribue involontairement à dévaloriser cette voie professionnelle.

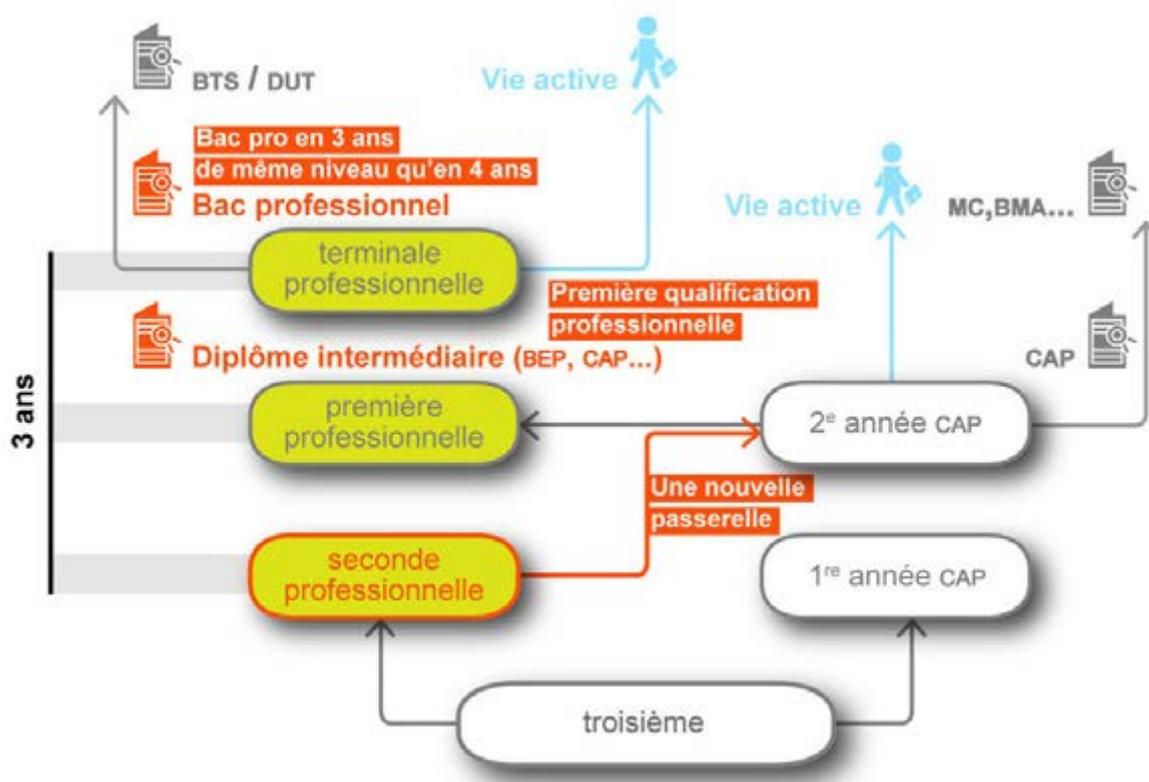
De plus les élèves orientés dans la voie professionnelle, que ce soit dans leur projet ou pas, ne trouvent pas toujours de la place dans une formation qui les intéresse et doivent en choisir une autre par défaut. Cette réalité ne facilitant pas l'investissement et la réussite des élèves ni une approche positive de la formation professionnelle.

---

<sup>106</sup> **Source** : L'enseignement professionnel, bilan des résultats de l'école 2009, Haut conseil de l'éducation p 19-20

## 2. Présentation de la formation professionnelle initiale du second degré

La rénovation de la voie professionnelle mise en œuvre à la rentrée 2009 a pour objectif d'augmenter le niveau de qualification des élèves : en évitant les sorties du système éducatif sans qualification, en augmentant le nombre de bacheliers professionnels et en favorisant l'accès des bacs professionnels vers les BTS. Voici ci-dessous le schéma des formations disponibles, à ce jour, et découlant de la réforme.<sup>107</sup>



Le grand changement est la mise en place du bac professionnel en trois ans (présenté précédemment) et sa mise en œuvre s'accompagne de nouveaux programmes en enseignement général, d'un dispositif d'accompagnement personnalisé, du passage d'un diplôme intermédiaire (CAP ou BEP) et de passerelles au sein de la voie professionnelle et avec la voie générale et technologique. Il existe environ 200 spécialités de CAP et 80 spécialités de Bac professionnels dans deux secteurs de

<sup>107</sup> Source : <http://www.education.gouv.fr/cid2573/la-voie-professionnelle-au-lycee.html>

formations, production (Ex : bâtiment, mécanique, agroalimentaire...) ou service (Ex : Transport, commerce, santé ...).

### 3. Profils « des orientés » en formation professionnelle<sup>108</sup>

A la sortie du collège sont souvent orientés dans la voie professionnelle les élèves dont on pronostique l'échec en seconde générale et technologique, et ce, en raison de leurs faiblesses dans les matières dites principales du collège. Le PDMF, aujourd'hui, vise à leur faire faire un choix construit de manière progressive et personnelle et non plus basé sur des conseils d'acteurs bâtis sur des idées reçues et non représentatives des spécialités en termes d'aptitudes, de compétences et de débouchés.

Un peu plus de 40 % des élèves du second cycle de l'enseignement secondaire sont dans la voie professionnelle soit 1 015 700 jeunes. La formation y est dispensée sous deux statuts : sous statut scolaire (sept jeunes sur dix) ou sous contrat d'apprentissage (trois jeunes sur dix).

Les élèves issus de 3<sup>e</sup> constituent 84 % des entrants en seconde professionnelle contre 58,2% des entrants en CAP (en CAP 25 % des jeunes sont issus de SEGPA).

Ces élèves sont considérés comme des publics vulnérables car issus des milieux les moins favorisés. Ce point est illustré par le tableau ci-dessous, représentant l'origine sociale des jeunes dans le système scolaire du second degré.

---

<sup>108</sup> **Sources** : L'enseignement professionnel, bilan des résultats de l'école 2009, Haut conseil de l'éducation et Repère et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche-édition 2012 .

	Public				
	Favo- risée A	Favo- risée B	Moyenne	Défavo- risée	Total
Premier cycle général	19,9	13,0	27,2	39,9	100,0
Ulis, Dima, dispositifs relais	7,8	8,1	22,2	61,9	100,0
Segpa	2,3	5,3	19,9	72,5	100,0
<b>Total premier cycle (y compris Segpa)</b>	<b>19,2</b>	<b>12,7</b>	<b>27,0</b>	<b>41,1</b>	<b>100,0</b>
Seconde générale et technologique	28,8	15,5	26,9	28,8	100,0
Première et terminale générales	35,7	16,5	24,9	22,9	100,0
Première et terminale technologiques	16,7	15,5	28,9	38,9	100,0
<b>Total second cycle général et techno</b>	<b>29,5</b>	<b>16,0</b>	<b>26,4</b>	<b>28,1</b>	<b>100,0</b>
CAP	4,2	7,2	22,9	65,7	100,0
BEP	6,0	10,9	27,7	55,4	100,0
Bac pro, BMA	7,8	11,2	27,6	53,5	100,0
MC et divers niveaux IV et V	8,6	11,7	27,2	52,5	100,0
<b>Total second cycle professionnel</b>	<b>7,1</b>	<b>10,5</b>	<b>26,8</b>	<b>55,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>20,5</b>	<b>13,3</b>	<b>26,8</b>	<b>39,5</b>	<b>100,0</b>

**Regroupements des professions et catégories socioprofessionnelles en quatre postes**

- Favorisée A : chefs d'entreprise de dix salariés ou plus, cadres et professions intellectuelles supérieures, instituteurs, professeurs des écoles.
- Favorisée B : professions intermédiaires (sauf instituteurs et professeurs des écoles), retraités cadres et des professions intermédiaires.
- Moyenne : agriculteurs exploitants, artisans et commerçants (et retraités correspondants), employés.
- Défavorisée : ouvriers, retraités ouvriers et employés, inactifs (chômeurs n'ayant jamais travaillé, personnes sans activité professionnelle).

De plus à l'entrée en seconde professionnelle en 2011, 60 % des élèves ont un retard d'un an et plus, dont 15 % de deux ans et plus<sup>109</sup>. En première année CAP, le taux d'élèves ayant au moins un an de retard est de 80 %. Ce sont des classes difficiles à gérer en particulier dans les disciplines générales qui ont été vécues comme source d'échec au collège. Le taux de violence en lycée professionnel est quasiment quatre fois supérieur au lycée général et technique mais quasiment le même qu'au collège. Ce qui montre que les difficultés du collège sont reportées au lycée professionnel avec des élèves plus âgés. Nous avons aussi à faire à des publics quelque peu décrocheurs. En effet les sorties en première année de formation sont de l'ordre d'un élève sur cinq en

<sup>109</sup> Sources : L'enseignement professionnel, bilan des résultats de l'école 2009, Haut conseil de l'éducation et Repère et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche-édition 2012.

CAP et un sur sept en seconde professionnelle, incluant des arrêts d'études, des départs vers l'apprentissage ou d'autres formations. Il faut souligner tout de même qu'en 2007, 18 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans n'ont pas obtenu de diplômes du second cycle soit 130 000 en moyenne par classe d'âge. Sur ces 130 000 non-diplômés du secondaire, 11 000 ont arrêté leurs études au collège, 74 000 en formation professionnelle et 45 000 dans la voie générale et technologique. La voie professionnelle concourt donc à plus de la moitié de ces sorties de non diplômés<sup>110</sup>.

#### 4. Les atouts de la formation professionnelle

L'enseignement professionnel, au vu du paragraphe précédent, doit mettre en place des dispositifs pédagogiques capables de faire retrouver aux jeunes l'intérêt pour le travail scolaire et leur montrer ses finalités. « *En effet, l'enseignement professionnel est un espace de maturation essentiel qui assure une formation au travail autant qu'une formation à un métier donné.* »<sup>111</sup>. Pour mener à bien ce travail, l'enseignement professionnel propose des aménagements. Le premier que nous pourrions citer, ce sont des effectifs de classes moins chargés (19 élèves en moyenne) et même, par demi classe pour certains enseignements, permettant une approche plus individuelle des apprentissages. Autre dispositif existant depuis longtemps, c'est l'organisation des enseignements professionnels en terme d'acquisition de compétences et non plus seulement de connaissances permettant une approche différente de l'évaluation plus concrète pour l'élève et l'aidant à prendre confiance en lui au fur et à mesure de sa construction tout en percevant le chemin qu'il reste à faire. La découverte d'un métier avec de nouvelles matières peuvent être aussi une source de remotivation et si cela est bien utilisé, il existe de nombreux espaces où peuvent être développées des actions pluridisciplinaires permettant de donner du sens aux enseignements. De plus, aujourd'hui, les établissements ont des marges pour organiser les enseignements avec

---

<sup>110</sup> **Source** : L'enseignement professionnel, bilan des résultats de l'école 2009, Haut conseil de l'éducation p 16

<sup>111</sup> **Source** : L'enseignement professionnel, bilan des résultats de l'école 2009, Haut conseil de l'éducation p 32

souplesse permettant d'adapter des emplois du temps en fonction des besoins des élèves et favoriser ainsi les parcours individualisés.

## 5. Les poursuites d'études vers l'enseignement supérieur

Le lycée professionnel ne peut être revalorisé que s'il offre des perspectives réalistes d'études supérieures pour les élèves qui en ont la volonté. De plus, de nombreux secteurs d'activité ont accru leur niveau d'insertion. C'est ainsi que la rénovation de la voie professionnelle prévoit une accessibilité facilitée des bacs professionnels vers les BTS.

La poursuite d'études des bacheliers professionnels en 2008 est représentée dans le document ci-dessous <sup>112</sup> .

	Production	Services
<b>Université (hors IUT)</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>STS</b>	<b>35</b>	<b>43</b>
<i>dont alternance</i>	17	21
<i>dont sous statut scolaire</i>	18	22
<b>Autres formations</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Total poursuites d'études supérieures</b>	<b>40</b>	<b>53</b>
Formations professionnelles de niveau V ou IV	10	6
Non poursuite d'études	50	41
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Ainsi nous pouvons voir que dans le secteur de la production, 40% des bacheliers professionnels poursuivent en STS (section de techniciens supérieur) contre 53 % dans le secteur des services, et dans l'un ou l'autre des secteurs, ces formations se font quasiment à 50 % sous statut scolaire et 50 % sous statut de l'alternance. En revanche, il

<sup>112</sup> Source : L'état de l'école DEPP 2012

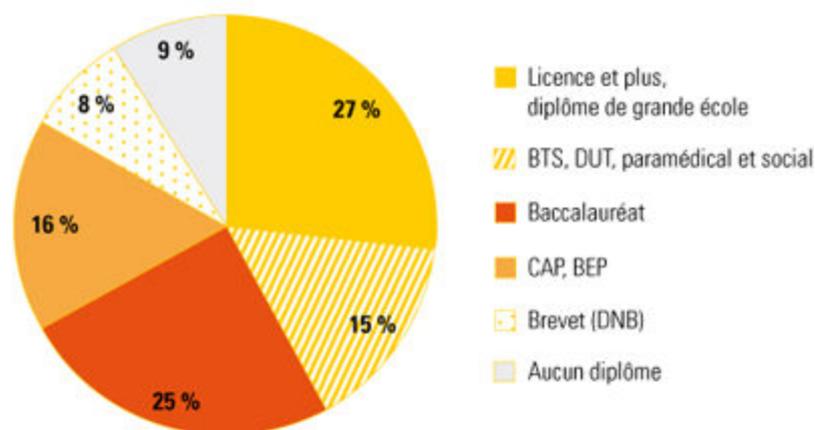
« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

faut noter que seulement un candidat sur deux obtient le BTS<sup>113</sup>. La poursuite d'études vers l'université se fait à raison de 2 % pour le secteur de la production et 6% pour les secteurs des services, quant à la poursuite d'études en formation professionnelle de niveau IV ou V, elle est de 10% pour les premiers et de 6% pour les seconds. Il reste néanmoins 50 % des bacheliers professionnels qui ne poursuivent pas leurs études dans le secteur de production et 41 % dans le secteur des services. Ces chiffres datant de 2008, vont sûrement être modifiés par le fait qu'aujourd'hui plus d'élèves accèdent au baccalauréat professionnel avec la nouvelle formation en trois ans.

## 6. Niveau des sortants du système éducatif et relation entre niveau et emploi.

Voici deux graphiques mettant en avant, dans un premier temps, le niveau des diplômés sortis du système éducatif entre 2008 et 2010 puis la situation professionnelle en 2011, des diplômés depuis un à quatre ans après leur sortie du système éducatif<sup>114</sup>. Ces chiffres ne concernent pas uniquement l'enseignement professionnel.

### Diplômes des sortants du système éducatif entre 2008 et 2010 (en France métropolitaine)



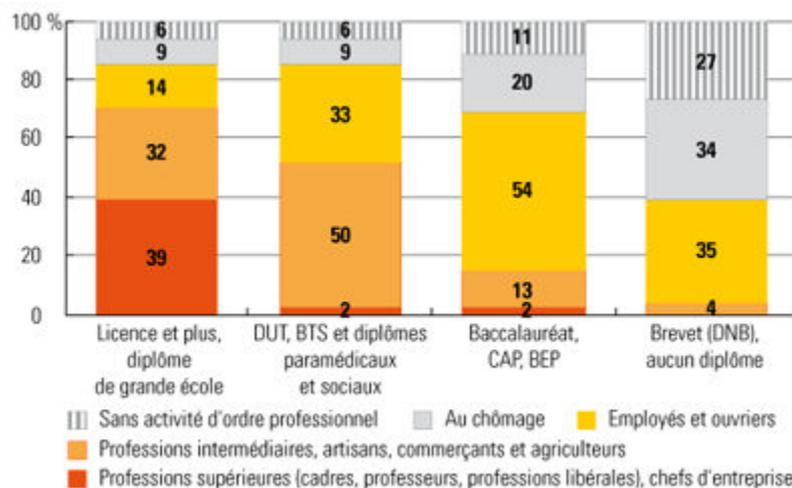
<sup>113</sup> **Source** : Repère et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche-édition 2008

<sup>114</sup> **Source** : enquêtes sur l'emploi de 2008 à 2010 (Insee). Calculs du ministère de l'éducation nationale

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

On voit sur ce graphique qu'en 2010, 42 % des individus sortent du système éducatif avec un diplôme d'études supérieures et que 67 % ont au minimum le niveau baccalauréat. Seulement 16 % sortent du système éducatif avec un niveau V, démontrant une poursuite d'études qui se généralise et s'accroît avec le Bac Pro 3 ans. En revanche, il faut noter que 17 % des individus sortent avec très peu de moyens du système éducatif, avec des niveaux très faibles, (8% DNB) voire aucun diplôme (9%).

**Situation professionnelle en 2011 des jeunes sortis du système éducatif depuis quatre ans (en France métropolitaine)**



Ce graphique met en avant le fait, que plus le diplôme est élevé, plus les chances de trouver un emploi sont élevées mais sans non plus garantir le plein emploi. En effet 9 % des diplômés du supérieur sont tout de même au chômage. 20 % des diplômés de Baccalauréats sont au chômage ainsi que 34% des individus ayant seulement le brevet ou sans diplôme. On retrouve aussi le fait que les niveaux V et IV préparent essentiellement à des postes d'employés et ouvriers (54 %) alors que le phénomène s'estompe à des niveaux supérieurs au profit de professions intermédiaires, artisans, commerçants et agriculteurs et de professions supérieures.

On peut donc avancer qu'il existe bien une relation entre le niveau de diplôme et les conditions d'emplois. Il convient en revanche d'améliorer sur ce plan là, le système éducatif, afin de diminuer voire supprimer, la partie d'individus très peu ou pas du tout diplômés afin de leur assurer un avenir.

## 7. Conclusion du chapitre 2

Notre système éducatif tel qu'il est organisé, ne met pas en valeur la formation professionnelle. En effet une orientation vers cette voie, se fait souvent par dépit, suite aux mauvais résultats obtenus au collège et sur les conseils de professeurs connaissant mal les filières professionnelles. Ceci ayant pour conséquence, un déplacement des élèves considérés comme ayant des problèmes, des collèges vers les établissements dispensant les formations professionnelles. Ce qui concourt, à donner d'elles une image parfois négative et assimilée à des voies de garage.

Comme relevé dans les pages précédentes, le collège a encore trop souvent comme objectif principal de préparer au lycée général et technologique et oppose donc la voie générale à la voie professionnelle. Cette volonté d'élever nos élèves dans le niveau des études est légitime et justifiée mais il ne faut pas oublier que cette élévation peut aussi se faire par la voie professionnelle. Nous pensons que le collège doit plus communiquer dans ce sens et mettre en avant, plutôt l'acquisition de compétences mobilisables autour d'un projet personnel que l'acquisition d'une somme de connaissances abstraites pour beaucoup.

Les établissements d'enseignement professionnel et leurs enseignants ont aussi leurs rôles à jouer en la matière en mettant l'accent sur une meilleure coopération avec les collèges. En effet, ils sont les mieux placés pour communiquer sur leurs filières de formation et les promouvoir ainsi que de mettre en avant leurs méthodes d'enseignements différentes de celles du collège.

Dans tout les cas, cette orientation doit être construite en prenant en compte tous les aspects d'un individu et de ses aspirations et ceci bien en amont du palier principal d'orientation en 3<sup>e</sup>. Pour ce faire, il existe donc le PDMF où doit être absolument développée l'éducation à l'orientation. Les compétences ainsi acquises amèneront dans l'avenir à des choix réels et non plus subis, revalorisant par la même occasion, l'image de la formation professionnelle. Ce travail commencé au collège devra se poursuivre au lycée notamment par le biais de l'accompagnement personnalisé afin d'affiner les choix et de préparer à une orientation tout au long de la vie.

## Chapitre 3- La filière de formation en Hôtellerie restauration

Nous entrons maintenant dans le cœur de notre spécialité, la formation en hôtellerie restauration. Nous ne parlerons pas en revanche de la formation aux diplômes des métiers de l'alimentation, bien que très proches et parfois réunis dans les mêmes établissements et avec les mêmes professeurs. En effet, nous nous concentrerons sur les formations aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie liées au secteur d'activité des cafés hôtels restaurants (CHR).

### 1. La filière de formation en chiffres <sup>115</sup>

En 2009, environ 105 000 personnes (jeunes et adultes) étaient engagées dans une formation première conduisant à un métier spécifique du secteur. Environ 82 % des effectifs étaient en formation initiale dont 60 % en établissement scolaire et 40 % sous contrat d'apprentissage. Les autres 18 % étant majoritairement des contrats de qualification<sup>116</sup>. Les établissements de formations sont répartis sur le territoire et sont au nombre de 258 CFA et de 306 établissements scolaires. Ces derniers peuvent être spécialisés dans des formations de ce secteur ou bien polyvalents et offrir des formations en hôtellerie restauration au milieu d'autres formations.

---

<sup>115</sup> **Source** : Fafih-portrait national hôtellerie restauration 2011

<sup>116</sup> **Définition INSEE** : Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée concernant l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand. Suivant le principe de l'alternance entre occupation d'un emploi et formation, il comporte l'acquisition d'une qualification reconnue par un diplôme, un titre homologué ou reconnu dans les conventions collectives. La formation doit représenter au moins 25 % de la durée du contrat. Le salaire est au moins un pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi (30 % à 75 %) en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat ; il est exonéré de cotisations patronales de sécurité sociale.

## 2. L'offre de formation dans cette filière

La filière de l'hôtellerie restauration à travers l'enseignement professionnel ou technologique offre une large gamme de formations :

- ✓ Cinq CAP : cuisine, restaurant, services hôteliers, service Brasserie café et APR (agent polyvalent de la restauration). (Niveau V)
- ✓ Deux baccalauréats professionnels : cuisine et service et commercialisation avec une certification intermédiaire en seconde année de formation (BEP). (Niveau IV)
- ✓ Cinq mentions complémentaires (MC) : Employé traiteur, cuisinier en dessert de restaurant, art de la cuisine allégée, sommellerie, employé barman. (Niveau V)
- ✓ Deux FCIL (Formation complémentaire d'initiative locale) : accueil réception, organisateur de réceptions. (Niveau IV)
- ✓ Cinq BP (brevets professionnels) et BM (brevets de maîtrise) : Cuisinier, Barman, service, hébergement, gouvernante. (Niveau IV)
- ✓ Un bac technologique hôtellerie (Niveau IV)
- ✓ Un BTS hôtellerie restauration : Option mercatique et gestion hôtelière ou option art de la table art culinaire et du service (Niveau III)
- ✓ Un BTS : responsable de l'hébergement (Niveau III)
- ✓ Une offre de nombreux diplômes professionnels du supérieur, créés sous forme de licence (Niveau II) et de Masters (Niveau I). Ainsi que des diplômes spécifiques d'écoles spécialisées en l'hôtellerie restauration tels le Bachelor (niveau II) puis le MBA (Master of Business administration) (niveau I).

Cette offre ne serait pas complète si l'on n'y ajoutait les certificats de qualification professionnelle qui sont des diplômes délivrés et reconnus uniquement par la profession et sanctionnant une formation en milieux professionnels de type contrats de

« *D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle* »

qualification. ( Exemples : Agent de restauration, assistant d'exploitation, chef gérant, commis de cuisine, employé d'étage, employé qualifié de restauration, employé technique de restauration, exploitant en restauration, réceptionniste, serveur... )

L'offre de formation initiale de la filière est surtout tournée vers les activités de la restauration et le plus grand nombre de diplômés sont orientés vers les métiers de la cuisine et du service de restaurant. Moins de 2 % des effectifs inscrits dans les diverses formations initiales se forment à un métier spécifique à l'hébergement.

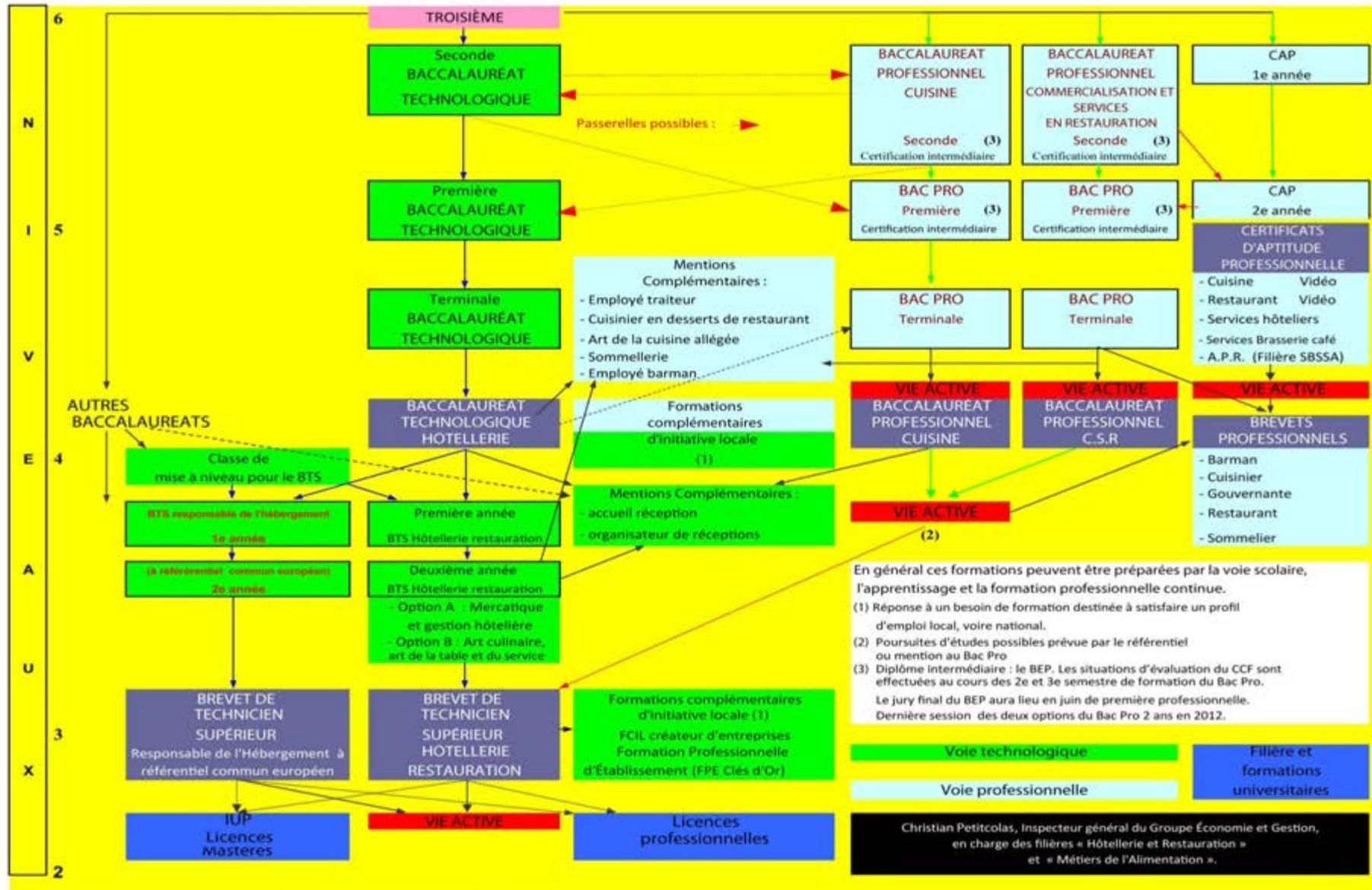
La voie technologique en hôtellerie est un peu spécifique car elle a un contenu plus professionnel que d'autres spécialités et pour cette même raison, elle ne se prépare que dans un lycée avec des ateliers professionnels spécifiques.

De plus, le secteur mène une politique active en matière de formation continue, en 2010, 180 000 salariés en ont bénéficié soit un salarié sur quatre.

Voici Ci-dessous représenté, l'offre de formation et les passerelles existantes<sup>117</sup>.

---

<sup>117</sup> **Source** : AC Versailles, Schéma des formations. Filière hôtellerie restauration. Christian Petitcolas , IG GEC , 2011.



### 3. L'emploi sur le marché de l'hôtellerie restauration

Bien que le marché de l'emploi soit frappé par la crise économique, le secteur des CHR (café hôtels restaurant discothèque) se porte plutôt bien. Ce dernier emploie à lui seul, 900 000 personnes (700 000 salariés et 200 000 non salariés) et 120 000 postes seront à pourvoir d'ici 2015 dans des branches différentes, telle que la restauration traditionnelle, les hôtels et hôtels restaurants, les cafétérias, les traiteurs, la restauration rapide, la restauration collective, les instituts de thalassothérapie, les casinos, les bowlings et les établissements de nuit<sup>118</sup>.

Il existe près de 196 000 établissements dont 81 000 sans salarié. Près de 300 000 postes de saisonniers sont proposés l'été et 100 000 l'hiver.

La restauration hors domicile est au cœur du secteur avec 75 milliards de chiffres d'affaires hors taxe.<sup>119</sup>

Les emplois du secteur CHR se situent dans des établissements deux fois plus petits que la moyenne des autres secteurs. Il est composé essentiellement de très petites entreprises, 11% des effectifs travaillent dans des entreprises de plus de 250 salariés et 80% dans des entreprises de moins de 50 salariés. De plus, ce secteur est vulnérable car seulement 48% des entreprises vivent plus de 5 ans contre 61% dans d'autres secteurs. Dans ces mêmes entreprises 18,2 % des effectifs ont moins de 25 ans et sont deux fois plus nombreux que la moyenne des autres professions alors que la branche n'emploie que 45 % de personnes de plus de 40 ans, contre 52 % pour les autres professions<sup>120</sup>.

Cependant un paradoxe est bien présent, chaque année le secteur compte entre 50 et 60 000 emplois non pourvus dans notre pays où le nombre de chômeurs n'a jamais été aussi haut<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> **Source** : Chiffres publiés par pôle emploi pour le secteur en 2011

<sup>119</sup> **Source** : Fafih-portrait national hôtellerie restauration 2011

<sup>120</sup> **Source** : net.doc, l'insertion des jeunes dans l'hôtellerie restauration, Céreq 2010

<sup>121</sup> **Source** : Chiffres publiés par pôle emploi pour le secteur en 2011

#### 4. Synthèse d'une étude du CEREQ sur l'insertion professionnelle dans cette filière <sup>122</sup>

Cette étude a été menée par le CEREQ (centre d'études et de recherche sur les qualifications) dans le cadre d'une convention signée avec l'observatoire de l'hôtellerie et de la restauration (FAFIH). En voici une synthèse rapide.

