



Le service public d'orientation de l'Éducation nationale: Charge inutile ou ressource?

Dossier thématique N°3

Janvier 2013

Sommaire :

- La signification d'un transfert
- Les enjeux: pour les personnels: le placard ou la reconversion
- Les enjeux pour les services: un ersatz de CIO
- Ce que les CIO ne feront plus s'ils sont régionalisés
- Le service public d'orientation de l'Éducation Nationale, un lieu d'expérimentation pour le « new management »
- Une autre conception de l'orientation scolaire
- D'autres choix sont possibles

La signification d'un transfert

Les projets de décentralisation sont en cours d'arbitrage au cabinet du premier Ministre.

Par le transfert des CIO aux Régions, celles-ci auront désormais la maîtrise non seulement de leur gestion matérielle (construction, équipement, maintenance) mais également la définition de leurs missions. Ainsi, il ne resterait plus de réseau national unifié de CIO, répondant aux missions actuelles, mais 26 déclinaisons régionales du service public territorialisé. Les propositions actuelles prévoient de rattacher les copsy aux établissements scolaires ou aux inspec-

tions académiques. Le sort des directeurs est difficile à régler car ils sont fonctionnaires de l'EN, responsables d'une structure qui ne relèvera plus de l'EN! Le MEN risque d'être en grande difficulté pour répondre à une série de problèmes statutaires et réglementaires posés par cette braderie des CIO.

Ces choix sont lourds de conséquence du point de vue de l'égalité des droits des élèves pour l'élaboration de leur projet d'orientation. Va-t-on considérer que le parcours d'information et d'orientation en tiendra lieu? S'agit-il vé-

ritablement d'améliorer l'orientation des élèves ou de se mettre en conformité avec les recommandations de l'OCDE prônant l'externalisation, du conseil et une implication renforcée pour les enseignants?

Le SNES(FSU) a d'autres propositions!



Les enjeux

Pour les personnels: Choisir entre placardisation ou reconversion professionnelle ?

Les propositions ministérielles conduisent à supprimer le rattachement actuel des copsy dans les CIO qui constituent un ancrage fort, pour les équipes et le métier. Leur participation aux activités des espaces régionaux est pour le moment prévue comme une mise à disposition partielle obligatoire, par le biais de convention établie entre chaque Région et le Rectorat. On inventerait ainsi un nouveau modèle de fonctionnaire ayant une partie de leurs missions définies conventionnellement.



**Au service de l'EN, le matin, au service de la Région l'après midi
Double tutelle, double métier !!**



Sans équipe, sans CIO comment garder le cap ?

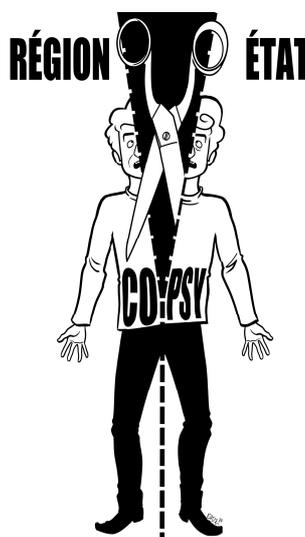
Le service public d'orientation de l'Education Nationale : Une charge inutile ou une ressource ?

La double tutelle !

Nul doute que cette invention statutaire ne séduise, pour d'autres catégories de personnels.

Le rattachement des copsy dans les établissements scolaires semble toujours être en discussion. Mais dans les deux cas, établissement ou espaces polyvalents, ceci reviendrait à leur demander de choisir entre la peste et le choléra. Dans les deux cas, c'est le métier qui disparaîtrait.

Dans les établissements scolaires, privés de la ressource des équipes de CIO, les copsy se trouveraient confrontés seuls, aux injonctions émanant de la hiérarchie voire aux pressions des chefs d'établissements



Comment continuer à faire valoir des valeurs, des critères de qualité de son travail, lorsqu'on est seul de sa catégorie professionnelle ? Comment s'opposer aux tentatives de limitation de son activité à ses aspects les plus étroits et utilitaires, au détriment d'un travail en amont, plus approfondi et inscrit dans la durée ?

L'accompagnement de l'orientation et du suivi des élèves, confiés aux enseignants, masqueraient le travail qualifié assuré par les copsy. Nul doute que cela ne se paierait, peut-être encore un peu plus qu'aujourd'hui, du prix du manque de reconnaissance et du sentiment d'inutilité, le travail devenant encore plus invisible.

