

Info flash

Mars 2013

Assises de l'orientation

Le 15 mars

Orléans

Page 1-4 : intervention de D Hocquard président de l'Acopf

Page 4-9 : intervention de F Cornette : agent à pôle emploi

Page 9-10 : intervention de D Paget

Page 11-12 : compte rendu audience avec la Rectrice

Page 12 : rassemblement devant le conseil général



Intervention de D Hocquard Acopf

D Hocquard a introduit son intervention avec la référence à un rapport de Mme Androulla Vassiliou commissaire européenne aux affaires éducatives depuis 2010, elle a été également commissaire à la santé et ex conseillère du secteur bancaire. Ce rapport a pour titre : repenser l'éducation : investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques.

Dans la 1^{ère} page du rapport le mot compétence est utilisé 10 fois et associé aux termes d'innovation, d'employabilité, de compétitivité, d'esprit d'entreprise, de performance... Dans ce rapport il est préconisé de développer dès la maternelle les compétences entrepreneuriales. Et le 2^d degré doit former à la création d'entreprise : on est tous potentiellement des créateurs d'entreprise.

Rappel : le socle commun de compétences : 7 compétences qui s'inspirent des préconisations européennes (processus de Lisbonne et de Bologne) mais légèrement modifiée dans la loi de 2005 :

- développer une culture humaniste (l'Europe parle plutôt d'esprit d'initiative et d'entreprise)
- maîtriser des techniques usuelles de communication (compétences numériques)
- maîtriser la langue française (communication).

Référence à Watzlawick qui parle d'ultra solutions imposées par un groupe d'experts à des spécialistes de terrain.

L'orientation apparaît donc comme un

cheval de Troyes c'est à dire le fer de lance pour introduire de nouveaux concepts et une nouvelle conception de l'école perçue non pas comme émancipatrice mais comme devant répondre aux seuls besoins économiques. En temps de crise, l'orientation est toujours sollicitée. Selon V Merle, elle apparaît nécessaire lorsqu'il y a déficit d'emplois (un taux de chômage élevé) et c'est la le paradoxe, c'est dans ces moments que l'on fait appel à l'orientation comme devant résoudre le pb de chômage.

Début de l'orientation :

1920-45 :

- quel devenir pour les jeunes qui quittent l'école primaire ? L'objet de l'orientation est le placement des jeunes : trouver la bonne adéquation entre emploi et capacités

- résoudre le pb de la production industrielle : « recycler » les ruraux dans l'industrie + contrôle social et prévention de la délinquance : intérêt pour la société que chacun soit à sa place (ref à 2005 lors des « émeutes » : c'est à ce moment là que le gouvernement nomme Lunel délégué interministériel à l'orientation !!)

- Piéron : concorde sociale : l'orientation professionnelle judicieuse et « propre » doit favoriser à concilier les intérêts des employeurs et des employés.

- 1922 : faire prendre les racines de

l'orientation dans le milieu dans lequel le jeune évolue : faire entrer l'orientation dans l'éducatif : décret de 1922.

- entre les 2 guerres : développement des mouvements éducatifs. R Gal inspecteur tient la position que l'orientation ne doit pas servir d'instrument à l'outil industriel. L'orientation se situe du côté du développement du système éducatif.

C'est à ce moment qu'apparaît et se développe le mouvement des compagnons de l'université nouvelle qui défend une école unique pour en finir avec les injustices sociales : l'idée est de scolariser sur un même banc des enfants de milieux différents.

- introduction de la psychologie et notamment de l'évaluation des capacités par des moyens scientifiques : les tests avec l'idée d'en finir avec le déterminisme social. Mais cette illusion ne tiendra pas et sera dénoncée par Pierre Naville : les tests reproduisent les inégalités et leur construction même, reproduit ces inégalités.

Actuellement on assiste à un retour à une technicisation des pratiques : utilisation d'outils informatiques comme le web classeur, les passeports compétences, la plateforme décrochage qui ont pour objectif la normalisation des comportements et qui servent de vecteur à l'idéologie néo libérale.