Le premier constat est le suivant : à l'exception des niveaux II et I, la majorité des jeunes diplômés (niveaux III ; IV ; V) intègrent bien le secteur et plus particulièrement, les métiers de la restauration. L'hôtellerie offre quant à elle des opportunités plutôt au niveau BTS (niveau III).

Ensuite, dans cette même étude, nous constatons que les jeunes, de niveaux II et I, issus de l'hôtellerie restauration présentent des taux de chômage deux fois supérieurs à ceux d'autres formations du tertiaire de même niveau. En revanche, les taux de chômage des autres niveaux (III ; IV ; V) sont plus faibles que dans d'autres secteurs. Plus généralement, six jeunes sur dix trouvent un emploi à la sortie de leur formation.

De plus, sous trois ans après leur formation, on ne retrouve que 56 % des jeunes dans les entreprises du secteur de l'hôtellerie restauration. Les sortants de bac pro sont ceux qui « désertent » le plus. Et ceci pour deux finalités principales, soit pour reprendre des études, soit pour travailler dans d'autres secteurs. Dans une majorité d'autres branches professionnelles, ce n'est qu'avec le temps, que s'accroît l'ajustement des emplois à la spécialité de formation, ici c'est plutôt l'inverse.

Nouveaux éléments constatés dans cette étude, la formation de niveau V et IV dirigeant, dans la plupart des cas, vers les mêmes emplois. De plus, un jeune qui sort de l'apprentissage accède plus facilement à l'emploi et avec des conditions meilleures en terme de contrat mais pas en terme de salaire.

Et enfin, il est fait le constat que 64 % des jeunes présents dans les entreprises du secteur n'ont aucune formation initiale spécifique aux métiers du secteur. Ce phénomène étant très marqué sur des postes de commis de restaurant qui semblent

---

<sup>122</sup> **Source** : net.doc, l'insertion des jeunes dans l'hôtellerie restauration, Céreq 2010

ouvert à des personnes non qualifiées et sans expérience tout en ouvrant des opportunités pour des sortants non issus de la spécialité et en recherche d'emploi.

Cette étude nous conduit donc à faire deux constats majeurs amenant à leur tour des questions. La première étant la fidélisation des salariés dans ce secteur, c'est un problème sérieux caractérisé à la fois par la jeunesse de sa main d'œuvre et par un taux de renouvellement important. Le second étant que la profession embauche beaucoup de personnel non qualifié. Les questions qu'engendrent ces constats seraient donc les suivantes :

Pourquoi une telle désaffection des jeunes diplômés pour la profession ? Est-ce dû aux conditions de travail ou à des déceptions face à la qualité des emplois proposés ?

Pourquoi autant de non diplômés embauchés par les professionnels ? Est-ce parce qu'ils ne trouvent pas de personnel formé aux compétences souhaitées ou est-ce toujours le même problème de fidélisation ?

La formation initiale forme-t-elle suffisamment bien ? Quelle est le poids de cette dernière dans les critères de choix des professionnels lors d'une embauche ?

Une série de questions qui restent pour l'instant sans réponse mais qui doivent amener à des réflexions communes entre professionnels et acteurs de la formation pour ne pas reléguer ces métiers riches en connaissances, en savoir faire et en savoir être à de simples « jobs » passagers.

## 5. Conclusion du chapitre 3

A la lecture des pages précédentes, nous pouvons donc dire que la formation en hôtellerie restauration se porte plutôt bien, en termes d'effectif et de par la richesse des diplômes proposés et des établissements qui les dispensent. Dans le même sens, le marché du travail de la filière offre beaucoup d'emplois et la jeunesse et l'inexpérience semblent moins constituer un frein à l'embauche que dans d'autres professions. De plus, les nombreuses petites structures d'entreprises présentes sur le marché laissent apparaître un climat propice à s'exprimer et à la prise de responsabilités.

En revanche, deux points viennent assombrir la relation formation emploi. Le premier étant que la profession a du mal à recruter et à fidéliser ses salariés. L'activité saisonnière importante de la profession explique en partie ce manque de stabilité mais pas seulement. En effet la profession ne différencie pas assez les embauches selon les niveaux d'études et ne valorise donc pas certains diplômes professionnels. De plus, et amenant à la même conclusion, pour palier au manque de personnel, elle n'hésite pas à faire appel majoritairement à de la main d'œuvre non qualifiée. Le deuxième point important, découlant en partie du premier et des conditions particulières des métiers de la restauration, c'est l'abandon du secteur, de près de la moitié des formés sous trois ans et plus particulièrement des bacs pro.

Riches de ces constats, nous pensons qu'il est de notre rôle d'enseignant, d'essayer de palier, à ces points négatifs. D'une part, parce qu'il est frustrant de voir, que près de la moitié de nos formés, abandonnent et que cela doit nous faire nous interroger sur nos pratiques. Et d'autre part, car nous formons les professionnels de demain et donc à leurs futures pratiques en matière d'embauche et de relation avec la formation.

Apprendre à s'orienter tout au long de la vie dans la filière de l'hôtellerie restauration paraît, au vue des pages précédentes indispensable.

## Conclusion de la partie I

Cette première partie est certes conséquente mais nous n'avons pas pu ou pas su être plus synthétique, ni évincer certains aspects traités. En effet, ce sujet est riche d'enseignements et nombre d'éléments sont dépendant les uns des autres. Cet exposé nous a énormément appris sur l'évolution du système éducatif en général, nous aidant ainsi à mieux comprendre nos pratiques quotidiennes. Nous y avons ensuite découvert tous les rouages de l'orientation et ses nombreuses dimensions dans notre système éducatif. Nous y avons, aussi, appris à mieux connaître le parcours des « orientés » et les différentes influences auxquelles ils s'exposent, avant d'arriver dans nos classes. De plus, nous avons pris conscience de nos responsabilités en tant qu'acteur de l'orientation dans un système et de notre rôle dans l'avenir face aux attentes fortes de l'institution. Enfin, nous avons découvert un nouvel enseignement qui est l'éducation à l'orientation et qui peut être un cadre formidable où nous pouvons intervenir pour aider nos élèves à construire leur projet professionnel. Et ceci, d'autant plus, dans les lycées professionnels où l'orientation n'a pas toujours été choisie et encore plus en hôtellerie restauration où la notion d'orientation tout au long de la vie est encore plus nécessaire qu'ailleurs. Maintenant, nous comprenons beaucoup mieux l'orientation et sommes prêts à faire une mise en pratique éclairée de son éducation. Mais préparer à l'avenir demande aussi de se poser des questions plus précises sur ses pratiques, afin de ne pas construire sur de simples représentations personnelles mais sur des faits réels. Certains nous ont été donnés dans les pages précédentes et nous allons tenter d'en mettre d'autres en évidence dans la deuxième partie de ce mémoire qui est la partie recherche.

## **PARTIE II Recherches**

Nous entrons donc maintenant dans la partie recherche de ce mémoire où je vais, à travers, une problématique, essayer de mettre en avant certains aspects de la relation orientation /formation /emploi dans la filière hôtellerie restauration. En effet, cela m'est nécessaire pour construire un module cohérent sur la construction d'un projet professionnel de l'élève dans la troisième partie de ce mémoire.

## 1. Exposé de la problématique

Choisir une problématique n'est pas chose facile, car elles sont nombreuses autour de ce thème. Mais l'étude du CEREQ rencontrée précédemment, concernant l'insertion sociale et professionnelle et plus spécifiquement l'abandon important des jeunes formés sous trois ans sur le marché de l'emploi dans la filière hôtellerie restauration, m'interpelle particulièrement. Ce constat peut donc se traduire en une question qui constituera la problématique de mes recherches « L'orientation en hôtellerie restauration permet-elle une insertion sociale et professionnelle ? ».

## 2. Formulation des Hypothèses

Pour amener des réponses à cette problématique, je vais poser, ici, une hypothèse de départ dite générale, qui est : « Les formations de la filière hôtellerie restauration permettent l'accès à un emploi ». Allant dans le même sens et afin d'affirmer ou d'infirmer cette hypothèse générale, je vais poser trois hypothèses opérationnelles que je vais vérifier, pour chacune d'elles, à l'aide d'une enquête réalisée sur le terrain.

- ✚ La première hypothèse opérationnelle est : « Les formations du lycée professionnel hôtelier correspondent aux attentes ou aux perceptions professionnelles des élèves ».
- ✚ La deuxième hypothèse opérationnelle est : « Les formations du lycée professionnel hôtelier influencent l'insertion sociale et professionnelle. »

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- ✚ La troisième hypothèse opérationnelle est : « Les formations du lycée professionnel hôtelier correspondent aux attentes des professionnels de l'hôtellerie.»

### 3. Présentation des enquêtes

C'est donc à partir de trois enquêtes de terrain que je vais vérifier ces trois hypothèses opérationnelles, les voici donc présentées en détails.

#### 3.1 Enquête n°1

Cette première enquête a été menée auprès d'élèves du lycée professionnel hôtelier « Quercy Périgord » de Souillac et vise à mettre en évidence leur profil, leurs attentes et leurs perceptions de la formation, de leur futur métier et plus généralement de leur avenir.

##### 3.1.1 Cadre de l'enquête

Cette enquête a été réalisée à partir d'un formulaire électronique, traitée par groupes de 12 élèves et encadrée par des collègues, pendant l'accompagnement personnalisé en salle informatique. (*Formulaire en annexe B., P.185*)

Les élèves concernés sont en seconde baccalauréat professionnel 3 ans. Les quatre classes du lycée de ce niveau ont été présélectionnées pour répondre volontairement au questionnaire soit 84 élèves, 46 en option cuisine et 38 en option service. Sur les 84 élèves présélectionnés, 76 réponses nous sont parvenues. Les réponses manquantes s'expliquant soit par des absences d'élèves, soit par la volonté de ne pas participer. Cet échantillon de convenance est volontaire, dans le sens où, il représente la formation la plus développée, aujourd'hui, au lycée. De plus, les élèves de seconde sont les mieux placés pour exprimer la relation entre leur orientation et leur formation ainsi qu'une perception de leur avenir professionnel, vierge de toute influence interne au lycée et inhérente à la formation.

### 3.1.2 Résultats

#### ✚ Présentation du profil des élèves de seconde Bac professionnels cuisine et service

Sur 76 élèves ayant répondu, 38 sont des filles et 38 sont des garçons, ce qui démontre que les formations en hôtellerie restauration sont ouvertes et intéressent autant les filles que les garçons.

Sur le graphique ci dessous (Figure 1), nous voyons que 82% des élèves ont entre 15 et 16 ans, mais fait important, 43% ont seulement 15 ans, ce qui veut dire qu'ils seront mineurs une fois diplômés, ce qui ne facilite pas les embauches.

Figure 1 : âge des élèves de secondes bac professionnels

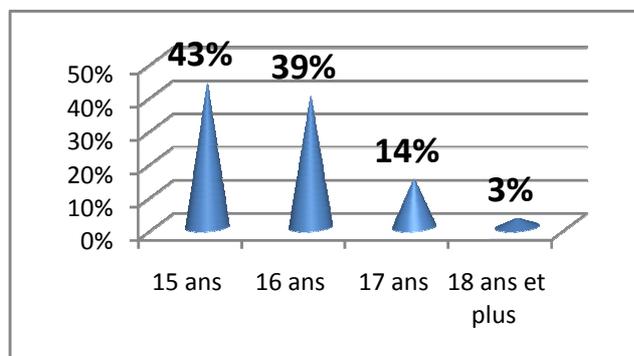
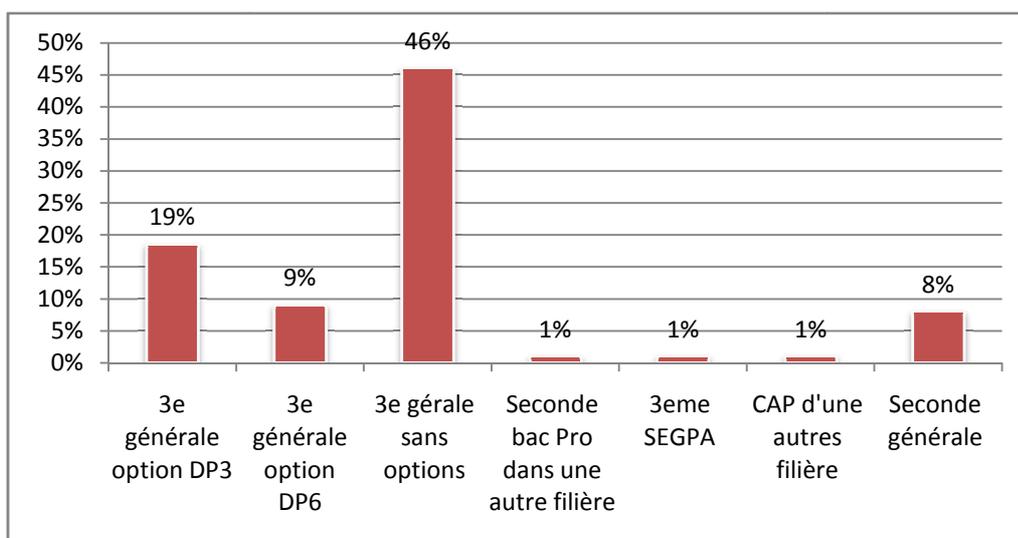
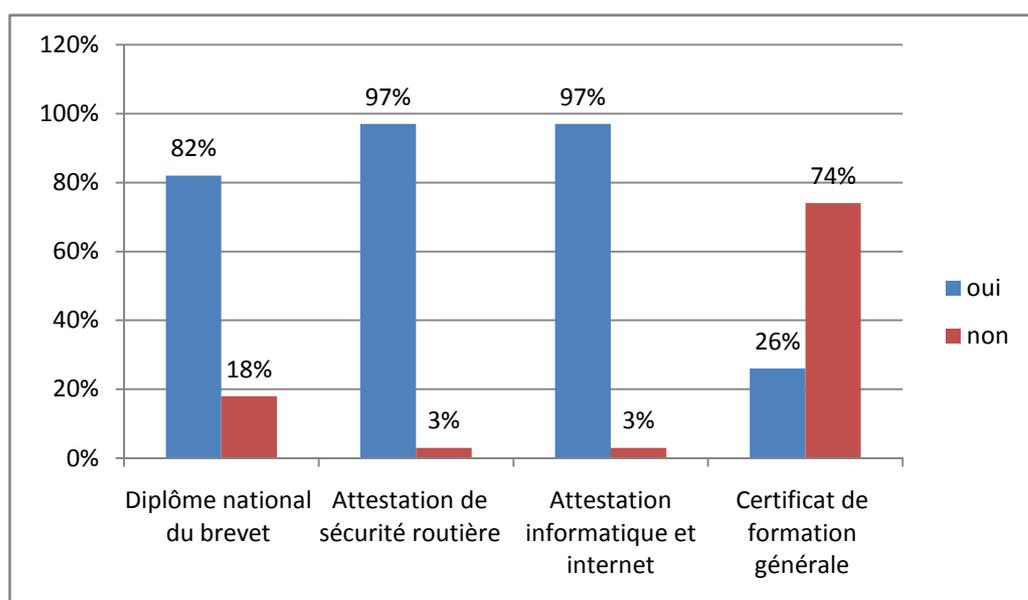


Figure 2 : Origine scolaire des secondes bac professionnels



Sur la figure 2, nous constatons que 74% des élèves de seconde bac professionnel cuisine ou service viennent de 3<sup>e</sup>, 28% seulement ont suivi une troisième de découverte professionnelle. Ce qui peut laisser entrevoir que les 46% d'élèves venant de 3<sup>e</sup> et qui n'ont pas suivi cette découverte professionnelle sont d'un bon niveau scolaire car ils n'étaient pas pré orientés vers l'enseignement professionnel. De plus, et allant dans le même sens 8% des élèves viennent de seconde générale. En revanche, cela montre aussi, que pour une majorité d'élèves venant de 3<sup>e</sup>, la décision de rentrer au lycée professionnel en hôtellerie restauration est peut être moins construite et mûrie que celle des élèves venant de DP3 ou DP6. Ces élèves de seconde Bac professionnel ont dans la majorité le diplôme national du brevet 82%( Figure 3).

**Figure 3 Diplômes ou attestations obtenus par les secondes bac professionnel avant leur entrée en formation**



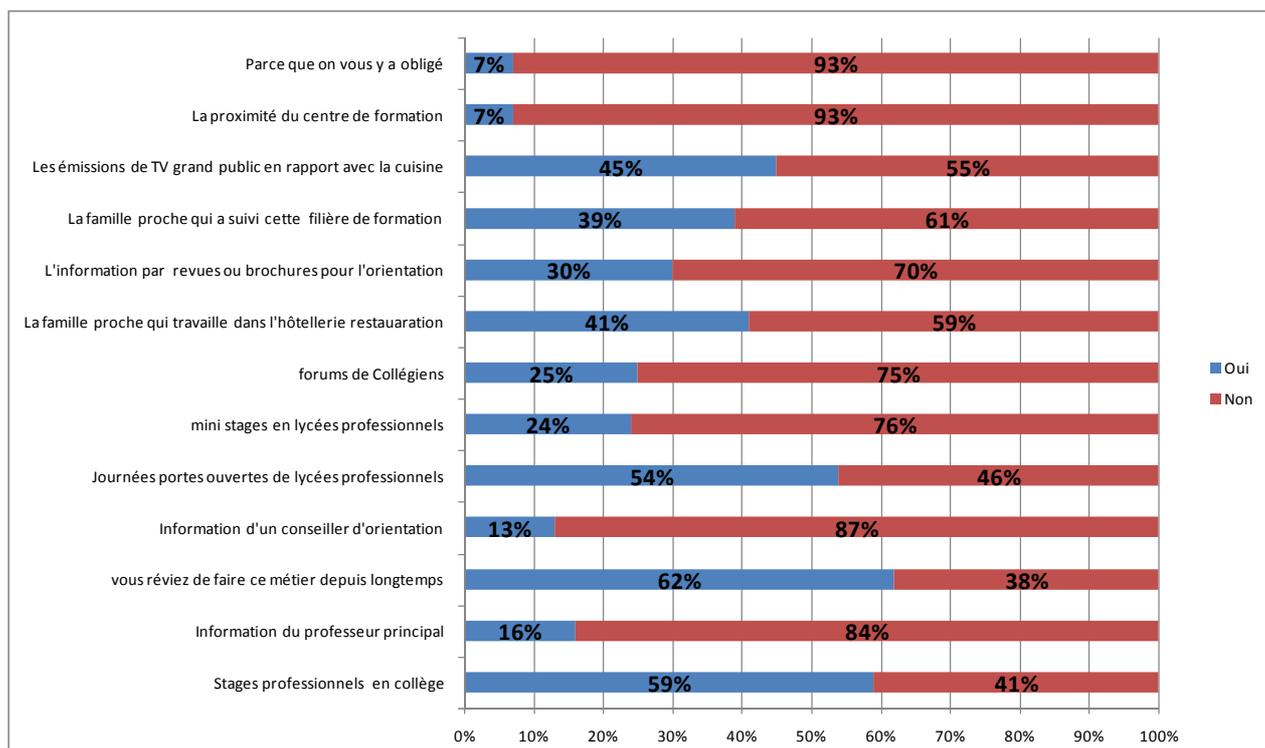
### **L'orientation en hôtellerie restauration des élèves de seconde Bac professionnel cuisine et service**

Selon la figure 4 qui suit, les élèves arrivant en bac professionnel cuisine ou service sont présents en majorité de leur plein gré, soit 93% contre 7% que l'on a obligé. En ce qui concerne ce lycée, la proximité entre le lieu d'habitation et le lieu de formation n'influence que peu les choix des formés (7%). Au niveau de l'information reçue ou prise

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

sur cette filière, seulement 13% proviennent des conseillers en orientation et 16% du professeur principal. En revanche, les stages professionnels de 3<sup>e</sup>, pour 59% des jeunes et les journées portes ouvertes des lycées pour 54 % d'entre eux influencent plus le choix d'orientation.

Figure 4 : Qu'est-ce qui a influencé votre orientation dans la filière hôtellerie restauration ?



Les mini stages en lycées professionnels (pour 24%), les forums de collégiens (pour 25%), l'information par brochures de l'orientation (pour 30%) complètent la démarche de recherche d'information et d'élaboration du choix. L'influence de la famille ayant un rapport avec l'hôtellerie restauration est très importante, 41% des élèves disent avoir de la famille proche qui travaille dans l'hôtellerie restauration et 39% d'entre eux ont suivi cette filière de formation. Autre facteur important, 45 % des interrogés disent être influencés par les émissions grand public de la télévision tel « Top Chef ou Master Chef ». Pour finir avec ces influences, mais celle –ci est majeure, ces métiers font encore rêver. En effet, 62 % des élèves interrogés annoncent rêver de pratiquer ce métier depuis longtemps.

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

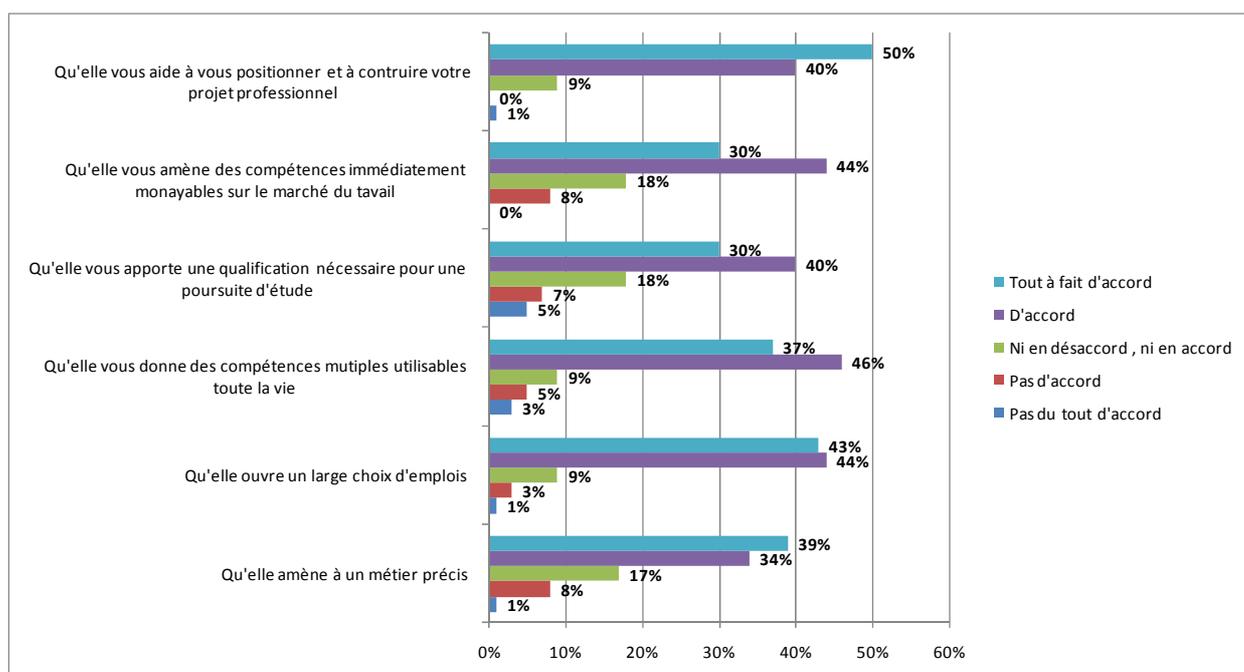
De plus, dans la même enquête, on peut voir que 84% des élèves orientés en seconde bacs professionnels cuisine et service, le sont selon leur premier vœu d'orientation en 3<sup>e</sup>, contre 12% en deuxième vœu et 4% en troisième vœu.

Autre point relevé, 83% des élèves sont dans la formation exacte qu'ils ont souhaitée au sein du lycée hôtelier. Dans les 17% restants soit 13 élèves, 4 disent qu'ils ont été encouragés par leur entourage à choisir une formation plutôt qu'une autre, 3 n'ont pas été sélectionnés à cause de la limite des places disponibles et se sont rabattus sur une autre formation, 2 pour qui les contraintes de la formation ne leur conviennent pas ou se sont trompés, 2 voulaient faire de la pâtisserie et ont pris cuisine par défaut, 1 voulait aller en enseignement général mais n'en avait pas les capacités.

**Les attentes de la formation des élèves de seconde Bac professionnels cuisine et service.**

Comme on peut le voir, sur la figure 5, ces attentes sont nombreuses et quelque peu nuancées par une part représentative d'individus indécis. Mais ces réactions sont normales chez des adolescents en construction et venant d'aborder une nouvelle formation dont ils ne connaissent pas tous les aboutissants.

Figure 5 : Qu'attendez-vous de votre formation ?



« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

En revanche, une majorité d'élèves (90%) attend de cette formation qu'elle les aide à se positionner et à construire leur projet professionnel.

70% attendent qu'elle leur apporte une qualification nécessaire pour poursuivre des études et 18% de plus ne sont ni pour ni contre, ce qui montre qu'une majorité d'élèves se projette vers une éventuelle poursuite d'études et 12% ne sont pas d'accord avec cela.

44 % d'élèves sont d'accord et 30 % tout à fait d'accord avec le fait que la formation doit leur amener des compétences immédiatement monnayables sur le marché du travail, ce qui montre qu'une majorité d'élèves veut tirer profit rapidement de ses compétences, sûrement par besoin mais aussi peut être par le désir de s'assumer. 8% ne sont pas d'accord avec cet aspect de la formation, peut être qu'ils n'ont pas de contraintes financières ou qu'ils n'associent pas encore l'acquisition de compétences à leurs utilisations sur le marché du travail. D'autres part des compétences multiples et utilisables toute la vie sont attendues de ces formations pour 83 % des participants.

Acquérir un métier précis, fait parti des attentes d'une majorité d'élèves (73%), 17% en revanche ne savent pas et 9% ne sont pas d'accord espérant peut être l'acquisition de compétences polyvalentes dans la formation ou confondant les termes métiers et emplois.

Les emplois justement, sont espérés en larges choix, comme un aboutissement de la formation par 87% des élèves interrogés.

 **La vision de l'avenir professionnel des élèves de seconde Bac professionnels cuisine et service.**

En matière d'avenir professionnel, voici la vision des élèves quant aux secteurs de la restauration où ils se voient évolués. Sur la figure 6 ci-dessous on note qu'ils sont 73% à se voir évoluer en restauration gastronomique et traditionnelle, contre 22% peut être et 5% non. 79% ne se voient pas évolués en restauration rapide, contre 14% peut être et 7% oui. 59% se voient évoluer peut être en restauration à thème, 22% non et 18% oui. Quant à la restauration collective, ils sont 75% à ne pas s'y voir évoluer contre 22% peut être et 3% oui.

Figure 6 : Dans quels secteurs de la restauration vous verriez vous évoluer éventuellement dans le futur ?

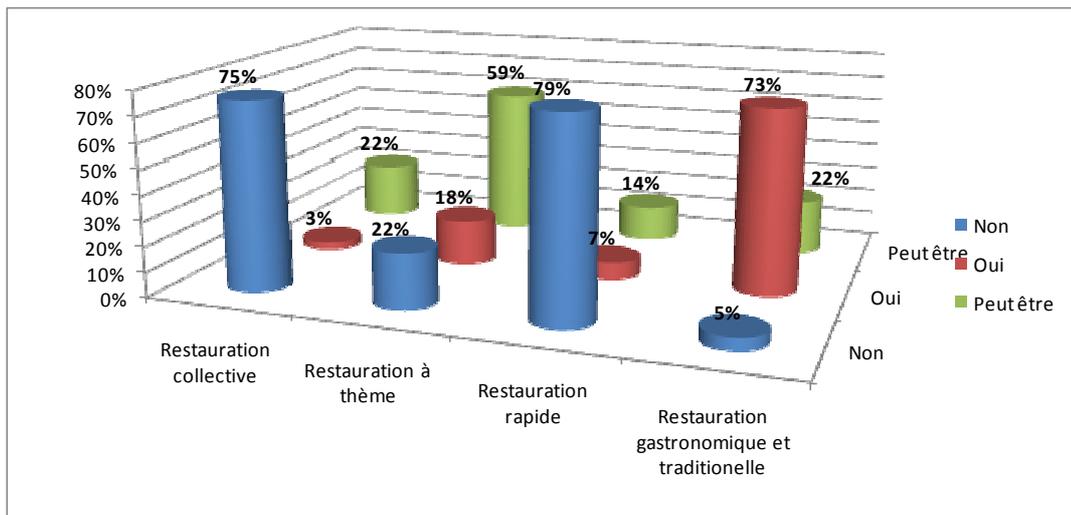
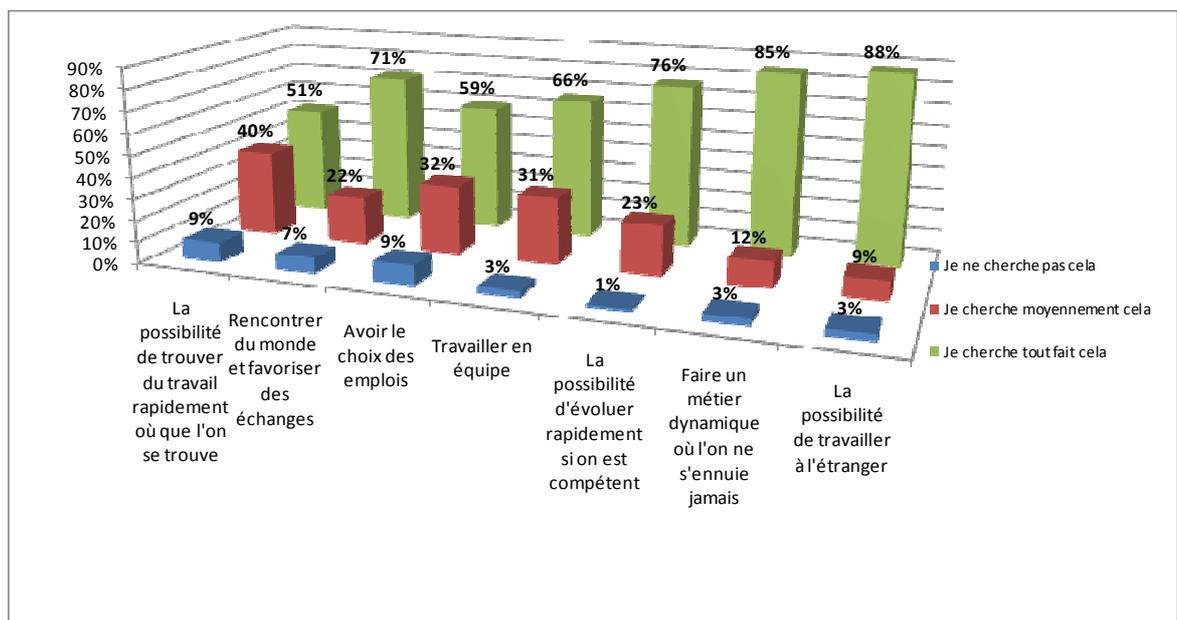


Figure 7 : Classez selon sont vos attentes ces caractéristiques suivantes offertes par les métiers de la restauration.



