

La lettre des directeurs de CIO



ADHERER A L'ANDCIO

- C'est promouvoir le rôle des CIO dans le système éducatif, leur rénovation, leur reconnaissance.
- C'est affirmer la nécessité d'un statut rénové pour le DCIO.
- C'est contribuer à l'amélioration de nos conditions d'exercice.

L'ANDCIO n'existe que par une volonté collective qui se mesure au nombre de ses adhérents.
remplissez sans attendre le bulletin d'adhésion joint

SOMMAIRE

<i>Edito</i>	<i>p 1</i>
<i>Le rapport des IGEN vu par l'ANDCIO</i>	<i>p 3</i>
<i>Restructurer les services</i>	<i>p 7</i>
<i>Missions : les propo- sitions des IGEN</i>	<i>p 8</i>
<i>Les révisions statutaires</i>	<i>p 9</i>
<i>L'ANDCIO, les COP et les autres personnels</i>	<i>p 10</i>
<i>La carte des CIO</i>	<i>p 12</i>
<i>Actualités</i>	<i>p 13</i>
<i>Bulletin d'adhésion</i>	<i>p 16</i>

Résumé officiel du rapport d'inspection générale sur le fonctionnement des services d'orientation

« Le rapport dresse un état des lieux du fonctionnement des services d'information et d'orientation. Trois constats s'en dégagent : le flou des missions qui se sont accumulées (juxtaposées) au fil du temps sans que des priorités aient été établies, le déficit de pilotage aussi bien au niveau national qu'académique, générateur de la dispersion actuelle des activités, et l'inquiétude, voire le « mal être », qui affecte une profession dont l'image est brouillée dans le public comme au sein de l'institution et qui a tendance à se renfermer sur elle-même. Après avoir écarté deux scénarios - la décentralisation et la séparation des fonctions de conseiller d'orientation et de psychologue - le rapport formule un ensemble de propositions : la clarification et le recentrage des missions, la restructuration du réseau des C.I.O. dans le cadre de nouvelles relations avec les Régions s'appuyant, dans chaque académie, sur un établissement public, la diversification du recrutement des conseillers d'orientation psychologues et la réforme de leur formation, le renforcement de la position statutaire des directeurs des centres, la revalorisation matérielle de leurs personnels et la relance des partenariats internes et externes pour conforter et enrichir le partage des missions assignées. »

EDITO

Le rapport des inspecteurs généraux sur le fonctionnement des services d'orientation du Ministère de l'Éducation Nationale est l'objet de la présente lettre.

Commandé par le précédent Ministre, en vue d'étayer une éventuelle rénovation de ces services, ce rapport a été rendu au Ministre actuel et publié en novembre.

Le CA de l'association des directeurs de CIO a pris le temps d'examiner ce texte, de le passer au crible de ses propres propositions. Nous tenons, en premier lieu, à reconnaître le sérieux du travail réalisé, inédit à ce jour. En effet, jusqu'alors, les multiples travaux qui ont traité de la problématique du

fonctionnement des services d'orientation l'ont fait soit de manière accessoire, en contrepoint de l'analyse du fonctionnement de l'orientation dans le système éducatif, soit en multipliant les approches partielles, les critiques intempestives dont la virulence semblait directement liée à l'insignifiance des faits recueillis.

Ce rapport est le fruit du travail d'un groupe composé de quatre IGAEN-R associés à cinq IG « Établissements et vie scolaire », qui ont cons-

Directeur de la Publication
Denis PETRUZZELLA
Rédacteur en Chef
Patrick DEPERRAZ
patrick.deperraz@ac-grenoble.fr
Comité de Rédaction
Conseil d'Administration
de l'ANDCIO

**L'ANDCIO une
association pour tous les
Directeurs**
Visitez son site internet
**[http://perso.wanadoo.fr/
adcio](http://perso.wanadoo.fr/adcio)**

truit une méthodologie d'enquête, ont observé un échantillon de six Académies, rencontré différentes personnalités, l'ensemble des organisations et associations émanant de la profession. Le temps consacré à cette étude, le soin mis à en présenter les résultats, les analyses et la réflexion prospective témoignent d'un véritable intérêt pour nos services et pour leur avenir au sein du Ministère de l'Éducation Nationale.

Nous avons cependant été quelque peu surpris par un certain nombre de paroles rapportées, que le parti pris affiché d'une présentation « polyphonique » de l'état des lieux ne suffit pas à relativiser. Affirmer, par exemple, que la majorité des chefs d'établissements rencontrés ont une vision critique et sans appel des CO-P, qu'ils ne formulent aucune attente à leur égard ne nous semble pas vraiment compatible avec notre expérience.

Nous avons été très surpris par le rappel fait par les inspecteurs de ce que le quart temps non inscrit à l'emploi du temps par les CO-P laisse 1200 heures disponibles de temps de travail et non pas seulement 1000 heures environ. Ce calcul est incompatible avec l'arrêté du 4 septembre 2002 et constitue la remise en cause d'un texte engageant l'État. Par ailleurs, cette remarque aura permis à une certaine presse d'affirmer que les services d'orientation étaient « épinglés » par le rapport de l'Inspection Générale.

Plus ennuyeux, le choix de se cantonner à l'analyse du rôle et des missions des personnels de l'orientation et d'en tirer des propositions qui concernent essentiellement les personnels nous paraît compromettre une véritable vision du service. Depuis la réforme de 1971, ce travers conduit à confondre systématiquement les missions des personnes, celles du CIO, celles des services. Cette confusion conduit inévitablement à devoir formuler des priorités qui limitent considérablement, voire mutilent les champs

d'activité des CIO. Ainsi, sans doute pour lutter contre « le flou des missions qui se sont accumulées au fil du temps » des secteurs entiers d'activité disparaissent, aussi importants que l'AIS, la dimension continue d'une orientation tout au long de la vie, l'accueil du public non scolaire en CIO (auquel ne se substitue pas le travail en partenariat !). Ainsi, pour dépasser la contradiction entre la nécessité d'un recentrage de nos forces sur des activités lisibles et prioritaires et l'obligation de développer des CIO ouverts sur leur environnement, l'AND-CIO a développé l'idée de spécialisations fonctionnelles mises en œuvre dans le cadre de la politique nationale et académique par des CIO au statut renforcé disposant d'une plus grande autonomie.

Ces critiques ainsi que la mise en perspective de nos propositions avec celles contenues dans ce rapport seront développées plus loin.