Que deviendraient les directeurs de CIO ? Rattachés eux aussi à un établissement ou chargés de mission auprès du DASEN ? Combien faudrait-il alors inventer de missions dans certains départements ?

Comment continuer à exercer son métier ?

Mais dans l'autre cas, comment articuler, parfois dans la même journée, deux métiers, obéissant à des missions, des conditions d'exercice et des environnements différents ? Comment réussir à faire prévaloir dans les équipes multi-catégorielles des espaces polyvalents, une spécificité qui im-

serait ses propres approches, ses méthodes et modes de fonctionnements ? Comment échapper au primat de l'urgence de l'insertion professionnelle, quand tous les efforts de la Région seront tendus vers l'accès à la qualification et à l'emploi, en fonction des besoins du territoire ? Comment ne pas être enrôlés

dans des opérations « vitrines » visant à valoriser les métiers « porteurs » ? Comment résister, dans ces espaces uniques, aux crédos des « bonnes pratiques », de la « mutualisation des outils » et de la « professionnalisation des acteurs » ?

Entre placardisation et reconversion

Cette forme d'homogénéisation normative, dissociant les pratiques de leurs soubassements théoriques, les transformerait en procédures d'accueil et de conseils, uniformes pour tous? Il suffit pour s'en convaincre d'examiner certaines conventions imposées par les cités des métiers

allant encore plus loin que le cahier des charges du SPO

Dans l'un et l'autre cas, chacun serait tiraillé par des injonctions et des objectifs, nécessairement contradictoires et devrait régler, seul, en puisant dans ses propres ressources, la manière d'y

répondre. Les conflits de priorité, de qualité et de sens du travail seraient légions. Le genre du métier, dévitalisé par la disparition de la réflexion collective et des débats sur les manières de travailler, deviendrait vite inopérant et sclérosé.

Pour les services : Un ersatz de CIO et un désengagement de l'Etat

Les structures transférées aux régions n'auraient qu'une lointaine ressemblance avec les CIO. Pas les mêmes missions, pas les mêmes personnels, pas les mêmes conditions d'exercice.

La décision du MEN de saborder son réseau de CIO est lourde de conséquences sur le fond et sur la forme.

Pour les élèves et les parents, cela correspondrait à la suppression d'un lieu d'information, de médiation et de conseils sur la scolarité et l'orientation, bien identifié, offrant des garanties de neutralité et de déontologie. Ce qui ne sera pas nécessairement le cas dans des cités des métiers, des GIP, où des organismes privés de formation, tels les CCI, seront présents.

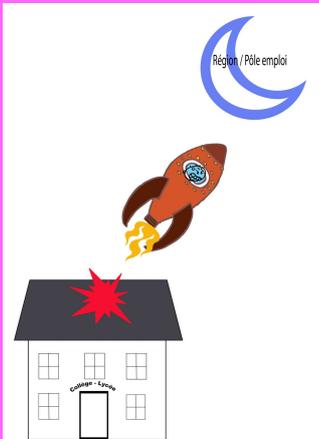
Pour les équipes d'établissements, cela signifierait la perte de la fonction d'observatoire des parcours et du fonctionnement des politiques d'orientation et d'affectation dans le district, mais également de formation des jeunes enseignants ou des professeurs principaux, d'ateliers ou d'animations sur thèmes. Le travail statistique effectué par les SAIO pourra-t-il remplacer les suivis de cohortes dans le district et l'étude du devenir des lycéens dans l'enseignement supérieur ?

Données précieuses pourtant, pour les équipes d'établissement quand on leur en fait retour. Mais ceci supposerait de valoriser ces démarches d'analyse des données, y compris au plan local et non de poursuivre une politique d'application aveugle des réformes, voulue par le précédent gouvernement.



Du point de vue institutionnel, la disparition des CIO correspondrait à un dessaisissement de l'Etat de certaines missions que les CIO remplissent pourtant.





Ce que les CIO ne feront plus, s'ils sont régionalisés !

- La réception des élèves allophones, nouvellement arrivés en France qui représentent un public important reçu tout au long de l'année.