La majorité des élèves semblent être à la recherche des points, vus dans le graphique ci-dessus (Figure 7). 88% sont intéressés par la possibilité qu'offrent ces métiers pour travailler à l'étranger, 85% par l'aspect dynamique du métier, 76% sont attirés par la possibilité qu'offrent ces métiers d'évoluer rapidement si on est compétent. 66% recherche la possibilité de travailler en équipe alors que 31% moyennement et 3% pas du tout. Avoir le choix des emplois est recherché par 59% des élèves alors que 32%

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

moyennement et 9 % pas du tout, ce qui laisse apparaître que ces derniers individus seront plutôt attirés par des emplois fixes et n'aimeront pas trop en changer. Le fait d'avoir un métier qui permet de rencontrer du monde et favoriser les échanges attire 71 % des élèves mais ce n'est pas le cas de 22% d'individus qui ne cherchent que moyennement cela et 7% pas du tout. La possibilité de trouver du travail rapidement où que l'on se trouve n'est recherché que, par 51 % des élèves, moyennement par 40 % et 9% pas du tout. Ce dernier avantage est perçu comme tel, par une petite majorité car je pense que le mot rapidement fait peur et que les élèves ont encore du mal à se projeter.

Dans la figure 8 ci-dessous, sont mises en avant les contraintes principalement reconnues de la restauration et le positionnement des élèves par rapport à celles-ci. Celle qui gêne le moins, c'est travailler le soir pour 81% des élèves et travailler en horaires coupés 79%. Celle qui amène le plus de gêne, c'est avoir une vie sociale en décalage avec ses proches pour 18% des élèves complètement et 59% moyennement. De plus, pour quatre autres contraintes : travailler un nombre d'heures important, travailler les week-ends et jours fériés, travailler tôt le matin et réaliser un travail pénible physiquement, elles sont perçues sensiblement de la même façon pour environ 60% des élèves qui n'en sont à priori pas gênés, mais 40 % pressentent tout de même une gêne à celles-ci.

Figure 8 : Classez les contraintes suivantes générées par les métiers de la restauration

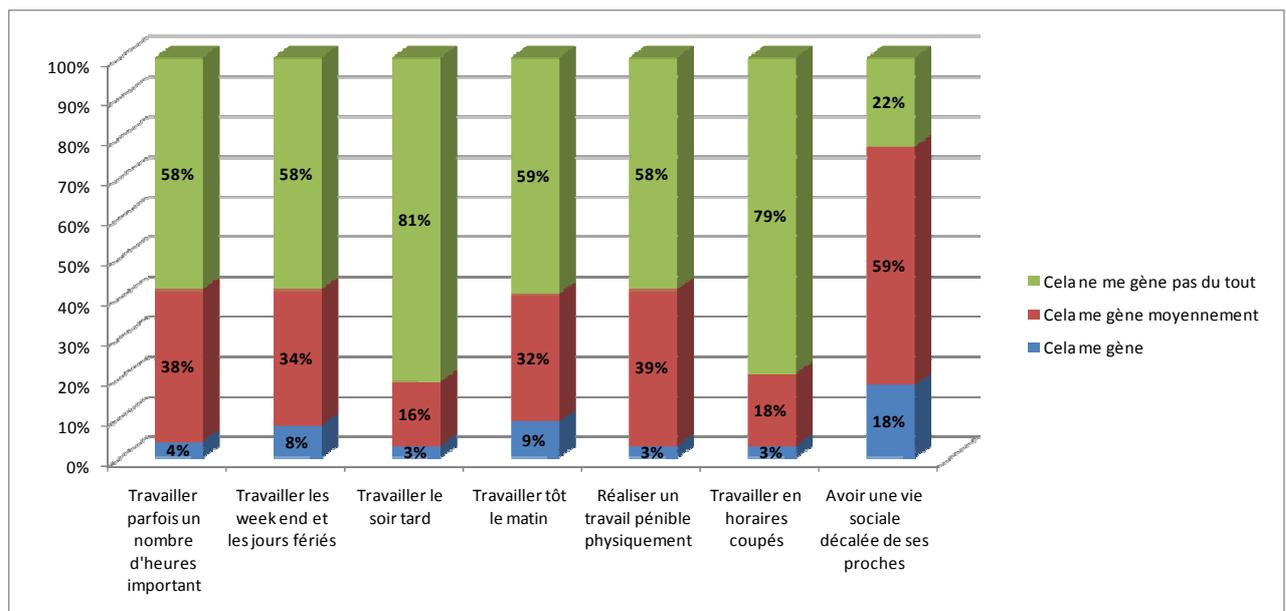
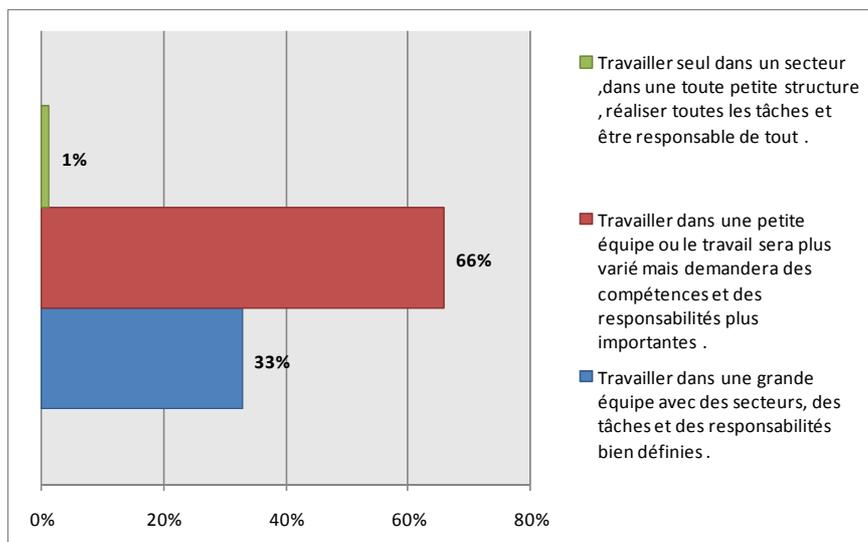


Figure 9 : Quel environnement de travail vous attire le plus dans les trois suivants ?



En ce qui concerne l'environnement de travail qui attire le plus, pour 66 % des élèves, c'est plutôt de travailler dans une petite équipe où le travail sera varié mais où on demandera plus de compétences et plus de responsabilités. 33 % des élèves, quant à eux, préfèrent travailler dans une grande équipe, avec des secteurs, des tâches et des responsabilités bien définies. Et enfin, seulement 1% aimerait travailler seul dans une petite structure, réaliser toutes les tâches et assumer toutes les responsabilités.

De plus, la même enquête montre que 78 % des élèves aimeraient s'installer à leur compte dans leur projet professionnel.

#### Perception de la réussite des élèves de seconde Bac professionnels cuisine et service.

Voici deux graphiques (Figure 10 et 11) mettant en avant la perception de la réussite par les élèves.

Figure 10 : Pour vous la réussite d'une vie se mesure à quoi ?

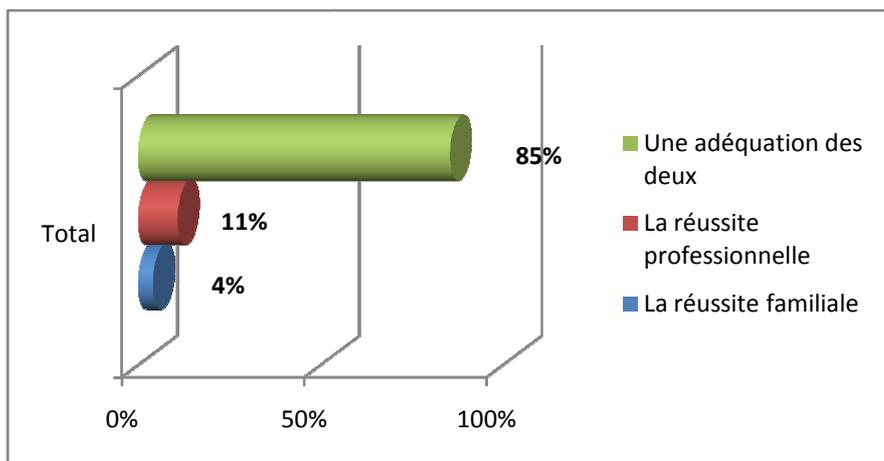
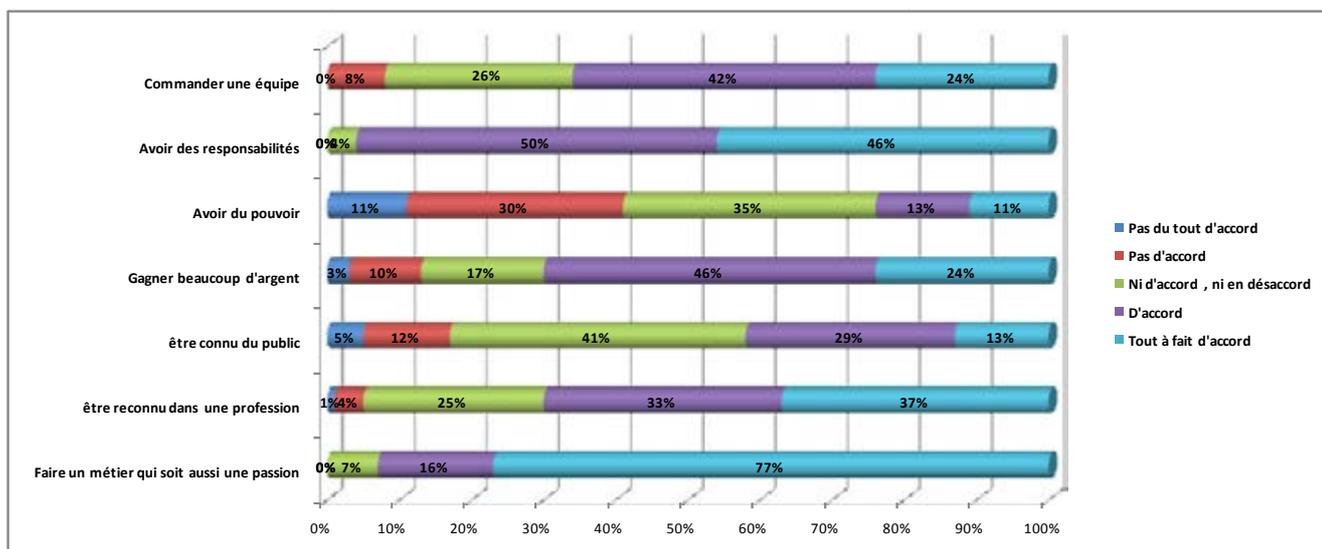


Figure 11 : Pour vous la réussite d'une vie professionnelle se mesure à quoi ?



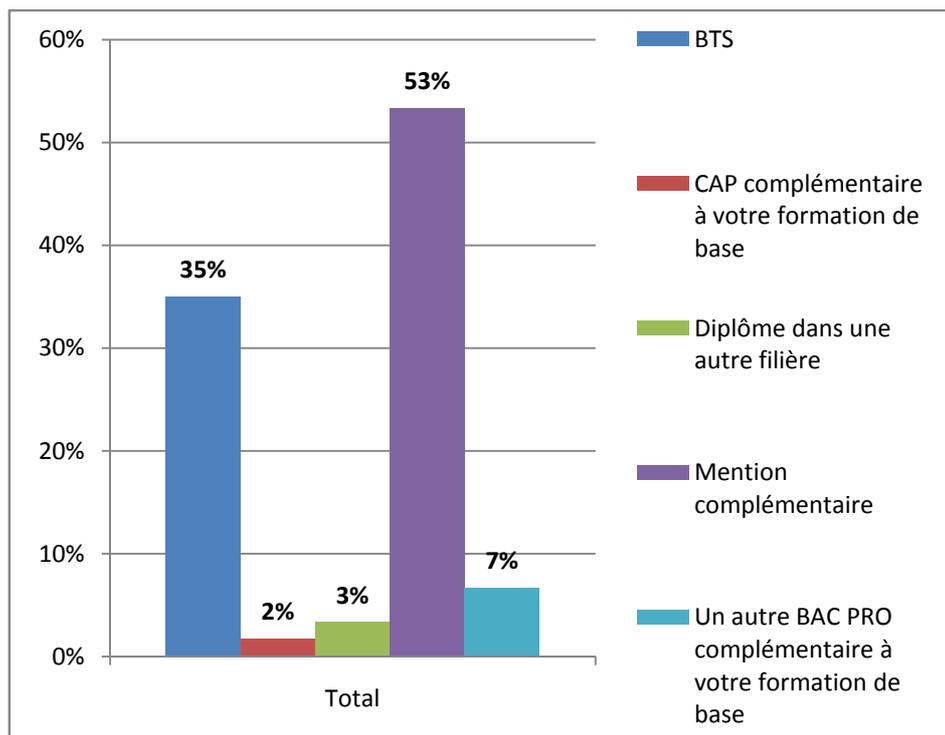
Pour 85 % des élèves, la réussite d'une vie se mesure à une adéquation entre une vie professionnelle, une vie familiale réussie. 11% l'assimilent à une réussite professionnelle uniquement et 4% à une réussite familiale uniquement.

En ce qui concerne la réussite d'une vie professionnelle, une grande majorité des élèves l'assimilent au fait de faire un métier qui soit aussi une passion (93%), d'avoir des responsabilités (96%), être reconnu par la profession (70%), gagner beaucoup d'argent (70%) et commander une équipe (66 %). En revanche il n'accorde pas d'importance au fait d'être connu par le public (58%) ou d'avoir du pouvoir (76%).

**Perception de l'avenir en terme de poursuite d'études des élèves de seconde Bac professionnels cuisine et service.**

79% des élèves interrogés envisagent une poursuite d'études après leur bac professionnel. Voici, ci-dessous, dans la figure 12, les diplômes vers lesquels veulent poursuivre les élèves.

**Figure 12 : Vers quels diplômes voulez vous poursuivre ?**



Une majorité des élèves (53%) veut se diriger vers une mention complémentaire alors que 35% préfèrent se diriger vers un BTS. 3% envisagent une formation dans une autre filière, 7% éventuellement dans un autre bac professionnel et 2% dans un CAP complémentaire à la formation de base. Pour mener à bien ses études, 52% choisissent la voie de l'apprentissage et 48% la voie scolaire.

### 3.1.3 *Limites de l'enquête*

Après l'analyse de cette enquête, quelques limites apparaissent dans ce travail. La première est, que dans ce questionnaire destiné aux élèves de seconde bac pro, nous n'avons pas étudié les différences de réponses entre la cuisine et le service. En effet, des problèmes de recrutement existent dans notre établissement pour l'option service et il aurait été bien de voir si les aspirations de ces élèves diffèrent de celles des cuisiniers. De plus, nous n'avons pas demandé d'informations sur l'origine sociale des élèves, ce qui nous aurait permis de faire une comparaison avec le profil des élèves généralement orientés dans la voie professionnelle. Pour suivre, cette étude se limite à un type d'établissement et nous n'avons donc pas d'éléments de comparaison avec d'autres. D'autre part, certaines questions, comme celles mettant en avant les attentes des élèves concernant leur formation et leur métier, auraient plutôt dues être posées en termes de préférences à classer, nous amenant ainsi à une meilleure distinction des attentes. Et enfin pour finir, il aurait été judicieux de comparer les attentes et perceptions de ces secondes avec celles des premières pour avoir l'évolution au fil de la formation et de la découverte de la filière.

### 3.1.4 *Interprétation personnelle de l'enquête*

Tout d'abord, nous notons que l'accès à cette filière n'est pas soumise à des effets de genre, ce qui dénote une évolution de la profession, notamment vers les métiers de la cuisine qui étaient, encore, il y a une vingtaine d'années l'apanage des garçons.

Autre enseignement, dans ce cursus de bac pro 3 ans, les élèves âgés de 15 ans sont nombreux (43%), ce qui nous amène à dire qu'ils seront diplômés avant leur majorité et que cela peut être un frein à l'embauche en terme de responsabilités. En revanche, ce jeune âge peut pousser à une poursuite d'études pour ceux qui le souhaitent.

En ce qui concerne le profil des élèves orientés au lycée hôtelier, ils sont une majorité à l'avoir choisi et seulement 7% s'y trouvent contre leur gré, de plus, l'étude laisse apparaître un bon niveau scolaire de ces élèves, faisant donc moins de cette filière professionnelle, une voie de garage que d'autres. Par contre, une partie des élèves

(17%), ne semble pas se trouver dans la formation exacte qu'ils souhaitaient au sein du lycée, ce qui laisse apparaître des possibilités de déceptions et de réorientation. Autre aspect pouvant amener à réfléchir, est qu'une majorité d'élèves avancent comme motif au choix de la filière, rêvé de faire ces métiers depuis longtemps et que bon nombre avoue être inspiré par les émissions de télévision à la mode. Cela nous montre que le côté passionnel est très fort dans ce recrutement et qu'il y a un travail à faire avec ces élèves sur le passage du rêve à la réalité.

En matière de formation, les élèves attendent beaucoup et majoritairement qu'elle les aide à construire leur projet professionnel. Ils attendent aussi pour beaucoup, qu'elle leur donne des compétences immédiatement monnayables sur le marché du travail, ce qui correspond certainement à un besoin financier. Il faut veiller à ce que cela ne se fasse pas au détriment de la formation et de la construction d'un projet professionnel pérenne.

D'autre part, la perception qu'ont les élèves de leur avenir professionnel et la vision des secteurs de la restauration où ils se voient évoluer, sont restreintes. En effet, une majorité se voit évoluer dans la restauration gastronomique et traditionnelle en dénigrant quelque peu la restauration rapide et collective. Hors, le marché de la restauration collective représente aujourd'hui environ 50% du marché de l'ensemble des repas servis hors domicile et la restauration rapide représente à elle seule plus de 50% (en chiffre d'affaire) du marché de la restauration commerciale<sup>123</sup>. Ces secteurs sont méconnus des élèves et non représentatifs pour eux de la formation et de leurs rêves. Il nous incombera donc de mieux les faire connaître en terme d'évolution de carrière offrant des avantages. De plus, un paradoxe important apparaît, lorsqu'on parle des contraintes des métiers de la restauration dans lesquels une gêne, même moyenne, est relevée pour une majorité de ces dernières, avant même d'être entré sur le marché du travail. En effet, le secteur le plus plébiscité par les élèves est aussi celui qui amène le plus de contraintes. Certes celles-ci peuvent être surmontées par une passion du métier mais aussi en proposant d'autres alternatives à ce secteur. L'ensemble des secteurs de la restauration offrent aujourd'hui des caractéristiques identiques et plébiscitées par les

---

<sup>123</sup> **Source** : Cabinet Gira Food Conseil 28 février 2013

« *D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle* »

élèves dans l'étude, comme la possibilité de s'expatrier, une offre d'emploi importante, des métiers dynamiques, le travail en équipe et les possibilités d'évolution. Les élèves mettent aussi en avant, en majorité, que la réussite d'une vie se mesure à l'adéquation entre une vie familiale et une vie professionnelle réussies. Il faut donc travailler dans ce sens et faire en sorte qu'ils trouvent un équilibre entre les deux.

En termes de poursuite d'études, il est intéressant de relever qu'une majorité d'élèves sont prêts à poursuivre après leur bac professionnel et qu'il convient de ce fait à les y préparer. Cet aspect est positif dans le sens où toute spécialisation ou atteinte d'un niveau supérieur, est un moyen de se différencier.

### 3.1.5 *Vérification de l'hypothèse opérationnelle*

Riche de la partie précédente, nous allons donc maintenant, amener des éléments permettant de vérifier la première hypothèse opérationnelle de ce travail de recherche : « Les formations du lycée professionnel hôtelier correspondent aux attentes ou perceptions professionnelles des élèves ».

Oui, nous pensons que la formation correspond aux attentes des élèves en termes de préparations aux aspirations qui sont les leurs, à l'entrée au lycée. Mais la formation ne s'arrête pas là. En effet, leur perception des métiers de la restauration n'est pas juste. La formation est donc aussi là pour leur montrer cet aspect et ouvrir leur champ de vision en matière de construction d'un projet professionnel pérenne propre à chacun. La formation en lycée professionnel peut donc, certes, les aider à atteindre leurs ambitions mais doit aussi en faire naître de nouvelles.

## 3.2 Enquête n°2

Cette deuxième enquête a été menée auprès d'anciens élèves du lycée professionnel hôtelier « Quercy Périgord » de Souillac et vise à mettre en évidence la relation entre leur formation dans la filière et leur situation professionnelle actuelle.

### 3.2.1 Cadre de l'enquête

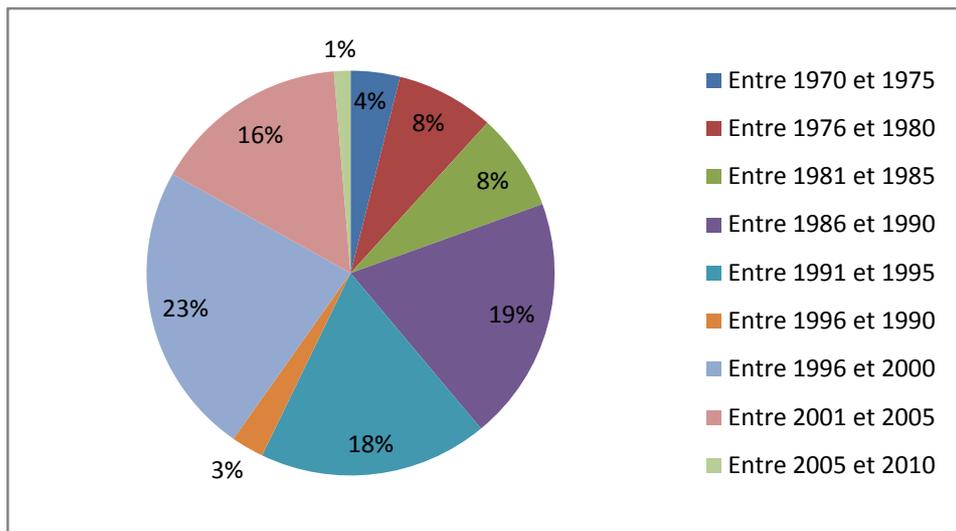
Cette enquête a été réalisée auprès de 250 anciens élèves du lycée hôtelier regroupés au sein d'une association « le lien » dont je fais parti. Un questionnaire électronique a donc été envoyé à tous les membres référencés de cette association après demande d'autorisation à ses responsables d'utiliser leur liste de diffusion. Cet échantillon de convenance est composé d'anciens élèves toutes formations confondues et ayant quitté le système éducatif au moins depuis trois ans. 76 réponses nous sont parvenues soit 30 % du nombre de questionnaires diffusés. (*Formulaire en annexe C., P.193*)

### 3.2.2 Résultats

#### Présentation du profil des interrogés

74% des personnes interrogées sont des hommes et 26% des femmes. Le graphique ci-dessous (figure 13) nous montre quant à lui que les catégories de populations interrogées sont assez bien représentées en fonction des périodes de fin d'études et ce, depuis une trentaine d'années.

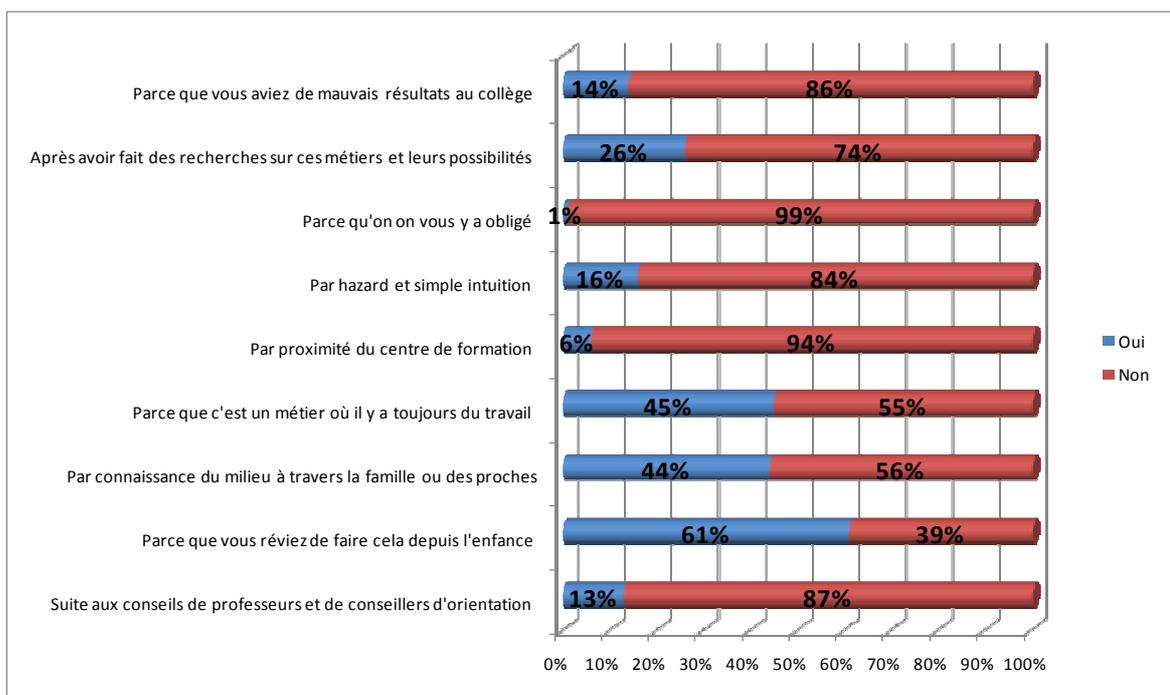
Figure 13 : Quand avez-vous terminé vos études ?



### Présentation des raisons ayant influencé l'orientation des interrogés vers la filière de formation de l'hôtellerie restauration.

Les raisons amenant au choix de s'orienter dans les filières de la restauration, aujourd'hui, et vues dans l'étude précédente, sont très proches pour ne pas dire quasiment identiques en certains points, de celles qu'elles ont été pendant les trente dernières années (Figure 14).

Figure 14 : Qu'est-ce qui a influencé votre choix d'orientation en hôtellerie restauration ?

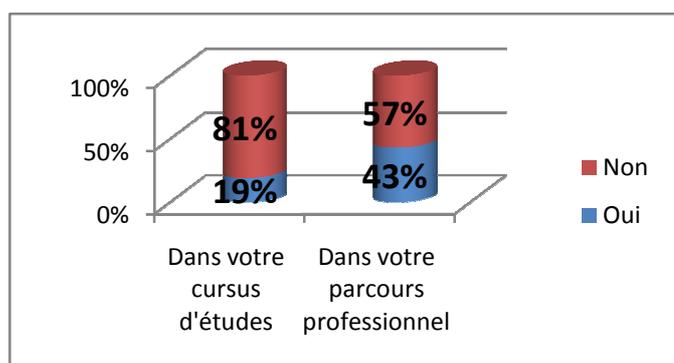


### ✚ Évolution du choix des spécialités des interrogés

96% des interrogés ont choisi de plein gré leur spécialité de cuisine ou service dans leur formation initiale et 4% se l'est vu imposée. Selon la figure 17 ci dessous, il est à noter que des changements de spécialités sont intervenus pour 19% dans le cursus scolaire et 24% de plus dans le parcours professionnel portant ce total donc à 43% de changement de spécialités.

Il faut tout de même dire que les formations étaient plus polyvalentes qu'aujourd'hui notamment à travers le BEP et le bac professionnel jusqu'en 2012 et le CAP jusqu'en 1995.

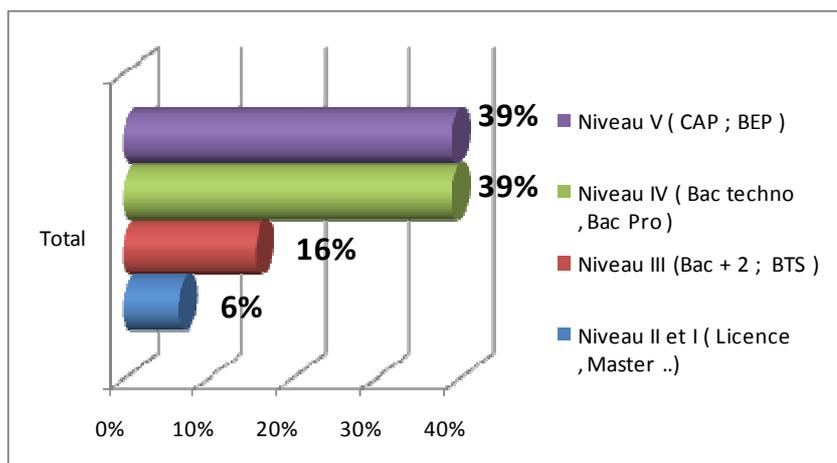
Figure 15 : Avez-vous changez de spécialité ?



### ✚ Niveau d'études atteint par le interrogés

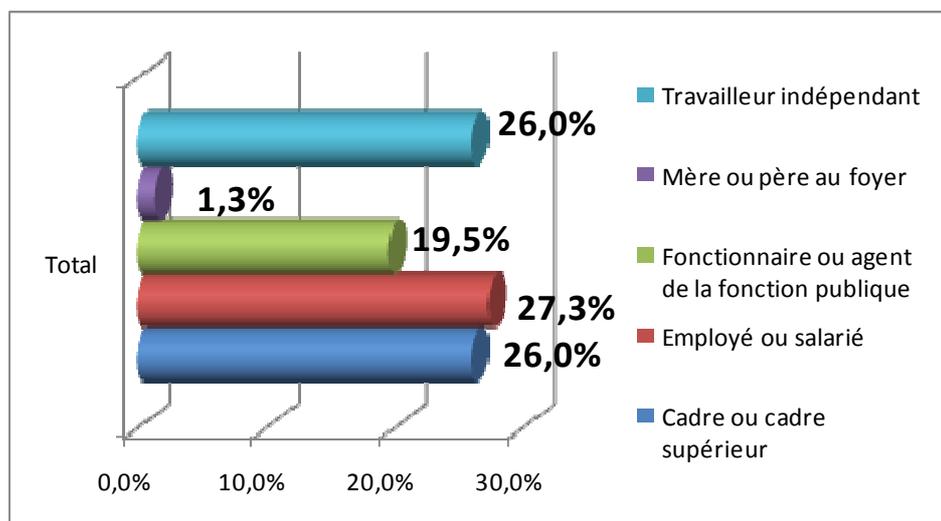
Le niveau d'études atteint par les interrogés est de 39% de niveau V, 39% de niveau IV 16% de niveau III et 6% de niveau II et I. Il faut noter tout de même qu'avant 1988 le lycée ne proposait pas encore le bac professionnel, et donc que 20% des interrogés n'ont pu le passer. Avant cette date, le BEP était considéré comme diplôme d'insertion au même titre que le CAP vers lequel avant 1995, on pouvait s'orienter après la 5<sup>e</sup>.