Nous pouvons déjà constater que nombre des analyses et propositions des inspecteurs rejoignent ou se rapprochent de celles que l'association des directeurs formule depuis longtemps.

Nous ne procéderons donc pas à une lecture systématiquement négative de ce document dont nous pensons qu'il peut constituer une des bases de réflexion sur l'indispensable rénovation de nos services. Nous ne tenterons pas non plus de le faire passer pour l'un des éléments d'une stratégie malveillante visant à les faire disparaître.

Il nous paraît important, dans la situation de crise que connaissent nos CIO, d'accepter de remettre en cause nos habitudes, certaines de nos certitudes, de ne pas promouvoir le maintien à tout prix de l'existant.

Mais nous ne perdons pas de vue pour autant que la politique actuelle du Ministère, les annonces intempestives, à ce jour encore

non explicitées, portant sur la création d'un service d'orientation, l'aggravation de la diminution des postes mis au concours en 2006 rendent hypothétiques toute perspective de rénovation de nos services. Les responsables en place sauront-ils utiliser à bon escient les propositions de ce rapport, s'en serviront-ils, à l'inverse, de prétexte pour dénaturer l'existence d'un service public d'orientation au sein de l'École ? Ou alors, en tireront-ils prétexte pour continuer à affaiblir les CIO, leurs personnels, DCIO, CO-P et personnels administratifs ?

Nous proposons, avec votre appui, votre engagement au sein de l'association, de peser le plus possible pour que s'engage sans délai une réflexion visant à relancer nos CIO, améliorer leur fonctionnement, pour qu'enfin nous sortions, par le haut, de la crise que nous vivons depuis trop longtemps.

Faut-il le rappeler, adhérer à une association, ce n'est pas forcément adopter l'ensemble de ses analyses et propositions, c'est s'engager afin d'étayer le débat, la réflexion pour au bout du compte en améliorer la qualité et la crédibilité. Trop d'entre nous, directrices et directeurs de CIO, se cantonnent à une position de simple observateur, sans vraiment accepter de se « mouiller », de s'engager en apportant, si nécessaire, des nuances, des contradictions. La vie, au sein d'une association professionnelle, n'est pas forcément un long fleuve tranquille, mais le travail qui est le fruit de ces frottements de pensées, de ces étincelles, s'avère indispensable à tous.

Denis Pétruzzella

Le Ministère de l'Éducation Nationale, souhaitant disposer d'une étude sur le fonctionnement des services d'orientation, a confié à l'IGEN et à l'IGAENR le soin de mettre en place un groupe de travail composé de 9 inspecteurs généraux afin d'étudier le fonctionnement des services d'orientation.

A notre connaissance, c'est la première fois qu'une étude de ce type est réalisée. Plusieurs rapports ont concerné l'orientation de façon plus large, mais sans jamais observer spécifiquement les services d'orientation et les CIO en particulier. L'ANDCIO se propose de réagir à ce rapport, comme à son habitude sans complaisance, en pointant ce qui nous semble aller dans l'intérêt des usagers, mais aussi ce qui nous semble poser problème.

L'état des lieux

Tout d'abord, l'état des lieux nous semble globalement correspondre à notre propre « ressenti », il met en évidence l'inquiétude de la profession, le sentiment diffus d'être constamment critiqué, de servir de bouc émissaire à des dysfonctionnements qui la dépassent largement. Enfin le manque de reconnaissance vécu par les personnels accroît l'impression d'abandon par l'institution.

L'inspection note, ce qui est aussi notre perception, « **la forte implication des COP dans le métier, une conscience professionnelle souvent passionnée** » et une **véritable identité professionnelle**.

Nous passerons rapidement sur la partie 1-2 « états d'esprits : instantanés » qui ne nous semble pas présenter un grand intérêt méthodologique sauf à devoir renforcer certains stéréotypes pouvant porter préjudice à toute une profession, à l'image de ceux véhiculés par le rapport parlementaire conduit par Irène Tharin.

Nous pouvons néanmoins noter quelques éléments que nous soulignons depuis longtemps, formulés par les chefs d'établissements : « **Le manque de visibilité du CIO, le problème de statut des directeurs et du statut des centres ne pouvant conventionner avec le monde professionnel** »

Les analyses

On peut regretter que le rapport n'aborde pas spécifiquement les missions du CIO.

Celles-ci sont diluées dans les missions des personnels techniques, COP en particulier, en faisant l'impasse sur les autres personnels travaillant au centre - Le personnel administratif exerce aussi des fonctions essentielles à la vie des centres.

Le rapport aborde les sollicitations diverses effectuées en direction des CIO, en particulier lors de la création de nou-

veaux dispositifs.

L'implication dans le bilan "adulte" par exemple, est abordée sans que l'on resitue cette action dans le cadre des missions confiées à l'ensemble du système éducatif.

Les textes (BO de septembre 1993) citent le directeur du CIO comme pouvant être responsable pédagogique du bilan de compétence au sein du GRETA. (Rappelons que le CIO ne peut être membre à part entière du GRETA, dans la mesure où son statut - encore lui - ne le lui permet pas.)

Malgré l'ensemble des freins institutionnels ne permettant pas au CIO une visibilité optimale par l'ensemble des partenaires internes et externes, les inspecteurs notent que « **les directeurs des CIO sont généralement devenus des cadres du système éducatif qui savent se situer à la charnière de l'école, du monde du travail et des collectivités territoriales.** »

Notre association demande depuis longtemps un statut pour les directeurs des CIO, comparable à celui des personnels de direction, ce qui, comme le soulignent les Inspecteurs Généraux, ne ferait qu'entériner une situation de fait.

Concernant le pilotage des CIO, nous regrettons depuis longtemps l'absence de clarification des missions confiées aux CIO et à leurs personnels.

Le rapport confirme nos analyses en parlant de « **défaillance dans le pilotage du système.** » (Nous avons quelque difficulté à admettre que les personnels puissent être, même en partie, responsables de cette absence de pilotage.)

Le rapport s'interroge sur la taille des CIO et la pertinence de maintenir des centres composés de 2 à 3 COP ...sur la place et le rôle du CIO dans les bassins.



Ces problématiques sont aussi au cœur de nos préoccupations et posent bien sûr la question du rôle que l'éducation nationale veut donner aux CIO.

