

SOMMAIRE

PAGES 2-3

- Réseau des CIO :
faire toute la clarté et agir
- Partenariats et indépendance :
l'impossible équation ?

PAGES 4-5

- Nouveau parcours
d'information et d'orientation :
le dessous des cartes

PAGE 6

- Formation, ou en est-on ?

PAGE 7

- L'entretien en fiches ?

PAGE 8

- Partenariats et indépendance :
l'impossible équation ? (suite)
- La conception du conseil

Les membres du collectif national CO-Psy et DCIO du SNES :

L. Bennassar (Toulouse) ; F. Bertaud (Rouen),
C. Cherouvrier (Versailles) ; D. Coulon (Rouen),
G. Duriez (Créteil) ; A. Delahaye (Paris) ;
N. Hantat (Paris) ; C. Jarrige (Créteil) ;
M.-A. Monnier (Rouen) ; C. Renault (Rennes) ;
C. Remermier (Créteil) ; C. Tissier (Créteil)

POUR NOUS CONTACTER

cio@snes.edu

Tél. 01 40 63 29 20



www.snes.edu/

Penser et exercer nos
métiers/Copsy-et-DCIO

Imposer les bons choix !

Cette nouvelle année scolaire est toujours marquée par de fortes incertitudes quant au devenir de notre métier et de nos CIO. Mais le bilan de l'année passée montre que des marges de manœuvres existent néanmoins et qu'il est possible d'imposer d'autres choix.

La mobilisation que nous avons su créer, dans l'unité avec nos camarades de SUD Éducation et de la CGT Educ'action, a permis de stopper les tentatives de décentralisation et de faire reconnaître l'utilité du réseau des CIO dans l'Éducation nationale. Pour autant, la plus grande vigilance s'impose. En effet, pendant l'été, lors de l'examen du projet de loi sur la modernisation de l'action publique territoriale, a été adopté par l'Assemblée, un article permettant des délégations de compétences, définies par convention, de l'État à une collectivité territoriale. L'orientation professionnelle et la santé scolaire seraient concernées. Ce texte doit être examiné par le Sénat en septembre. Il faut empêcher le retour par la fenêtre de ce que nous avons chassé par la porte ! Une réunion de l'intersyndicale (CGT Educ'action et Sud Éducation) se tiendra le 19 septembre pour examiner les possibilités d'actions communes.

Le MEN va devoir faire des choix décisifs dans la période qui vient. Il est urgent d'encadrer les expérimentations pour la mise en place du SPO dans les Régions, de réformer le niveau du concours en tenant compte de notre niveau réel de formation et sans remettre en cause notre qualification de psychologue, de fixer un plan de recrutement ambitieux qui fasse reculer la précarité, de trouver une solution pérenne pour le financement des CIO, sans les placer sous la coupe des collectivités territoriales, de revaloriser significativement les carrières des CO-Psy et des DCIO, marquées depuis des années par l'injustice de l'absence de hors-classe.

Sur tous ces dossiers le SNES-FSU a fait des propositions. Il faut maintenant en discuter sérieusement et très rapidement.

Pour contribuer à la réflexion, le SNES-FSU organise un colloque le 8 novembre à Paris, sur les enjeux de la démocratisation de l'orientation scolaire, face aux propositions gouvernementales et européennes. Il invite tous les collègues qui pensent que ces combats sont en phase avec leurs valeurs à y participer. Promouvoir l'importance du réseau des CIO dans l'Éducation nationale, permettre aux collègues de garder la main sur leur métier et de le développer, améliorer les conditions d'exercice, voilà à quoi il faut tous nous employer dans la période qui vient. ■

Le collectif CO-Psy des CIO

Réseau des CIO : faire toute la clarté

L'année qui vient de s'écouler a été fertile en annonces et rebondissements sur la situation des CIO. Transférés de décentralisation, ils ont, grâce à nos actions, été réintégrés comme réseau de l'Éducation nationale à partir de la pression n'a pas cessé : menaces en lien avec le désengagement des conseils généraux, fusions de CIO,

Tout en conduisant les actions sur le terrain avec les collègues, le SNES-FSU a lancé une enquête afin de faire la clarté sur la carte des CIO et sur les budgets tant départementaux que rectoraux. La vérité des prix sur le coût d'un service public d'orientation gratuit et de proximité doit nous aider dans notre bataille pour défendre le maintien de tous les CIO dans l'Éducation nationale et une revalorisation globale de leurs missions.