Figure 16 : Quel niveau aviez vous atteint à la fin de vos études ?



#### Statut professionnel actuel des interrogés

Figure 17 : Quel est votre statut professionnel actuel ?



Premier enseignement apporté par le graphique ci dessus, c'est qu'aucun des interrogés n'est sans emploi. 26% sont travailleurs indépendants et 26% cadres ou cadres supérieurs. 27,3% sont employés ou salariés, 19,5% fonctionnaires ou agents de la fonction publique et 1,3% mères ou pères au foyer. Plus de la moitié des interrogés sont dans des catégories professionnelles moyennes à favorisées sans compter les professeurs compris dans la catégorie des fonctionnaires.

En ce qui concerne la situation actuelle des interrogés vis-à-vis de l'hôtellerie restauration, elle est mise en avant par la figure 20 qui suit. 46,8% des interrogés

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

travaillent encore dans l'hôtellerie restauration commerciale, 19,5% ne travaillent plus du tout dans cette branche ni dans aucune ayant un lien avec elle. 10% des interrogés en revanche travaillent dans la restauration collective et 23,4% dans une profession parallèle à l'hôtellerie restauration ou ayant un lien avec l'alimentation. Le genre des interrogés n'influence que peu les résultats comme le montrent les deux petits graphiques accompagnants la figure 20.

Figure 18 : Qu'elle est votre situation professionnelle actuelle vis-à-vis de l'hôtellerie restauration ?

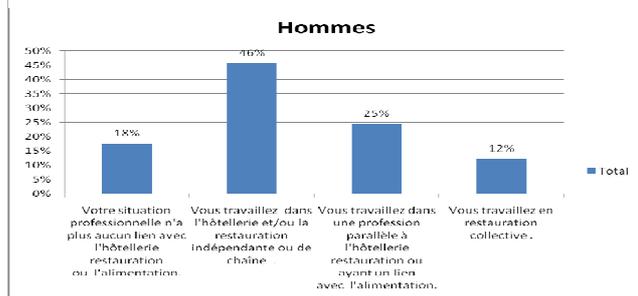
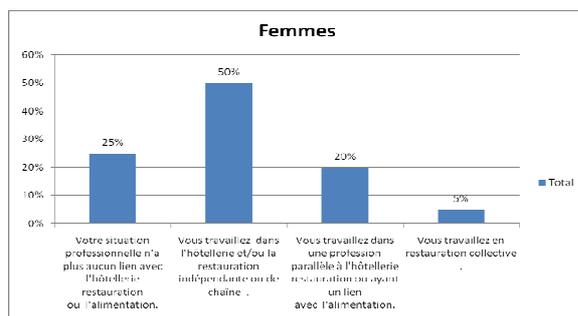
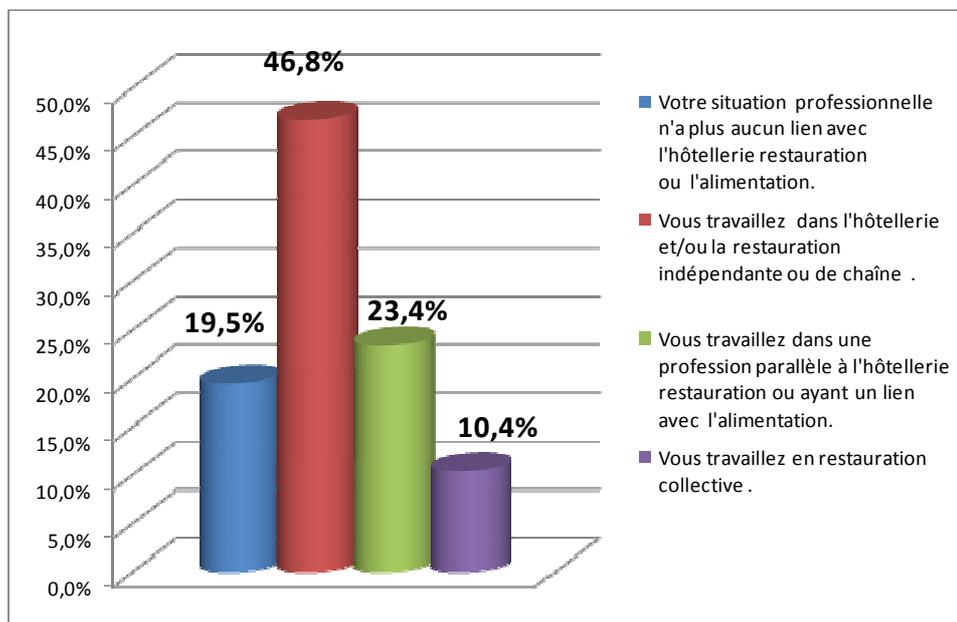
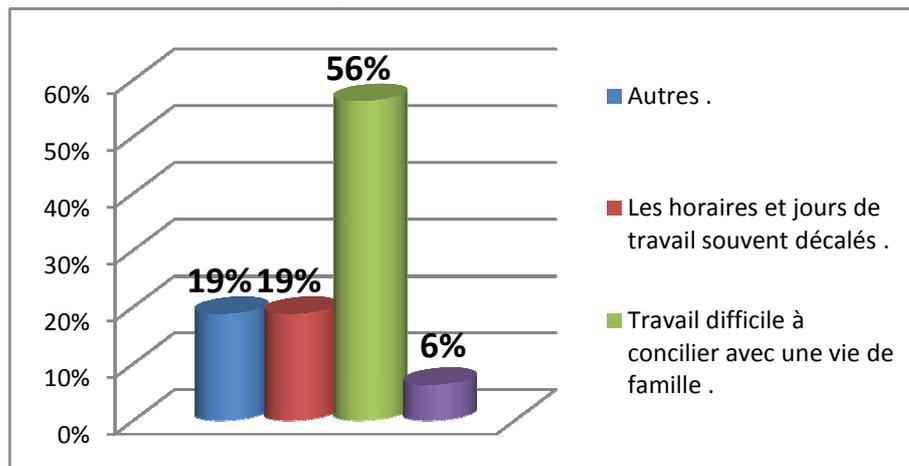


Figure 19 : si votre travail n'a plus aucun lien avec l'hôtellerie restauration ou l'alimentation, expliquez pourquoi ?

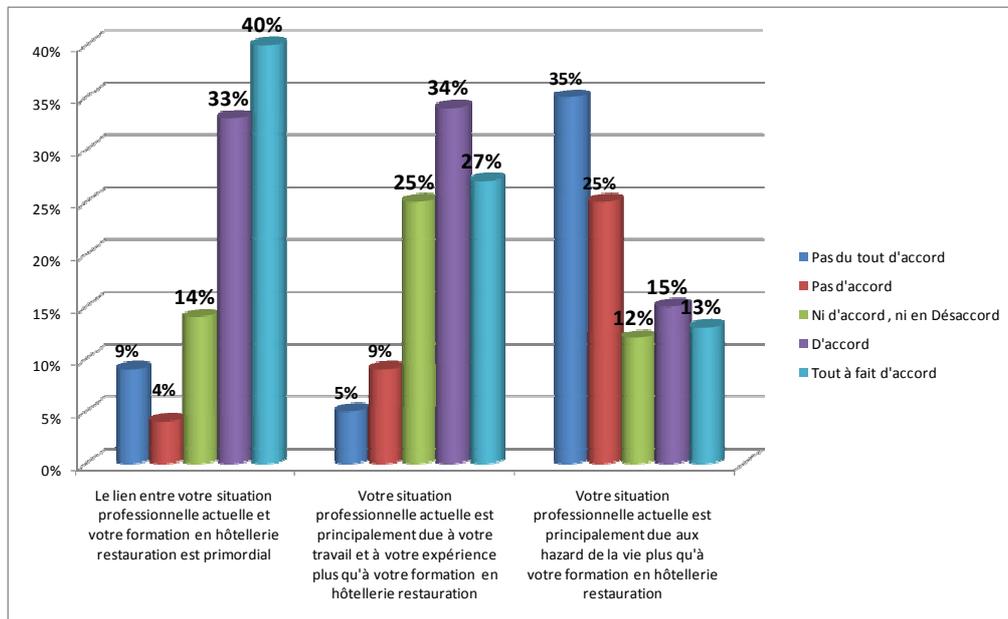


Pour une majorité des interrogés n'ayant plus de liens professionnels avec l'hôtellerie restauration ou l'alimentation, cette désaffection s'explique essentiellement, par deux causes liées, que sont les horaires et jours de travail décalés de l'entourage (19%) et la difficulté de concilier travail et vie de famille (56%). 19 autres % n'expliquent pas cette désaffection et l'attribuent certainement à des raisons personnelles dans lesquelles doivent peut être figurer un désamour du métier tout simplement. En revanche, une rémunération non adéquate aux attentes, n'est un argument que faiblement mis en avant (6%).

En ce qui concerne la situation actuelle des personnes travaillant dans une profession parallèle à l'hôtellerie restauration ou ayant un lien avec l'alimentation, nous pouvons citer 4 boulangers pâtisseries, 6 professeurs ou formateurs, 1 responsable dans l'achat et la vente de légumes en gros, 1 poissonnier, 1 steward, 1 responsable dans une entreprise de systèmes d'encaissements en restauration, 1 propriétaire de conserverie, 1 conseiller en formation de matériel, 1 directeur de maison de retraite, 1 public relation dans une maison de champagne, 1 négociant en vin et spiritueux, 1 militaire. Sur ces cas là seulement, 30% ont eu recours à la formation continue pour évoluer dans leur carrière démontrant la solidité de la formation de base.

**Importance de la formation en hôtellerie restauration dans la situation professionnelle actuelle des interrogés.**

**Figure 20 : Quels liens attribués vous entre votre situation professionnelle actuelle et votre formation en hôtellerie restauration ?**



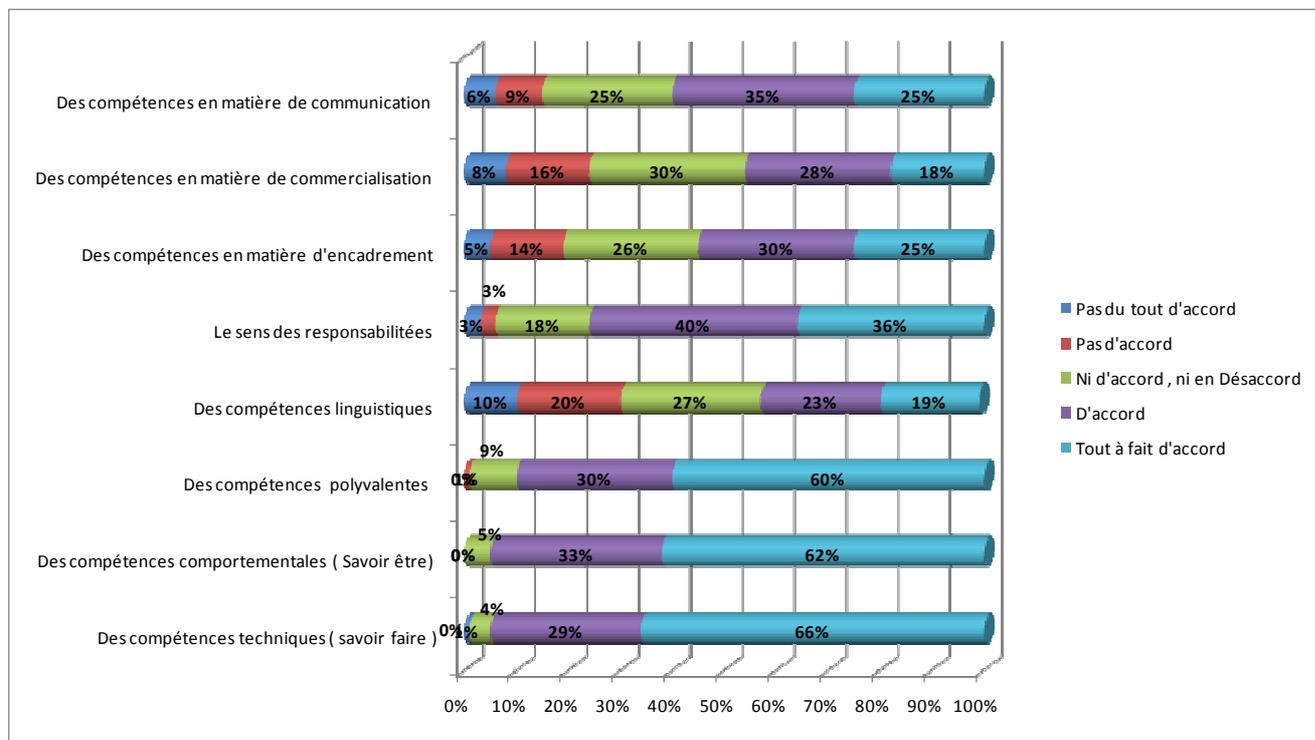
Selon la figure ci-dessus, le lien entre la formation en hôtellerie restauration et la situation professionnelle actuelle des interrogés, est primordiale à 73%. Ceux qui pensent qu'elle n'est pas primordiale ne sont que 13% alors que près de 20% des interrogés ne travaillent plus dans la filière. Ce qui démontre, que la formation apporte des compétences transférables à d'autres professions. Le travail et l'expérience sont, quant à eux, deux arguments reconnus comme plus importants (à 61%) que la formation dans la construction de la situation professionnelle actuelle des interrogés. En revanche, une majorité des interrogés (60%) pensent que la part de la formation dans leur situation professionnelle est plus importante que les hasards de la vie, même si 28% pensent le contraire.

En matière de compétences acquises lors de la formation (figure 23) sont reconnues majoritairement des compétences polyvalentes (70%), de savoir être (95 %) et de savoir faire (95 %). De façon un peu moins marqué, d'autres compétences sont associées à la formation dans les domaines de l'encadrement (55%), de la communication (60%) et donnant le sens responsabilité (76%). En revanche, la reconnaissance de l'acquisition de compétences dans les domaines linguistiques et de la commercialisation ne fait pas

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

l'unanimité alors qu'elles sont importantes, voire indispensables dans nos métiers et notamment dans ceux du service.

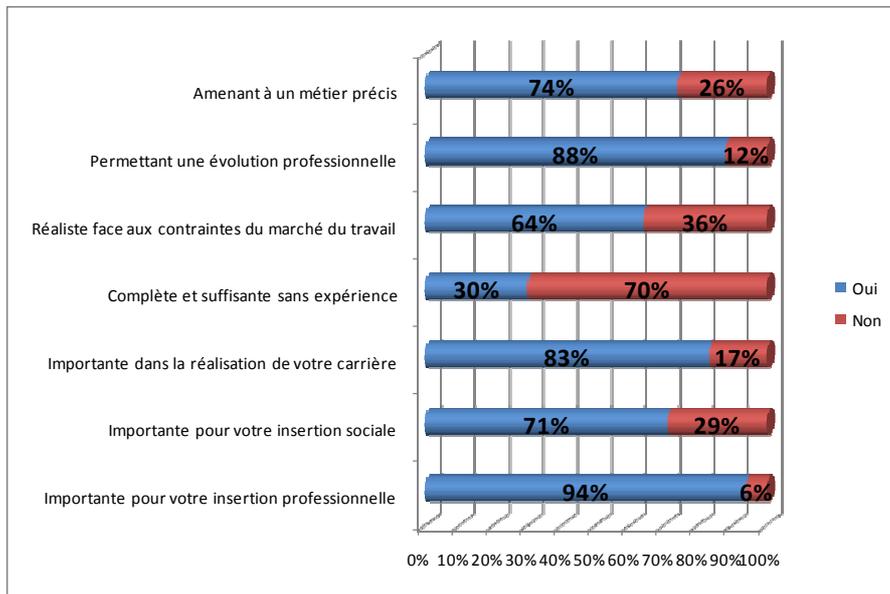
**Figure 21 : Quelles sont les compétences que vous a apportées votre formation en hôtellerie restauration ?**



### Représentation de la formation par rapport au parcours professionnel et à l'expérience des interrogés.

Selon la figure 24, les interrogés trouvent que leur formation a été importante pour leur insertion professionnelle à 94%, importante pour leur insertion sociale à 71% et importante pour la réalisation de leur carrière à 83%. De plus, ils sont 74% à considérer que cette formation amène à un métier précis et permettant une évolution professionnelle pour 88%. 64% des interrogés la trouvent réaliste face aux contraintes du marché mais incomplète et insuffisante sans expérience à 70%.

**Figure 22 : Comment qualifieriez votre formation en hôtellerie restauration par rapport à votre parcours professionnel et à votre expérience ?**



### 3.2.3 Limites de l'enquête

La limite principale de cette étude réside dans l'échantillonnage. En effet, ce dernier est limité à des anciens élèves regroupés au sein d'une association et on peut penser que ces derniers peuvent avoir un lien plus fort avec les formations et les métiers de la filière que d'autres. De plus, le fait que seulement 30% des sélectionnés par l'envoi du formulaire, aient répondu, suscite une interrogation sur la situation des 70% restants et sur l'influence qu'ils pourraient avoir sur les résultats.

D'autre part, la relation entre diplômes et situation professionnelle n'est qu'en partie représentative du fait de l'évolution de la structure des formations ces dernières années.

### 3.2.4 *Interprétation personnelle de l'enquête*

L'enquête dans son état, nous révèle tout de même des points importants. Le premier étant que le choix de s'orienter dans les formations en hôtellerie restauration depuis trente ans est majoritairement volontaire de la part des interrogés. Les influences menant à cette décision étant pour la plupart les mêmes ainsi que le peu de place accordé aux intervenants de l'orientation au collègue dans cette démarche. Le processus d'orientation vers cette filière a surtout évolué selon l'évolution du système éducatif.

Le fait que les structures de formation soient modifiées ces dernières années, ne nous donnent pas d'indications sérieuses sur le niveau scolaire atteint dans la branche par les participants, ni sur la valeur qu'ils pourraient y accorder sur le marché de l'emploi. En revanche, la polyvalence des anciennes formations est souvent mise en avant, tant au niveau de la possibilité de changer de spécialités au cours de la formation et sur le marché du travail, qu'en terme d'acquisition de compétences très utiles pour la vie active. Cette polyvalence n'est plus autant présente dans les formations initiales actuelles.

En matière de statut professionnel, on peut dire que les formations en hôtellerie restauration sont des vecteurs d'ascension sociale, puisque, aucun des interrogés n'est sans emploi et que plus de la moitié ont atteint un niveau de catégorie professionnelle moyenne et supérieure.

Ces anciens formés travaillent pour moins de la moitié sur le marché de la restauration commerciale, mais ils sont autant à travailler dans des métiers ayant un lien avec l'hôtellerie restauration ou avec l'alimentation et en restauration collective. Ce qui vient apporter un peu en complément à l'étude du CEREQ vu dans le chapitre précédent de ce mémoire, toute proportion gardée bien sûr, entre l'étendue de cette dernière et notre humble enquête aux limites évoquées plus haut. Les contraintes, en lien avec la vie de famille et une vie décalée socialement, sont largement mises en avant par les personnes abandonnant la profession et il est fort à penser qu'elles influencent aussi une partie de ceux qui ne travaillent plus dans la restauration commerciale.

Ce qu'il est intéressant de relever aussi, c'est que notre étude met en avant différents métiers en relation avec les formations de l'hôtellerie restauration auxquels nous ne penserions peut-être pas spontanément et qui sont autant de débouchés professionnels à laisser entrevoir à nos élèves pour leur évolution de carrière.

Pour aller dans le même sens, les interrogés reconnaissent majoritairement que leur formation a une relation primordiale avec leur situation professionnelle actuelle, même s'ils accordent aussi beaucoup d'importance au travail et à l'expérience dans leur évolution. Ils mettent aussi en avant la richesse de la formation en terme d'acquisition de compétences et qu'elles sont un vecteur fort d'insertion sociale et professionnelle.

### 3.2.5 Vérification de l'hypothèse opérationnelle

Suite à cette étude et son interprétation, nous allons donc maintenant, amener des éléments permettant de vérifier la deuxième hypothèse opérationnelle de ce travail de recherche : « Les formations du lycée professionnel hôtelier influencent l'insertion sociale et professionnelle. »

Oui, les formations du lycée professionnel hôtelier influencent l'insertion sociale et professionnelle et ce, de façon très positive. Leur relation avec un bon statut professionnel est mise en avant, mais pas uniquement dans la restauration commerciale. En effet, la richesse des formations et des compétences acquises permettent un développement professionnel dans d'autres secteurs de la restauration et d'autres secteurs professionnels où les contraintes notamment en termes d'équilibre familial sont peut être moins fortes. Ces métiers « parallèles » peuvent être autant de facteurs d'évolution professionnelle permettant de combattre l'abandon de jeunes formés de la filière. Il faut rajouter aussi que la notion de polyvalence présente dans les formations de l'hôtellerie restauration, jusqu'à présent, joue un rôle non négligeable dans cette influence positive de l'insertion sociale et professionnelle.

### 3.3 Enquête n°3

Cette troisième enquête a été menée auprès de professionnels de l'hôtellerie restauration afin d'identifier leur vision et leurs attentes en matière de formation professionnelle.

#### 3.3.1 Cadre de l'enquête

Cette enquête a été réalisée à partir d'un questionnaire électronique diffusé, d'une part, par mail pour les professionnels travaillant dans un hôtel restaurant à partir de leurs adresses commerciales, et d'autre part, par un courrier incitant à se rendre sur un blog créé pour l'occasion<sup>124</sup> contenant un lien vers le questionnaire pour les professionnels n'ayant pas d'adresses commerciales (*Formulaire en annexe D., P.199*). L'échantillonnage choisi étant le suivant : 100 hôteliers et /ou restaurateurs du Lot et des départements limitrophes ayant pour habitude de prendre des élèves du lycée hôtelier de Souillac en formation, 50 unités de restauration collective et 50 unités de restauration rapide. Sur ces 200 envois seulement 32 réponses nous sont parvenues soit 16%, l'activité saisonnière de la majorité des interrogés ne jouant pas en notre faveur à cette époque de l'année dans le secteur géographique prospecté. Les professionnels des hôtels restaurant ont répondu à 25%, ceux des unités de restauration collective à 14%, mais nous n'avons reçu aucune réponse des unités de restauration rapide. Il est normal que les premiers aient plus répondu car ils ont été majoritairement sollicités et qu'ils sont les plus présents dans nos relations professionnelles. Nous reconnaissons que le deuxième mode de diffusion du questionnaire cité plus haut et réservé aux deux autres catégories a peut-être influencé le mauvais retour les concernant. Malgré cela, les unités de restauration collective sont représentées ce qui démontrent leur intérêt pour nos formations, en revanche, la nullité des réponses des unités de restauration rapide nous fait nous interroger. Nous aurions dû certainement compenser ces manques, par une enquête papier de terrain, mais le temps nous a manqué pour mener à bien cela. Voici donc par ce qui va suivre, l'exposition de ces résultats dont nous

---

124 : <http://BASSE.monsite-orange.fr/>

espérons extraire tout de même des pistes de réflexion intéressantes à défaut de donner des résultats chiffrés représentatifs.

### 3.3.2 Résultats

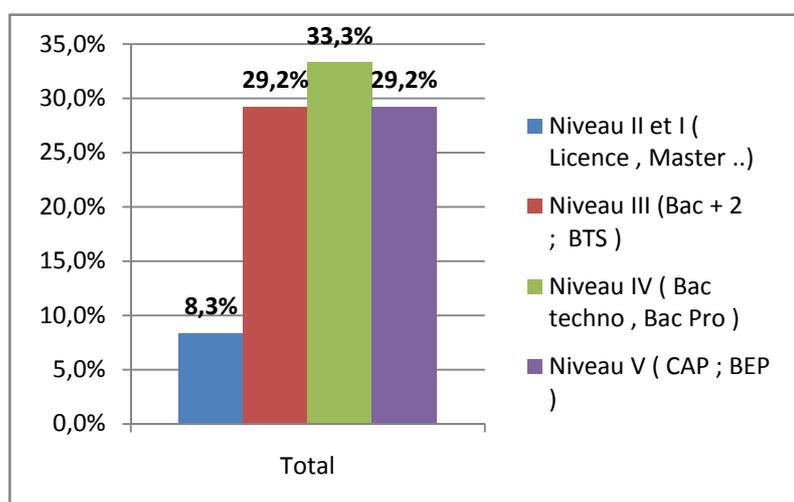
#### Caractéristiques des interrogés

66% des professionnels interrogés sont des propriétaires exploitant leur entreprise, 16% sont des directeurs d'entreprises et 19% des chefs de services, ce qui constitue un panel d'individus, en matière de recrutement de personnel.

Ces personnes se situent à 44% dans la tranche d'âge 40 /50 ans, 28% dans la tranche 30/40 ans, 25% dans la tranche 50/60 ans et 3% dans la tranche des plus de 60 ans. Si on affine un peu plus les résultats, la majorité des installations comme indépendant se situe entre 30 et 40 ans (33%) et 40 et 50 ans (37%).

De plus les interrogés sont 78% à être issus d'une formation en hôtellerie restauration. Ce qui laisse paraître aussi que 22% ne le sont pas et ils n'auront donc peut être pas, en matière de recrutement, les mêmes critères de sélection que les autres. 23% des interrogés exerçant dans des hôtels restaurant sont non diplômés contre 28,5% en collectivités et 0% en restaurants purs. Voici représenté, dans la figure 23 ci-dessous, le niveau des diplômés interrogés dans cette filière de formation.

Figure 23 : Quel est votre niveau d'études ?

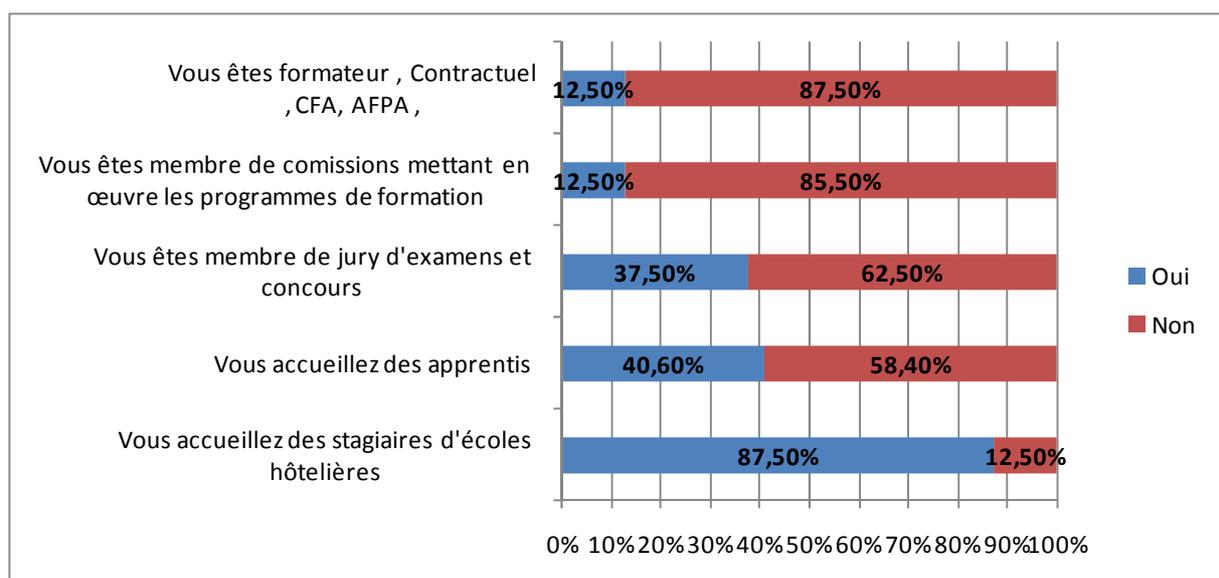


### 📌 Liens entre les interrogés et la formation en hôtellerie restauration

Dans la figure 24 ci-après, nous pouvons voir que les liens qu'ont les professionnels et la formation en hôtellerie restauration se font essentiellement par l'accueil d'élèves d'écoles hôtelières lors de périodes de formations en entreprises (87,5%), l'accueil d'apprentis (40,6 %) et la présence aux examens ou concours en tant que jury (37,5%). Ce sont donc aussi des moments privilégiés d'échanges à prendre en compte par les enseignants. De plus, ils sont 12,5 % à être « formateur » dans un lieu dispensant de la formation et 12,5% à être membre de commissions mettant en œuvre les programmes de formation.

Nous pouvons aussi noter au vue du nombre d'entreprises accueillant des apprentis que ce mode de formation est important pour les professionnels.

Figure 24 : Quels sont vos liens avec la formation en hôtellerie restauration ?