Nous pensons qu'un CIO voulant développer un projet de service, exister dans un paysage institutionnel qui a beaucoup changé en 35 ans, doit évoluer.

Nous considérons que l'échelon pertinent pour mener à bien les objectifs des politiques nationale et académique est le bassin. Or celui-ci a une définition, une structuration trop floue pour être aujourd'hui véritablement opérationnel.

Le CIO, qui historiquement est positionné sur un territoire, peut et doit être le pivot de l'animation territoriale de bassin, au moins en ce qui concerne les politiques d'information, d'orientation et d'insertion que doit mener l'éducation nationale au bénéfice des jeunes scolaires ou récemment sortis du système éducatif.

La répartition des CIO et donc leur taille sera alors fonction de l'organisation du territoire, de sa densité en population.

Le directeur du CIO pourrait alors se voir confier par l'assemblée de bassin le rôle d'animateur coordonnateur de ou de co-animateur validé par les instances académiques, (ce qui existe déjà dans plusieurs académies.) Cette fonction pourrait étayer l'attribution d'un statut de personnel de direction au DCIO.

Le statut des CIO

Le rapport des Inspecteurs Généraux aborde le problème du statut des centres à partir de la question de leur financement : ils pointent l'inanité du système de financement des CIO (financement par l'État, qui ne joue pas son rôle, financement par les départements, voire les municipalités, en général plus satisfaisant, mais qui donne de plus en plus lieu à contestations de la part de ces collectivités.)

Nous pensons, nous aussi, que cette situation n'a que trop duré !

L'ANDCIO a depuis longtemps proposé que les Régions soient clairement chargées, par la loi, d'assurer le financement des budgets de fonctionnement et d'investissement des centres, seule solution crédible, de notre point de vue, pour sortir de l'impasse financière.

Comme le demandent les Inspecteurs, les personnels resteront, dans cette hypothèse, fonctionnaires de l'État, affectés dans l'éducation nationale (ce pourquoi nous nous sommes battus en 2003.)

En ce qui concerne l'organisation de l'activité professionnelle des personnels, la mission note que : **« en l'absence d'évaluation rigoureuse, on juge la compétence et l'efficacité du travail des COP à partir d'une expérience personnelle vécue de manière plus ou moins positive »**

« La mission a ainsi pu entendre quelques jugements péremptaires, fondés le plus souvent sur des anecdotes non vérifiées »

Ces constats suffisent à apporter une réponse à la critique portant sur le « manque de professionnalisme » des per-

sonnels.

Plus sérieusement, le rapport met en cause l'organisation du temps de travail des COP et des directeurs de CIO.

Il faut préciser que l'activité professionnelle des personnels techniques est réglementée par l'arrêté du 4 septembre 2002... qui ne fait plus référence à l'ancienne réglementation instituant un « quart temps »

Le COP inscrit 27h30 sur son emploi du temps.... Ce qui ne rend pas compte de la totalité de son temps de travail. Il faut cesser de laisser croire que les COP ne travaillent que 27h30.

Sauf à vouloir changer l'arrêté en vigueur - ce qui nous semble peu réaliste - Il serait plus intéressant de mieux organiser les activités figurant à l'emploi du temps.

En ce qui concerne les directeurs de CIO, cette organisation est totalement inadaptée. Elle résulte de l'appartenance des DCIO au même corps que les COP.... et aboutit à accréditer l'idée que les DCIO n'effectueraient que 27h30 hebdomadaires ! Il y a là un décalage considérable entre la réalité d'exercice et la réglementation en vigueur.

Le rapport s'intéresse à la prise en compte des besoins des usagers pour noter que les CIO ne s'en préoccupent que très peu... Cette appréciation nous semble quelque peu rapide et l'argumentation qui la sous-tend ne nous paraît pas refléter la réalité.

Les réponses aux attentes des usagers sont, dans la plupart des cas, optimisées par le directeur de CIO en fonction de la spécificité de son centre...et sont directement liées à la taille des centres.

L'ANDCIO a proposé depuis plusieurs années au ministère d'instaurer des conseils de centre dans les CIO pour traiter de l'ensemble des questions visant en particulier leur organisation, sans qu'il y ait, sur cette question, comme sur beaucoup d'autres, d'avancées significatives.

En ce qui concerne le partenariat, la mission met en évidence les évolutions importantes des 25 dernières années, avec la création des PAIO et Missions locales, l'implantation des BIJ, qui ont très largement modifié le paysage de l'information... voire de l'orientation - insertion sur les territoires.

(Il serait d'ailleurs intéressant de faire une étude financière comparative sur le coût de ces structures financées sur fonds publics.)

Certains regrettent l'éclatement des structures d'accueil... rêvent de guichet unique...Mais, ne faudrait-il pas, dans un premier temps, appliquer les textes existant qui permettent déjà un réel travail en partenariat.

Nous pensons en particulier au réseau public d'insertion des jeunes (et non pas d'information comme indiqué dans le rapport.)

Le recrutement et la formation des CO-P font l'objet d'un paragraphe qui nous pose question. Nous sommes d'accord pour que soit améliorée l'organisation de la formation, mais en préservant les fondements actuels, en particulier l'enseignement de la psychologie donnant accès au titre de psychologue.

Propositions

Cette brève analyse du rapport d'inspection générale va nous permettre de comparer les propositions de la Mission avec celles de l'ANDCIO, propositions qui seront développées et argumentées, plus loin, dans les textes thématiques. En introduction des propositions formulées dans ce rapport, les inspecteurs notent :

« lors de l'examen approfondi du fonctionnement des services d'information et d'orientation, il était possible de rencontrer, en grand nombre, des personnels efficaces, dévoués et motivés, dans des centres d'information et d'orientation bien conçus, accueillants, fréquentés et répondant à l'attente de leurs usagers... mais aussi des CIO trop petits et peu performants »

Malgré les critiques récurrentes et les obstacles nombreux, la grande majorité des CIO sont donc encore en « état de marche ». Tout reste donc possible pour nos centres. Il nous paraît pertinent d'envisager une véritable réforme qui leur offrira une perspective d'avenir.

La mission insiste sur la nécessité d'opérer des choix et de mettre en œuvre des décisions dans des délais raisonnables - La situation actuelle d'abandon devient intenable - sauf à vouloir étouffer encore un peu plus les services d'orientation, en prenant le parti de se priver de la compétence reconnue des COP, soulignée par le rapport.