- Le relais que les CIO représentent dans la mise en œuvre et le suivi des procédures d'orientation et d'affectation mais également, de prise en charge des jeunes handicapés, de lutte contre le décrochage. C'est pourtant ce qui permet aux co-psy de jouer tout leur rôle de conseiller technique auprès des chefs d'établissement, grâce notamment, au travail collectif d'analyse des circulaires, d'anticipation des situations et de lien avec les autorités départementales et rectorales.

- Dans le cas particulier des plateformes d'appui aux décrocheurs, le CIO a été positionné dans de nombreuses académies comme le lieu fédérateur des actions de repérage, de contact, et de lien, avec les structures d'aide à l'insertion. Le SNES a émis plusieurs réserves sur le fond comme sur la forme quant à la mise en place de ces plateformes. Néanmoins le suivi de ces jeunes a toujours été pris en charge par les CIO.

Le SNES(FSU) demande que d'autres modalités, plus respectueuses de la déontologie, plus soucieuses de proposer des formations choisies et véritablement qualifiantes, plus préoccupées d'offrir des accompagnements qualifiés doivent être mises en œuvre.

Si l'éducation Nationale se dessaisit de ce pilotage au profit des régions, elle renonce à jouer un rôle moteur dans la remobilisation de ces jeunes et la mise en œuvre d'actions de formations adaptées selon des modalités souples. Il s'agit des permettre l'accès du plus grand nombre à des qualifications non exclusivement centrées sur le niveau V, ou sur l'adaptation à l'emploi, comme les milieux économiques le demandent et comme les régions tendent à l'envisager.

Le travail collectif du CIO est un gage d'efficacité par l'échange des informations entre professionnels, l'analyse des difficultés et la définition d'actions communes. La dégradation des conditions d'exercices, dues aux fusions de CIO, à l'accueil de personnels non titulaires, pris en charge par les équipes, aux tâches de plus en plus nombreuses, font obstacle à la réflexion commune et au travail collectif. Mais qu'en serait-il, sans lieu spécifique pour déployer notre professionnalité ?



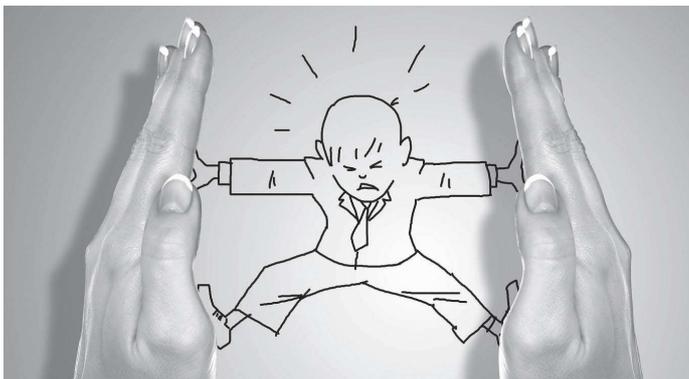


***Diluer notre
professionna-
lité dans des
référentiels
métiers nor-
malisés***

Le service public d'orientation : un lieu d'expérimentation pour le « new management » ?

Une tentative de précarisation subjective ?

D. Linhart, sociologue du travail insiste dans ses travaux récents sur la volonté de précarisation subjective des salariés auquel se livrent les directions d'entreprises. Il s'agit, par ces méthodes, d'imposer le point de vue de la direction et d'amener ceux qui travaillent à engager toute leur personne pour atteindre les objectifs de l'entreprise, comme s'ils étaient « leur propre bureau des méthodes ». Mais pour imposer le point de vue des dirigeants, il faut aussi éliminer toute autre manière de voir, de faire, toutes les autres valeurs et conception de la qualité du travail. C'est donc le genre professionnel, l'expérience de métier qu'il faut attaquer et éradiquer. D Linart cite plusieurs moyens pour y parvenir : précariser l'emploi, fusionner des services ou imposer des mobilités forcées, brouiller les repères du travail (méthodes, savoirs faire), mettre les salariés en situation d'apprentissage permanent



Avec 30% de collègues, contractuels, des CIO qui ferment, fusionnent, un SPTO qui va diluer notre professionnalités dans des référentiels normalisés et interchangeable, des missions qui vont devoir changer selon les Régions, notre situation est malheureusement un cas d'Ecole de ces nouvelles formes de management. Elle illustre dans le service public, la manière de se débarrasser non seulement de professionnels, mais d'un métier, avec son histoire, son savoir faire et sa conception de ses missions.