1940-1945 : Fontaine ministre de Vichy s'étonne de l'utilisation des tests : il défend l'idée que dans les moments calmes on peut choisir son métier mais que dans les moments difficiles de l'histoire on n'a qu'un seul choix, celui de participer au redressement du pays.

1945 : plan Langevin Wallon : l'école doit développer une culture générale et assurer le développement de la société (+ développement économique tout en respectant le développement de l'enfant). 2 concepts se développent : le mérite et la démocratisation du système. Mais la notion de mérite à cette époque, n'a pas le même sens que celui donné par le libéralisme toujours accompagné de la culpabilisation des individus (tout est possible : règne de l'individualisme). Or pour certains, tout n'est pas également possible (importance du contexte) et cela s'accompagne de honte de soi.

2000 : montée des individualismes avec parallèlement un affaiblissement des institutions.

Développement de l'idéologie du projet personnel : élève acteur.

Développement de l'ADVP : méthode canadienne : idée d'un individu libre et acteur de son orientation mais rresservie à la mode libérale. En fait c'est la logique économique qui fait la sélection.

Ref à Adam Smith 1775 : les intérêts cumulés de chaque individu ne seraient pas contraires aux intérêts économiques. Cela donne à chaque individu le sentiment d'être libre. Si chaque individu intériorise l'intérêt général, il fera ce que l'on attend de lui.

1985 : Chevènement ministre de l'Éducation : c'est lui qui a le mieux concilié développement économique et exigences scolaires. Objectif de 80% de bacheliers. Loi Carraz qui annonce le déclin des CAP. Augmentation du niveau

de qualification et discours très classique : ne rien changer au niveau pédagogique et au niveau des disciplines enseignées.

2005 : loi Fillon : mise en œuvre du livret de compétences et du socle commun : ce ne sont plus des savoirs qu'il faut enseigner mais des compétences au nombre de 7 qui forment une sorte de kit pédagogique.

Transférer l'orientation aux enseignants compétences à enseigner (autonomie), permettra de refonder le système : orientation → employabilité → enseignement → changement du système.

2008 : résolution du conseil européen : capacité à s'orienter.

2009 : loi sur l'orientation tout au long de la vie. On part d'un constat : chômage important des jeunes et les préconisations sont de faire jouer un rôle différent à l'orientation pour résoudre le chômage des jeunes.

L'école est pensée alors comme devant donner du travail aux jeunes. Le rapport à l'institution scolaire change : ce que j'apprends, c'est ce qui va me servir.

Le contexte économique va rabattre le sens de l'école et de la connaissance sur des utilités purement économiques. Et comme le développe F Vergne , parallèlement l'activité réflexive est dévaluée. Il faut monnayer ses compétences. Tout est pensé dans l'immédiat mais l'immédiateté est la négation de la médiation. Il est important de concevoir l'idée de développement personnel mais dans le souci de l'autre. Avoir conscience de l'autre avec lequel je vais me construire. Je suis psychologue mais à condition d'avoir une conscience politique (dans le sens large).

Défendre une école émancipatrice : référence à Condorcet : faire que chacun ne soit pas dépendant des autres.

Intervention de Fabienne CORNETTE

Conseillère à Pôle Emploi Orléans

Secrétaire régionale du Snu/FSU Pôle Emploi

J'ai construit mon intervention avec en tête une idée simple : pourquoi ne pas se servir d'un exemple concret illustrant la mise en sursis du service public de l'emploi, pour tenter de comprendre quels rouages, quelles formes ont pris les attaques contre ce service public ?

La quasi-disparition de l'orientation et du conseil professionnel à l'ANPE, devenue

aujourd'hui Pôle Emploi, résulte, à mon sens, des politiques successives, incapables de raisonner à long terme, déterminées à ne mesurer leur impact qu'à travers des statistiques, et des actions visant à faire accepter l'inacceptable aux usagers comme aux acteurs que sont les conseillers à l'emploi.

Voir comment ces politiques se sont appliquées sur le terrain, quels ont les effets pervers de ces changements, peut-être nous aider à organiser la défense d'un service public de qualité. L'ANPE, et Pôle Emploi aujourd'hui, ont toujours servi à mettre en œuvre des expérimentations susceptibles de se généraliser dans d'autres services publics.