Concernant la décentralisation, nos positions ont été à plusieurs reprises énoncées :

Les personnels doivent rester fonctionnaires d'État, le financement des centres (fonctionnement et investissements) revenant à la Région - C'est aussi la position des inspecteurs.

Nous sommes défavorables à une séparation des fonctions de psychologue de celles d'information et de conseil en orientation sur les parcours scolaires, les métiers et la préparation à l'insertion professionnelle.

Les problèmes d'adaptation à l'école se sont multipliés. L'intervention des COP dans l'adaptation et l'intégration scolaire (AIS) constitue une part importante de leur activité et doit le rester (la formation à la psychologie prend bien là tout son sens)-

Concernant les publics cibles, les Inspecteurs préconisent que l'ensemble des publics – scolaires, et à besoins spécifiques, étudiants et adultes doivent pouvoir continuer à bénéficier du service des CIO et des CO-P, avec une priorité accordée aux « **personnes les plus défavorisées** ». Nous sommes en accord avec cette option, elle nous semble fondamentale. La priorité accordée aux plus défavorisés est déjà mise en œuvre dans la plupart des centres.

Restera à définir un mode de collaboration, avec d'autres acteurs, quand le « traitement » des publics est commun, (c'est le cas des publics jeune sortant et adultes).

Les missions

Le rapport définit 4 missions prioritaires :

Le conseil en orientation décrit comme essentiel **« faisant appel à l'ensemble des compétences... des COP, plus particulièrement à leur qualité de psychologue »**.

L'information sur les enseignements... et les formations tout au long de la vie.

L'expertise en orientation... qui s'exprime par les fonctions de conseiller techniques auprès des équipes et du chef d'établissement.

L'information sur le monde économique et social, sur les métiers en général.

Nous sommes en accord avec cette définition des priorités qui devraient, néanmoins, être opérationnalisées au niveau national, en définissant, de façon institutionnelle, les missions du CIO, du directeur et du COP.

Par ailleurs, il faudra prévoir une adaptation académique et régionale (dans le cadre du PRDF par exemple) de ces priorités nationales, puis une déclinaison au sein du CIO après concertation au niveau du conseil de centre.

Les services

Le rapport propose de créer un **établissement public régional** sous l'autorité du recteur, incluant les DRONISEP qui seraient juridiquement détachées de l'office national (mais pas fonctionnellement). Cette proposition, si elle a le mérite d'apporter une solution crédible à l'organisation des CIO, pose le problème du financement et du pilotage et demandera un véritable courage politique, pour sa mise en œuvre.

Elle pose aussi le problème du statut du directeur de CIO, mais n'empêche en aucun cas une évolution de ce statut vers celui de personnel de direction.

Il faudra par ailleurs rester attentif au positionnement des centres (devenus antennes de l'EPR) sur leur territoire et obtenir qu'ils disposent d'une autonomie suffisante pour leur permettre de répondre au mieux à leurs missions de services de proximité. De même la question des liens entre les actuelles DRONISEP et l'office national devrait faire l'objet d'une vigilance particulière.

Le problème de la taille des CIO a déjà été abordé précédemment - nous y reviendrons pour réaffirmer notre opposition à une réduction arbitraire de leur nombre. Nous avons toujours considéré que les CIO devaient avoir une taille optimale qui tienne compte du contexte local. Réduire le nombre de centres à 250 ne nous paraît pas réaliste et ne correspond pas à nos analyses.

La mission souligne que **« les CIO constituent un extraordinaire réseau d'accueil des élèves et de leurs famil-**

les, ils sont ouvert en grande partie pendant les vacances... il faut qu'ils deviennent une vitrine de l'éducation nationale ».

Il faut bien sûr valoriser les CIO en en faisant des outils forts de l'Éducation Nationale.

Cela sous-entend une redynamisation du réseau grâce à des arbitrages financiers plus favorables qu'actuellement.

Le pilotage des services

Concernant la question du pilotage des services, nous avons déjà été amenés à regretter l'absence de pilotage ministériel et parfois même académique.

Nous sommes favorables à un renforcement de l'évaluation des centres selon les procédures qui s'appliquent actuellement aux EPLE.

Le recrutement des COP – la formation – le statut – les horaires

Les inspecteurs consacrent un paragraphe important au recrutement et à la formation pour « **regretter** » fortement l'appellation de psychologue liée au statut de 1991.

Il ne nous semble pas que cette appellation puisse poser problème – elle a le mérite d'affirmer une qualification qui s'inscrit dans l'histoire du métier de COP.

Il va de soi, pour nous, que psychologue n'est pas équivalent à psychothérapeute – il existe bien d'autres domaines de la psychologie plus en phase avec l'exercice du métier de COP.

Par contre, la formation pourrait être enrichie dans le domaine de l'économie, au niveau macro-économique mais aussi micro-économique et s'appuyer sur un référentiel national validé par le ministère.

Nous souhaitons que soit pris en compte le niveau initial des entrants en institut en adaptant leur formation – il est par ailleurs nécessaire de mieux la professionnaliser.

La hors classe pour les COP.

L'ANDCIO a demandé régulièrement l'accès à la hors classe pour les COP – ce sont les seuls personnels à ne pas y accéder, sans devoir changer de fonction et d'affectation, comme le rappelle l'inspection générale.

Les directeurs de CIO

Le rapport indique que « **ce qui a été fait au Ministère pour les personnels de direction des établissements scolaires doit légitimement s'appliquer aux directeurs de CIO...**

Un directeur de CIO devrait disposer à terme d'une plus grande autonomie mais aussi d'une responsabilité budgétaire...

La mission propose une reconnaissance statutaire du directeur de CIO.

La mission propose, dans un souci d'efficacité, d'assimiler les directeurs de CIO aux personnels de direction. Nous en sommes d'accord !

Les personnels de documentation

La documentation est un outil essentiel de travail du COP et du fonctionnement du CIO. Nous demandons que la fonction documentaire, soit reconnue par l'institution. Nous sommes, bien sûr d'accord pour que soient créés des postes qualifiés dans le domaine de la documentation dans les CIO.

Les partenaires

Les partenariats existent et sont nombreux, dans les CIO. Ils doivent être mieux identifiés, formalisés...et évalués.

La création d'un conseil de centre demandée par l'ANDCIO est aussi préconisée par les inspecteurs (ils le nomment « conseil des usagers et partenaires »).