LES FERMETURES ET LES FUSIONS

Profitant de l'adoption de la loi de 2009 sur le SPO, les rectorats se sont lancés dans la recherche de CIO à fermer, manifestation guidée, avant tout, par les opportunités de circonstance. Un départ de directeur, c'est l'occasion de geler le poste puis de fermer le CIO (L'Isle-Adam, La Celle-Saint-Cloud et Rennes⁽¹⁾ par exemple). Une fin de bail, c'est la porte ouverte à un déménagement qui le plus souvent se fait dans le cadre d'une fusion avec un autre CIO (Lille). La construction d'une cité des métiers dans une grande ville et c'est la tentation de réduire le nombre de CIO ou de le déplacer (La Rochelle). Dans ce schéma, il n'est jamais question de la gêne occasionnée pour les élèves et les familles, parfois obligés de parcourir une cinquantaine de kilomètres de plus ; pourtant ceci se tra-



© Thierry Nectoux

duira par un affaiblissement des interventions dans les établissements, dans un contexte où les frais de déplacements ont déjà été réduits de plus de 7 % cette année ! C'est une indifférence totale à la situation des collègues. Ainsi à Digoin, les collègues ont-ils été informés fin juin de la fermeture de leur CIO, mais n'ont reçu une semaine avant la rentrée aucune affectation officielle du rectorat ! Au-delà, c'est un mépris total pour le rôle de service public de proximité et l'égalité d'accès à un CIO sur tout le

territoire. **Depuis 2009-2010, quarante-trois sites ont été fermés (fusionnés ou déménagés dans un autre CIO). Près d'une vingtaine sont menacés à cette rentrée. Au total, plus de 10 % du réseau a déjà été perdu ou risque de l'être !**

LE POINT SUR LE DÉSENGAGEMENT DES CONSEILS GÉNÉRAUX

Le MEN se retranche derrière les décisions des conseils généraux de ne plus financer le fonctionnement et l'équipement des CIO départemen-

La situation des CIO d'État

Les CIO d'État sont tout autant maltraités, que ce soit par les réductions de budgets, le rapatriement non préparé des collègues de CIO fermés, dans des locaux inadaptés. Les directeurs sont contraints de jouer les équilibristes en gérant deux ou parfois trois CIO dans les cas de transformation de CIO en antennes. Certains rectorats (Amiens) envisagent même de fermer un CIO d'État suite à la vente de ses locaux sans autre justification. Sur le plan des budgets, dans la loi de finances les CIO se retrouvent dans deux programmes : le programme 141 concerne avant tout la rémunération des person-

nels et les frais de déplacements. Il représente 1 % des sommes allouées à l'action n° 8 « Information et orientation » ; le programme 214 s'intitule « Soutien de la politique de l'éducation nationale ». Dans ce programme, dont le total des dépenses se monte à 2,15 milliards d'euros, l'action n° 8 qui touche en partie les CIO ne représente que 31,6 % de la somme totale affectée, soit 619 millions d'euros. Sur les 287 millions de dépenses de fonctionnement, seuls 28 millions pour le fonctionnement immobilier (nettoyage, gardiennage, entretien...) et 66,5 millions pour les loyers peuvent concerner les CIO d'État.

Ce qui représente respectivement 9,75 % et 23,17 % de ces dépenses et 4,5 % et 10,75 % du montant total de l'action n° 8. Les sommes en cause méritent qu'on réfléchisse un peu plus aux conséquences plutôt que de se saisir de la première opportunité venue pour fermer ! Il faut inciter nos interlocuteurs à ne pas perdre de vue l'objectif du service rendu aux jeunes, à leurs parents et aux équipes d'établissements. Ne nous laissons pas intoxiquer ! Des CIO dans l'Éducation nationale, il en faut et c'est un choix économiquement et politiquement rentable ! D'autres solutions sont possibles, il faut les examiner.

et agir

jusqu'en février dans le projet de loi mars. Néanmoins, du côté des rectorats réductions importantes des budgets.