Pour comprendre, voici quelques rappels historiques :

L'orientation professionnelle est à l'origine rattachée à un groupe professionnel auquel est dévolue cette fonction. L'ANPE, lors de sa création, en 1967, s'est vue rattacher le corps des Conseillers professionnels qui étaient jusque là affectés aux Echelons Régionaux de l'Emploi de quelques grandes villes. La création de ce corps permettait à la France de répondre à la recommandation n° 87 de l'O.I.T. en 1949 sur l'orientation professionnelle, qui recommande le rattachement administratif d'un tel service au service public de l'emploi.

Cette recommandation stipule que l'orientation (définie comme une aide apportée à un individu en vue de résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités sur le marché de l'emploi) doit être basée sur le **choix libre et volontaire** de l'individu ; son principal objectif est de donner à celui-ci toutes possibilités de **développer sa personnalité**, et de lui permettre de retirer **pleine satisfaction de son travail**, compte tenu de la meilleure utilisation des ressources nationales de

main d'œuvre.

La pratique des Conseillers Professionnels est alors faiblement outillée, même si un déroulement des phases de l'entretien est préconisé. L'auteur de référence est ROGERS et la professionnalisation s'effectue principalement en un travail sur l'attitude du conseiller (écoute bienveillante et empathique).

Après les lois de 1971 sur la formation continue, les conseillers professionnels reçoivent indifféremment salariés en recherche de bilan ou de réorientation, et demandeurs d'emploi (parmi ces derniers, notamment les jeunes, les femmes en réinsertion professionnelle, les anciens détenus, les travailleurs handicapés et les cadres).

En 1978, l'existence des conseillers professionnels est remis en cause par le rapport Farge, très critique vis-à-vis de ce groupe professionnel suspect de laxisme du fait de sa référence au « libre choix du demandeur d'emploi », mais une série de rapports publics publiés dans les années qui suivent (Sullerot en 79, Jouvin en 80, et Murcier en 81) démontrent l'utilité de l'orientation professionnelle et de cette dimension de la liberté du choix pour aider à une reconversion professionnelle ou à une recherche d'emploi adapté.

Prenant conscience de l'installation de la crise et de la montée d'un chômage de masse, l'ANPE met en place des prestations collectives au début des années 80 : prestations d'information, de recherche d'emploi et d'orientation. Achetées « clef en main » par l'établis

sement, elles sont souvent animées par les conseillers professionnels. Il s'agit alors d'une période de recherche théorique et méthodologique, notamment du côté de la dynamique de groupe : pour les conseillers, une session collective ne saurait consister seulement en la co-présence de personnes faisant un travail individuel sur leur projet. En référence aux travaux menés par un courant psychosociologique français développé dans les années 70, la dynamique de groupe apparaît comme le lieu de restauration narcissique permettant d'envisager le changement.

En 84, un groupe de conseillers professionnels s'intéresse à une méthode développée par un duo franco-qubécois (Geneviève Latreille et Denis Pelletier) : l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel), méthode qui se décrit comme « expérientielle et éducative ». Cette méthode commence à être enseignée en formation initiale à l'ANPE en 1986 (en particulier par Sylvie Boursier au centre de formation d'Asnières en IDF). Elle est « labellisée » par l'ANPE en 1992.

La loi du 31 décembre 1991 établit le droit des salariés à bénéficier d'un bilan de compétences. Des Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétence sont alors créés, dans lesquels plusieurs conseillers professionnels de l'ANPE sont détachés.

Un nouveau **statut du personnel** de l'ANPE apparaît en 1991, qui remplace les métiers par une grille fonctionnellement hiérarchisée autour du métier central de « Conseiller à l'Emploi ».

Un Plan Interne de Développement instaure la polyvalence dans l'organisation du travail. Il fait peu à peu disparaître la spécificité des Conseillers Professionnels. La suppression des bureaux personnalisés et fermés permettant l'archivage d'informations professionnelles et la confidentialité des entretiens accompagne cette nouvelle organisation, et participe à la raréfaction des entretiens d'orientation.