Il permettra une meilleure visibilité des CIO, un meilleur positionnement institutionnel. Les chefs d'établissement seront représentés dans ce conseil... et nous proposons que réciproquement les DCIO soient membres des CA d'établissements, comme c'est déjà le cas pour les EPLE agricoles.

A l'externe les partenariats fonctionnent avec plus ou moins d'efficacité et doivent passer par des instances de concertation institutionnelle pour être réellement opérationnels – le RPIJ en est une ! –

Si la grande majorité des CIO est naturellement prête à développer ces partenariats, à fédérer des initiatives, il conviendrait que le statut des centres permette de les formaliser par la signature de conventions.

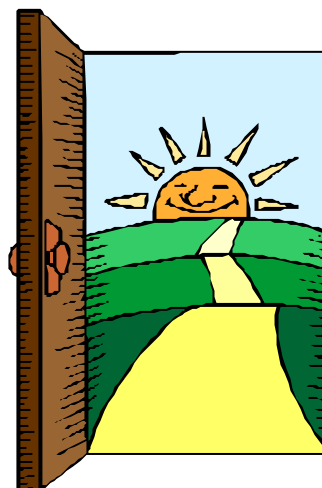
CONCLUSION

Malgré quelques approximations et propositions peu réalistes, ce rapport a le mérite de bien poser la problématique des centres d'information et d'orientation et de leurs personnels.

L'inspection générale a souligné la grande richesse de ces services ... mais aussi leur faiblesse institutionnelle et propose d'engager une réforme en profondeur de leur organisation.

Nous souscrivons à cette volonté de reconstruction, et sommes en accord avec une bonne partie des propositions énoncées.

Il est urgent que le Ministère de l'Éducation Nationale s'approprie ce rapport en nous donnant un signe tangible de sa volonté de s'appuyer sur ses services d'information et d'orientation



1 Création d'EPR (Établissements Publics Régionaux) par voie législative : 1 EPR par région. (p. 72)
Fonctionnement analogue à celui des EPLE : l'État rémunère les personnels et garantit les missions, les Départements et Régions assument le financement du fonctionnement et de l'investissement.

Ces EPR regrouperaient sur les plans administratif et budgétaire tous les CIO d'une région (dégageant ainsi les DCIO des tâches de gestion quotidienne) ; ils intègreraient aussi les actuelles DRONISEP (qui seraient alors détachées de l'ONISEP).

2 Augmentation de la taille des CIO, réduction de leur nombre

De 582 aujourd'hui, le nombre de CIO devrait être ramené à environ 250 (1 CIO pour ? 250 000 habitants ; 15 à 20 COP par CIO).

Dans une première phase, il ne faut pas exclure l'existence d'antennes placées sous l'autorité d'un unique directeur.

(Ce résumé est l'œuvre de notre collègue JC Euriot, DCIO de Lunéville)

Nous partageons, de toute évidence, le constat que font les Inspecteurs Généraux de « ***L'écart.../.. absolument anormal, entre les CIO d'État et les CIO à financement départemental*** » Par ailleurs, tout comme eux, nous constatons depuis longtemps que « ***c'est l'État qui n'a pas rempli ses obligations*** » : une étude portant sur les budgets de fonctionnement et d'équipement des CIO gérés par l'État pour 1999 et 2000, réalisée par les services du Ministère, mettait en lumière autour d'un coût moyen de fonctionnement, par personnel technique, de 11025 francs, des écarts allant de 5232 francs pour la Guadeloupe à 16250 francs pour l'académie de Créteil. Au sein même des CIO d'État, l'écart de financement atteignait ainsi une proportion de plus d'un à trois. Rien ne permet de penser que cette injustice flagrante ait été revue depuis. L'écart serait sans doute encore plus important si on établissait une comparaison à l'identique avec les CIO financés par les collectivités. Cette situation remet en cause, de fait, l'égalité des citoyens face au service public que nous incarnons. Aussi, depuis au moins 5 ans préconisons-nous, comme le font les Inspecteurs un financement par les Régions des « ***CIO sur le modèle des EPLE avec partenariat entre l'État qui rémunère les personnels et garantit les missions et les départements et régions qui assument les financements du fonctionnement et de l'investissement.*** » A noter que notre position n'a jamais varié sur ce point, y compris au plus fort de notre lutte contre la décentralisation des services d'orientation, nous parlions alors de « décentralisation maîtrisée » (lettre n° 7 et suivantes). A l'évidence, la mission d'inspection générale parvient aux mêmes conclusions que nous sur cet aspect.

La proposition de création d'établissements publics régionaux (EPR), qui accompagne cette volonté d'obtenir le financement par les Régions des CIO, suscite chez nous quelques précautions. Nous pourrions souscrire au 3^e objectif avancé, « ***améliorer l'efficacité de la gestion administrative des centres*** », ne nous étant pas pronon-

cés en faveur de telle ou telle autre solution institutionnelle précise, à condition que soit préservée la qualité de services de proximité et l'autonomie d'action des centres.

Pour ce qui est des deux autres objectifs, nous serons beaucoup plus nuancés. Favorables à l'organisation de partenariats, voire de participation « croisées » à des permanences (CO-P en missions locales, conseillers en insertion en CIO, intervention des CO-P en cité des métiers...), nous ne considérons pas que ces expériences puissent remplacer la présence de CIO sur le terrain. Au contraire, la quasi affectation de CO-P dans des « guichets uniques » entraînerait très probablement une dissolution de cette identité professionnelle forte, qui constitue un des points positifs relevés par le rapport. Nous irions donc vers un service à deux vitesses, l'un étant assuré par des conseillers attachés à un CIO, porteurs d'un savoir-faire, d'un savoir-être bien spécifiques, l'autre par des sortes de « francs-tireurs » développant leur professionnalisme en fonction du hasard des conditions matérielles. Cette vision du service public d'orientation n'est pas celle que nous préconisons.

Aussi, malgré une cohérence dans les propositions, nous différencions-nous des conclusions des Inspecteurs sur la question de la restructuration du réseau des CIO. Si le rapprochement avec les bassins d'emploi nous semble pertinent, il ne doit pas se faire en abandonnant l'ancrage dans les bassins de formation. Cela suppose donc, comme nous le préconisons, une évolution qui permette de rapprocher des territorialités qui ont été le plus souvent instituées par des Ministères différents sans aucune concertation. A ce prix, il nous paraît possible de repenser l'organisation des CIO, sans faire de la diminution drastique de leur nombre un objectif, mais en organisant, au plus près des besoins de territoires cohérents, des CIO rénovés permettant de faciliter les passerelles entre l'École et la vie professionnelle.