taux pour justifier ses projets de « restructurations » sauvages. Certains Cassandra annoncent des fermetures par centaines à prévoir cette année. Mais tous les départements ne sont pas sur cette logique. **Actuellement quatorze conseils généraux sur cent un ont officiellement annoncé leur décision de se désengager (soit 15,7 % si l'on tient compte du fait qu'une douzaine de départements n'ont pas de CIO à leur charge).** Certes, certains sont dans un désengagement progressif (Val-d'Oise par exemple) ou ont annoncé leurs intentions pour l'année suivante (Drôme, Haut-Rhin). **Mais l'action engagée par les collègues montre qu'il est aussi possible d'imposer la reprise par l'État des CIO, que les conseils généraux ne veulent plus financer.** C'est le cas dans six départements à ce jour (Ille-et-Vilaine, Seine-Maritime, Eure, Haute-Garonne, Savoie, Haute-Savoie) ; dans certains départements, la reprise n'est que partielle mais il est encore possible de se faire entendre (Rhône). Parfois, c'est la Région qui demande aux départements de revoir leur décision (Champagne-Ardenne). Les marges de manœuvre existent, il faut s'en saisir.

L'enquête, encore en cours, fait déjà apparaître une grande disparité dans les budgets y compris pour un nombre de CIO comparable. Elle montre que les décisions de désengagement sont loin d'être explicables par le nombre de CIO départementaux à charge. Si l'on compare les budgets de fonctionnement des CIO par rapport aux budgets de fonctionnement des conseils généraux, la fourchette va, pour un nombre de CIO équivalent, de 0,28 % pour le Cher par exemple à 1,3 % pour l'Hérault ou de 0,17 % pour Paris à 0,91 % pour le Val-de-Marne ! ■

(1) Mais il faut signaler que les interventions du SNES Bretagne ont conduit le MEN à déclarer cette fermeture non conforme et à le maintenir.

Partenariats et indépendance : l'impossible équation ?

La loi d'orientation ouvre largement l'espace de l'École au partenariat et encourage l'intervention d'associations. Ainsi, l'article L 111-3 du code de l'éducation englobe-t-il les collectivités territoriales, les associations éducatives complémentaires de l'enseignement public et les acteurs économiques et sociaux dans la communauté éducative. Sur le champ de l'orientation, les organisations professionnelles, les collectivités territoriales, les entreprises et les associations sont appelées à contribuer à la mise en œuvre du PIOD-MEP (nouveau PDMF).

QUELLES CONSÉQUENCES DANS LE CONTEXTE ACTUEL ?

La loi de 2009, par la mise en place du SPO, a constitué un premier pas dans l'externalisation d'un certain nombre de missions liées à l'orientation. Par le biais de la labellisation a été acté le principe d'accorder à des organismes exerçant jusque-là dans le champ de la formation professionnelle une légitimité d'intervention en direction de tous publics.

Mais quelles garanties le cahier des charges du SPO offre-t-il sur la qualification des intervenants puisque seuls les organismes sont labellisés ? Quelle transparence sur le contenu des activités et le suivi des jeunes peut-on obtenir puisque souvent les conseils d'administration ne sont même pas informés, ou de manière très édulcorée ? Quelle évaluation sérieuse peut-on espérer quand dépendent de la poursuite du partenariat des financements, des emplois, des parts de marché, une reconnaissance institutionnelle ?

Pour le moment il n'est pas prévu de modifier le cahier des charges. Seul le niveau de labellisation changerait, passant de l'État à la Région. Peut-on considérer que c'est un progrès ?

PROXIMITÉ ET INFLUENCE

À lire le *Journal de la Seine-Saint-Denis* (n° 33, p. 14), on peut sérieusement douter de la capacité des collectivités territoriales à prendre une distance salutaire avec les organismes

privés qui gravitent dans le champ du coaching scolaire et de l'orientation. On découvre ainsi une véritable opération publicitaire au bénéfice d'organismes non publics. Le département de Seine-Saint-Denis annonce ainsi la signature d'une convention avec une association « Énergie jeunes » fondée par le directeur d'un cabinet de recrutement qui a « adapté ses méthodes de coaching aux collégiens de la Cinquième à la Troisième ». Il s'agit pour des « bénévoles d'entreprises » d'intervenir directement auprès des élèves sur la motivation et la discipline, meilleurs atouts selon eux de la réussite scolaire et professionnelle ! Une autre convention a également été signée avec l'institut privé Télémaque qui offre à des collégiens « brillants et motivés, issus de milieu modeste » un parrainage avec des professionnels issus du monde de l'entreprise pour « échanger sur l'actualité, discuter de leurs difficultés scolaires et de leur projet professionnel ». À la clé une bourse de 1 500 euros pour l'établissement, gérée par le tuteur !