Une autre conception de l'orientation en milieu scolaire

Sur le fond, le fait de confier l'ensemble du service d'orientation aux Régions n'est pas neutre. Celles-ci ayant en charge, le développement économique, la formation professionnelle des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes sortis sans qualification, auront nécessairement d'autres priorités que celles de l'Education Nationale.

L'envahissement du champ éducatif, par la « novlangue » de la « sécurisation des parcours », de « l'employabilité » et de « la gestion de soi »,



Une autre conception de l'orientation scolaire

Comment la conception de l'orientation pourrait elle ne pas être rabattue sur l'information sur les métiers, sur la promotion des filières porteuses, sur la recherche de solutions à court terme, privilégiant le plus probable, au possible ?

L'envahissement du champ éducatif, par la « novlangue » de la « sécurisation des parcours », de « l'employabilité » et de « la gestion de soi », est déjà malheureusement éclairant.

Cette montée d'un « hygiénisme de seconde génération », comme le définit Y Clot, s'épanouit dans les entreprises, autour de la gestion du stress et produit des concepts, visant à équiper chaque sujet de ressources lui permettant de « mettre en œuvre une sécurisation active de son parcours professionnel qui serait, par nature, exposé aux accidents de la vie ». Des formations sont d'ailleurs proposées pour « savoir conduire sa vie », « gérer les situations de conflits », « restaurer son estime de soi », « augmenter ses capacités de résilience ». Conceptions bien proches des piliers 6 et 7 du livret de compétence, même simplifié. Si les conseillers d'orientation-psychologues, parce qu'ils sont psychologues, résistent à cette « éducation comportementaliste », il n'en est pas de même de multiples associations qui interviennent régulièrement dans le champ de la formation professionnelle et du développement personnel des adultes.

Qu'en sera-t-il lorsqu'elles occuperont le terrain de l'orientation en milieu scolaire, laissé libre par des co-psy, écartelés entre un rôle de conseiller d'orientation-psychologue et de conseiller en insertion ? La question est elle de favoriser le développe-



ment maximal de chaque adolescent ou de le préparer à s'adapter à toutes les conditions qui lui seront faites dans le monde du travail ?

Le SNES revendique pour la mission d'orientation en milieu scolaire, une conception tout autre, qui s'appuie sur les interrogations sur l'avenir, propres à l'adolescence, pour donner envie de grandir, d'apprendre et d'entrer dans le monde des adultes.

La qualification de psychologue est ici essentielle pour relier l'histoire singulière de chacun, son rapport aux études, ses aspirations, ses représentations, à un futur suffisamment ouvert, source de projections et de mobilisations. Mais ceci suppose que l'on ne se contente pas d'un conseil « hors sol », contraint dans l'ici et maintenant, de l'urgence d'un choix ou d'une solution.

Le rôle des copsy est d'utiliser la question de l'avenir comme levier de développement pour l'accès aux savoirs et à l'autonomie.



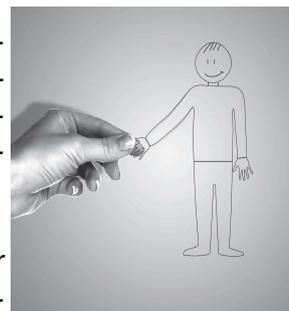
Prendre toute sa place dans la société, préférer le possible au probable

Ceci suppose un travail en amont pour mettre en œuvre des conditions qui favorisent le développement et la réussite scolaire. Ceci suppose que les copsy puissent avoir du temps pour faire valoir leurs approches, pour comprendre les difficultés des élèves.

Pour le SNES, c'est un enjeu fort dans la lutte contre les inégalités et pour l'élévation du niveau de formation et de qualification pour tous.

Comment développer cette démarche ?

Il est clair que l'une des spécificités des conseillers d'orientation-psychologues est de pouvoir faire entrer les élèves dans cette question du rapport à l'avenir, par la compréhension de ce qui se joue dans le travail, en tant qu'activité humaine et sociale.