C'est ainsi que nos CIO pourraient devenir, comme le souhaitent les Inspecteurs Généraux, de véritables vitrines de l'Éducation Nationale.

Clarifier les missions (Penser les priorités davantage en termes de missions qu'en termes de publics)

4 missions prioritaires

1 le conseil en orientation

« La mission essentielle, spécifique des COP reste le conseil en orientation, qui fait appel à l'ensemble de leurs compétences » (p. 70), et particulièrement à leur qualité de psychologue.

Ce conseil inclut l'observation, l'aide à l'adaptation et l'accompagnement dans l'élaboration d'un projet.

Essentiellement de nature individuelle dans son aboutissement, le conseil en orientation n'exclut pas des activités collectives ou en petit groupe dans ses phases intermédiaires.

2 l'information sur les enseignements scolaires et universitaires, ainsi que sur les formations tout au long de la vie.

3 l'expertise en orientation, fonctions de conseiller technique des équipes de direction et de personnel-ressource auprès de l'ensemble de la communauté éducative dans les domaines de l'adaptation, de l'orientation et/ou de l'insertion.

4 l'information sur le monde économique et social, sur les métiers en général.

(Ce résumé est l'œuvre de notre collègue JC Euriot, DCIO de Lunéville)

Constatons en tout premier lieu quelques divergences significatives d'approche : pour l'AND-CIO, il est essentiel de définir les missions au niveau du service. Outre les rôles techniques de l'ONISEP et des DRONISEP, des SAIO, l'essentiel consiste dans la définition des missions des CIO, qui, pour nous incluent et dépassent les missions des CO-P.

Les missions définies par les IG concernent exclusivement les conseillers. Cette présentation ne permet donc pas de rendre compte de la réalité des fonctions prises en charge par les différents CIO dans les académies. S'agit-il d'une volonté de recentrage exclusif des CIO sur la dimension scolaire ? Cela nous paraîtrait regrettable et particulièrement paradoxal au moment où il est question d'enrichir la compétence des CO-P sur la connaissance du monde professionnel, l'insertion... Bien entendu, comme cela est indiqué dans notre synthèse (voir pièce jointe), nous préconisons que ces nouvelles missions soient conduites par des personnels recrutés spécifiquement pour cela et disposant d'un statut adapté qui n'est pas forcément un statut de CO-P.

Les partenariats préconisés par le rapport ne nous semblent pas suffire à compenser cet abandon.

Par ailleurs, des pans entiers des fonctions actuelles disparaissent de facto : par exemple, l'expertise des CO-P et DCIO dans le domaine de l'adaptation et de l'intégration scolaire, ce au moment où la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées va créer de nouveaux besoins au sein de l'École. Notre proposition consistant à favoriser la reconnaissance de spécialisations fonctionnelles réversibles pour les CO-P permettrait pourtant de conserver et d'améliorer cette expertise.

Pour autant, la formulation des quatre missions prioritaires

qui seraient dévolues aux CO-P nous semble parfaitement caractériser l'essentiel de la fonction sociale de ces personnels.

En particulier, la première des missions préconisée « le conseil en orientation qui fait appel à l'ensemble de leurs compétences, plus particulièrement à leur qualité de psychologue.... » L'ANDCIO partage sans réserve cette formulation, qui nous semble réorganiser judicieusement les notions habituellement présentées comme concurrentes, voire alternatives que sont le conseil en orientation, la psychologie, l'aide à l'adaptation, l'accompagnement à l'élaboration du projet... Autrement dit, c'est dans le cadre de leur fonction de conseil en orientation que les CO-P feront usage de leur qualité de psychologue, contribueront à l'aide à l'adaptation et à l'accompagnement dans l'élaboration de leur projet. Rappelons, à cet effet, que la récente loi d'orientation sur l'École n'a pas abrogé « le droit au conseil en orientation » initié par la loi de 1989. En accord avec le rapport, nous considérons que ce conseil peut s'exercer dans des formes qui ne soient pas exclusivement individuelles.

Nous partageons pour l'essentiel la formulation des trois autres missions prioritaires, avec cependant une nuance concernant l'expertise en orientation. Pour nous, cette expertise implique de véritables spécialisations fonctionnelles (voir plus haut), et doit s'exprimer plus au niveau du CIO, voire de l'Académie, par le jeu des complémentarités que ces spécialisations permettent plutôt qu'au niveau du binôme CO-P-Etablissement.

En résumé, nous partageons avec le rapport des Inspecteurs Généraux, une vision de la nécessité de définir des priorités, et la formulation de ces priorités pour le corps des CO-P. Nous nous éloignons de cette analyse pour ce qui concerne notre conception élargie des missions possibles pour les CIO.

LES RÉVISIONS STATUTAIRES PROPOSÉES PAR LES INSPECTEURS GÉNÉRAUX

« Il ne sera pas possible de faire évoluer le fonctionnement des services d'information et d'orientation sans dissocier la hors-classe de la fonction de directeur »

« Dans la logique de ce qui précède, il faut en tirer les conséquences pour les directeurs ../. ce qui a été fait au ministère pour les personnels de direction des établissements scolaires doit légitimement s'appliquer aux directeurs de CIO ../. le rôle effectif des directeurs de CIO dépasse largement ce qu'indiquent les textes réglementaires, la mission propose la reconnaissance statutaire de cet état de fait... »

I

l n'est point besoin ici de faire état de nos positions, tant la convergence avec celle des Inspecteurs Généraux est grande.

La reconnaissance du rôle des directeurs de CIO constitue une **avancée incontestable** apportée par ce rapport. Pour la première fois, des observateurs indépendants et experts reconnaissent la validité de nos propositions après une longue observation des situations de terrain. Comme nous l'affirmons depuis très longtemps, ils font de cette reconnaissance statutaire l'une des conditions de la réforme des services d'information et d'orientation. Qui plus est, la solution préconisée par la mission d'Inspection générale rejoint quasi exactement celle que nous avons, depuis toujours, privilégiée *« on peut les assimiler aux personnels de direction »*

Le souhait d'un recrutement spécifique, sur profil de *« compétence scientifique sur le fonctionnement du système éducatif »* constitue une base de réflexion, même si aucune allusion au titre de psychologue pour les DCIO n'est faite. Il nous paraît à ce sujet indispensable que soit établi un référentiel des directeurs de CIO. Celui que préconise l'AND-CIO (cf. doc. joint) démontre l'utilité, entre autres compétences, que les futurs DCIO disposent d'une expertise en psychologie. Sans considérer que ce point constitue l'essentiel de leur qualification, il serait logique qu'un recrutement qui pourrait *« jouer pour la filière orientation le rôle que joue l'agrégation interne pour les enseignants »* se fasse, pour l'essentiel, chez les CO-P. Dans ce cas, les futurs DCIO conserveraient leur titre de psychologue et devraient recevoir une véritable formation à leur nouveau métier, le rapport restant silencieux sur ce point.