### 📌 Les attentes de professionnels vis-à-vis des formations en hôtellerie restauration

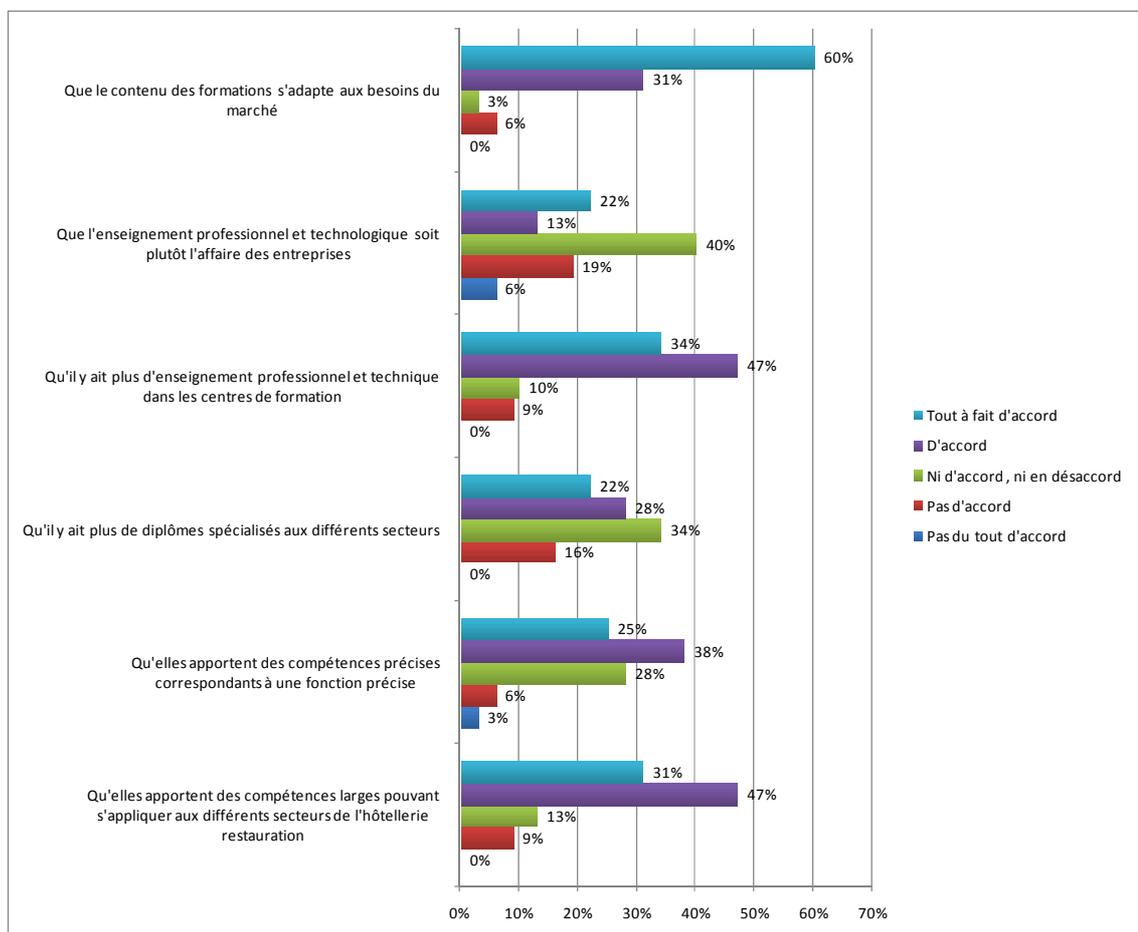
La figure 25 ci-dessous nous présentent les attentes des interrogés vis-à-vis des formations de l'hôtellerie restauration. Ils attendent majoritairement (91%) que le contenu de ces formations s'adapte aux besoins du marché et qu'elles apportent des

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

compétences larges pouvant s'appliquer aux différents secteurs de la restauration (78%). En même temps, ils attendent dans 63 % des cas, que les formations apportent plus de compétences précises amenant à une fonction précise. Allant dans le même sens, ils sont 50% à attendre des diplômes plus spécifiques à chaque secteur, 34% n'étant ni en accord, ni en désaccord avec cette possibilité et 16% pas d'accord.

En ce qui concerne la proportion dans les formations de l'enseignement technique et professionnel, ils sont 81% à souhaiter qu'il y en ait plus dans les formations. Quant au fait que l'enseignement technique et professionnel soit plutôt l'affaire des entreprises, ils ne sont que 35% à le souhaiter, 40% ne se positionnent pas et 25% sont contre.

**Figure 25 : Quelles sont vos attentes vis-à-vis des formations en hôtellerie restauration**

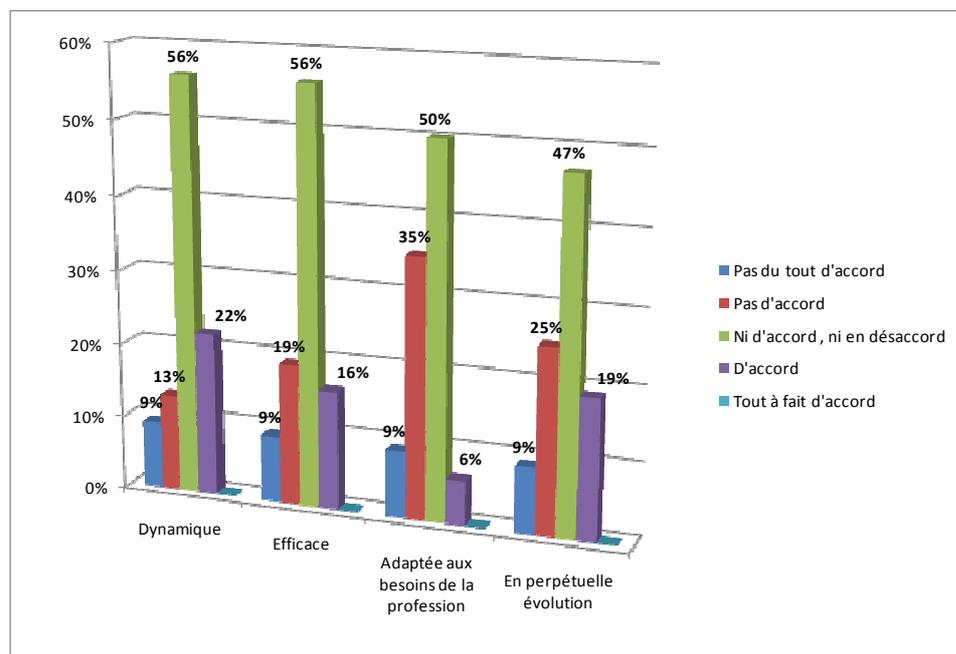


Pour suivre, la figure 26 ci-dessous nous indique la vision qu'ont les professionnels interrogés, de la formation en hôtellerie restauration. Si nous leur demandons si elle est dynamique, 56% ne sont ni en accord, ni en désaccord avec cela, 22% sont d'accord,

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

13% pas d'accord et 9% pas du tout d'accord. Si nous la qualifions d'efficace, 56% ne sont, ni en accord, ni en désaccord avec cela, seulement 16% sont d'accord, 19% pas d'accord et 9% pas du tout d'accord. Si nous avançons qu'elle est adaptée aux besoins de la profession, 50% ne sont, ni en accord, ni en désaccord avec cela, 35% ne sont pas d'accord, 9% pas du tout d'accord et seulement 6% sont d'accord. Quant au fait que la formation est en perpétuelle évolution, 47% des interrogés ne sont ni en accord, ni en désaccord avec cela, 25% pas d'accord, 9% pas du tout d'accord et seulement 19% d'accord.

Figure 26: Comment qualifieriez-vous la formation en hôtellerie restauration ?



**Les attentes des professionnels (employeurs) vis-à-vis des futurs formés de la filière hôtellerie restauration.**

En considérant nos professionnels, en tant qu'employeurs, nous allons voir quelles sont leurs attentes vis-à-vis des futurs formés et diplômés de la filière (figure 26).

Tout d'abord, ils sont 60% à attendre d'eux qu'ils soient diplômés, cette distinction de leur futur salarié n'étant pas une priorité pour 38% des interrogés qui ne sont, ni d'accord, ni en désaccord et 3% qui sont carrément contre.

Il faut que les jeunes salariés aient du savoir être (100% des réponses), qu'ils soient polyvalents (75% des réponses), qu'ils soient rapidement opérationnels (85% des réponses) et qu'ils aient le sens des responsabilités et qu'on puisse leur faire confiance (91% des réponses).

Pour aller plus loin en matière de compétences, les professionnels attendent que les jeunes formés aient des compétences dans le domaine de la communication (69%), un peu moins dans le domaine de la commercialisation (53 %) et encore moins dans le domaine de l'encadrement (44%). Dans le domaine linguistique 50% des interrogés attendent des compétences de la part des jeunes et 44% ne sont, ni en accord, ni en désaccord et 6% ne sont pas d'accord avec cela.

Pour suivre, ils sont 91 % à penser que la rémunération des jeunes doit être adaptée à leurs compétences. En posant la question dans des termes différents, ils sont 50% à penser que la rémunération doit être adaptée au diplôme, 28% ne sont ni en accord, ni en désaccord, 22% sont contre. Ce qui laisse à penser que 50% des professionnels interrogés associent diplôme et niveau de compétences au sortir de la formation.

Pour finir, ils sont 91% à considérer que la formation technique de base des jeunes formés doit être complétée par une formation interne à l'entreprise.

Figure 27 : En tant qu'employeurs, quelles sont vos attentes vis-à-vis des futurs formés et diplômés de la filière ?

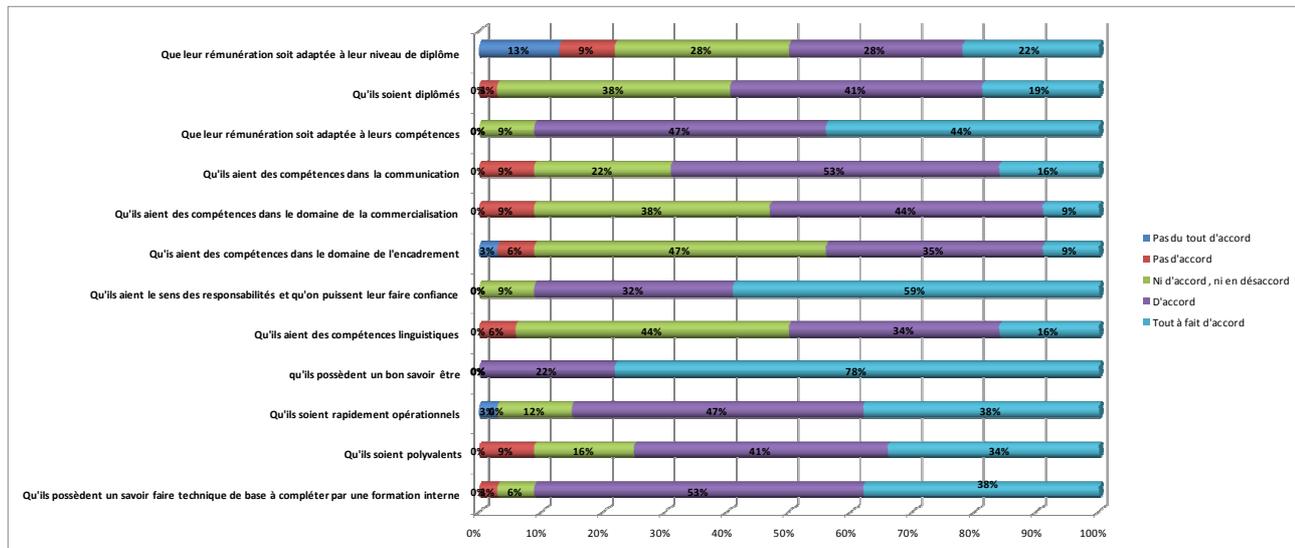
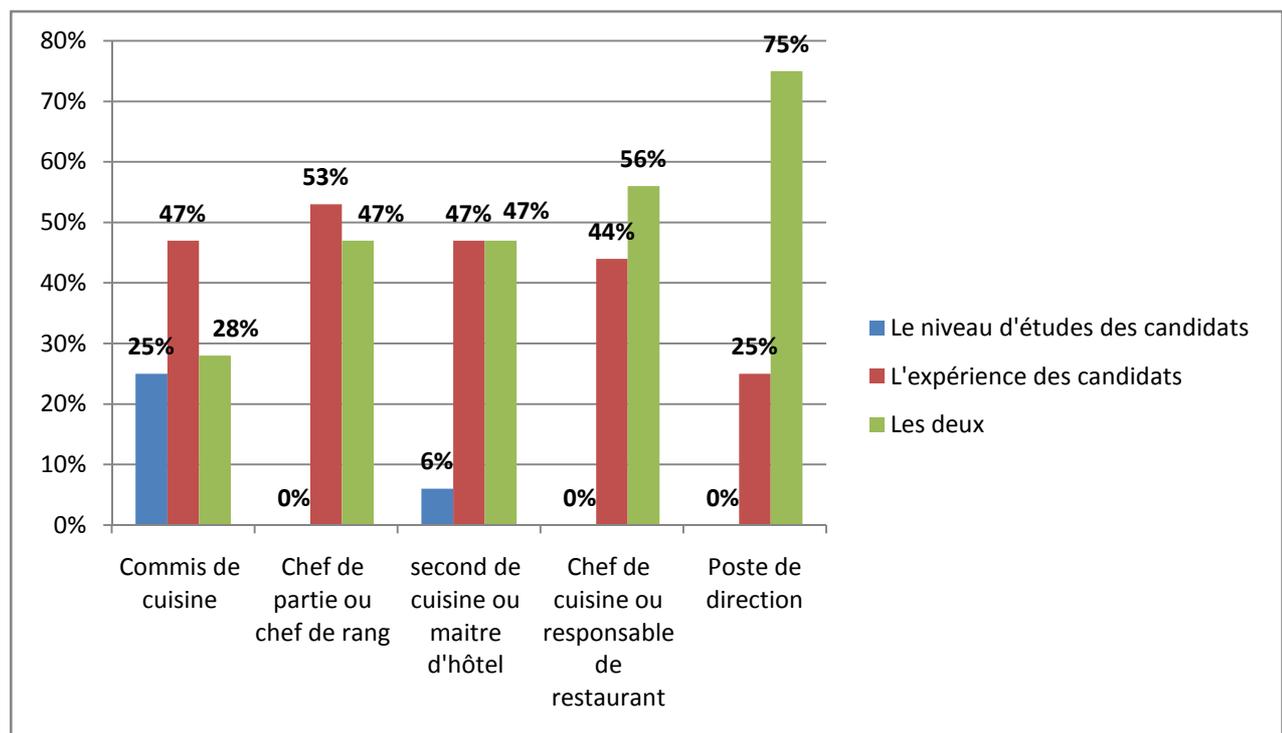


Figure 28: Quels sont vos critères d'embauche selon le poste à pourvoir ?



La figure 27 ci-dessus, nous montre que le niveau d'études des candidats, seul, est très peu pris en compte dans l'embauche de candidats. Les critères pour embaucher un commis sont l'expérience (47%), le niveau d'études (25%), les deux 28%. Pour un poste de chef de partie ou chef de rang, l'expérience est prioritaire (53%) et l'adéquation

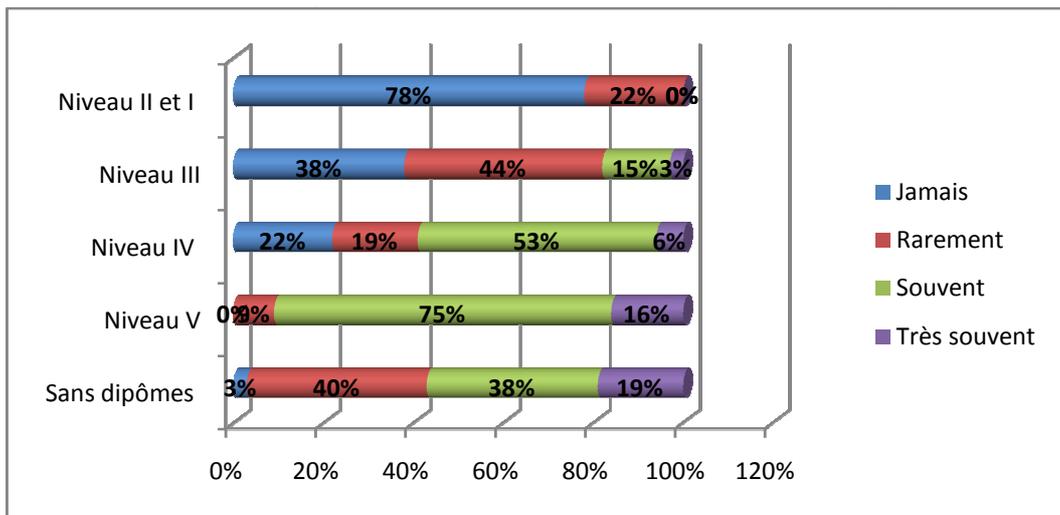
entre le niveau d'études et l'expérience est plébiscité à 47%. Pour un poste de second de cuisine ou de maître d'hôtel, le niveau d'études est important pour 6%, l'expérience pour 47% et les deux pour 47% aussi. En ce qui concerne un poste de chef de cuisine ou de restaurant, l'expérience est souhaitée à 44% et l'adéquation niveau d'études, expérience à 56%. Pour finir, pour un poste de direction l'association du niveau d'études et de l'expérience est plébiscitée à 75% contre 25% l'expérience seule.

L'expérience est donc très importante dans les critères d'embauche des employeurs, pour ne pas dire prioritaire à elle seule, jusqu'au niveau de second de cuisine. En tout cas, elle a toute sa place en tant que critère, même seule, contrairement au niveau d'études seul. Il n'y qu'à partir des postes de chefs ou de direction qu'elle semble insuffisante seule et qu'elle doit être associée au niveau d'études par les employeurs.

Une chose attire particulièrement notre attention et nous fait, nous questionner, comment peut-on accorder autant d'importance à l'expérience, lors de l'embauche d'un commis, censé en être au début de sa carrière.

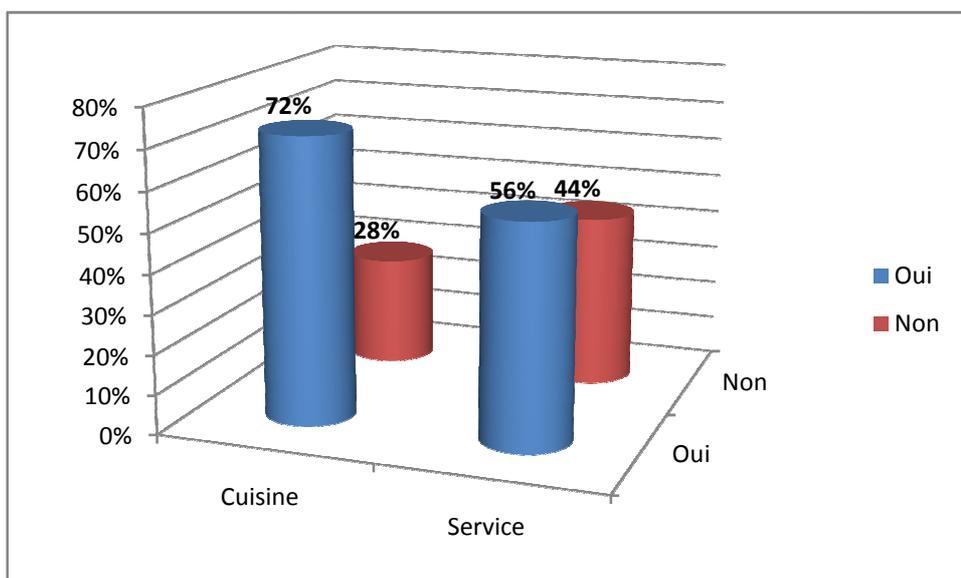
Concernant plus particulièrement le niveau d'études auquel recrutent les employeurs (figure 28), ils sont 57% à recruter souvent des personnes sans diplôme, 40% rarement mais ne l'excluent pas, et 3% jamais. Le niveau de recrutement le plus plébiscité est le niveau V à 91%. 59%, des professionnels estiment recruter souvent et très souvent à niveau IV contre rarement 19% et jamais 22%. Les recrutements à niveau III sont beaucoup plus rares, ils sont estimés à souvent (15%) et très souvent (3%) contre rarement à 44% et jamais 38%. 78% jamais et 22% rarement sont les chiffres correspondant aux besoins d'embauche de niveaux II et I.

Figure 29: En fonction de vos besoins à quel niveau recrutez-vous ?



Dans la figure 29 ci-dessous, nous voyons que les besoins en main d'œuvre sur le marché du travail sont bien là, car les professionnels reconnaissent à 72% avoir du mal à recruter dans le secteur de la cuisine et 72% dans celui du service.

Figure 30: Avez-vous du mal à recruter dans les secteurs suivants ?



A ceux qui ont répondu oui, nous avons demandé s'ils avaient une explication à cela. Plusieurs réponses nous ont été données, exprimant différents points de vue parfois radicalement opposés dont voici une rapide synthèse. Certains estiment que l'image de la profession est dévalorisée en partie à cause d'elle et des conditions proposées aux candidats. Allant dans le même sens, certains sont conscients de l'aspect précaire des emplois proposés comme la saisonnalité, du peu d'attractivité des salaires proposés et enfin des contraintes inhérentes à ces professions déjà évoquées qui rebutent les candidats. D'autres, en revanche attribuent cette pénurie à un manque de motivation des candidats et à un manque d'enthousiasme face au travail en général et que l'hôtellerie restauration est un métier de passion où ce n'est pas le temps qui compte mais seul le résultat. Pour finir, certains sont plus dans la recherche de solutions qu'ils estiment d'ordre politique et souhaitent un abaissement des charges permettant de doubler les équipes de travail pour assurer service du midi ou du soir réduisant de ce fait une partie des contraintes.

### 3.3.3 *Limites de l'enquête*

Les limites principales à cette étude résident dans le nombre limité de réponses vu précédemment dans sa présentation, ainsi que dans le choix de l'échantillonnage. En effet, les entreprises de la restauration commerciales de type traditionnelle et d'hôtels sont surreprésentées (78%). De plus, elle ne nous a pas permis d'identifier la taille des entreprises en fonction du nombre d'employés et de les comparer, sous cet aspect, en matière d'attentes de la formation. La zone géographique couverte est aussi limitée et a des caractéristiques propres dont la saisonnalité.

### 3.3.4 *Interprétation de l'enquête*

Au vu des limites vues précédemment, nous nous garderons bien d'établir des généralités, mais nous estimons tout de même, que certaines pistes de réflexions sont intéressantes à partir du moment où ses entreprises même en nombre limité, existent,

sont dans notre bassin d'emploi et sont susceptibles d'embaucher nos jeunes à la sortie de nos formations.

Les professionnels attendent que les formations soient plus adaptées au marché du travail, riches en compétences larges, mais aussi en compétences spécifiques. Le tout sous entend une adaptabilité à leur secteur et plus précisément à leur entreprise face à un besoin légitime de main d'œuvre.

Ce besoin en main d'œuvre, les professionnels essaient d'y palier en embauchant majoritairement des formés de niveau V, des formés de niveau IV et bon nombre de non diplômés. Ces critères sont amenés à changer, du fait qu'aujourd'hui, la majorité des formés de la filière vont sortir avec le bac pro 3 ans, donc niveau IV. Mais cela ne changera pas grand-chose sur le terrain car les compétences associées à un diplôme sont moins bien reconnus que les compétences acquises de l'expérience. C'est ainsi que les salaires sont plus déterminés en fonction de l'expérience que du diplôme et que ce dernier n'est pas un critère déterminant pour l'embauche. En revanche, les professionnels étant attachés au mode de formation par apprentissage, les formés de cette voie semblent plus avantagés pour une embauche, riche de leur expérience de l'entreprise.

Le niveau requis pour l'embauche et la perception des diplômes de la part des professionnels interrogés montrent que la profession a une culture de la progression de carrière qui s'acquiert en faisant ses preuves sur le terrain et avec le temps.

De plus, le nombre de non diplômés embauchés est certes justifiable par une pénurie de main d'œuvre, mais cela démontre aussi que la profession a un besoin important en « petites mains » et que les jeunes formés se trouvent aussi face à ces emplois peu valorisants et peu valorisés.

Cette étude nous permet aussi de dire, que la vision de la filière de formation en hôtellerie restauration, n'est pas spécialement bien perçue par les professionnels interrogés, car elle est qualifiée de pas très dynamique, pas très efficace, plutôt pas adaptée aux besoins et n'évoluant pas assez vite. Ce qui ne veut pas dire qu'ils ne sont pas attachés à la formation, les liens qui les unissent à cette dernière sont importants et

primordiaux notamment par le biais des périodes de formation en entreprise des lycéens professionnels.

### 3.3.5 Vérification de l'hypothèse opérationnelle

Suite à cette étude et à son interprétation, nous allons donc maintenant tenter de vérifier la troisième hypothèse opérationnelle de ce travail de recherche qui est « Les formations du lycée professionnel hôtelier correspondent aux attentes des professionnels de l'hôtellerie. »

Si nous nous basons sur notre travail précédent, qui une fois de plus est limité, et qui est centré plutôt sur de la restauration commerciale traditionnelle et d'hôtel, nous aurions plutôt envie de poser une question en relation avec l'hypothèse. Est-ce possible ?

En effet, d'un côté, nous avons des professionnels qui ont une vision mécaniste de la formation, cherchant à l'associer à un besoin précis à court terme. Et de l'autre nous avons un système de formation qui est certes lourd et manque parfois de réactivité mais qui se doit de former aux besoins de tout le marché de la restauration, en ayant une vision de l'insertion sociale et professionnelle de ses élèves à long terme.

Nous dirons donc ici en vérification de l'hypothèse opérationnelle, que les formations du lycée professionnel hôtelier ne correspondent qu'en partie aux attentes des professionnels interrogés.

## 4. Vérification de l'hypothèse générale

L'interprétation de ces trois études opérationnelles nous amène donc à la vérification de l'hypothèse générale qui est la suivante « Les formations de la filière hôtellerie restauration permettent l'accès à un emploi ».

L'étude n°2 nous a démontré que la formation était riche en de nombreuses compétences déclinables en plusieurs emplois et ce, même, dans d'autres secteurs que le secteur initial de l'hôtellerie restauration. L'étude n° 3 nous laisse apparaître une

forte demande sur le marché de l'emploi de la filière, et ce, dans un secteur de la restauration en correspondance avec les attentes primaires des élèves vues dans l'étude n°1.

Nous pouvons donc affirmer cette hypothèse et nous ajouterons même que la formation en hôtellerie restauration amène à des métiers permettant l'accès à plusieurs types d'emplois.

## 5. Réponses à la problématique

Voici donc des réponses à notre problématique qui est : « L'orientation en hôtellerie restauration permet-elle une insertion sociale et professionnelle ? ».

L'affirmation de l'hypothèse générale va participer, en partie, à apporter des réponses à la problématique, mais pas seulement. Le travail de fond des études nous a révélé aussi de nombreux indices importants permettant d'approfondir ces réponses.

De plus, je tiens à préciser, que je considère l'insertion sociale et professionnelle, comme une vision sur du long terme. Cette vision pérenne sur l'avenir, je ne la pense pas en terme d'emploi fixe, car nous avons déjà vu que la société actuelle est plutôt instable, mais en terme de capacité d'adaptation et d'évolution. De plus, je considère, et cela est personnel, que l'insertion sociale est facilitée par l'insertion professionnelle. Ces précisions vont aiguiller les propos qui vont suivre.

En permettant un accès facilité à l'emploi, les formations de l'hôtellerie restauration offrent incontestablement aux orientés de cette filière, une forte garantie de trouver du travail, ce qui est plutôt un gros avantage par les temps qui courent et qui va dans le sens d'une insertion sociale et professionnelle. Mais l'étude du CEREQ montre que ces emplois ne correspondent plus aux aspirations de près de la moitié des jeunes formés sous trois ans et qu'ils quittent la filière, ce qui va ne va plus dans le sens d'une insertion sociale et professionnelle.

Il ne semble donc pas faux, de pouvoir affirmer, que les jeunes formés qui abandonnent, n'ont pas trouvé l'équilibre qu'ils souhaitaient dans ces emplois et qu'ils

sont peut être moins guidés par la passion que les autres. Faut-il se satisfaire de cela, je ne le pense pas.

Sur le marché, les entreprises offrent depuis plusieurs années de meilleures conditions de travail, notamment en matière de réduction d'horaires, mais des contraintes restent incompressibles à certains secteurs, nous n'y pouvons rien changer et seuls les plus passionnés passeront outre.

En revanche, je pense que, pour palier à cette fuite, nous pouvons, dans nos enseignements, jouer sur trois leviers. Le premier serait de favoriser les échanges avec les professionnels de tous les secteurs de l'hôtellerie restauration et les élèves, afin de mettre en avant les attentes de chacun. Le deuxième serait de bien faire différencier à nos élèves, ce que représente un simple emploi ponctuel, menant certes à un salaire, mais non pérenne, dans la recherche d'un équilibre, d'un métier auquel nous les formons, riche de nombreuses compétences qui peuvent se décliner en de multiples emplois où chacun peut trouver son équilibre à tous les stades de sa vie. Troisième levier, il faut faire comprendre à nos élèves, qui le souhaitent et qui le peuvent, qu'il est indispensable de poursuivre des études vers le supérieur ou des formations complémentaires amenant à des spécialisations. Ces dernières peuvent amener à d'autres opportunités ainsi que permettre de mieux faire face à la concurrence de la main d'œuvre non qualifiée et au besoin d'encadrer cette dernière.

Ce n'est donc, à notre avis, qu'en atteignant ces objectifs dans le cadre de nos formations qu'une orientation en hôtellerie restauration conduira à une insertion sociale et professionnelle pérenne, pour une majorité de formés.

## Conclusion de la partie II

Je viens de mettre en avant qu'il était indispensable de poursuivre le processus d'orientation au lycée hôtelier. Ceci fait partie du rôle de l'enseignant, un cadre existe pour le faire et nous avons maintenant des informations importantes pour envisager des contenus. Il est du devoir de l'enseignant, de remettre les formés au centre du processus et qu'ils prennent leur avenir en main, le construisent, l'affinent et le modifient à leur gré. Nos formations sont riches et il faut leur en faire prendre conscience. Accepter l'abandon de près de la moitié des formés sur le marché du travail serait se contenter d'une vision mécaniste de l'orientation et d'une vision simpliste et étreiquée de la formation. Il est alors inconcevable, pour ma part, de continuer à enseigner à des élèves de lycées professionnels, en imaginant que cela ne favorise pas leur insertion sociale et professionnelle pour la moitié d'entre eux. Cela serait, quelque part, leur raconter des mensonges, et nos formations à terme risquent d'y perdre de leur crédibilité.

Il est donc maintenant temps, d'utiliser tous ces éléments sur le terrain de l'enseignement et de les transformer en actions concrètes. Ce sera l'axe de travail de la troisième partie de ce mémoire.

## **PARTIE III Mise en application**

La poursuite de ce travail, et donc sa dernière partie, va consister à utiliser un maximum d'informations recueillies dans les pages précédentes et les transférer vers mon quotidien d'enseignant en lycée professionnel hôtelier. L'axe de travail choisi est donc de se positionner comme un acteur actif de l'orientation et d'en développer un module d'enseignement spécifique dans le cadre de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac.

### **1. État des lieux de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac.**

Le lycée hôtelier de Souillac accueille des bacs professionnels en trois ans depuis la rentrée de septembre 2011. Ce qui est très récent, et qui bouleverse les organisations propres au lycée, notamment, en termes de mise en place des enseignements et de périodes de formations entreprises. De plus, la mise en place de ce nouveau diplôme doit se faire aussi en parallèle avec la présence d'élèves évoluant dans l'ancienne formule du bac professionnel jusqu'en 2013/2014. L'accompagnement personnalisé associé à ce nouveau diplôme, l'est à raison de deux heures par semaine dans le référentiel. Les difficultés causées, donc par la mise en place de ce niveau diplôme et la gestion d'autres points choisis comme prioritaires, n'ont pas permis à ce jour de matérialiser dans l'emploi du temps des élèves et des professeurs une organisation sérieuse et suivie de l'accompagnement personnalisé. Pour l'instant, cet accompagnement personnalisé fait l'objet d'un volume d'heures supplémentaires (HSE) utilisé par certains professeurs en fonction de leurs possibilités et de leur volonté, sans structure commune à tous les élèves. Ceci peut amener à de possibles dérives où les élèves n'ont pas tous ces enseignements et où les heures prévues à cet effet peuvent être utilisées à autre chose.