Or, depuis 2005 la mission d'orientation a été rabattue sur la connaissance et des métiers, des débouchés et l'insertion professionnelle

Or, force est de constater que le nouveau gouvernement ne semble pas remettre en cause cette conception. Cette focalisation sur l'emploi, fait l'impasse sur le peu de fiabilité des prévisions en la matière et leur absence de pertinence par rapport aux préoccupations des collégiens. Celles ci portent en effet davantage, sur la compréhension des personnes derrière les métiers : Qu'est ce qui les pousse à travailler, à bien faire leur travail même quand celui-ci est jugé peu prestigieux, à prendre des risques ? Qu'est-ce qui se passe pour un jeune professionnel qui va entrer dans le monde du travail ? Quelle est l'utilité sociale du métier ?

Cette approche, dont les co-psy avait commencé à se saisir avec la mise en place de la DP3 a bien vite été recouverte par un formatage des approches, centrées sur des visites ou des exposés sur des secteurs professionnels, assurés le plus souvent, par des personnes qui ne pratiquaient pas le métier elle-même, voire visaient à promouvoir certains secteurs.

Le travail des co-psy, dans les espaces polyvalents est présenté comme un moyen pour les absoudre, de leur prétendu « péché originel » : la méconnaissance des métiers ! Mais de quoi sera-t-il question dans ces espaces ? D'utiliser les fiches métiers ou les supports vidéos, produits par des organismes divers, reprenant les fiches de postes ou les présentations dithyrambiques produites par certains secteurs professionnels ? De présenter les métiers porteurs ou de recruter pour des formations dans tels ou tels domaines ? La connaissance du tissu local de l'emploi en sera peut être améliorée, mais en quoi cela servira t-il davantage le travail auprès des élèves, dont l'insertion professionnelle se situera à 3 ou 5 ans de distance ?

Faute de disponibilité, celui-ci sera, de plus, laissé aux enseignants, dans le cadre du nouveau PDMF qui n'est rien d'autre que la version scolarisée de « l'équipement du sujet pour une sécurisation active » de son parcours d'orientation et d'insertion, tant vanté dans les entreprises !



Le Gouvernement doit accepter d'envisager d'autres scénarios



Faisons nous entendre pour faire évoluer positivement les projets de loi sur la décentralisation !

Toute l'actualité sur les projets du Gouvernement
[www.snes.edu/nos métiers / Copsy et DCIO](http://www.snes.edu/nos_métiers/Copsy_et_DCIO)

Les revendications du SNES (FSU): D'autres choix sont possibles !

La conception que nous défendons, est bien plus ambitieuse pour les jeunes, et plus pertinente du point de vue économique et social. Elle peut de surcroît, recevoir l'adhésion des personnels qui pourront y retrouver leurs valeurs et leur métier.

Des revendications cohérentes avec une politique d'éducation et d'orientation ambitieuses

1. **L'Education Nationale doit conserver un réseau national de CIO au sein de l'Education Nationale, doté de missions nationales, garantissant une égalité des droits en matière d'accompagnement et de conseil qualifié assuré sur tout le territoire par des conseillers d'orientation-psychologues**
2. **Les missions, le statut et les conditions d'exercice des copsy et des directeurs de CIO doivent être préservés**
3. **L'articulation avec le service public territorialisé de l'orientation, concernant les salariés, les demandeurs d'emploi et les jeunes sortis de l'Ecole sans qualification doit se faire sur la base d'un accord cadre national et de conventions académiques, soumises aux CTA .**
4. **Elles pourront fixer des rencontres plus institutionnalisées avec les autres partenaires à partir de l'analyse des situations locales, des modalités d'échanges organisées avec l'ensemble des partenaires autour du suivi des jeunes ayant quitté le système éducatif sans qualification. Le CIO pouvant en être le support.**
5. **Les copsy et les DCIO doivent rester fonctionnaires de l'éducation nationale, affectés dans un CIO, et exerçant dans les établissements du second degré et les CIO. Ceci ne nécessite pas de réécrire le décret statutaire, ni les missions.**
6. **Une programmation des recrutements doit être planifiée afin de parvenir, dans une première étape, à un conseiller d'orientation-psychologue pour 1000 élèves de second degré. Ce qui suppose de remplacer les départs en retraite, soit 300 par an et de créer des postes afin de réduire la prise en charge.**
7. **Des mesures spécifiques doivent permettre aux Co-Psy contractuels titulaires d'un Master II de psychologie et de 4 ans d'ancienneté de bénéficier d'une réduction d'un an de la formation, avec alternance de formation théorique et pratique.**