Le fait que le régime horaire des CO-P ne s'applique plus au DCIO ne constitue pas un problème pour l'AND-CIO, bien au contraire. Rappelons que 250

DCIO avaient signé une pétition, à notre initiative, en septembre 2002, afin que ne leur soit pas appliqué l'**ARTT** des CO-P. Nous considérons, en effet qu'il était inutilement vexatoire pour les DCIO qui ont pour habitude de ne pas compter leur temps, de se voir prescrire 27H 30 hebdomadaires. Cette mesure inappropriée, appliquée mécaniquement aux directeurs, ne contribue pas à renforcer leur image et constituerait un obstacle à ce qu'ils puissent bénéficier de mesure de « crédit temps », dans le cas où de telles mesures seraient appliquées aux personnels de direction.

Le recrutement par concours ainsi que la stabilité minimale et l'obligation de mobilité sont des corollaires de l'assimilation au statut de personnel de direction et ne soulèvent donc, dans ce cadre, aucune objection de notre part.

L'inspection des DCIO, que nous ne contestons pas, **devra** se faire par les **IA-IPR** vie scolaire.

Loin de constituer un élément de « division » entre directeurs et CO-P, l'accès des DCIO à un véritable statut aurait pour conséquence de libérer l'accès à une hors classe pour les conseillers. Sur ce point également, nous nous réjouissons de ce que les propositions des Inspecteurs Généraux rejoignent celles que nous faisons traditionnellement. Outre l'importance symbolique capitale que constituerait, pour les CO-P la reconnaissance d'un statut réellement équivalent à celui de l'ensemble des enseignants, il procurerait une amélioration indiciaire significative à ceux qui en bénéficieraient.

D'autre part, nous nous félicitons de la proposition d'un recrutement de personnels de documentation faite par la Mission d'Inspection Générale et que nous préconisons également.

Enfin, nous pensons que les personnels administratifs des CIO, « oubliés » dans le rapport des Inspecteurs généraux, devraient être recrutés sur profil, tant leurs tâches au sein de nos services s'avèrent spécifiques et fort différentes de celles exercées en établissements scolaires ou dans les Inspections Académiques.

L'ANDCIO, LES COP ET LES AUTRES PERSONNELS DES CIO

La lecture du rapport des IG en ce qui concerne le recrutement et la formation des CO-P nous amène à confronter nos réflexions, publiées dans la lettre de septembre 2004 avec celles contenues dans le rapport.

En effet le rapport des I G préconise :

- La diversité du recrutement : la licence de psychologie ne devrait pas être un préalable au recrutement et le « modèle unique » (tous les COP recrutés sur la base d'une même licence) devrait être évité.
- Le maintien de l'unicité du corps et absence de spécialisation statutaire.
- Le maintien, à titre individuel, du titre de psychologue.

Dans la synthèse des positions de l'ANDCIO, nous indiquons :

*« L'ANDCIO s'est toujours prononcée pour la reconnaissance du statut de psychologue aux COP. Même si la question du statut des conseillers ne constitue pas la réflexion essentielle de notre association, elle ne peut se désintéresser de la qualification des personnels, source d'efficacité et de garantie pour le public. Pour autant, une évolution où la psychologie constituerait l'axe principal d'organisation des services ne paraît pas souhaitable : la demande sociale de **conseil en orientation**, qui fonde l'existence des CIO, tant du point de vue historique qu'actuel, doit demeurer le centre de leur activité.*

La qualification des personnels, leur formation de psychologue doit nécessairement comprendre plusieurs composantes, économique (en particulier la connaissance des métiers, des emplois, de leur évolution), sociale, psychologique, administrative, pour tenir compte de la diversité des publics, des situations et de la diversité des demandes qui en découlent.

Il paraît donc souhaitable d'aller vers des « spécialisations fonctionnelles réversibles » au sein d'un même corps pour les COP, à la manière des conseillers exerçant en SCUIO, en DRONISEP, en SAIO...

Les activités d'aide à l'adaptation, d'intervention en situation de crise, de lutte contre la violence, d'accompagnement des handicapés vers la formation professionnelle et l'insertion professionnelle... pourraient faire l'objet d'une telle spécialisation fonctionnelle. »

Nous tenons, à la lumière du rapport des IG et de la lettre de septembre 2004, à préciser davantage nos positions quant au recrutement, à la formation, au statut des CO-P.

Le recrutement et la question du titre de psychologue pour les CO-P

Nous ne partageons pas exactement les analyses des Inspecteurs Généraux sur ce point et considérons qu'il existe bien, contrairement à leur lecture du décret de 91, un statut de conseiller d'orientation-psychologue, qui n'est pas un simple statut de psychologue mais un véritable statut de conseiller d'orientation, défini en tenant compte de la nécessité, historique, technique, pratique et déontologique d'attribuer une compétence et une qualification dans le domaine de la psychologie à des professionnels du conseil en orientation.

Pour autant, nous ne souscrivons pas à l'analyse qui consiste à affirmer que les COP sont les psychologues du second degré, qui revient à définir de manière extensive la qualification de ces personnels, faisant du conseil en orientation une activité parmi d'autres. L'enjeu de ce débat, qui n'est pas qu'académique, est de savoir quelle est la **véritable fonction sociale de nos services**. Sont-ils des « services publics de psychologie, d'information et d'orientation » ou des « services d'information et d'orientation » ? Seul le législateur est à même de répondre légitimement à cette question.

L'ANDCIO considère que la priorité est d'assumer la fonction de référents du conseil en orientation au sein de l'École, mais également pour le public reçu au CIO, dans le cadre de l'orientation tout au long de la vie.