[Etape importante qui pose question : le statut du professionnel ne doit-il pas être défendu bec et ongles, avec la déontologie qui y est attachée, et les conditions de travail qui défendent l'exercice du métier ?](#)

La disparition de la pratique de l'orientation est cependant très progressive. La fiche « références » de 94 qui décrit l'entretien d'orientation professionnelle le définit comme un service d'accompagnement personnalisé qui est assuré par des conseillers principaux (grade), formés à l'accompagnement d'une personne dans une démarche d'orientation. L'utilisateur est acteur dans une démarche de recherche sur lui-même et sur son environnement. Il est considéré comme sujet traitant lui-même son problème d'orientation, alors que le conseiller apporte une méthodologie de construction de projet. Est ainsi réaffirmé le principe d'une expertise professionnelle du conseiller sur la forme, la méthode, le processus et non sur le fond : le choix du projet appartient à l'utilisateur. La durée du processus d'orientation professionnelle n'est pas établie à priori.

Elle varie d'une personne à l'autre en fonction de la maturation de son projet.

Avec l'augmentation du chômage, traitement de masse oblige, se développent des prestations d'orientation sous traitées. En 1997, suppression à l'ANPE de l'appellation « orientation professionnelle » qui est remplacée par celle de projet d'accès à l'emploi. Suppression également en interne d'une spécialisation possible sur l'orientation professionnelle. L'offre d'emploi n'est plus nécessairement en CDI, et les demandeurs d'emploi doivent s'adapter à cette « réalité » du marché du travail.

Deuxième alerte : on dépossède le service public de sa mission, et on la confie à des opérateurs externes.

En 2001, création des BCA (Bilans de Compétences Approfondie) : orientation, évaluation ou recherche d'emploi ?

Le BCA est décrit par l'ANPE comme le pendant pour les demandeurs d'emploi du bilan de compétences pour les salariés. Cependant, des différences sautent aux yeux : l'analyse de la demande de bilan de compétences, et l'accord sur les objectifs se faisaient entre la personne et le professionnel réalisant le bilan de compétences. Dans le cadre du BCA, un tiers intervient : le conseiller prescripteur.

La durée du BCA : 20 heures au lieu de 24 heures minimum pour les salariés.

Les conclusions du bilan : le salarié seul destinataire des conclusions du bilan était le seul habilité à décider de leur communication à un tiers. Sous prétexte de contrôle de l'effectivité de la réalisation, les résultats du BCA sont adressés

au directeur d'agence. De plus, ces résultats ont dans les faits une valeur prescriptive, et le conseiller est chargé de leur mises en œuvre (en termes de formation par exemple)..

L'obligation de secret professionnel auquel était tenu le conseiller réalisant un bilan de compétences n'apparaît plus pour le sous-traitant de l'ANPE réalisant un BCA !

3^{ème} alerte : l'orientation est dévoyée. Elle n'a plus pour objectif des servir les aspirations légitimes de la personne, mais devient un outil de prescription pour le conseiller.

En 2005, apparaît le Projet Personnalisé d'accès à l'emploi. Il s'agit d'un tournant décisif puisque toute référence à l'expression de la volonté du demandeur d'emploi, ou à ses choix y est abandonnée : le projet en question est davantage le projet de l'institution pour le demandeur d'emploi que le sien propre. Le demandeur d'emploi est véritablement « chosifié ». Clairement, le Demandeur d'emploi doit s'adapter au marché de l'emploi. Apparaît la notion d'« offre raisonnable d'emploi » avec son cortège de sanctions possibles.

En 2009, Pôle emploi est créé, alors que la crise connaît un pic historique et brutal. La loi de fusion dit que l'orientation professionnelle est une mission réaffirmée du service public de l'emploi.

Pôle Emploi intègre en son sein les psychologues du travail de l'AFPA. Leur arrivée, peu préparée, fait que leur identité est peu reconnue au sein des personnels.

Ils sont souvent attaqués sur les conditions inhérentes à l'exercice de leur profession (bureau fermés pour assurer la confidentialité des entretiens, temps d'information et de documentation), et cantonnés à assurer des prestations normalisées. Dans la plupart des régions, on les disperse dans des structures dédiées à des tâches centralisées (plateformes de services), loin des sites généralistes.

