

BADE-WURTEMBERG

Pour l'Administration du travail:

- > L'orientation et le conseil professionnels sont confondus avec le placement de la main d'œuvre (nécessité d'une clarté des objectifs)
- > Conseillers sans qualification appropriée
- > Trop peu de soutien spécifique de la part de la structure
- > Manque de personnel dans l'équipe de conseillers
- > Augmentation des tâches administratives, il reste trop peu de temps pour le travail de conseil
- > L'importance de l'orientation professionnelle n'est pas suffisamment reconnue et appréciée
- > Dotations insuffisantes

Pour les organismes de formation dans l'environnement de l'Agence pour l'emploi:

- > Situation difficile du marché de l'emploi, manque de places de formation dans les entreprises
- > Souhaits illusoires en ce qui concerne les métiers avisés par les candidats, orientation difficile face au grand nombre de professions
- > Déficits au niveau de la formation de base scolaire et problèmes linguistiques, hétérogénéité des participants
- > L'acquisition de places de formation demande beaucoup de temps
- > Financement de la structure propre non assuré
- > Financement dépendant souvent du projet ; les problèmes exigent cependant une solution durable

Pour les Chambres, (Regierungspräsidium):

- > Trop peu de moyens financiers fournis par le Land pour soutenir l'orientation et la formation tout au long de la vie.
- > Trop faible qualification des candidats pour une formation professionnelle en entreprise (système dual)
- > Les tâches principales laissent trop peu de temps pour élargir l'orientation professionnelle
- > La diminution du personnel contraint à réduire les tâches/l'engagement en matière d'orientation professionnelle
- > La réforme de l'administration en général dans le Land de Bade-Wurtemberg, notamment au niveau de l'administration du travail, rend difficile le travail en commun dans le domaine de l'orientation professionnelle

Pour l'Administration scolaire:

- > La coopération entre l'école, l'Agence pour l'emploi ainsi qu'avec les syndicats d'employeurs, les entreprises, les syndicats et les formateurs dans les entreprises n'est pas assez systématique (la conception des offres de l'orientation professionnelle devrait s'accompagner d'une large intégration des partenaires extrascolaires)
- > Manque de coopération permanente entre les écoles et les entreprises pour préparer de manière optimale les élèves à la réalité du monde de travail
- > Les professeurs des établissements de formation générale n'ont eux-mêmes que peu de connaissance du monde du travail (proposition : des stages professionnels également pour les professeurs)
- > L'administration scolaire libère trop peu d'heures de service pour les professeurs exerçant l'orientation professionnelle (on s'appuie trop sur l'engagement bénévole des professeurs)
- > L'orientation professionnelle à l'école est souvent réduite au choix d'une profession (trop peu axé sur les contenus, trop peu de formation de la personnalité. Il serait plus utile de proposer du soutien à l'autonomie. L'orientation professionnelle devrait être une mission primordiale de l'école)
- > La qualité des mesures mises en oeuvre dépend de la bonne volonté de chaque école (l'engagement des écoles devrait s'améliorer de manière générale dans le domaine de l'orientation professionnelle)
- > L'importance de l'orientation professionnelle est trop peu ancrée chez les décideurs (administration et politique)

- > L'orientation professionnelle commence trop tard dans les écoles
- > L'orientation professionnelle vit souvent de projets destinés à faire impression («Entreprenons donc une nouvelle action»)

CATALOGNE

Département de l'Éducation:

- > Obstacles au développement du travail en réseau
- > Collaboration insuffisante entre les professionnels de l'orientation du milieu éducatif et d'autres
- > Surcharge de fonctions autres que l'orientation
- > Connaissance insuffisante du monde du travail, du marché de l'emploi et des profils professionnels
- > Absence d'offre de formation spécifique en orientation

Département de l'Emploi:

- > Difficulté du travail en réseau
- > Dépendance de financement des actions
- > Manque d'une base de données sur les ressources professionnelles
- > Intermittence des services d'orientation
- > Manque de stabilité de travail des professionnels

LOMBARDIE

Milan:

Offre parfois surabondante et parfois insuffisante.

Parfois manque de continuité avec effet négatif sur la qualité

Les contraintes et l'impression de ne pas pouvoir surmonter les difficultés démotivent les opérateurs à moyen ou long terme.