Enfin, le tableau est complété par l'annonce d'un autre partenariat avec la BNP, cette fois pour proposer des stages de découverte aux élèves de Troisième et, qui sait, pour l'entreprise « repérer les meilleurs éléments et les plus motivés pour une formation en alternance »⁽¹⁾. On peut s'étonner de ces choix qui privilégient le privé et singulièrement le secteur bancaire. Faut-il y voir un lien avec les PPP⁽²⁾ que la Seine-Saint-Denis a inaugurés pour la construction de ses futurs collèges ?

Cet exemple, qui n'est malheureusement pas isolé, interroge effectivement le respect d'un certain nombre de principes déontologiques.

SUITE EN PAGE 8 ►►

(1) Curieux argument quand on connaît le niveau de recrutement dans le secteur de la banque.

(2) PPP : Partenariat public-privé pour la réalisation d'ouvrages ou la fourniture de services dévolus aux départements.

Nouveaux parcours d'information et

La loi de refondation de l'École, adoptée le 8 juillet par le Parlement, prévoit la mise en place de la Sixième à la Terminale. Le ministre a répété à plusieurs reprises qu'il attend

Du parcours d'information et d'orientation à l'entrepreneuriat ?

Lors des assises de l'entrepreneuriat en avril 2013, les propos du chef de l'État ont d'abord surpris par leur degré de précision. Il a en effet annoncé qu'« un programme sur l'entrepreneuriat (était) prévu de la Sixième à la Terminale, inscrit dans le cadre du PLODMEP, qui prendra la forme de stages, d'interventions d'acteurs économiques et d'initiation à la vie professionnelle ». Cet engagement de l'État a été jugé suffisamment important pour que ce soit le président de la République lui-même qui l'annonce devant les chefs d'entreprises.

TOUJOURS LES MEMES SOURCES D'INSPIRATION !

On se souvient que Xavier Darcos avait renoncé à utiliser le 7^e pilier du socle commun « Esprit d'entreprise », pour adopter les termes d'initiative et d'autonomie, jugés plus neutres.

Dans un communiqué de presse de la Commission européenne, de novembre 2012, Androulla Vassiliou, commissaire à l'Éducation et à la Culture, a présenté une nouvelle stratégie pour l'Éducation qui entend « encourager les États membres à agir immédiatement pour garantir que les jeunes acquièrent les aptitudes et les compétences requises par le marché du travail et à réaliser leurs objectifs en matière de croissance et d'emploi ». Parmi ces compétences, « **la formation à l'entrepreneuriat** » figure en bonne place. Le communiqué insiste sur l'importance des « partenariats noués avec des entreprises (pour) permettre de garantir que les cursus d'éducation et de formation soient en phase avec les réalités ». Il va jusqu'à préconiser d'« introduire l'Entreprise dans la salle de classe ». Le rapport du Comité économique et social européen publié en mars 2013 recommande également aux entrepreneurs de « s'associer avec les services d'orientation professionnelle », « de coopérer avec les familles et de contribuer à mettre leurs ambitions en adéquation avec les besoins réels des entreprises ».

À aucun moment la pertinence des demandes du marché n'est interrogée. Les garanties dont il est question ici ne concernent pas les jeunes mais les entreprises. C'est bien un certain modèle, centré sur le rôle exclusif de « l'entrepreneur » dans la création de richesses que l'on demande à l'École d'inculquer aux jeunes dès le plus jeune âge.

LA TRADUCTION FRANÇAISE

Un groupe de travail présidé par P. Hayat, fondateur de l'association 100 000 entrepreneurs, a remis au gouvernement un rapport contenant un ensemble de préconisations pour « intégrer une sensibilisation structurée à l'entrepreneuriat dans tous les programmes du secondaire » et concernant toutes les disciplines.

Ainsi au collège, il s'agirait de rénover (encore une fois !) le programme de technologie et de remplacer la DP3 « par un module de formation lié à l'esprit d'entreprendre en Troisième, obligatoire pour tous ».

Au lycée, il est recommandé « d'ouvrir les TPE à l'esprit d'entreprendre ». Ces nouvelles compétences devraient être validées dans le LPC et au bac ! Pour les formations technologiques et professionnelles (LP, filières technologiques et CFA)

la sensibilisation devra être orientée « vers les activités d'avenir et les métiers en tension » ! Il est clair que le MEN est doté désormais d'une feuille de route pour la formation des jeunes à l'entrepreneuriat, même si apparemment la DGESCO n'adhère pas à la totalité de ces préconisations en particulier celles touchant au bac. Faut-il y voir un lien avec l'absence totale de concertation avec les organisations syndicales sur le sujet ? La DGESCO a mis en place fin juin un groupe ultra-confidentiel, sans représentants

des personnels, qui aura bouclé ses « travaux » en trois séances ! Ceci n'augure rien de bon sur les choix qui vont être faits et sur les objectifs réels de ce nouveau PLODMEP. ■



t d'orientation : le dessous des cartes

en place d'un nouveau parcours d'information et d'orientation, pour tous les élèves, fait des CO-Psy qu'ils s'impliquent tout particulièrement dans sa mise en œuvre.