## **2. Justification de la création d'un module orientation en accompagnement personnalisé**

En ce qui concerne plus précisément, ma volonté d'inscrire un module orientation à l'accompagnement personnalisé, elle se justifie par tout ce que nous avons vu précédemment dans ce mémoire, mais aussi, de par les objectifs du projet d'établissement et le contenu des référentiels de bac professionnel trois ans. En effet, les objectifs du projet d'établissement sont les suivants :

- ✓ Améliorer la qualification et l'insertion professionnelle.
- ✓ Favoriser l'ouverture à l'international.
- ✓ Soutenir la motivation et le projet des élèves entrants.
- ✓ Former au civisme, à la citoyenneté, à la prévention et à la culture des adultes en devenir.

En ce qui concerne les référentiels, service et commercialisation et de cuisine, et leurs liens avec l'orientation, ils sont de deux sortes. Premièrement, ils nous rappellent l'étendue des débouchés de ces formations à tous les secteurs de la restauration *« commerciale ou collective et des entreprises connexes à l'hôtellerie et à la restauration (Agro-alimentaire, équipementiers, etc...) »*. Deuxièmement dans les compétences à acquérir, en figure une particulièrement qui est *« s'inscrire (et inscrire le personnel sous sa responsabilité) dans un principe de formation continue tout au long de la vie et /ou de développement de carrière »*.

## **3. Mise en place de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac dans une approche globale.**

Suite au constat, sur l'organisation actuelle de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac, il a été décidé, au sein du conseil pédagogique de réfléchir à son amélioration pour la rentrée de septembre 2013. C'est donc suite à cela, et la formation de bassin, citée précédemment, que nous avons, avec quelques collègues, proposé l'organisation qui va suivre à notre direction. Elle ne concerne pour l'instant que la

classe de seconde, mais elle est facilement transférable sur la première et la terminale. Elle doit être maintenant partagée par l'ensemble des professeurs et ceci dans le cadre des journées communes de réflexion de cette fin d'année scolaire visant à préparer la rentrée prochaine.

Cette organisation est articulée autour de six axes :

➤ **L'entretien personnalisé**

Réaliser un entretien personnalisé dans les premières séances de l'AP avec tous les élèves permettant de mettre en avant :

- Son parcours scolaire et d'orientation.
- Ses centres d'intérêts.
- Son intégration au lycée.
- Ses difficultés de toutes sortes.

➤ **Les activités proposées**

Mettre en place 5 activités face aux élèves et pour tous les élèves pendant les séances d'AP.

- Activité mathématiques proposant deux possibilités : soutien ou approfondissement.
- Activité Anglais proposant deux possibilités : soutien ou approfondissement.
- Activité français proposant deux possibilités : soutien ou approfondissement.
- Activité méthodologie de recherche
- Activité orientation et construction du projet professionnel

➤ **Le positionnement de l'AP sur les emplois du temps**

Mettre en place sur les emplois du temps, deux fois dans la semaine (2x 2 classes), une séance de deux heures commune à deux classes et en face, 5 professeurs animant les activités. A chaque regroupement, les deux classes concernées sont divisées en 5

« *D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle* »

groupes d'élèves, a priori fixes, de 9 à 10 individus. La rotation des groupes reste à définir, en fonction des arguments et des contenus des enseignants participants.

➤ **La concertation des équipes pédagogiques**

Mettre en place trois séances de concertation sur l'année (début, milieu, fin), sur le créneau de l'AP pour favoriser sa mise en place, son amélioration et réfléchir à son évolution.

➤ **Modalités de bilan de l'accompagnement**

Organiser différents bilans :

- Général auprès des élèves sous forme de questionnaire électronique
- Bilan des équipes d'AP
- Général auprès de tous les professeurs sous forme de questionnaire électronique
- Indicateurs de réussite des élèves

➤ **Moyens de suivi et support**

Mettre en place différents supports permettant le suivi :

- Un cahier de bord et une fiche de suivi par élève.
- Le webclasseur de l'ONISEP en ligne sur le compte ENT de chaque élève.

#### 4. Proposition d'un outil pour le module orientation et construction du projet professionnel de l'élève.

Je vais, maintenant, vous présenter, un outil que j'ai mis en place personnellement, pour la rentrée prochaine, servant de support au module orientation et construction du projet personnel. Il est le seul finalisé pour l'instant, mais une action prévue, s'associe à cette démarche, c'est l'organisation d'une journée de rencontre avec des professionnels de tous secteurs au lycée sous forme de forum.

Cet outil est donc un livret présenté en annexe de ce mémoire (*Annexe E, P. 206*) et organisé de la façon suivante :

3 axes de développements	Contenus	Situation dans la formation
Mieux connaître mes attentes	✓ Questionnaire de départ	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ Évolution de mes attentes	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ Précisions de mes attentes	3 <sup>ème</sup> Année
Mieux connaître la filière de l'hôtellerie restauration	✓ Mon diplôme et les compétences auxquelles il prépare.	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La filière de formation	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La filière professionnelle	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La formation professionnelle continue	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ La documentation professionnelle	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ Fiches intervenants extérieurs	Les trois années
Construction de mon projet professionnel	✓ Bilans des périodes de formation en milieu professionnel	Les trois années
	✓ Un site très utile	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La procédure APB	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Préparation à info sup	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Recrutement, CV, lettre de motivation	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ Élaboration de mon projet professionnel	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Plan d'action	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Bloc note d'adresses internet utiles	

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

En voici ces principales caractéristiques :

- Il est utilisable, par n'importe quel acteur de la communauté éducative, rendant ce module dispensable par de nombreux acteurs.
- Le contenu y est prévu pour les trois ans de la formation.
- Il est diffusable sous la forme informatique aux élèves sur leur espace ENT mais peut aussi faire l'objet d'un dossier papier.
- Son contenu est adaptable à toutes organisations horaires.
- Il peut être utilisé par les élèves en dehors des heures de l'AP.
- Il laisse la possibilité de se greffer des intervenants extérieurs et c'est indispensable (COP, professionnels ...)
- Il permet la diffusion d'une même formation et information à tous les élèves.
- Il est consultable par les parents via l'ENT.

Cet outil me semble répondre, à priori, aux attentes et objectifs vus précédemment dans ce mémoire concernant à la fois l'éducation à l'orientation et l'accompagnement personnalisé. Il est très simple et demandera sûrement des aménagements à l'usage.

### **Conclusion de la partie III**

Toute l'utilité, des deux premières parties de ce mémoire se retrouvent, dans ce travail que je viens de présenter. Mieux connaître et comprendre l'orientation est indispensable pour en faire un enseignement réfléchi et cet humble aboutissement en est le reflet.

Cet acte de construction de supports et d'outils pédagogiques, est, selon moi, une des parties les plus intéressantes du rôle de l'enseignant. A ce titre, il me tarde de voir des élèves utiliser ce livret, de vérifier sa portée et son efficacité. Il demandera sûrement des aménagements et améliorations, mais la prise de recul et la remise en question sont aussi des qualités que doit posséder l'enseignant.

Plus qu'un livret, j'espère qu'il donnera aussi aux élèves une méthodologie générale de réflexion, afin d'aborder au mieux les tournants de leur vie.

## Conclusion générale

Le sous titre de ce mémoire est posé sous forme de question : Comment aider les élèves à construire leur projet professionnel ?

J'espère tout d'abord, avoir amené, des réponses concrètes en ce sens dans ma rédaction et dans ma production finale.

Je suis parti d'un sujet, qu'à la base je ne connaissais pas ou pas bien, et son approche m'a permis d'apprendre de nouvelles choses, de mieux connaître le système éducatif, de mieux me situer dans ce dernier et d'aborder mes enseignements différemment.

Ces enseignements, nous devons les dispenser à tous les élèves, sans différence et sans favoritisme. Nous devons les amener à un niveau de compétences, quel que soit leur niveau de départ. J'espère avoir mené ce travail dans ce sens et être compris ainsi. Nous ne pouvons nous contenter de travailler uniquement pour une partie des élèves sous entendu les meilleurs ou les plus passionnés. D'autant plus qu'en matière d'insertion professionnelle, dans l'hôtellerie restauration, tout le monde a sa place et qu'il suffit de la trouver.

Trouver sa place est un acte d'orientation dont la réussite dépend de l'importance que lui accorde le monde enseignant. Éduquer à l'orientation m'apparaît comme une évidence qui ne peut se développer que si la communauté enseignante en est convaincue et s'en empare. Pour ma part, je l'ai fait, ce qui démontre que cela est réalisable sans grands chamboulements, encore faut-il s'interroger sur ses pratiques et sortir de ses représentations. Bien entendu, nous ne sommes qu'au début de cette nouvelle aire de l'orientation et un temps d'appropriation est nécessaire. Cependant j'espère que dans quelques années nous accueillerons au lycée hôtelier, des élèves avec un projet édifié depuis le collège, arrivant avec leur webclasseur dûment renseigné, n'ayant besoin de nous que pour les aider à affiner leur choix.

Selon moi, cette démarche d'éducation à l'orientation, s'inscrit dans une réflexion globale, selon laquelle on ne peut, aujourd'hui, dissocier l'acte d'enseignement du monde socio économique qui l'entoure. Les enseignants doivent être au fait de ce monde, le mettre en liaison avec leurs enseignements et leur donner ainsi du sens. Ce sens, à terme, pourrait bien être celui de l'orientation.

## ANNEXES

<i>Annexe A. Justificatif de formation à l'accompagnement personnalisé.....</i>	<i>187</i>
<i>Annexe B. Questionnaire d'enquête N°1.....</i>	<i>188</i>
<i>Annexe C. Questionnaire d'enquête N°2.....</i>	<i>196</i>
<i>Annexe D. Questionnaire d'enquête N°3 .....</i>	<i>202</i>
<i>Annexe E. Livret de construction d'un projet professionnel en accompagnement personnalisé. ....</i>	<i>209</i>



## Annexe B. Questionnaire d'enquête N°1

### Les attentes et perceptions des élèves dans les formations d'hôtellerie restauration

Dans le cadre de ma formation en Master Enseignement et formation en hôtellerie restauration, je mène une étude visant à mettre en avant les attentes des élèves dans les filières de l'hôtellerie restauration ainsi que les perceptions qu'ils ont de ces métiers et de leurs débouchés. Répondre à ce questionnaire est anonyme et ne vous prendra que quelques instants. Je vous remercie par avance de votre disponibilité.

\*Obligatoire

Êtes-vous un garçon ou une fille ?

- Fille
- Garçon

Quel est votre âge ? \*

Qu'elle était votre dernière classe avant le lycée professionnel ? \*

- 3<sup>ème</sup> générale sans options
- 3<sup>ème</sup> générale avec option langue
- 3<sup>ème</sup> générale option DP3
- 3<sup>ème</sup> générale option DP6
- 3<sup>ème</sup> SEGPA
- Classe DIMA
- Autre :

Quels diplômes ou attestations avez vous obtenu lors de votre scolarité précédente ? \*

	Oui	Non
Diplôme national du brevet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attestation scolaire de sécurité routière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brevet informatique et internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Oui	Non
Certificat de formation générale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Qu'est-ce qui a influencé votre orientation vers la filière hôtellerie restauration? \*

	Oui	Non
Des stages professionnels organisés par le collègue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'information de votre professeur principal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce que vous rêvez depuis longtemps de faire ce métier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'information de votre conseiller d'orientation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des journées portes ouvertes de lycées professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des minis stages en lycées professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des forums de collégiens et des métiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La famille ou des proches qui travaillent dans l'hôtellerie restauration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'information de revues ou brochures pour l'orientation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Oui	Non
La famille ou des proches qui ont suivi cette filière de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des émissions TV grand public comme Master chef ou Top chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La proximité du centre de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce qu'on vous y a obligé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Votre orientation au lycée hôtelier est-elle votre : \*

Cette formation correspond-elle exactement à votre choix de formation au lycée hôtelier lors votre orientation ? \*

- Oui
- Non

Si non quelle en est la raison principale ?

- Vous n'avez pas été sélectionné dans le nombre de place limitées de la formation que vous souhaitiez et vous vous êtes rabattu sur une autre formation
- Par influence de votre entourage qui vous a poussé à choisir une formation plutôt qu'une autre
- Autre :

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Qu'attendez-vous de votre formation ? \*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Qu'elle vous amène à un métier précis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous ouvre un large choix d'emplois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous donne des compétences multiples utilisables toute la vie et même dans d'autres filières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous apporte un niveau de qualification nécessaire pour une poursuite d'études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous apporte des compétences immédiatement monnayables sur le marché du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous aide à vous positionner et à construire votre projet professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dans quels secteurs de la restauration vous verriez vous éventuellement évoluer dans le futur ? \*

	Oui	Peut être	Non
Restauration collective	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Oui	Peut être	Non
Restauration à thème	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restauration rapide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restauration gastronomique et traditionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Classez les avantages suivants offerts par les métiers de la restauration, selon vos attentes \*

	Je ne recherche pas cela	Je recherche moyennement cela	Je recherche tout à fait cela
La possibilité de trouver du travail rapidement où que l'on se trouve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rencontrer du monde, favoriser des échanges.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir le choix des emplois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilité d'évoluer rapidement si on est compétent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire un métier dynamique où l'on ne s'ennuie jamais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Je ne recherche pas cela	Je recherche moyennement cela	Je recherche tout à fait cela
La possibilité de travailler à l'étranger et de voyager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Classez les contraintes suivantes générées par les métiers de la restauration \*

	Cela me gêne	Cela me gêne moyennement	Cela ne me gêne pas du tout
Travailler, parfois un nombre d'heures important dans la journée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler les weekend et jours fériés et avoir ses repos la semaine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler tard le soir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler tôt le matin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réaliser un travail pénible physiquement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler en horaires coupés (Ex: 10h00/15h00 puis 18h00/22h00)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir une vie (sociale, sportive..) décalée des autres membres de la famille ou de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Cela me gêne

Cela me gêne  
moyennement

Cela ne  
me gêne pas du  
tout

---

ses amis

---

**Quel environnement de travail, cité ci-dessous, vous attire le plus ? \***

- Travailler dans une grande équipe avec des secteurs, des tâches et des responsabilités bien définies.
- Travailler dans une petite équipe ou le travail sera plus varié mais demandera des compétences et des responsabilités plus importantes.
- Travailler seul dans un secteur, dans une toute petite structure, réaliser toutes les tâches et être responsable de tout.

**Dans votre projet professionnel rêvez vous de vous installer à votre compte ? \***

- Oui
- Non

**Pour vous la réussite d'une vie se mesure à: \***

- La réussite professionnelle
- La réussite familiale
- Une adéquation des deux
- Autre :

**Pour vous la réussite d'une vie professionnelle est-elle synonyme des points suivants ? \***

Pas du tout  
d'accord

Pas  
d'accord

Ni en  
désaccord,  
ni d'accord

D'accord

Tout à fait  
d'accord

---

Faire un métier qui soit  
aussi une passion

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Être reconnu dans une profession	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Être connu du public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gagner beaucoup d'argent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir du pouvoir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir des responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commander une équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Envisagez-vous une poursuite d'études après votre formation ? \*

- Oui
- Non

Si oui, choisissez en une dans la liste ci dessous :

Si oui par quel biais souhaiteriez vous faire cette poursuite d'étude ?

Envoyer

N'envoyez jamais de mots de passe via l'outil Formulaires Google.

## Annexe C. Questionnaire d'enquête N°2

### Les relations formation /emploi en hôtellerie restauration

Dans le cadre de ma formation en Master Éducation et Formation en Hôtellerie restauration, je mène une étude concernant les liens existants entre les formations en hôtellerie restauration et l'emploi. Je me permets, en tant qu'ancien élève du lycée hôtelier de Souillac, comme vous, de vous solliciter. Répondre à ce questionnaire ne vous prendra que quelques minutes et il est anonyme. Je vous remercie par avance de m'accorder ces quelques instants.

\*Obligatoire

#### Êtes-vous ? \*

- Une femme
- Un homme

#### Vous avez terminé vos études \*

- Entre 1970 et 1975
- Entre 1976 et 1980
- Entre 1981 et 1985
- Entre 1986 et 1990
- Entre 1991 et 1995
- Entre 1996 et 1999
- Entre 1991 et 1995
- Entre 1996 et 2000
- Entre 2001 et 2005
- Entre 2005 et 2010

#### Pour quelles raisons avez vous choisi de vous orienter vers l'hôtellerie restauration \*

	Oui	Non
Suite aux conseils de professeurs ou de conseillers d'orientation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce que vous rêviez de faire cela depuis tout enfant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par connaissance du milieu à travers la famille ou des proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Oui	Non
Parce que c'est un métier où il y a toujours du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par proximité du centre de formation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par hasard et simple intuition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce qu'on vous y a obligé.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Après avoir fait des recherches sur ce métier et ses possibilités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce que vous aviez de mauvais résultats au collège	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle était votre spécialité dans votre formation initiale ? \*

- Cuisine
- Service

L'aviez vous choisi ? \*

- 
- Oui
- Non

Avez-vous changé de spécialité ? \*

	Oui	Non
Dans votre cursus d'étude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Oui	Non
Dans votre parcours professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quel niveau de diplôme avez vous atteint à la fin de vos études ? \*

Quel est votre statut professionnel actuel ? \*

- Employé ou salarié
- Cadre ou cadre supérieur
- Travailleur indépendant
- Fonctionnaire ou agent de la fonction publique
- Mère ou père au foyer
- Sans emploi

Quelle est votre situation actuelle vis à vis de l'hôtellerie restauration ? \*

- Vous travaillez dans l'hôtellerie et/ou la restauration indépendante ou de chaîne .
- Vous travaillez en restauration collective .
- Vous travaillez dans une profession parallèle à l'hôtellerie restauration ou ayant un lien avec l'alimentation.
- Votre situation professionnelle n'a plus aucun lien avec l'hôtellerie restauration ou l'alimentation.

Si vous travaillez dans une profession parallèle à l'hôtellerie restauration ou ayant un lien avec l'alimentation, pouvez vous préciser laquelle ?

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Si votre travail n'a plus aucun lien avec l'hôtellerie restauration ou l'alimentation, sélectionnez éventuellement une cause, parmi les suivantes, pouvant en être à l'origine de cette situation.

Quels sont les liens entre votre situation professionnelle actuelle et votre formation en hôtellerie restauration ? \*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord.	Tout à fait d'accord
Le lien entre votre situation professionnelle actuelle et votre formation en hôtellerie restauration est primordial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre situation professionnelle actuelle est principalement due à votre travail et à votre expérience plus qu'à votre formation initiale en hôtellerie restauration.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre situation professionnelle actuelle est principalement due au hasard de la vie plus qu'à votre formation initiale en hôtellerie restauration.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Selon vous, quelles compétences vous a apporté votre formation en hôtellerie restauration, \*

	Pas du tout d'accord.	Pas d'accord.	Ni en désaccord, ni d'accord.	D'accord.	Tout à fait d'accord.
Des compétences techniques (savoir faire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des compétences comportementales (savoir être)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De la polyvalence.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des compétences linguistiques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le sens des responsabilités.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des compétences en matière d'encadrement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des compétences en matière de commercialisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des compétences en matière de communication.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Par rapport à votre parcours professionnel et votre expérience, comment qualifieriez-vous votre formation en Hôtellerie restauration ? \*

	Oui	Non
Importante pour votre insertion professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Importante pour votre intégration sociale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Importante dans la réalisation de votre carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Complète et suffisante sans expérience.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réaliste face aux contraintes du marché du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permettant une évolution professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amenant à un emploi précis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si vous travaillez dans une profession parallèle à l'hôtellerie restauration ou ayant un lien avec l'alimentation, avez vous eu besoin de formation continue pour évoluer dans votre carrière ?

- Oui
- Non

Si oui, par quel biais ?

- GRETA
- Instances professionnelles
- Organisme privé de formation
- Organisme public de formation

Envoyer

N'envoyez jamais de mots de passe via l'outil Formulaires Google.

## Annexe D. Questionnaire d'enquête N°3

### Les attentes des professionnels vis à vis des formations et des formés de l'hôtellerie restauration

Dans le cadre de ma formation en Master Enseignement et formation en hôtellerie restauration, je mène une étude visant à mettre en avant les attentes des professionnels vis à vis des formations en hôtellerie restauration et des nouveaux formés. Répondre à ce questionnaire est anonyme et ne vous prendra que quelques instants. Je vous remercie par avance de votre disponibilité.

\*Obligatoire

#### Êtes- vous ? \*

- Une femme
- Un homme

#### Dans quelle fourchette d'âge vous situez- vous ? \*

- Entre 20 et 30 ans
- Entre 30 et 40 ans
- Entre 40 et 50 ans
- Entre 50 ans et 60 ans
- Plus de 60 ans

#### Dans quel type d'établissement exercez-vous ? \*

- Restaurant
- Hôtel restaurant
- Une collectivité

#### Quel est votre statut dans l'entreprise ? \*

- Propriétaire exploitant
- Directeur
- Chef de service

#### Avez- vous suivi une formation en hôtellerie restauration ? \*

- Oui
- Non

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Si oui, quel est votre niveau d'étude

Comment qualifieriez-vous le restaurant dans lequel vous exercez ? \*

- Gastronomique
- Semi- gastronomique
- A Thème
- Traditionnel
- Collectif
- Brasserie
- Rapide

Quels sont vos liens avec la formation en hôtellerie restauration ? \*

	Oui	Non
Vous accueillez des stagiaires d'écoles hôtelières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vous accueillez des apprentis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vous êtes membre de jury d'examens et concours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vous êtes membre, en tant que professionnel, de commissions mettant en œuvre les programmes de formations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vous êtes formateur (contractuel, CFA, GRETA, AFPA...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

En tant qu'employeur, qu'elles sont vos attentes en matière de formations dans la filière ? \*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Qu'elles apportent des compétences larges pouvant s'appliquer aux différents secteurs de l'hôtellerie restauration.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elles apportent des compétences précises correspondant à une fonction précise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'il y ait plus de diplômes spécialisés adaptés aux différents secteurs de nos métiers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'il y ait plus d'enseignement professionnel et technique dans les centres de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que l'enseignement professionnel et technologique soit plutôt l'affaire des entreprises.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que le contenu des formations s'adapte aux besoins du marché.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

En tant qu'employeur, qu'elles sont vos attentes vis à vis des futurs diplômés et formés de la filière ? \*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Qu'ils possèdent un savoir faire (technique) de base à compléter par une formation interne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils soient polyvalents.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils soient rapidement opérationnels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils possèdent du savoir être. (Attitude, comportement, tenue.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils aient des compétences linguistiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils aient le sens des responsabilités et qu'on puisse leur faire confiance.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils aient des compétences dans le domaine de l'encadrement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils aient des compétences dans le domaine de la commercialisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Qu'ils aient des compétences en matière de communication.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que leur rémunération soit adaptée à leurs compétences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'ils soient diplômés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que leur rémunération soit adaptée à leur niveau de diplôme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment qualifieriez- vous la formation professionnelle de la filière ? \*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Dynamique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Efficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptée aux besoins de la profession	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En perpétuelle évolution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

En fonction des postes suivants, quel aspect privilégiez-vous lors d'une embauche? \*

	L'expérience des candidats.	Le niveau d'études des candidats	Les deux.
Commis de cuisine ou de service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chef de partie ou de rang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Second de cuisine ou maître d'hôtel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chef de cuisine ou responsable de restaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poste de direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En fonction de vos besoins à quel(s) niveau(x) d'études recrutez-vous ? \*

	Jamais	Rarement	Souvent	Très souvent
Niveau VI (sans diplôme)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niveau V (CAP;BEP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niveau IV (Bac techno, Bac Pro)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niveau III (Bac + 2 ; BTS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niveau II et I (Licence, Master.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

Avez- vous du mal à recruter dans les secteurs suivants ? \*

	Oui	Non
Cuisine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si vous avez répondu oui à la question précédente, pouvez- vous expliquer pourquoi ?

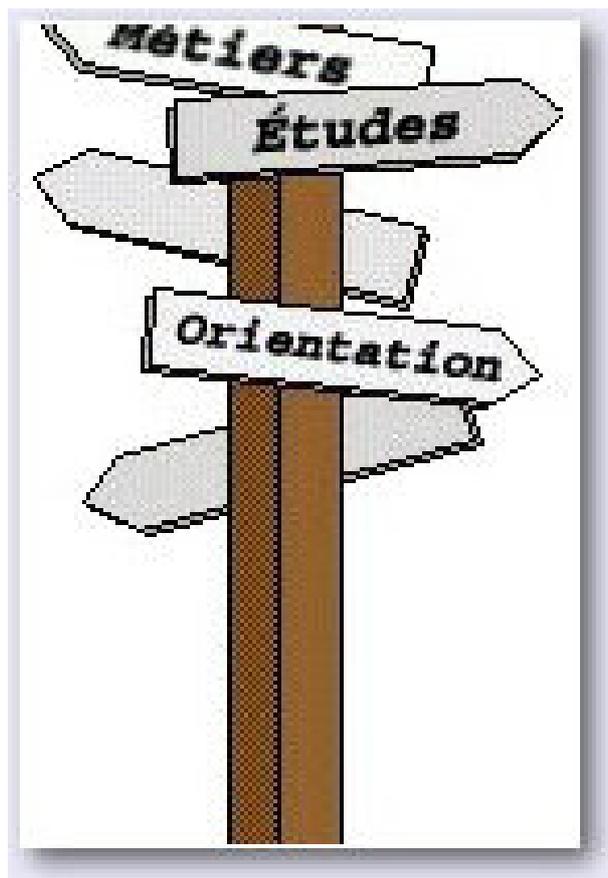
Envoyer

N'envoyez jamais de mots de passe via l'outil Formulaires Google.

**Annexe E. Livret de construction d'un projet professionnel en accompagnement personnalisé.**

Nom de l'élève :

## Construire mon projet personnel



## En accompagnement personnalisé

Classe :

Groupe :

Session :

## Contenu et organisation de ce livret

3 axes de développements	Contenus	Pages	Situation dans la formation
<b>Mieux connaître mes attentes</b>	✓ Questionnaire de départ	P.4	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ Évolution de mes attentes	P.11	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ Précisions de mes attentes	P.15	3 <sup>ème</sup> Année
<b>Mieux connaître la filière de l'hôtellerie restauration</b>	✓ Mon diplôme et les compétences auxquelles il prépare.	P.17	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La filière de formation	P.20	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La filière professionnelle	P.24	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La formation professionnelle continue	P.29	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ La documentation professionnelle	P.34	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ Fiches intervenants extérieurs	P.35	Les trois années
<b>Construction de mon projet professionnel</b>	✓ Bilans des périodes de formation en milieu professionnel	P.44	Les trois années
	✓ Un site très utile	P.51	1 <sup>ère</sup> Année
	✓ La procédure APB	P.54	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Préparation à info sup	P.58	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Recrutement, CV, lettre de motivation	P.60	2 <sup>ème</sup> Année
	✓ Élaboration de mon projet professionnel	P.63	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Plan d'action	P.64	3 <sup>ème</sup> Année
	✓ Bloc note d'adresses internet utiles	P.65	

# Mieux connaître mes attentes

À travers les questionnaires suivants, vous allez essayer de mieux connaître vos attentes et de mesurer leur évolution.

**Questionnaire de départ** : En début de première année de formation.

Pourquoi j'ai choisi cette orientation, qu'est-ce que j'attends de ma formation et quelles représentations ai-je de mon avenir professionnel ?

**Évolution des attentes** : En début de deuxième année de formation

Suite à ma première année au lycée, et à mes premières périodes de formation en entreprise, mes attentes ont-elles évolué et en quoi ?

**Précision des attentes** : au début de troisième année de formation

Suite aux deux ans de formation, à mes périodes de formation en entreprise et à mon évolution personnelle, quelles sont mes attentes d'après bac ?

## Questionnaire de départ

### 1) Qu'est-ce qui a influencé votre orientation vers la filière hôtellerie restauration?

	Oui	Non
Des stages professionnels organisés par le collège	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'information de votre professeur principal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce que vous rêvez depuis longtemps de faire ce métier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'information de votre conseiller d'orientation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des journées portes ouvertes de lycées professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des mini stages en lycées professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des forums de collégiens et des métiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La famille ou des proches qui travaillent dans l'hôtellerie restauration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'information par des revues ou brochures pour l'orientation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La famille ou des proches qui ont suivi cette filière de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des émissions TV grand public comme Master chef ou Top chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La proximité du centre de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parce qu'on vous y a obligé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2) Votre orientation au lycée hôtelier est-elle votre :**

**Cette formation correspond-elle exactement à votre choix de formation au lycée hôtelier lors votre orientation ?**

- Oui
- Non

**3) Si non qu'elle en est la raison principale ?**

- Vous n'avez pas été sélectionné en raison du nombre de places limité de la formation que vous souhaitez et vous vous êtes rabattu sur une autre formation
- Par influence de votre entourage qui vous a poussé à choisir une formation plutôt qu'une autre
- Autre :

**4) Qu'attendez-vous de votre formation ?**

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Qu'elle vous amène à un métier précis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous ouvre un large choix d'emplois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous donne des compétences multiples utilisables toute la vie et même dans d'autres filières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous apporte un niveau de qualification nécessaire pour une poursuite d'études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni en accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Qu'elle vous apporte des compétences immédiatement monnayables sur le marché du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qu'elle vous aide à vous positionner et à construire votre projet professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5) Dans quels secteurs de la restauration vous verriez vous éventuellement évoluer dans le futur ?**

	Oui	Peut être	Non
Restauration collective	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restauration à thème	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restauration rapide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restauration gastronomique et traditionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6) Classez les avantages suivants offerts par les métiers de la restauration, selon vos attentes**

	Je ne recherche pas cela	Je recherche moyennement cela	Je recherche tout à fait cela
La possibilité de trouver du travail rapidement où que l'on se trouve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Je ne recherche pas cela	Je recherche moyennement cela	Je recherche tout à fait cela
Rencontrer du monde, favoriser des échanges.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir le choix des emplois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler en équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilité d'évoluer rapidement si on est compétent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire un métier dynamique où l'on ne s'ennuie jamais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilité de travailler à l'étranger et de voyager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7) Qualifiez, selon vos attentes, les contraintes suivantes générées par les métiers de la restauration**

	Cela me gêne	Cela me gêne moyennement	Cela ne me gêne pas du tout
Travailler, parfois un nombre d'heures important dans la journée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Cela me gêne	Cela me gêne moyennement	Cela ne me gêne pas du tout
Travailler les week-ends et jours fériés et avoir ses repos en semaine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler tard le soir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler tôt le matin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réaliser un travail pénible physiquement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailler en horaires coupés (Ex: 10h00/15h00 puis 18h00/22h00)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir une vie (sociale, sportive..) décalée des autres membres de la famille ou de ses amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 8) Quel environnement de travail, cité ci-dessous, vous attire le plus ?