4^{ème} alerte : externalisation du service et dispersion des agents dévolus à une mission jugée moins productive.

De façon plus générale, toutes ces méthodes ont été appliquées, et développées à pôles emploi. En voici la liste :

- Un droit d'option vers un statut privé très attractif grâce à une convention collective riche. (aujourd'hui presque 86 % des agents ont un statut privé). Soumission au hiérarchique direct et perte des droits collectifs (accès à la promotion par concours interne, droit à la mutation).

- Précarisation du personnel au travers de recrutements en CDD, passage obligé avant un CDI. (jusqu'à 20 % du personnel est en CDD dans la région centre)

- Une formation professionnelle à l'embauche très réduite qui détériore le service rendu.

- Une volonté de fusionner les métiers de l'indemnisation et du conseil. Perte de l'identité professionnelle. Pour produire, il faut normaliser le travail afin de mieux le contrôler. L'humain disparaît au profit du chiffre. On réduit le rôle du conseiller au placement.

- Organisation du travail qui met l'agent dans une situation d'inconfort et de déséquilibre permanent (nomadisme, planning à la demi-journée, disparition de repères personnels...) Le conseiller est maltraité en permanence par des méthodes qui développent chez lui le sentiment de frustration, d'inefficacité, renforcé par une montée d'agressivité des usagers qui souffrent en premier lieu de la détérioration du service. Le conseiller se voit contraint en permanence à pallier les dysfonctionnements de son Etablissement, à tenter d'expliquer l'inexplicable aux usagers. La pression qui résulte d'un manque de moyens, mais surtout de cette désorganisation des services est de plus en plus forte, et a un impact très important sur la santé des agents. Les agents s'isolent, et l'entraide disparaît de plus en plus : être de plus en plus souvent contraint à demander de l'aide pour exercer une activité qu'on ne maîtrise pas revient souvent à se ressentir comme incompetent. Comment cacher ce sentiment autrement qu'en se renfermant sur soi-même, et en affichant une pseudo assurance devant les usagers, et ses pairs ?

- Exemple de l'entretien d'inscription où les agents, quelle que soit leur origine, doivent renseigner les usagers à la fois sur leur dossier d'allocation de chômage, et leur donner des conseils sur leur recherche d'emploi. Ce sont deux postures très différentes, qui ne font pas appel aux mêmes mécanismes intellectuels, et au même mode relationnel. Le service rendu est moins bon qu'avant la fusion, où les agents intervenaient chacun sur leur domaine de compétence.

La solidarité et l'action collective dans ces circonstances doivent retrouver une place indispensable pour sauvegarder l'humain. La parole, et l'échange d'expériences

Intervention de D Paget

1989 : croissance du système éducatif et démocratisation : slogan 80 % d'une classe d'âge de bacheliers.

1995 : impulsion qui retombe car les dispositifs techniques mis en place s'essouffent : limiter les redoublements, limitation des 4ème et 3ème techno...

1995-2000 : stagnation du système et rien n'est fait : 1ers indicateurs qui montrent une régression : le taux de scolarisation des 15/19 ans recule + évaluations internationales.

2005 loi Fillon : avant il y avait un volonté d'inciter à une scolarisation plus longue. Cette loi laisse de côté le lycée et l'enseignement supérieur même s'il est affirmé l'objectif de 50% de diplômés à Bac +2. Actuellement on est à 30%, très loin des 50%.

Par contre dans la mesure phare est le socle commun. Cette loi est fortement influencée par des directives européennes. Les politiques scolaires sont de moins en moins des politiques nationales (article 126 de Maastricht, politique de Delors, d'E Cresson, le processus de Lisbonne, processus de Bologne).

La commission européenne se mêle des structures éducatives et des contenus : compétences clefs qui doivent remplacer les savoirs. Le socle commun et le livret de compétences sont des dispositifs qui vont à l'encontre des pratiques.

Le découpage en compétences est admis dans les sciences expérimentales mais plus difficile à appliquer dans les matières littéraires ou artistiques. L'enseignant est pris dans un artéfact et doit faire autre chose que ce pourquoi il a été formé.