L'entrepreneuriat contre le travail ?

Le remplacement de l'option de découverte professionnelle par une sensibilisation à l'entrepreneuriat va bien au-delà du changement de terme. Il est difficile de ne pas y voir la volonté d'introduire un modèle idéologique basé sur une vision totalement individuelle de la création des richesses dans notre société. Le rapport « entrepreneuriat 2020 » de l'UE indique qu'« *il est impératif de conduire les Européens à dépasser leurs réticences à prendre des risques et à adopter une attitude volontariste ainsi qu'une culture de risque assumé pour permettre l'émergence d'une société productive* ». Se préparer à assumer une responsabilisation maximum de ses réussites comme de ses échecs, dans un contexte de concurrence exacerbée, tel serait le message ? Faut-il y voir en creux la critique implicite de la figure de « l'assisté » qui chercherait à défendre ses acquis sociaux et ses conditions d'exercice ?

Dans cette conception très individualiste de l'entreprise, où sont passés ceux qui travaillent ? Où sont les collectifs qui ont véritablement en charge la réalisation du travail ? Au moins la DP3 faisait-elle la place à la découverte des « activités professionnelles ». Ici c'est plutôt l'enrôlement de toute l'envie d'apprendre et de créer, au service des besoins du marché qui transparait. La focalisation sur un seul « décideur/créateur » permet d'éviter la question des choix et des critères qui les déterminent, quant aux finalités de l'entreprise, aux modes d'organisation du travail et à la reconnaissance de l'expertise des salariés. Elle oublie au passage que l'innovation pèse bien peu face aux licenciements boursiers ! De plus, quel paradoxe à présenter l'Entreprise comme modèle de gestion de soi à la jeunesse, alors que dans de nombreux endroits elle est assimilée par les salariés à l'insatisfaction, au stress et au conflit de valeurs !

Où est passé l'esprit critique et l'ouverture sur la complexité du monde dont les programmes sont censés être les ferments ?

COMMENT LA CONNAISSANCE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'ENTREPRISE SERAIT-ELLE UN GAGE D'UNE ORIENTATION RÉUSSIE ?

Une question essentielle se pose pour la détermination de ce parcours : Quelles connaissances et compétences veut-on diffuser auprès des élèves et dans quel but ?

Qui peut véritablement croire qu'un cours d'économie dès la Sixième donnera davantage envie aux collégiens de se projeter dans l'avenir et de s'investir dans leur travail scolaire ? Ce serait oublier tous les travaux de l'équipe ESCOL sur le rapport aux savoirs et à l'avenir des élèves de banlieue ! Or, on sait bien quelle catégorie d'élèves sera la plus réceptive à la présentation des contraintes et obstacles possibles quand il s'agira d'imaginer son avenir ! On sait aussi, en boomerang, le ressentiment et la violence que de telles limitations génèrent. Tous



© Fotolia.com / Nomad-Soul

les ingrédients sont réunis pour accroître les dégâts d'une orientation subie, encore plus socialement différenciée !

D'AUTRES CHOIX SONT POURTANT POSSIBLES

Au lieu de céder aux pressions des lobbies patronaux et à la stricte traduction des recommandations européennes, le MEN ferait bien de reposer les questions de fond sur les objectifs d'un tel parcours et sur les processus qui sont à l'œuvre dans l'élaboration d'un projet à l'adolescence.

La question du travail est effectivement centrale dans le développement psychologique et social. Elle marque de manière anthropologique l'évolution de notre espèce ; elle s'inscrit dans une histoire, dans des lieux et dans des étapes de transformations liées aux progrès scientifiques et technologiques ; elle s'incarne dans des hommes et des femmes, mais aussi dans des mouvements collectifs porteurs d'aspiration sur les moyens pour chacun de se reconnaître dans son travail, comme contribution utile aux besoins de tous.