- Travailler dans une grande équipe avec des secteurs, des tâches et des responsabilités bien définis.
- Travailler dans une petite équipe où le travail sera plus varié mais demandera des compétences et des responsabilités plus importantes.
- Travailler seul dans un secteur, dans une toute petite structure, réaliser toutes les tâches et être responsable de tout.

**9) ) Dans votre projet professionnel, rêvez-vous de vous installer à votre compte ?**

- Oui
- Non

**10) Pour vous la réussite d'une vie se mesure à:**

- La réussite professionnelle
- La réussite familiale
- Une adéquation des deux
- Autre :

**11) Pour vous, la réussite d'une vie professionnelle est-elle synonyme des points suivants**

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni en désaccord, ni d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Faire un métier qui soit aussi une passion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Être reconnu dans une profession	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Être connu du public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gagner beaucoup d'argent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir du pouvoir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avoir des responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commander une équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12) Envisagez-vous une poursuite d'études après votre formation ?**

- Oui
- Non

**13) Si oui, choisissez en une dans la liste ci dessous :**

**14) Si oui par quel biais souhaiteriez vous faire cette poursuite d'études ?**

## Évolution de mes attentes

Reprenez les questions du questionnaire précédent une à une à partir de la question 5 et complétez les tableaux suivants :

Question n°5		
Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?	Oui	Non
Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?		

Question n°6		
Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?	Oui	Non
Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?		

Question n°7		
Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?	Oui	Non
Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?		

<b>Question n°8</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°9</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°10</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°11</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°12</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°13</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°14</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

<b>Question n°15</b>		
<b>Ma réponse est elle la même aujourd'hui ?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<b>Si non en quoi serait-elle différente et pourquoi ?</b>		

## Précision de mes attentes

Suite à vos deux premières années de formation, complétez le questionnaire suivant :

1) Écrivez par ordre de préférence quatre avantages qui vous plaisent le plus dans ces métiers :

✓

✓

✓

✓

2) Écrivez dans l'ordre de celle qui vous dérange le plus à celle qui vous dérange le moins, quatre contraintes associées à ces métiers :

✓

✓

✓

3) Citez deux secteurs de la restauration qui vous attirent le plus dans l'immédiat et éventuellement plus tard :

✓

✓

4) Citez quel environnement de travail vous attire le plus (voir question 9, questionnaire de départ)

✓

5) Envisagez-vous une poursuite d'études ? et qu'en attendez-vous ?

✓

6) Citez quatre points que vous associez à votre future réussite professionnelle

✓

✓

✓

✓

7) Vous installer à votre compte est-il une de vos ambitions à ce jour ? et dans quel type d'entreprise ?

✓

# Mieux connaître la filière de l'hôtellerie restauration

- Mon diplôme et les compétences professionnelles auxquelles il prépare.

## Le saviez-vous ?

Le programme de votre diplôme s'appelle un référentiel, il en existe un pour tous les diplômes. Ce dernier vous indique, les compétences auxquelles prépare le diplôme, les contenus des matières, les horaires d'enseignement ainsi que les modalités d'organisation des épreuves d'examens.

Il est à la disposition de tout le monde et vous pouvez consulter celui de cuisine ou de service à l'adresse internet suivante :

<http://www.hotellerie-restauration.ac-versailles.fr/spip.php?article1675>

Connectez vous à cette adresse et selon votre spécialité service et commercialisation ou cuisine, choisissez le référentiel qui vous correspond.

Grâce au début de la page 4, complétez la phrase suivante qui vous aide à cerner les champs d'activités auxquels la formation vous prépare :

*Au terme d'une formation professionnelle et technique menée conjointement avec les entreprises ou de la validation des acquis de l'expérience, et en fonction des capacités personnelles et après une période d'adaptation, le bachelier peut occuper par exemple les postes suivants :*

- 
- 
- 

*Tous ces postes dépendent de l'importance de l'établissement ainsi que du type de restauration pratiqué. En tant que salarié, son activité peut s'exercer dans les secteurs :*

- 
-

Toujours à la page 4, mais à la fin, relevez en complétant le tableau ci-dessous, les 5 pôles d'activités professionnelles couverts par la formation. Puis, continuez à compléter le tableau, en allant plus loin dans votre référentiel et en notant pour chaque pôle d'activités ses compétences générales.

<b>Pôles d'activités</b>	<b>Compétences générales correspondantes.</b>
<b>N°1</b>	
<b>N°2</b>	
<b>N°3</b>	
<b>N°4</b>	

Au regard de ces pôles d'activités et des compétences générales s'y rapportant, pensez vous que votre formation était aussi riche ?

Selon vous, à quoi peut amener une formation riche ?

*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*

## ▪ La filière de formation

En 2009, environ 105 000 personnes (jeunes et adultes) étaient engagées dans une formation initiale conduisant à un métier spécifique du secteur. Environ 82% des effectifs étaient en formation initiale dont 60% en établissement scolaire et 40% sous contrat d'apprentissage. Les autres 18% étant majoritairement des contrats de qualification<sup>125</sup>. Les établissements de formations sont répartis sur le territoire et sont au nombre de 258 CFA et de 306 établissements scolaires<sup>126</sup>. Ces derniers peuvent être spécialisés dans des formations de ce secteur ou bien polyvalents et offrir des formations en hôtellerie restauration au milieu d'autres formations.

La filière de l'hôtellerie restauration à travers l'enseignement professionnel ou technologique offre une large gamme de formations :

- ✓ Cinq CAP : cuisine, restaurant, services hôteliers, service Brasserie café et APR (agent polyvalent de la restauration). (Niveau V)
- ✓ Deux baccalauréats professionnels : cuisine et service et commercialisation avec une certification intermédiaire en seconde année de formation (BEP). (Niveau IV)
- ✓ Cinq mentions complémentaires (MC) : Employé traiteur, cuisinier en dessert de restaurant, art de la cuisine allégée, sommellerie, employé barman. (Niveau V)
- ✓ Deux FCIL (Formation complémentaire d'initiative locale) : accueil réception, organisateur de réceptions. (Niveau IV)

---

<sup>125</sup> **Définition INSEE** : Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée concernant l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand. Suivant le principe de l'alternance entre occupation d'un emploi et formation, il comporte l'acquisition d'une qualification reconnue par un diplôme, un titre homologué ou reconnu dans les conventions collectives. La formation doit représenter au moins 25 % de la durée du contrat. Le salaire est au moins un pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel de l'emploi (30 % à 75 %) en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat ; il est exonéré de cotisations patronales de sécurité sociale.

<sup>126</sup> **Source** : Fafih-portrait national hôtellerie restauration 2011

- ✓ Cinq BP (brevets professionnels) et BM (brevets de maîtrise) : Cuisinier, Barman, service, hébergement, gouvernante. (Niveau IV)
- ✓ Un bac technologique hôtellerie (Niveau IV)
- ✓ Un BTS hôtellerie restauration : Option mercatique et gestion hôtelière ou option art de la table art culinaire et du service (Niveau III)
- ✓ Un BTS : responsable de l'hébergement (Niveau III)
- ✓ Une offre de nombreux diplômes professionnels du supérieur, créés sous forme de licences (Niveau II) et de Masters (Niveau I). Ainsi que des diplômes spécifiques d'écoles spécialisées en l'hôtellerie restauration tels le Bachelor (niveau II) puis le MBA (Master of Business administration) (niveau I).

Cette offre ne serait pas complète si l'on n'y ajoutait les certificats de qualification professionnelle qui sont des diplômes délivrés et reconnus uniquement par la profession et sanctionnant une formation en milieu professionnel de type contrats de qualification. (Exemples : Agent de restauration, assistant d'exploitation, chef gérant, commis de cuisine, employé d'étage, employé qualifié de restauration, employé technique de restauration, exploitant en restauration, réceptionniste, serveur... )

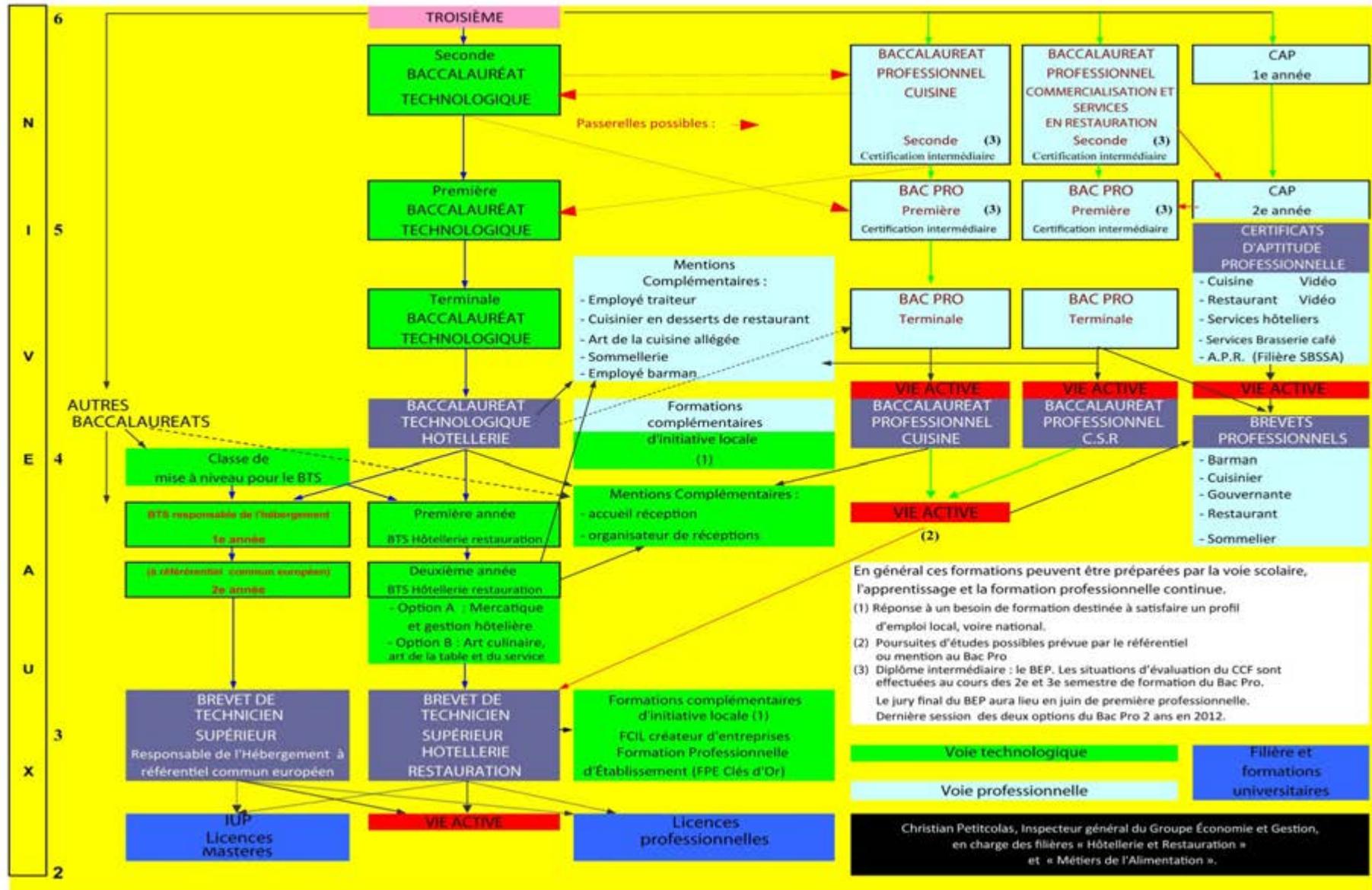
L'offre de formation initiale de la filière est surtout tournée vers les activités de la restauration et le plus grand nombre de diplômes est orienté vers les métiers de la cuisine et du service de restaurant. Moins de 2% des effectifs inscrits dans les diverses formations initiales se forment à un métier spécifique à l'hébergement.

La voie technologique en hôtellerie est un peu spécifique car elle a un contenu plus professionnel que d'autres spécialités et pour cette même raison, elle ne se prépare que dans un lycée avec des ateliers professionnels spécifiques.

De plus, le secteur mène une politique active en matière de formation continue, en 2010, 180 000 salariés en ont bénéficié soit un salarié sur quatre. Voici ci-dessous représenté, l'offre de formation et les passerelles existantes<sup>127</sup>.

---

<sup>127</sup> **Source** : AC Versailles, Schéma des formations. Filière hôtellerie restauration. Christian Petitcolas , IG GEC , 2011.



*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*

## ▪ La filière professionnelle

### Une filière porteuse d'emploi :

Bien que le marché de l'emploi soit frappé par la crise économique, le secteur des CHR (café hôtels restaurant discothèque) se porte plutôt bien. Ce dernier emploie à lui seul 900 000 personnes (700 000 salariés et 200 000 non salariés) et 120 000 postes seront à pourvoir d'ici 2015 dans des branches différentes telle la restauration traditionnelle, les hôtels et hôtels restaurants, les cafétérias, les traiteurs, la restauration rapide, la restauration collective, les instituts de thalassothérapie, les casinos, les bowlings et les établissements de nuit<sup>128</sup>.

Il existe près de 196 000 établissements dont 81 000 sans salarié. Près de 300 000 postes de saisonniers sont proposés l'été et 100 000 l'hiver.

La restauration hors domicile est au cœur du secteur avec 75 milliards de chiffre d'affaires hors taxe.<sup>129</sup>

Les emplois du secteur CHR se situent dans des établissements deux fois plus petit que la moyenne des autres secteurs. Il est composé essentiellement de très petites entreprises 11% des effectifs travaillent dans des entreprises de plus de 250 salariés et 80% dans des entreprises de moins de 50 salariés. De plus ce secteur est vulnérable car seulement 48% des entreprises vivent plus de 5 ans contre 61% dans d'autres secteurs. Dans ces mêmes entreprises 18,2% des effectifs ont moins de 25 ans et sont deux fois plus nombreux que la moyenne des autres professions alors que la branche n'emploie que 45% de personnes de plus de 40 ans, contre 52% pour les autres professions<sup>130</sup>.

---

<sup>128</sup> **Source** : Chiffres publiés par pôle emploi pour le secteur en 2011

<sup>129</sup> **Source** : Fafih-portrait national hôtellerie restauration 2011

<sup>130</sup> **Source** : net.doc, l'insertion des jeunes dans l'hôtellerie restauration, Céreq 2010

Cependant un paradoxe est bien présent, chaque année le secteur compte entre 50 et 60 000 emplois non pourvus dans notre pays où le nombre de chômeurs n'a jamais été aussi haut<sup>131</sup>.

### Une filière comportant différents secteurs de la restauration :

Le marché de la consommation alimentaire hors domicile (CAHD) se répartie de la manière suivante. Pour chacun des secteurs, on trouve le Chiffre d'affaires en milliards d'euros, la part de marché en % de chiffre d'affaires par rapport au marché de la CAHD et la part de marché en % du nombre de repas par rapport au marché de la CAHD.<sup>132</sup>

Restauration commerciale	Restauration collective	Circuits alimentaires alternatifs	Restauration hôtelière	Restauration Automatique
<ul style="list-style-type: none"> <li>- cafés</li> <li>- Bars</li> <li>- Brasseries</li> <li>- Restaurants traditionnels et gastronomiques</li> <li>- Restaurants à thèmes</li> <li>- Toutes restaurations rapides</li> <li>- Etc...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Médical</li> <li>- Social</li> <li>- Scolaire</li> <li>- Entreprises</li> <li>- Maisons de retraites</li> <li>- Institution</li> <li>- Universitaire</li> <li>- Etc....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Boulangerie</li> <li>- Tous métiers de bouche</li> <li>- Magasins</li> <li>- Etc....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hôtels toutes étoiles avec restaurant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Urbaine</li> <li>- En hôpitaux</li> <li>- Campus</li> <li>- Etc...</li> </ul>
- 46,87 Mds€ *	- 20,8 Mds€	- 10,13 Mds€	- 4,17 Mds€	-0,17 Mds€
- 57,05 % / M	- 25,33 % / M	-12,33 % / M	- 5,08 % / M	-0,21 % / M
- 33,57 % / repas	- 47,57 % / repas	-16,26 % / repas	- 1,9 % / repas	- 0,69 % / repas

\* Plus de la moitié de ce CA est réalisé par la restauration rapide.

Plus que des chiffres, cela nous montre aussi l'étendue du marché et différentes possibilités de s'insérer sur le marché du travail de la filière et ce ne sont pas les seules.

<sup>131</sup> **Source** : Chiffres publiés par pôle emploi pour le secteur en 2011

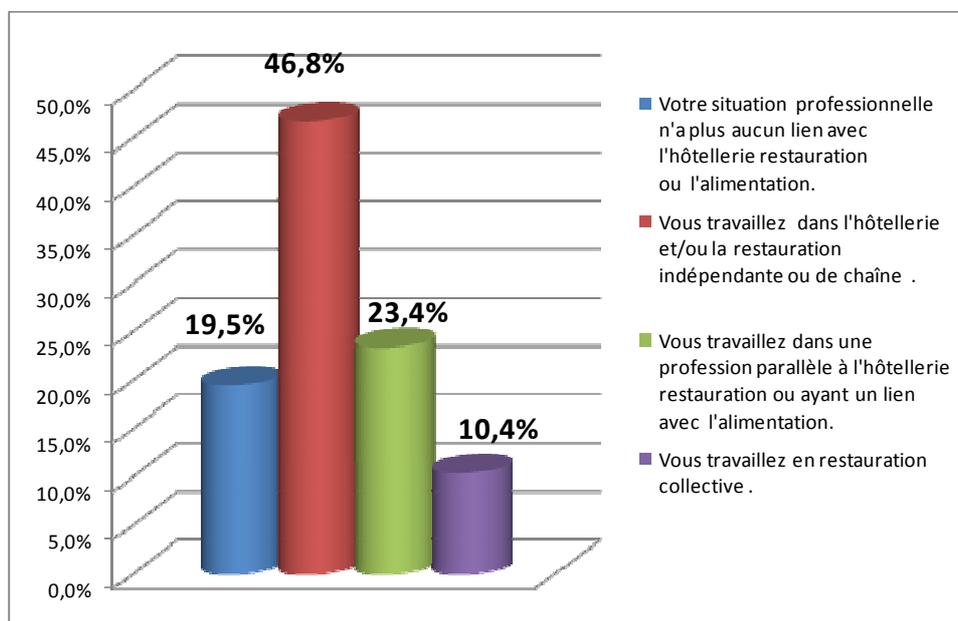
<sup>132</sup> Chiffre : Gira food service, consultant en restauration 2010.

## L'insertion professionnelle dans la filière

Nous avons vu que cette filière était très porteuse en matière d'emplois, mais ce sont aussi des emplois parfois difficiles. Aussi faut-il prévoir de pouvoir rebondir ou évoluer différemment quand la passion s'estompe parfois ou que la vie nous amène à d'autres obligations notamment familiales. Doit-on tout laisser tomber pour autant ? Certainement pas, les nombreuses compétences acquises pendant la formation ajoutées aux premières années d'expérience en entreprises peuvent s'utiliser différemment et mises à profit.

C'est ainsi qu'une récente enquête<sup>133</sup>, réalisée auprès d'anciens élèves, nous montre la situation suivante. Dans les anciens diplômés, 46,8% sont encore dans le secteur de l'hôtellerie, restauration indépendante ou de chaîne, 19,5% n'y travaillent plus du tout, 10,4% travaillent en restauration collective et 23,4% travaillent dans une profession parallèle à l'hôtellerie restauration ou ayant un lien avec l'alimentation.

### Qu'elle est votre situation professionnelle actuelle vis-à-vis de l'hôtellerie restauration ?



<sup>133</sup> Enquête réalisée auprès d'anciens élèves du lycée hôtelier de Souillac 2013.

Parmi les derniers cités, les professions exercées sont les suivantes : boulanger pâtisseries, professeurs ou formateurs, responsable dans l'achat et la vente de légumes en gros, poissonnier, steward, responsable dans une entreprise de systèmes d'encaissements en restauration, propriétaire de conserverie, conseiller en formation de matériel, directeur de maison de retraite, public relation dans une maison de champagne, négociant en vin et spiritueux... Auriez-vous pensé que vos formations pouvaient vous amener à ces métiers ? Pourtant c'est une réalité.

De plus, cette même enquête montre que la formation initiale suivie au lycée hôtelier, est pour une majorité des interrogés, primordiale dans leur insertion sociale et professionnelle et dans leur réalisation de carrière. De tous ces anciens élèves, aucun n'est au chômage et une majorité affiche un niveau social de catégories moyennes ou supérieures. Plutôt encourageant, non ?

*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*

## ▪ La formation professionnelle continue

La formation ne s'arrête pas à l'école, dans le courant de votre vie professionnelle, vous pourrez avoir besoin d'approfondir vos connaissances ou d'en apprendre de nouvelles pour progresser ou bien changer d'emploi.

Voici ci-dessous la présentation de la formation continue dans le secteur professionnel de l'hôtellerie restauration par la Fafih (Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière) qui est un OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés).

# La formation professionnelle continue

Pour conserver ses professionnels, le secteur poursuit une politique active de promotion de la formation continue, afin de permettre à un nombre croissant de professionnels d'y accéder. Ces actions se déroulent dans le cadre du Plan et de la Professionnalisation. En 2010, plus de 180 000 salariés ont bénéficié d'une formation financée par l'OPCA Fafih, soit un salarié du secteur sur quatre. Un effort particulier est réalisé en direction des TPE ou des PME et de leurs salariés, afin que l'offre de formation leur soit mieux présentée et exploitée.

Les partenaires sociaux du secteur désignent comme prioritaires les actions de formation qui permettent aux salariés déjà en poste de s'adapter, d'évoluer et de développer leurs compétences dans le cadre des plans de formation des entreprises.

Parallèlement, les périodes de professionnalisation qui reposent sur les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), doivent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Pour anticiper les effets des évolutions technologiques, économiques et sociales liées à la compétitivité et au développement des entreprises et des branches du secteur, pour prévenir les effets de déqualification, plusieurs domaines de formation font l'objet d'une priorité :

- Les techniques professionnelles
- L'accueil et le service
- Les langues étrangères
- La bureautique et les outils associés
- La pratique opérationnelle des ressources humaines
- Les techniques de vente, de commercialisation, de distribution
- L'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme et le français langue étrangère (FLE)



## Les autres dispositifs de formation

L'OPCA Fafih met en œuvre dans un cadre réglementaire ou de sa propre initiative d'autres dispositifs de formation continue.

### Les actions collectives pour les entreprises de moins de dix salariés

Ce dispositif s'inscrit dans la démarche globale d'amélioration de l'accès à la formation dans les petites et très petites entreprises. Il vise également

à faciliter les choix de formation en proposant aux entreprises des stages présélectionnés.

### Les stages de promotion professionnelle et sociale (PPS)

Ce sont des actions de formation destinées à tous les professionnels du secteur. Chaque année, par l'intermédiaire de l'OPCA Fafih, des stages de perfectionnement sont financés à l'attention des saisonniers, extras, demandeurs d'emploi ou salariés dans le cadre de la promotion professionnelle et sociale.

Mis en place à l'initiative des commissions régionales paritaires emploi formation de l'Hôtellerie-Restaurant et des activités de loisirs (CRPEF),

les stages sont arrêtés chaque année par les représentants des professionnels de la région, employeurs et salariés. Les thèmes choisis traduisent des besoins particuliers recensés localement qui constituent les priorités de l'année. En 2010, ce sont près de 3000 personnes qui ont bénéficié de ces actions. C'est dans les régions Provence - Alpes - Côte d'Azur, Bourgogne, Rhône-Alpes et Île-de-France que ces formations ont été les plus nombreuses.

### Les stages pour demandeurs d'emploi

L'OPCA Fafih participe à la formation des demandeurs d'emploi en cofinancement avec les conseils régionaux ou les services de l'État. Près

de 700 stagiaires ont bénéficié en 2010 d'un cofinancement de leur stage par le secteur.

### La formation des saisonniers

L'accès à la formation des saisonniers se heurte à de nombreux obstacles matériels et réglementaires. L'OPCA Fafih met en œuvre des actions de promotion et de sécurisation des parcours professionnels pour les saisonniers, quel que soit leur statut lors de leur entrée en stage. En 2010, près de 700 personnes ont utilisé cette op-

portunité sous forme de trois jours de formation ; cet effort est marqué par la présence de développeurs spécialement en charge de ces actions. Les saisonniers ont également accès à d'autres dispositifs : promotion professionnelle et sociale (PPS),...

### La formation des tuteurs

L'alternance sous statut salarié étant une priorité retenue par les partenaires sociaux de l'hôtellerie et de la restauration, un effort particulier est mené en direction des hommes et des femmes

qui auront à accueillir et à encadrer la formation et l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants. En 2010, ce sont 1700 tuteurs qui ont suivi une formation pour se préparer à ce rôle.

### La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme de l'enseignement professionnel, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), certifications

inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les instances paritaires du secteur réalisent la promotion de ce dispositif.

### Le droit individuel à la formation (DIF)

Ce dispositif permet à chaque salarié en CDI disposant d'une ancienneté minimale d'acquies un crédit de vingt heures de formation cumule pendant six ans. Les partenaires sociaux du secteur ont retenu plusieurs types d'action prioritaires.

Au cours de l'année 2010, près de 21000 salariés en contrat à durée indéterminée du secteur ont accédé à une formation au titre du DIF (12 000 en 2007). Les salariés en CDD peuvent également bénéficier d'un DIF pris en charge par le Fongecif de leur région.

Voici en plus, ci-dessous, un tableau qui répertorie, les différents lieux où vous pouvez trouver de l'information sur l'orientation, la formation, les métiers et l'emploi et la validation d'acquis professionnels.

### LES MISSIONS DES RESEAUX D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET D'ORIENTATION\*

Nom du réseau	Orientation				Validation des acquis de l'expérience				Métiers - Emploi				Formation			
	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription	Infos	Conseil	Accompagnement	Prescription
AFFA	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ANPE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
APEC	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ASSEDIC	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cap Emploi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chambres d'agriculture	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chambres de métiers et de l'artisanat	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Chambres de commerce et d'industrie	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CIBC	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CIO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Fongécif	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
OPCA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MDE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MGI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Missions Locales et PAIO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
ONISEP	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Point information Conseil VAE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Réseau Info. Jeunesse	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SCUIO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

\* Recensement non exhaustif, donné à titre d'illustration

En gras : réseaux implantés dans tous les bassins d'emploi : ANPE (852 agences locales et plus de 25 000 agents), CIO (600 centres et 5 000 agents), missions locales et PAIO (515 structures et 10 000 agents), Réseau information jeunesse (1 500 points d'information).

**AFFA** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

**ANPE** : Agence nationale pour l'emploi

**APEC** : Association pour l'emploi des cadres

**ASSEDIC** : Association pour l'emploi l'industrie et le commerce

**CAP emploi** : réseau de spécialistes des travailleurs handicapés

**CBIC** : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences

**CIO** : Centre d'information et d'orientation

**FONGECIF** : Fond de gestion du congé individuel de formation

**OPCA** : organismes paritaires collecteurs agréés

**MDE** : maison de l'emploi

**MGI** : Mission générale d'insertion

**SCUIO** : services communs universitaires d'information et d'orientation

*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*



## ▪ **Fiches intervenants extérieurs**

Durant toute la formation, vous allez être amené à rencontrer des intervenants extérieurs (professionnels, conseiller d'orientation, organismes ..... ) qui vont vous aider et vous informer dans le cadre de l'élaboration de votre projet. Pour préparer ces rencontres et en garder une trace, veuillez utiliser les fiches suivantes.

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

Nom de l'intervenant :	
Fonction de l'intervenant :	
Date de l'intervention :	
Prise de Note :	Questions :
	Réponses :

# Construction de mon projet professionnel

- **Bilans des périodes de formation en milieu professionnel**

Ces bilans de PFMP ne se veulent pas quantitatifs en termes de compétences acquises, car c'est le rôle du livret de formation. Cet exercice consiste plutôt, à mettre à plat votre ressenti du monde professionnel dans plusieurs entreprises afin d'évaluer petit à petit les environnements qui vous conviennent le mieux. Si vous le souhaitez, vous pouvez commencer par vos stages de collège. A vous de jouer ...

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activités pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activité pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activité pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activité pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activité pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activité pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

<b>Nom de l'entreprise :</b>	<b>Dates de la PFMP :</b>
<p>Décrire l'entreprise, le plus justement possible : nombre de couverts, type de restauration, nombre de personnes y travaillant, type de clientèle, horaires d'ouverture et de fermeture, jours de fermeture etc.....</p>	
<p>Décrire vos champs d'activité pendant cette PFMP</p>	
<p>Décrire ce qui vous a plu</p>	
<p>Décrire ce qui ne vous a pas plu</p>	
<p>Vous verriez vous retravailler dans cette entreprise ?</p>	

- **Un site très utile**

Vous qui avez l'habitude de « surfer » sur Internet, voici un site qui peut vous être très utile dans la construction de votre projet professionnel. En voici la présentation détaillée. Pour s'y connecter aller à l'adresse suivante :

<http://www.lhotellerie-restauration.fr/>



Ce site est le site du journal l'hotellerie restauration et vous y trouverez déjà toute l'actualité de la profession. Mais ce qui nous intéresse particulièrement, c'est la partie Formation Écoles. Cliquez dessus.



A partir de cette page vous allez pouvoir trouver beaucoup d'informations :

- Sur les filières d'enseignements et les diplômes
- Sur les coordonnées de tous les établissements de formation de France et les formations auxquelles ils préparent.
- Sur les emplois, les différents métiers du secteur et de nombreuses fiches de poste
- Sur l'expatriation

Ainsi que consulter les offres d'emploi et y déposer vos CV.

*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*

## ▪ La procédure APB

### *L'APB en détail<sup>134</sup>*

#### ✓ **C'est quoi ?**

Il s'agit de la procédure d'admission post bac. Elle prend la forme d'un portail informatique sur internet où les élèves désirant poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur doivent s'inscrire et faire des vœux. L'adresse est la suivante

[www.admission-postbac.fr/](http://www.admission-postbac.fr/)

#### ✓ **Qui est concerné ?**

Tous les élèves de terminales des filières générales, technologiques et professionnelles désireux de s'inscrire en enseignement supérieur, les bacheliers des années antérieures âgés de moins de 26 ans souhaitant démarrer ou redémarrer des études, les étudiants en réorientation et les étudiants étrangers .