Apparition de concepts nouveaux :

- société cognitive
- économie de la connaissance
- fabriquer un capital humain
- compétences individuelles à la place des diplômes
- formation tout au long de la vie et non plus scolarité obligatoire

Il faut changer le système éducatif en intégrant les grandes mutations de la société :

- statut de la jeunesse différent de celui d'il y a 15 ans
- difficultés d'insertion
- recul de l'âge d'entrée dans l'autonomie
- parcours erratiques plus fréquents

Conséquences : on ne peut plus penser le projet de l'élève comme il y a 20 ans. La pauvreté des jeunes s'est étendue et la structure des familles s'est modifiée (monoparentalité...)

Conséquences : effet sur la construction de la personnalité, nouvelles répartitions des charges famille/école. Le rapport à l'école devient utilitariste, c'est un rapport de consommation d'autant plus que le marché privé autour de l'aide scolaire se développe.

De plus en plus c'est l'école qui doit assurer la totalité de la socialisation des jeunes et même si la famille reste stable, elle n'est plus vecteur de transmission. Les contenus scolaires n'ont pas pris la mesure des pratiques culturelles vivantes dans la société. Il existe une rupture entre les pratiques culturelles des jeunes et les pratiques scolaires. Le socle commun n'aborde jamais cette question de la diversité des registres culturels.

Loi sur la refondation de l'école :

- impasse sur la scolarité obligatoire (rien sur le rallongement de la scolarité obligatoire)
- école primaire : rabattre sur le lire/écrire/compter + différence entre le programme et le socle commun qui se creuse au fur et à mesure
- ex : en maths la maîtrise du socle ne permet pas de poursuivre en lycée.

Il faut construire une culture générale

plus progressive et plus riche (ex l'enseignement de l'histoire ne doit pas être réduit à l'histoire politique mais intégrer l'histoire sociale) et se prolonger au delà de 16 ans.

Il faut également s'interroger sur les causes du décrochage et apporter de vraies réponses : ne pas se contenter du repérage.

La question de la sectorisation : reconsidérer la territorialisation : si les écarts se creusent, c'est aussi parce que les écarts se creusent entre établissements : plus on est dans « l'entre soi » moins on réussit. L'hétérogénéité est nécessaire.

La loi Peillon est un prolongement de la loi Fillon : liaison CM2/6^{ème} traitée mais pas celle 3^{ème}/2^{de}. Le collège n'est pas traité ni le lycée.

Création d'un conseil supérieur des programmes qui traitera des programmes, du socle et des concours, ce qui semble une tâche très lourde.

Concernant l'évaluation, le livret de compétences est maintenu : on ne peut régler des pb éducatifs par l'évaluation et le livret de compétences. Les systèmes qui fonctionnent sont des systèmes qui n'évaluent pas. On ne peut stimuler l'intérêt par la note et par l'évaluation.



Compte rendu de l'audience avec la Rectrice le 15 mars 2013

Étaient présents :

Pour le rectorat : Mme le Recteur, Mme Hauchcorne Csaio, Mr Schmitt secrétaire général, Mme Ropital Drh

Pour le Snes : E Kraemer (secrétaire académique), Dominique Boucher (co-psy), M Pozé (Dcio) et S Berger (co-psy).

Nous avons introduit notre propos avec un résumé des assises de l'orientation qui s'étaient tenues dans la journée, notamment en abordant l'histoire de l'orientation, l'ancrage de l'orientation dans l'École et la psychologie. Nous avons également utilisé le témoignage de la collègue de Pôle emploi pour démontrer comment une fusion pouvait dénaturer les métiers et faire perdre tout un niveau de qualification professionnelle. L'exemple décrit par la collègue de Limoges de la cité des métiers était le contre exemple de ce que nous défendons. Nous avons également évoqué le nouveau projet de loi de décentralisation qui en aucune manière, ne peut nous rassurer sur l'avenir et la pérennité des CIO. Nous avons rappelé les attaques incessantes faites aux services depuis 2003.