Lors des «focus groups» entre opérateurs organisés par action: entretien d'accueil, entretien d'orientation, accompagnement et support dans la recherche active du travail, les difficultés suivantes ont été exprimées:

Entretien d'information, accueil: temps long pour obtenir un rendez-vous, entretiens d'une heure parfois trop courts, transmission d'informations pour un suivi parfois difficile, manque de moyens pour la vérification du parcours de l'usager, matériel difficilement utile à la fois pour les utilisateurs et les opérateurs, manque de partage de matériels entre les structures.

Entretien d'orientation: si l'autonomie de la personne est faible, manque d'efficacité, difficulté de transmission d'infos sur la personne entre accueil et suivi, durée et nombre des entretiens fixés de façon rigide ce qui diminue l'efficacité, pas facile d'organiser des rencontres de suivi, peu de retour plus tard, parfois difficile d'avoir du matériel (informatique) qui réponde aux exigences, chaque structure excessivement spécialisée manque de moyens pour la vérification.

Accompagnement et support pour la recherche active d'emploi: calendrier des rencontres rigide pose problème / disponibilité des utilisateurs, pas de rendez-vous de suivi, pas de retours, manque de moyens pour la vérification, parfois difficile d'avoir du matériel (informatique) qui réponde aux exigences.

Les utilisateurs trouvent: les temps de réponse trop longs, une offre peu axée sur leur demande, manque de continuité dans les actions, matériel incomplet, mis à jour, surtout sur les offres de formation.

Varèse:

Discontinuité des financements (phases de surabondance et phases de carence).

Manque de profils professionnels définis et reconnus au plan national.

Manque d'une offre de formation pour les orienteurs et d'un système de reconnaissance.

L'accent est mis sur la fourniture du service et non pas sur le monitoring du parcours de l'utilisateur.

Souvent le succès dans l'insertion professionnelle dépend de la possibilité donnée à l'utilisateur de bénéficier d'un accompagnement « fort » et d'une vérification permanente que le « système », par manque de ressources financières et professionnelles dédiées, ne permet pas toujours de proposer.

Les usagers trouvent qu'il y a:

Une fragmentation de l'offre déconcerte souvent l'utilisateur et l'empêche d'utiliser les services dans l'optique du « parcours ».

Ils doivent s'informer sans cesse sur les initiatives mises en oeuvre.

Manque de stratégies d'accompagnement

RHÔNE-ALPES

Des pratiques d'orientation en tension:

- > Problème du temps (temps nécessaire à la personne ne correspond pas toujours au temps rigide prévu pour la prestation, mais aussi empilement des missions dites prioritaires qui prennent beaucoup de temps)
- > Segmentation des publics
- > Difficulté pour recevoir du public ayant besoin d'un accompagnement psychologique et de trouver une réponse à leur demande/besoin
- > Inégalité de l'offre d'AIO (accueil, information, orientation) et de formation selon les publics.
- > Pression faite pour que les conseillers orientent vers les « métiers en tension » (où l'on manque de salariés) et dans le même temps faible attractivité de ces métiers en termes de conditions de travail, statut social...)
- > Le contexte économique est ressenti comme un frein (manque d'emploi)
- > Tension entre traçabilité du parcours et confidentialité
- > Tension entre un modèle mécaniste (mettre les gens là où l'on en a besoin) et un modèle éducatif (où l'on donne aux personnes les moyens de s'orienter elles-mêmes en toute connaissance de cause)
- > Valorisation / dévalorisation
- > Sentiment de solitude (du conseiller) par manque d'intérêt de l'institution qui ne permet pas de valoriser son travail et qui ne peut pas savoir s'il va dans le bon sens
- > Recueil des fruits de son travail dans le suivi du parcours difficile à apprécier (sentiment de frustration, doute sur la qualité de son travail)
- > Conception individuelle/conception plus collective, partenariale du travail (Manque de connaissance les uns des autres, de concertation, de travail collectif)
- > Fortes tensions sur les financements qui peuvent mettre en danger la continuité de l'orientation et l'amélioration continue.
- > Mais aussi obligation de travailler sur les propres moyens des structures (perversion du système de financement actuel)