Cette déclinaison du travail comporte toute l'épaisseur sociale, culturelle et psychologique susceptible d'intéresser les adolescents dont la préoccupation, à ce moment de leur vie, est bien l'entrée dans la vie d'adulte. Encore faudrait-il accepter d'entendre l'expertise des psychologues que sont les CO-Psy. Leur mission est à l'articulation du développement singulier de chaque adolescent et de son inscription sociale, notamment par le choix d'un métier.

Encore faudrait-il avoir des ambitions pour tous les élèves, et cesser de promouvoir des conceptions et des méthodes volontairement aveugles aux effets socialement discriminants qu'elles produisent !

Si l'on veut que ce nouveau parcours soit en rupture avec le PDMF, il est grand temps de discuter avec les organisations syndicales et de tenir compte des acquis de la recherche et de l'histoire de notre métier ! ■

Formation, où en est-on ?

Les 128 CO-Psy lauréats des concours ont bien été recrutés mais cela n'a pas été sans mal. La pression du SNES-FSU pour obtenir des listes supplémentaires qui n'étaient pas prévues a permis de pourvoir tous les postes.

Malheureusement, comme nous en avons alerté le MEN, l'absence d'anticipation a conduit à ne pas prendre en compte la situation particulière des collègues CO-Psy, ex-contractuels, possédant déjà un master II de psychologie et au moins quatre ans d'expérience. L'augmentation du nombre de postes aux concours déjà limitée par rapport aux besoins du terrain ne devrait donc produire ses effets qu'à la rentrée 2015. Or, d'ici là, 600 titulaires de plus auront quitté la profession !

LES DEMANDES DU SNES-FSU

Malgré les demandes du SNES depuis juin 2012 pour que des dispositions particulières soient prises dès la rentrée 2013 sur les recrutements, rien n'a été fait.

L'urgente réforme du recrutement doit tenir compte de la loi du 25/07/1985, relative à l'usage du titre de psychologue et du niveau de recrutement actuel des enseignants et les CPE. Ceci écarte bien entendu toutes les propositions de recrutement de non-psychologues, que les MEN successifs ont tenté de diverses manières de faire passer depuis 2005 !

Le SNES-FSU demande, en accord avec le groupe des organisations de psychologues, un recrutement au master II de psychologie, suivi d'une année de formation en tant que stagiaire. Ce recrutement s'accompagnerait de la mise en place d'un prérecrutement pour les titulaires de la licence de psychologie permettant aux candidats, ex-titulaires de l'EN ou étudiants, de bénéficier d'une formation rémunérée de deux ans débouchant sur le master II de psychologie et sur le DECOP.

LE SCHÉMA DE RECRUTEMENT RETENU PAR LE MEN

Contrairement à l'avis de la FSU, le MEN a mis en place un recrutement des enseignants et des CPE au M1. Les stagiaires suivent une formation alternée pendant un an qui doit leur permettre à la fois d'obtenir leur M2 MEF (métiers de l'éducation et de la formation) et de passer les épreuves du CAPES ou du CRCPE. Réussir la même année à la fois le M2 et le concours risque de relever du tour de force. Le master préparé dans les ESPE (Écoles supérieures du professorat et de l'éducation) donnera-t-il exactement les mêmes possibilités d'accès à la recherche que les autres masters ? D'autant que lors du CSE, un amendement proposé par la FSU, visant à indiquer la mention de la discipline en plus du master MEF, a été repoussé grâce aux voix de la CFDT et de l'UNSA. Ceci a des conséquences importantes pour le recrutement des psychologues



LES QUESTIONS POSÉES PAR LE RECRUTEMENT DES PSYCHOLOGUES

Profitant de ce que les psychologues scolaires n'ont pas officiellement de statut de psychologue mais d'enseignant, le MEN avait déjà proposé de les inclure dans ce schéma et de sanctionner leur formation par un master MEF et non par un master II de psychologie. Les contraintes de la loi sur l'usage du titre ont amené le MEN à surseoir à cette décision.

Une réforme du recrutement des CO-Psy ne peut en aucun cas aboutir à substituer au DECOP un master MEF, vaguement saupoudré de quelques connaissances en psychologie, au même titre que ce qui est prévu pour les enseignants⁽¹⁾. ■

(1) Le nouveau texte sur le référentiel des enseignants prévoit une formation en psychologie de l'enfant et de l'adolescent, et un suivi de l'actualité des travaux de recherche dans ce domaine.