#### ✓ **Quelles formations sont gérées par les APB ?**

Plus de 10 700 formations publiques et privées

- Les [BTS/A](#) (brevets de technicien supérieur/agricoles),
- Les [CPES](#) (classes préparatoires aux études supérieures)
- Les [CPGE](#) (classes préparatoires aux grandes écoles)
- La plupart des [écoles d'ingénieurs](#) en 5 ans (et leurs prépas intégrées)
- Les cycles préparatoires universitaires aux écoles d'ingénieurs (adossés à des licences)
- Le DCG (diplôme de comptabilité et de gestion)
- Les DEUST (diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques)
- Les DMA (diplômes des métiers d'art)
- Les DTS (diplômes de technicien supérieur)
- Les [DUT](#) (diplômes universitaires de technologie)

---

<sup>134</sup> Source : <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Au-lycee-au-CFA/La-procedure-Admission-Post-Bac/Admission-Post-Bac-tout-savoir-sur-la-procedure-2013>

- Des écoles de commerce Ecricome, EGC (programme bachelor) et fBS
- Les [écoles nationales supérieures d'architecture](#)
- Les L1 (1res années de licences)
- La PACES (1re année commune aux études de santé)
- Les MAN (classes de mise à niveau hôtellerie)
- Les MANAA (classes de mise à niveau en arts appliqués)
- Des MC (mentions complémentaires) post-bac
- Quelques dispositifs de mise à niveau ou « année zéro » universitaires
- Quelques écoles supérieures d'art
- Quelques FCIL (formations complémentaires d'initiatives locales), par exemple secrétariat médico-social (Croix Rouge)
- Quelques prépas aux concours des écoles paramédicales
- Quelques prépas aux concours des écoles sociales

Ainsi qu'une partie des formations supérieures par apprentissage comme des BTS ou DUT. En revanche l'APB ne prend pas en compte :

- [Certaines écoles de commerce post-bac](#)
- [Certaines écoles d'ingénieurs post-bac](#)
- [Certaines écoles privées des arts appliqués](#) ; bâtiment ; gestion-comptabilité ; hôtellerie-tourisme ; secrétariat ; secrétariat médico-social ;
- [Les écoles du social](#)
- [Les écoles du paramédical](#)
- [La plupart des écoles d'art](#)
- [Les Instituts d'étude politique \(IEP\)](#)
- [Les formations complémentaires d'initiative locale \(FCIL\)](#)

Pour toutes ces formations, il faut faire une demande d'inscription en dehors d'APB directement auprès des établissements concernés

#### ✓ **Calendrier des procédures**

- **Décembre** : ouverture du site pour information sur les formations, les établissements, les démarches et simulations de bourses.
- **De mi janvier à mi mars** : Possibilité d'ouvrir le dossier d'inscription et de saisie des vœux (1 vœu = 1 formation dans un établissement). Il est conseillé de faire un maximum de vœux pendant cette période. Ces candidatures préenregistrées peuvent être modifiées ou supprimées jusqu'à début avril, puis classées par ordre de préférence jusqu'à fin mai.
- **Avril, mai** : début avril, validation des vœux, impression de chaque fiche de candidature et envoi des dossiers de candidature aux établissements concernés. Début mai, vérification de la réception des dossiers dans les établissements demandés. Jusqu'à fin mai, il est possible de classer les vœux par ordre de préférence. Les propositions d'admission possible sont faites en fonction de cette liste hiérarchisée des vœux. La procédure d'admission n'accorde, en effet, qu'une seule proposition d'admission qui correspond au vœu placé au meilleur rang possible. Si un vœu est satisfait, tous les vœux de rang inférieur sont annulés.

- **Juin, juillet** : c'est le moment de la phase d'admission, elle se passe en trois phases de propositions successives où le candidat devra se prononcer selon quatre réponses possibles :
  - **Oui définitif** : le candidat accepte cette proposition et aucune autre ne lui sera faite. Il renonce donc aux autres vœux qui sont automatiquement annulés. Cela évite de bloquer des places inutilement et les libère pour les autres candidats. Il faut donc être bien sûr de son choix avant de répondre "oui définitif".
  - **"Oui mais"** : le candidat accepte la proposition mais maintient sa candidature pour des vœux mieux classés dans la liste de vœux. Une nouvelle proposition à la phase suivante fait perdre ses droits à la 1<sup>re</sup> proposition.
  - Si le candidat répond "oui mais", il devra obligatoirement confirmer cette réponse à la 2<sup>e</sup> phase (du 27 juin au 2 juillet) soit par un "oui mais", soit par un "oui définitif", sans quoi il sera considéré comme démissionnaire de la procédure.
  - **"Non mais"** : le candidat refuse la proposition mais maintient ses candidatures sur des vœux mieux placés. Cette réponse comprend des risques. Si aucune proposition n'est faite à la phase suivante, le candidat ne pourra pas revenir sur ce 1<sup>er</sup> refus.
  - **"Démission générale"** : le candidat renonce à tous ses vœux.

*S'en suit alors la procédure d'inscription administrative suite aux résultats du bac.*

*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*

## ▪ Préparation à info sup

Info sup, c'est le salon de l'enseignement supérieur le plus important de France après le salon de l'Éducation de Paris. Il est organisé conjointement par l'Académie de Toulouse, la Région Midi-Pyrénées et l'ONISEP Midi-Pyrénées. Ce salon oriente et informe sur les études supérieures en présentant l'ensemble des formations post-bac proposées en Midi-Pyrénées. Sont également présents des établissements de formation d'autres régions. Les objectifs en sont les suivants :

Pour les élèves de première

Info sup offre l'opportunité d'explorer les formations et d'adopter ainsi une démarche dynamique de construction du parcours post bac.

Pour les élèves de terminale

Info sup permet, après cette exploration, un travail de repérage plus précis sur les formations correspondant à leur projet en amont de la phase d'inscription sur [admission-postbac.fr](http://admission-postbac.fr).

Pour les étudiants

Info sup permet de s'informer sur les opportunités d'une poursuite d'études après un bac+2, un bac+3 ou d'un changement de voie.

Pour se préparer à info sup et optimiser le temps passé sur le salon, il convient de se renseigner sur l'organisation du salon ainsi que cibler les formations qui vous intéressent. Pour le côté organisation, dates, plan etc.... vous trouverez tout cela à l'adresse suivante :

<http://www.ac-toulouse.fr/infosup/>

En ce qui concerne votre intérêt pour les formations, utilisez la présentation de la filière dans ce livret, le site de l'hôtellerie restauration, ainsi que les brochures de l'ONISEP du CDI. Identifiez vos questions et notez-les sur la page suivante.

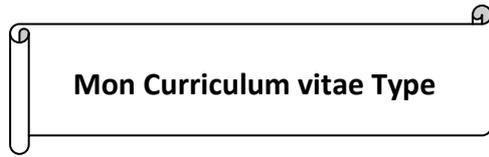
*Mes prises de notes, mes questions, les réponses, ce qui m'interpelle...*

- **Recrutement, CV, lettre de motivation**

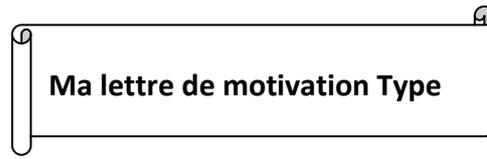
Une formation riche c'est bien, mais encore faut-il savoir se présenter sur le marché de l'emploi pour faire bonne impression et donner envie d'être recruté. Pour mener à bien cette action, retrouvons le site de l'hôtellerie restauration qui nous donne de riches conseils ainsi que les attentes des professionnels en la matière :

<http://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/conseils-cv-hotellerie-restauration.htm>

Maintenant à vous de jouer, sur les pages suivantes, rédigez un CV et une lettre de motivation. Cela pourra vous servir après vos études en l'enrichissant au fur et à mesure de vos expériences mais aussi pour vos jobs d'été pendant votre formation.



**Mon Curriculum vitae Type**



**Ma lettre de motivation Type**

## ▪ **Élaboration de mon projet professionnel**

Il est maintenant temps de se recentrer sur votre projet professionnel et de le mettre à plat afin d'envisager les actions à mettre en place pour l'activer.

Pistes professionnelles et / ou de formation que j'envisage :	
Mes centres d'intérêts, valeurs, souhaits :	
Les atouts que je possède pour atteindre mes objectifs (niveau pratique, niveau scolaire ...) :	Les atouts qu'il me manque et que je dois acquérir :
Les débouchés prévisibles sur le marché de l'emploi ou de la formation :	
Mes contraintes personnelles :	



- **Bloc note d'adresses internet utiles**

Portail de l'éducation nationale : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

Portail de le l'agence pôle emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

Portail de l'académie de Toulouse : [www.ac-toulouse.fr/](http://www.ac-toulouse.fr/)

Portail de l'ONIESP : [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

Portail d'un organisme de formation continue : [www.fafih.com](http://www.fafih.com)

## Lexique des sigles et des abréviations

**ADVP** : Activation du développement vocationnel et personnel

**AFPA** : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

**APB** : Admission Post Bac

**AP** : Accompagnement personnalisé

**APEC** : Association pour l'emploi des cadres

**BEP** : Brevet d'enseignement professionnel

**BEPC** : Brevet d'études du premier cycle

**BTS** : Brevet de technicien supérieur

**CAFCO** : Certificat d'aptitude aux fonctions de conseillers d'orientation

**CAHD** : Consommation alimentaire hors domicile

**CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle

**CAP emploi** : réseau de spécialistes des travailleurs handicapés

**CBIC** : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences

**CCF** : Contrôle en cours de formation

**CCP** : Commission consultative paritaire

**CDI** : Centre de documentation et d'information

**CEDEFOP** : Centre Européen pour le développement par la formation professionnelle

**CEG** : collèges d'enseignement général

**CEREQ** : Centre d'étude et de recherche sur les qualifications

**CES** : collège d'enseignement secondaire

**CET** : collège d'enseignement technique

**CFA** : Centre de formation d'apprentis

**CIDJ** : Centre d'Information et de Documentation Jeunesse

**CIO** : centre d'information et d'orientation

**CLIS** : Classe pour l'Inclusion Scolaire

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

**CO** : Conseiller d'orientation

**COP** : Conseiller d'orientation psychologue

**CPE** : Conseiller principal d'éducation

**CPES** : classes préparatoires aux études supérieures

**CPGE** : Classes préparatoires aux grandes écoles

**CHRD** : Café hôtels restaurant discothèque

**CSAIO** : Chef des services académiques de l'information

**DCG** : Diplôme de comptabilité et de gestion

**DEUST** : Diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques

**DIMA** : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

**DMA** : Diplômes des métiers d'art

**BNB** : Diplôme national du brevet

**DP 3 ou 6** : Découverte professionnelle 3 heures ou 6 heures

**DRONISEP** : Délégation régionale de l'ONISEP.

**DTS** : Diplômes de technicien supérieur

**DUT** : Diplôme universitaire de technologie

**EAO** : Éducation à l'orientation

**ENT** : Espace numérique de travail

**EPLE** : Établissements publics locaux d'enseignement

**EREA** : Établissements régionaux d'enseignement adapté

**FCIL** : formations complémentaires d'initiatives locales

**FONGECIF** : Fond de gestion du congé individuel de formation

**IA** : Inspection d'académie

**IDD** : Itinéraires de découvertes

**IA – DSDEN** : inspecteur d'academie-directeur des services départementaux de l'éducation nationale

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

**IEN IO** : Inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et l'orientation

**INETOP** : Institut National d'études du travail et de l'orientation professionnelle

**IIO** : Inspecteur de l'information et de l'orientation

**INOP** : Institut national d'orientation professionnelle

**ISO** : indemnité de suivi et d'orientation

**IUFM** : Institut universitaire de la formation des maîtres

**IUT** : Institut universitaire de technologie

**LGT** : Lycée général et technologique

**LEP** : Lycée d'enseignement professionnel

**MAN** : Classes de mise à niveau hôtellerie

**MANAA** : Classes de mise à niveau en arts appliqués

**MC** : Mentions complémentaires

**MDE** : Maison de l'emploi

**ML** : Missions locales

**NPO** : Nouvelles procédures d'orientation

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économique

**ONISEP** : Office national d'information sur les enseignements et les professions

**OSP** : Orientation scolaire et professionnelle

**OP** : Orientation professionnelle

**OPCA** : organismes paritaires collecteurs agréés

**PACES** : 1ere année commune aux études de santé

**PAIO** : Permanences d'accueil, d'information et d'orientation

**PDI** : Professeur délégué à l'information

**PDMF** : Parcours découverte des métiers et des formations

**PFE** : période de formation en entreprise

**PFMP** : période de formation en milieu professionnel

*« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »*

**PISA** : « Programme for International Student Assessment », « Programme international pour le suivi des acquis des élèves »

**PP** : professeur principal

**PPCP** : Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel

**PRDFPJ** : Plans régionaux de développement de la formation professionnelle des jeunes

**PPRE** : Programme personnalisé de réussite éducative

**RMI** : Revenu minimum d'insertion

**RIASEC** : Réaliste, intellectuel, artistique, social, entreprenant, conventionnel

**SAIO** : Service Académique d'Information et d'Orientation

**SEGPA** : Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

**STS** : Section technicien supérieur

**UFA** : Unité de Formation d'Apprentis

**VAE** : Validation des acquis et de l'expérience

## BIBLIOGRAPHIE

- Analyse statistique de l'évolution des flux d'orientation du second degré public 2011 disponible sur [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) › ... › Les publications
- Andréani Francis et Lartigue Pierre. *L'orientation des élèves « comment concilier son caractère individuel et sa dimension sociale »*. Éditions Armand Colin ,2006 .
- Bacconnier Brigitte, Marguerite Hélène & Geoffroy Géraldine. *Carte scolaire et aménagement des territoires*. Dossier d'actualité, n° 32, janvier, 2008
- Bernard-François et al. *Communication et démence*. Éditions : SOLAL, mai 2005.
- Céreq .*L'insertion des jeunes dans l'hôtellerie restauration*. Net.doc ,2010
- Chazal Sébastien et Guimond Serge. *Le défi éducatif : Des situations pour réussir*. Éditions Armand Colin, 2003.
- Chrysochoou Xenia, Picard Maud, Pronine Maroussia. *Explications de l'échec scolaire : les théories implicites des enseignants selon l'origine sociale et culturelle de l'élève*. Éditions GRENOBLE,1998.
- Clot Yves. *La fonction psychologique du travail*. Éditions PUF, 1999.
- Code l'éducation disponible sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) › Les codes en vigueur
- Danner Magali et Galodé Gilles. *Les Diplômés DNAT 2005 : Enquête nationale sur le parcours d'insertion professionnelle 18 mois après le diplôme*. Rapport pour le ministère de la Culture et de la Communication, 2007.
- Delahaye Jean Paul. *Le collège unique, pour quoi faire ? - Les élèves en difficulté au cœur de la question*. Éditions Retz, 2006.
- DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance). *Repère et références statistiques sur les enseignements la formation et la recherche*. 2008.
- DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance). *Repère et références statistiques sur les enseignements la formation et la recherche*. 2009.
- DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) .*Repère et références statistiques sur les enseignements la formation et la recherche*. 2012.
- Eurydice. *Structure des systèmes éducatifs européens*. Disponible sur [eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index\\_fr.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_fr.php).
- Diaporama faculté d'éducation EDU 5873. *Théories du choix et développement de carrière*. Professeur André Samson, Ph.D., c.o. ; université d'Ottawa; Disponible sur [www.uOttawa.ca](http://www.uOttawa.ca).

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- Dubet François. *L'école des chances, qu'est-ce qu'une école juste ?* Éditions Le seuil, la République des idées, 2004.
- Dubet François, Caillet Valérie, Cortéséro Régis, Mélo David et Rault François. *Injustices, l'expérience des inégalités au travail.* Éditions Seuil ,2006.
- Dumont Louis. *Homo hierarchicus : le système des castes et ses implications.* Éditions Gallimard 1966.
- Duru- Bellat Marie. *Inégalités sociales à l'école et politiques éducatives.* Éditions : Institut International de Planification de l'Éducation (UNESCO), janvier 2003
- Duru-Bellat Marie. *L'orientation dans le système éducatif français au collège et au lycée.* Rapport pour le HCE avec la collaboration d'E. Perrrier, février 2005.
- Eduscol. *Le ministère de l'éducation nationale propose aux professionnels de l'éducation un portail national d'informations et de ressources.* Disponible sur [eduscol.education.fr/](http://eduscol.education.fr/)
- Elias Norbert. *La société des individus.* Arthème Fayard, 1991.
- Fafih. *Portrait national de l'hôtellerie restauration 2011*
- Guichard Jean et Huteau Michel. *L'orientation scolaire et professionnelle.* Éditions Dunod, 2005
- Guichard Jean et Huteau Michel .*Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés.* Éditions Dunod, novembre 2010.
- Guichard Jean et Huteau Michel. *Psychologie de l'orientation.* Éditions Dunod, juillet 2011.
- Haut conseil de l'éducation. *L'enseignement professionnel, bilan des résultats de l'école.* 2009
- Hsieh, Sullivan &Guerra. *Closer look at college students: self efficacy and goal orientation.* Journal of advanced Academics 2007.
- Inspection générale de l'éducation nationale et inspection générale de l'administration de l'éducation et de la recherche. *Le fonctionnement des services d'information et d'orientation.* Rapport - n° 2005-101 octobre 2005
- Laforgue Denis. *La ségrégation scolaire : l'État face à ses contradictions.* Éditions : L'Harmattan ,2005.
- Larcebeau S. *Motivation et personnalité.* Revue OSP ,1983

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- Mangard Corinne ; Channouf Ahmed. *Effets de l'appartenance socioculturelle, du sexe et de la filière de formation de l'élève sur la perception qu'ont les enseignants des causes et sur les décisions de l'orientation : approche socio-cognitive. L'orientation scolaire et professionnelle* > vol. 36 - n° 2, juin 2007 .
- Martin G.Neil. *Neuropsychologie humaine. Éditions Prentice Hall* ,2006.
- Martin G. Neil, Carlson R. Neil, Buskist William. *MyPsychLab. Éditions : Allyn & Bacon*, décembre 2006
- Méda Dominique. *Le travail une valeur en voie de disparition. Aubier*, 1997.
- Meirieu Philippe. *École des parents, la grande explication. Éditions Plon*, 2000.
- MEN (ministère de l'éducation nationale) - MESR (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche) DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) *L'état de l'école*, 2012
- MESR (ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche). *Enquête jeune 2002,2005. Éducation et Formation*, n°72 septembre 2005.
- Ministère de l'éducation nationale. *Un accès rapide à toute l'information sur l'éducation en France. Une présentation claire du système éducatif français. Disponible sur [www.education.gouv.fr/](http://www.education.gouv.fr/)*
- ONISEP. *Portrait du lycéen face à ses choix d'orientation. Enquête décembre 2011 consultable sur le site [www.onisep.fr/](http://www.onisep.fr/).*
- ONISEP. *Présentation de toutes les formations en France. Fiches métier par domaine ou centre d'intérêt, consultable sur le site [www.onisep.fr/](http://www.onisep.fr/).*
- Orientation scolaire et insertion professionnelle, approches sociologiques. *Dossier de la veille. Institut national de recherche pédagogique* septembre 2008.
- Pelletier Denis et Dumora Bernadette. *Fondements et postulats pour une conception éducative de l'orientation*, 1984,
- Pelletier Denis et Dumora Bernadette. *Fondements et postulats pour une conception éducative de l'orientation*, in D. Pelletier, R. Bujold *Pour une approche éducative en orientation. Éditions Chicoutimi, Québec, Gaëtan Morin*, 1984.
- Rapport de Proglio Henry, PDG de Veolia, président du groupe de travail sur l'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur, 15 février 2006.
- Tharin Irène. *Orientation, réussite scolaire : ensemble relevons le défi. Rapport établi à la demande de Jean Pierre Raffarin, premier ministre en février 2005.*
- Sainsaulieu Renaud. *L'identité au travail. Éditions Presse de la fondation nationale des sciences politiques* 1985

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

- Swift Adam. *Comment ne pas être un hypocrite: choix de l'école pour le parent Moralement Perplexe ; How Not to Be a Hypocrite: School Choice for the Morally Perplexed Parent*. Éditions : Routledge Falmer avril 2003.
- Van Zanten Agnès. *L'école*. Éditions la découverte 2000.
- Vouillot Françoise. *Enjeu et mise en jeu de l'identité sexuée dans les conduites d'orientation. Quelle mixité pour quelle école ?* Éditions Albin Michel, Paris, 2004.
- Willis Ellen. *Commencent à voir la lumière : Pièces d'une décennie ; Beginning to See the Light : piece of decade*. Editions Knopf, mars 1981.

## Table des matières

PRÉFACE.....	5
AVANT PROPOS.....	6
REMERCIEMENTS .....	7
INTRODUCTION.....	9
<b>PARTIE I. EXPLORATION ET CADRAGE THÉORIQUE .....</b>	<b>10</b>
<b>CHAPITRE 1- DIFFÉRENTES APPROCHES DE L'ORIENTATION .....</b>	<b>11</b>
1. <i>Quelques définitions.....</i>	11
1.1 Orientation :.....	11
1.2 Projet professionnel.....	12
1.3 Insertion.....	12
2. <i>Orientation et travail, évolution du cadre idéologique et théories du choix professionnel et du développement de carrière.....</i>	13
2.1 L'évolution du cadre idéologique.....	13
2.2 Théories du choix professionnel et du développement de carrière. ....	17
3. <i>Historique de l'orientation à travers les textes institutionnels dans le système éducatif Français ...</i>	26
3.1 La première moitié du 20 <sup>e</sup> siècle .....	27
3.2 Des années 1950 aux années 1970 .....	29
3.3 Des années 1980 à nos jours.....	36
4. <i>Approche sociologique de l'orientation .....</i>	48
4.1 Objectifs généraux de l'orientation .....	48
4.2 L'orientation et les inégalités socioculturelles dans un système méritocratique .....	49
4.2.1 A la maternelle .....	49
4.2.2 Au primaire.....	50
4.2.3 Au collège .....	50
4.2.4 Au lycée .....	51
4.2.5 En enseignement supérieur.....	52
4.3 L'orientation et les « effets de contexte » .....	54
4.3.1 Les effets établissements .....	54
4.3.2 Les effets classes .....	55
4.3.3 Les effets maîtres .....	55
4.3.4 Les effets de l'environnement.....	56
4.3.5 Les effets des stratégies familiales .....	57
4.3.6 Les effets de genre .....	58
4.3.7 L'origine ethnique .....	59
5. <i>Les acteurs de l'orientation, rôles, influences et perceptions .....</i>	60
5.1 Les élèves : .....	61
5.2 Les parents.....	63
5.3 Les services d'orientation .....	64
5.3.1 Organisation des services d'orientation .....	65
5.3.2 Les CIO : centres d'Information et d'Orientation.....	66
5.3.3 Les COP .....	67
5.3.4 Les inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation (IEN-IO).....	69
5.3.5 Les chefs de service académique d'information et d'orientation <sup>65</sup> (CSAIO).....	69
5.3.6 L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP).....	69
5.4 Les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO).....	70
5.5 Les professeurs .....	70
5.5.1 Le professeur principal .....	73
5.5.2 Le professeur documentaliste .....	73
5.6 Le conseiller principal d'éducation .....	74
5.7 Le chef d'établissement et son adjoint .....	74
5.8 Les autres services traitant de l'orientation.....	74
5.9 L'entreprise.....	76
5.10 Les responsabilités de l'état et les collectivités régionales.....	77
6. <i>L'orientation, c'est aussi un marché médiatisé et lucratif.....</i>	78
7. <i>Les temps forts de l'orientation dans le système éducatif.....</i>	79

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

7.1	Au primaire : .....	81
7.2	Au collège en Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté .....	82
7.3	Au collège.....	83
7.4	Au lycée général et technologie.....	89
7.5	Au lycée professionnel .....	93
7.6	La voie de l'apprentissage.....	95
7.7	Validation des acquis .....	95
8.	<i>L'orientation ailleurs</i> : .....	96
8.1	Les principaux modèles d'organisation de l'enseignement en Europe .....	96
8.2	Tendances en matière d'orientation.....	98
8.3	Les pratiques d'orientation au Canada (Québec) .....	99
9.	<i>L'autonomie des élèves dans leur orientation ou démarche éducative</i> .....	100
9.1	Origine de l'EAO .....	101
9.2	Les bases règlementaires de l'EAO .....	103
9.3	Conditions de mise en œuvre .....	104
9.4	Les limites l'EAO.....	105
9.5	Les espaces pour pratiquer l'EAO .....	105
9.6	Présentation de l'accompagnement personnalisé.....	106
9.7	L'aide à l'orientation dans l'accompagnement personnalisé au lycée.....	108
10.	<i>Entretien avec Mme Hénocq IEN-IO du département du Lot</i> .....	109
11.	<i>Conclusion du chapitre 1</i> .....	115
<b>CHAPITRE 2 - S'ORIENTER VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE.....</b>		<b>117</b>
1.	<i>Représentations de la voie professionnelle</i> .....	117
2.	<i>Présentation de la formation professionnelle initiale du second degré</i> .....	118
3.	<i>Profils « des orientés » en formation professionnelle</i> .....	119
4.	<i>Les atouts de la formation professionnelle</i> .....	121
5.	<i>Les poursuites d'études vers l'enseignement supérieur</i> .....	122
6.	<i>Niveau des sortants du système éducatif et relation entre niveau et emploi.</i> .....	123
7.	<i>Conclusion du chapitre 2</i> .....	125
<b>CHAPITRE 3- LA FILIÈRE DE FORMATION EN HÔTELLERIE RESTAURATION .....</b>		<b>126</b>
1.	<i>La filière de formation en chiffres</i> .....	126
2.	<i>L'offre de formation dans cette filière</i> .....	127
3.	<i>L'emploi sur le marché de l'hôtellerie restauration</i> .....	130
4.	<i>Synthèse d'une étude du CEREQ sur l'insertion professionnelle dans cette filière</i> .....	131
5.	<i>Conclusion du chapitre 3</i> .....	133
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE I.....</b>		<b>134</b>
<b>PARTIE II RECHERCHES.....</b>		<b>135</b>
1.	<i>Exposé de la problématique</i> .....	136
2.	<i>Formulation des Hypothèses</i> .....	136
3.	<i>Présentation des enquêtes</i> .....	137
3.1	Enquête n°1 .....	137
3.1.1	Cadre de l'enquête .....	137
3.1.2	Résultats .....	138
3.1.3	Limites de l'enquête .....	148
3.1.4	Interprétation personnelle de l'enquête .....	148
3.1.5	Vérification de l'hypothèse opérationnelle .....	150
3.2	Enquête n°2 .....	151
3.2.1	Cadre de l'enquête .....	151
3.2.2	Résultats .....	151
3.2.3	Limites de l'enquête .....	159
3.2.4	Interprétation personnelle de l'enquête .....	160
3.2.5	Vérification de l'hypothèse opérationnelle .....	161
3.3	Enquête n°3 .....	162
3.3.1	Cadre de l'enquête .....	162
3.3.2	Résultats .....	163
3.3.3	Limites de l'enquête .....	171
3.3.4	Interprétation de l'enquête.....	171
3.3.5	Vérification de l'hypothèse opérationnelle .....	173
4.	<i>Vérification de l'hypothèse générale</i> .....	173

« D'une orientation en hôtellerie restauration à une insertion sociale et professionnelle »

5. Réponses à la problématique.....	174
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE II.....</b>	<b>176</b>
<b>PARTIE III MISE EN APPLICATION.....</b>	<b>177</b>
1. État des lieux de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac.....	178
2. Justification de la création d'un module orientation en accompagnement personnalisé.....	179
3. Mise en place de l'accompagnement personnalisé au lycée hôtelier de Souillac dans une approche globale.....	179
4. Proposition d'un outil pour le module orientation et construction du projet professionnel de l'élève. .....	182
<b>CONCLUSION DE LA PARTIE III.....</b>	<b>184</b>
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE .....</b>	<b>185</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>186</b>
Annexe A. Justificatif de formation à l'accompagnement personnalisé.....	187
Annexe B. Questionnaire d'enquête N°1.....	188
Annexe C. Questionnaire d'enquête N°2.....	196
Annexe D. Questionnaire d'enquête N°3 .....	202
Annexe E. Livret de construction d'un projet professionnel en accompagnement personnalisé. ....	209
<b>LEXIQUE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>276</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>280</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>284</b>

## **D'UNE ORIENTATION EN HÔTELLERIE RESTAURATION À UNE INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE.**

**« Comment aider les élèves à construire leur projet professionnel ? »**

### **RÉSUMÉ**

Ce mémoire met avant, dans sa première partie, l'évolution du processus d'orientation scolaire et professionnel dans le système éducatif français à travers les cadres idéologiques, les textes institutionnels et les différents acteurs et facteurs l'influençant. L'éducation à l'orientation considérée comme une évolution souhaitable y est présentée en détails. Dans cette même partie, il est aussi présenté la filière de formation professionnelle et plus particulièrement celle de l'hôtellerie restauration. Dans la deuxième partie une étude est menée concernant les relations orientation, formation, emploi en hôtellerie restauration visant à vérifier si cette filière de formation permet une insertion sociale et professionnelle. Puis pour finir, il est proposé dans la troisième partie, une application de l'éducation à l'orientation en accompagnement personnalisé permettant d'aider les élèves à construire leur projet professionnel.

### **MOTS-CLÉS**

Orientation scolaire et professionnelle, EAO ( éducation à l'orientation), Formation professionnelle, insertion sociale et professionnelle, accompagnement personnalisé.

## **FROM A VOCATIONAL GUIDANCE IN HOSPITALITY AND CATERING INDUSTRY TO A SOCIAL INTEGRATION INTO THE WORKPLACE.**

**"How to help students build their professional projects?"**

### **ABSTRACT**

In its first part, this dissertation puts forward the development of the process for the educational and vocational guidance in the French educational system through ideological frameworks, institutional texts and different actors and factors influencing it. Education in the guidance which is considered as a desirable evolution is shown in details. This same part also deals with the vocational training stream and more particularly the catering and hotelkeeping industry. In the second part, a study is led about the relations with vocational guidance, vocational training, jobs in the catering and hotelkeeping industry aiming at checking if this vocational training stream allows a social integration into the workplace. Then, to end with it, the third part talks about the implementation of education in the guidance with individual support allowing to help students build their professional projects.

### **KEYWORDS**

School and vocational guidance, EAO (educational and vocational guidance), vocational training, social integration into the workplace, individual support