La Csaio a réagi par rapport à la référence à l'histoire en disant qu'il fallait plutôt regarder vers l'avant, vers l'avenir !!! Il faut que les copsy travaillent sur les représentations, la pédagogie de l'orientation et l'éducation aux choix. « On ne peut pas tordre le cou à l'insertion » dans le travail sur l'orientation.

Le Snes a rappelé la spécificité de l'orientation scolaire et le fait que la FSU défend un système à 2 branches : branche scolaire (CIO) et branche adulte (pôle emploi ou les Greta).

La Rectrice a expliqué que le Rectorat avait évolué en matière d'ouvertures de sections dans les LP notamment en ne tenant pas compte uniquement des possibilités d'emplois (Bac Pro ASSP). Elle est semble-t-il consciente que l'envie d'apprendre pousse à la qualification et que les choix d'orientation peuvent avoir « une charge émotionnelle » et qu'ils peuvent apparaître comme non rationnels.

Le Snes a mis en garde contre une approche par territoire en matière d'implantation de sections professionnelles notamment en lien avec les besoins économiques locaux.

Nous avons à ce sujet, cité Mr Bonneau qui ne partage pas cette vision en faisant référence à l'interview donnée à l'AEF (si la région a des besoins en matière de gens formés en tourisme, les services d'orientation devront « valoriser » ce secteur). Et pourtant Mr Bonneau se défend de cette vision adéquationniste.

La Csaio a dit qu'il y avait une demande forte en terme d'orientation tout au long de la vie, qu'il fallait une meilleure articulation entre les 2 systèmes (scolaire et adulte), qu'il ne fallait pas enfermer l'orientation dans le scolaire...

Les copsy ne sont pas les plus nombreux... Nous sommes dans un système budgétaire contraint...Et il y a baisse de la fréquentation des CIO...

Le Snes a défendu l'idée du réengagement du Men dans le recrutement des copsy et un engagement financier (reprendre en charge le fonctionnement de tous les CIO). Nous avons mis en évidence les évolutions que nous avons impulsées à notre travail au quotidien en prenant en charge des publics particuliers : élèves en situation de handicap, décrocheurs, Enaf... Le Snes a rappelé que la situation économique pèse et que l'on ne peut tenir comme responsable du chômage, l'orientation des élèves (rappel que ce sont 60 000 emplois qui ne trouvent pas preneurs (chiffres collègues de pôle emploi) et ce sont des emplois précaires, peu qualifiés... sur 4 millions de demandeurs d'emplois !!!). C'est bien un manque d'activité économique et de croissance qui crée le chômage.

La Rectrice a évoqué la situation des adultes qui souhaitent reprendre des études : VAE...

Le Snes a rappelé que nous défendions un vrai service public pour les adultes.

Sur les questions des expérimentations : ce serait prévu...



Concernant la convention entre Rectorat et région prévue dans la loi de décentralisation nous avons montré le document de Rhône alpes : la fiche conseiller polyvalent généraliste, en démontrant que s'il y avait fusion des structures, ce serait ce type de métier qui se développerait.

La Rectrice a dit qu'elle avait tout fait pour maintenir le réseau des CIO (avec les CG) et qu'elle voyait la signature de la convention comme un « co portage » Rectorat/Région concernant les services. Elle a dit qu'elle verrouillerait et que les copsy iront dans les établissements. **Par contre elle a reconnu que les mauvaises nouvelles tomberaient en novembre et qu'elle ne pourrait maintenir tous les CIO. Mais « il faut dépenser moins pour un meilleur service ».**

La Csaio nous a alors demandé si le Snes était pour le statut quo et qu'il y avait un thème qu'on n'abordait jamais la question de l'accompagnement des adultes.

Le Snes a répondu que non, que nous souhaitons un réengagement du Men dans les recrutements et un engagement financier de sa part afin de prendre en charge tous les CIO et que cela représentait un part très minime dans le budget du Men. Nous avons rappelé que la profession n'avait jamais été dans le statut quo et qu'elle avait toujours accepté d'évoluer.

Le Snes a évoqué la situation difficile de certains CIO, que des co-psy sont en situation de souffrance et que de nombreux copsy pour assurer correctement leur travail, sont en dépassement d'horaires et que ce n'est jamais reconnu.