POUR LE SNES-FSU

- ▶ La formation doit déboucher sur un master II de psychologie et sur le DECOP.
- ▶ Dans le cadre actuel, elle doit conserver une durée de deux ans : un an pour la préparation du master II suivie d'un an de stage alliant théorie et pratique.
- ▶ Le potentiel des centres de formation doit être préservé et développé. Ils doivent pouvoir être associés aux ESPE pour tout ce qui concerne la formation

des CO-Psy et les formations sur l'orientation.

- ▶ Une programmation des recrutements doit être organisée afin de faire disparaître la précarité et d'améliorer significativement les conditions de travail sur le terrain. Il y a actuellement un déficit de 700 titulaires et de 300 TZR pour assurer les remplacements et la couverture des rompus. Il faudrait revenir à

une ouverture de 250 postes aux concours au moins par an pendant cinq ans pour résorber la précarité et alléger les effectifs par CO-Psy.

- ▶ À titre exceptionnel, les lauréats des concours déjà titulaires du M2 de psychologie et ayant été CO-Psy contractuels pendant quatre ans doivent pouvoir suivre un cursus de formation réduit à un an en tant que stagiaires.

L'entretien en fiches ?

Depuis le milieu de l'année dernière, dans le cadre du SPO ont été organisées des journées de formation et d'échanges de pratiques dans quelques académies.

Il semble que certaines Régions aient l'intention de poursuivre dans cette voie.

Tous les « acteurs » de l'« AIO » sont donc invités, personnels administratifs des CIO, CO-Psy et DCIO, informateurs des BIJ, conseillers Pôle emploi et conseillers en insertion professionnelle... afin d'assister à une conférence sur les principes théoriques du conseil, puis participer à des groupes d'échanges à partir de « cas ». Des initiatives de ce type ont déjà eu lieu à Bordeaux, à Orléans-Tours, en PACA, à Rouen. Le plus souvent, les intervenants sont issus de cabinets de conseils et de bilans de compétence, parfois le même. Ils sont proposés par les CARIF-OREF qui souvent organisent ces formations. L'une d'elles a eu lieu à Orléans-Tours, l'an dernier. Un des objectifs des organisateurs visait à produire des fiches sur les conduites à tenir en fonction des situations et notamment sur les étapes de l'entretien de premier niveau.

Cette démarche pose plusieurs types de problèmes.

LE PARTI DE LA « TABULA RASA »

Ces démarches reposent sur l'idée que les professionnels ont tout à apprendre et qu'il faut les « professionnaliser », ce qui est un déni de leur professionnalité mais, de plus, est peu efficace car l'échange sur les pratiques

ne sont pas les pratiques. Chacun a un ensemble de missions, un champ de compétences, un contexte institutionnel et un genre professionnel qui ne peuvent pas être ignorés.

LA DÉFINITION DE L'ENTRETIEN DE PREMIER CONSEIL

Elle ne fait déjà pas l'accord selon les structures. Qu'appelle-t-on « entretien de premier conseil » et qui le fait ? Manifestement dans certaines structures ce sont des chargés d'accueil ou des informateurs, alors qu'ailleurs ce sont des conseillers. Inévitablement le traitement de la demande sera différent. Les attentes formulées par les participants lors de ces journées le sont aussi. Moins les professionnels sont qualifiés dans ce champ, plus ils demandent des outils techniques et des repères pratiques. **Or, le choix fait par les organisateurs d'une définition extensive de ce premier entretien pose la question de la qualification nécessaire pour certaines tâches et de la redéfinition des métiers par ce biais.**

Comment demander à des « chargés d'accueil » d'analyser la demande explicite et implicite du consultant ? Le guide de l'accueillant généraliste en Rhône-Alpes propose ainsi des actions de professionnalisation visant par exemple à « s'approprier les mécanismes de l'autonomie de l'individu, savoir détecter son absence, ses causes, ses conséquences, maîtriser une méthodologie d'orientation ou de formation »⁽¹⁾. Ces présentations privilégient un certain modèle de fonctionnement qui vise à confier l'entretien à des personnels d'accueil sous forme de prescriptions techniques, et à en réduire la complexité.

(1) *Guide de l'accueillant généraliste*, page 12.

SUITE EN PAGE 8 ►►

Partenariats et indépendance : l'impossible équation ?

ET LES ÉLÈVES DANS TOUT ÇA ?

Déjà, de 2010 à 2012, sous la pression de la DGESCO, de fortes incitations auprès des chefs d'établissement ont abouti à la signature de conventions avec des fondations⁽¹⁾ ou des associations censées intervenir sur le soutien scolaire et l'orientation, dont certaines abritent notamment des instituts privés de coaching. Les collèges « ÉCLAIR » et les « jeunes des quartiers » sont évidemment toujours les premiers visés.

Or, le bilan fait par les équipes de plusieurs établissements s'avère plutôt négatif en terme de transparence, de contacts avec les équipes, d'effets auprès des élèves au point que certains établissements ont demandé l'arrêt de l'expérience.

QUEL CONTRÔLE ?

La Miviludes⁽²⁾, dans deux rapports

en 2007 et 2013, a pointé les risques de dérives sectaires dans le champ de la formation professionnelle.

De nombreux organismes s'engouffrent dans les brèches ouvertes par la fragilisation des salariés et l'augmentation des « risques psychosociaux ».

Ils proposent aux directions d'entreprises des séminaires, des stages de formation, du coaching pour la gestion du stress, l'accroissement de la créativité et une meilleure adaptation à l'emploi.

Le dernier rapport signale aussi que souvent les offres sont très évasives sur les contenus de formation et pointe « *le glissement d'activités de conseil vers celle de coaching* ». Avec la labellisation, on mesure ce que pourrait signifier l'extension du coaching scolaire et d'orientation en termes de risques d'emprise et de

manipulation sur des publics fragiles. On rétorquera qu'il existe dans l'Éducation nationale des procédures d'agrément. Mais sont-elles, aujourd'hui, vraiment à la hauteur de ces nouveaux risques ?

Si partenariats il y a, ce doit être à la demande des équipes, sur des activités réellement complémentaires des missions du service public, réalisées dans un cadre rigoureux sur le plan déontologique et sur la qualification des intervenants auprès des élèves.

Il faut exiger un cadrage national précis pour empêcher l'entrée de ces organismes dans l'École et le strict respect des champs de compétence et des missions. ■

(1) Dont celle de Carla Bruni-Sarkozy

(2) Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires

La conception du conseil

Tous les conférenciers et intervenants qui ont participé à ces journées se réclament de la même conception du « tenir conseil », d'inspiration Rogérienne, visant à « construire le pouvoir du sens de la personne », « à créer de nouvelles conduites par la connaissance et le jugement » (A. Lhotellier). Ceci a évidemment des incidences sur les pratiques qui sont valorisées et sur les recommandations faites. Or, les conseillers d'orientation-psychologues, parce qu'ils sont formés en psychologie, se réfèrent à différents courants théoriques et diversifient leurs modes d'intervention en fonction de leur analyse de la situation. Les éléments théoriques présentés ne prennent absolument pas en compte, par exemple, la perspective développementale et le rôle des psychologues, en amont, pour participer à créer les conditions qui la favorisent.

Du coup, l'action du « professionnel du conseil » est focalisée sur la décision, qu'une aide à la verbalisation des expériences et un accompagnement centré sur une écoute bienveillante devrait suffire à faire émerger. Mais tous les psychologues savent combien la prise de conscience est difficile dans un entretien. Faire évoluer des postures subjectives, qui sont ancrées dans une histoire, dans des pratiques familiales et sociales, demande du temps, et des méthodes particulières s'appuyant sur les pairs, pour pro-

voquer de l'étonnement, un « contact social avec soi-même » comme le dirait L. Vygotski.

Comment les psychologues pourraient-ils laisser enfermer leur pratique dans une mise en fiches (grilles d'analyse et de préconisations à Orléans, guide de l'accueillant généraliste en Rhône-Alpes) ? L'objectif est clairement ici de définir des techniques « communes » sous prétexte de mieux se connaître.

Mais c'est oublier que les personnels formés ont aussi une liberté de conception de leur travail et de choix de leurs outils ! Les pratiques ne sont pas des recettes mais sont totalement liées aux soubassements théoriques et aux méthodologies qui seront choisies en fonction de leur caractère approprié ou non à la situation.

Les échanges entre professionnels des différentes structures, pour qu'ils soient riches et profitables, ne doivent pas s'inscrire dans une stratégie de « professionnalisation » ni « d'harmonisation » des pratiques. C'est bien au contraire de la diversité de leurs objets de travail, de leurs publics et de leur positionnement notamment institutionnel que le rôle des différents professionnels peut être reconnu et perçu dans sa complémentarité. Sinon, comme le conclut une collègue CO-Psy participant à ces journées : « *le SPO participe(ra) à l'appauvrissement de notre métier* ». ■