De ce point de vue, **nous partageons, sans réserve**, la formulation des missions prioritaires faite par les inspecteurs : « *Nous pensons que la mission essentielle, spécifique des CO-P reste le conseil en orientation qui fait appel à l'ensemble de leurs compétences, plus particulièrement à leur qualité de psychologues. Ce conseil **inclut** l'observation, l'aide à l'adaptation des élèves et leur accompagnement dans l'élaboration de leur projet.* »

Toutefois, nous pensons que poser ainsi la mission principale des conseillers **implique, de facto, que tous soient titulaires du titre de psychologue**. A charge, pour le Ministère, de construire des solutions en concertation avec les centres de formation qui permettent, le cas échéant, de recruter, par le biais d'au-

tres concours, des non titulaires de la licence de psychologie de façon à ce qu'ils obtiennent, à l'issue du cursus de formation, le titre de psychologue.

La question de la diversification des origines, posée comme condition indispensable pour éviter « des attitudes d'individualisme et de repli » nous semble pour l'essentiel constituer un faux problème.

A l'AND-CIO, nous pensons que le recrutement peut être mieux profilé, notamment parmi les titulaires de maîtrises, DESS, Masters Pro qui constituent une fraction importante des actuels recrutés. De même, la prise en compte d'une expérience professionnelle postérieure à l'obtention du grade ou titre universitaire pourrait constituer un critère de recrutement.

la formation des CO-P

Concernant le lieu de formation des CO-P, le rapport propose de la confier à certains IUFM : nous pensons que le lieu importe peu, pourvu qu'il y ait une formation qualifiante et de qualité. Elle peut sans doute être largement améliorée dans sa dimension professionnelle et pratique. Les diverses propositions, faites par les I.G., de modification des pondérations des différentes disciplines enseignées, ne nous semblent pas traiter de ce qui constitue, d'après nous, la principale problématique de la formation initiale des CO-P : il s'agit d'une formation professionnelle qui devrait s'appuyer sur un référentiel identique pour les différents centres de formation et sur un portefeuille de compétences, préalablement défini au niveau national.

Instauration d'une année de stage

L'ANDCIO, soucieuse depuis toujours de promouvoir, pour les personnels, des statuts les plus proches possibles des corps comparables au sein du ministère de l'Éducation, est favorable à la proposition qui consiste à dissocier la réussite au DECOP de la titularisation, cette dernière n'intervenant qu'à l'issue d'une année de stage.

Une nécessaire révision statutaire

Comme le rapport des IG le préconise, les CO-P devraient pouvoir, comme tous les enseignants du système éducatif, accéder à la hors classe « sans changer de métier, de fonction, de résidence » : le nouveau statut envisagé pour les DCIO le permettrait.

Les horaires des CO-P

L'arrêté du 04/09/2002 précise l'organisation du temps travail des CO-P (et des DCIO). Nous ne souhaitons pas une remise en cause unilatérale, par l'État de ce texte. Toutefois, il nous semblerait utile de mieux définir, au niveau national, le contenu précis des 27 h 30. L'annualisation du service des conseillers pourrait constituer une perspective à approfondir, permettant de mieux répondre à la demande des usagers.

Maintien de l'unicité du corps mais spécialisation fonctionnelle possible

A l'ANDCIO, nous rappelons notre attachement au service public d'orientation du Ministère de l'Éducation Nationale. Les COP accueillent au CIO des jeunes scolarisés ou non, des étudiants, des jeunes « à besoins particuliers », des adultes, à qui ils dispensent un conseil en orientation.

Comme mentionné plus haut dans l'extrait de la synthèse des positions de l'association, nous sommes favorables à la mise en place de « spécialisations fonctionnelles réversibles au sein du corps des COP ». Nous partageons donc le souhait des Inspecteurs de maintenir l'unicité du corps, tout en promouvant la possibilité de spécialisations, en fonction des intérêts des personnels et surtout des besoins spécifiques du bassin, de la politique éducative nationale et académique. La mobilité professionnelle imposée au plus grand nombre par l'évolution très rapide des métiers et des environnements professionnels, entraîne des besoins toujours plus importants au niveau des publics fragilisés et une qualification plus pointue s'impose pour répondre aux attentes de ces personnes. Par ailleurs, les compétences acquises au contact des différents publics adultes, la connaissance de l'environnement économique et des métiers, celle de l'évolution des modalités de recrutement et des carrières qui en découle, sont directement transférables au conseil en direction du public scolaire ou du public jeune non-scolaire.

Autres personnels en CIO

Il nous semble important de permettre que le champ de compétences des CIO soit plus large que celui des COP, afin que puissent être établies des passerelles vers d'autres activités en lien avec l'orientation tout au long de la vie. La VAE, les activités de bilan, l'aide à l'insertion peuvent, par exemple, avec des moyens spécifiques, justifier de l'exercice, dans certains CIO, de professionnels à statut reconnu, qui ne soient pas nécessairement des CO-P. C'est d'ailleurs ainsi que fonctionnent actuellement des CIO dans certaines académies.

Personnels de documentation

Comme le préconisent les Inspecteurs Généraux, la fonction documentaire devrait être confiée à des professionnels qualifiés, ITARF, professeurs documentalistes ou administratifs pouvant valider leur expérience en ce domaine par la VAE.

Personnels administratifs

L'AND-CIO préconise que soit reconnue la spécificité des fonctions des personnels administratifs exerçant en CIO, dans leur intérêt et celui du service. Ces personnels devraient être recrutés sur profil en tenant compte des indispensables qualités relationnelles exigées par ces postes, tout en leur permettant une mobilité au sein des différents services de l'Éducation Nationale.

LA CARTE DES CIO

Service public de l'Éducation Nationale, les centres d'information et d'orientation offrent un service de proximité d'aide à la personne ; ils constituent également un lieu d'échanges et un centre ressources pour les CO-P, les établissements du bassin de formation et les autres partenaires.

A l'AND-CIO, nous souhaitons que les CIO puissent fonctionner de manière judicieuse : ainsi nous ne sommes pas opposés à une diminution de leur nombre : la taille optimale d'un CIO devrait être définie avec souplesse et pragmatisme, pour optimiser l'utilisation des ressources humaines et financières et afin de rendre le meilleur service aux usagers.

Comme nous l'avons déjà affirmé, le regroupement de certains CIO ne nous pose pas un problème de principe ; il pourrait permettre d'améliorer l'efficacité et le rayonnement des centres, en améliorant le service rendu au public.

La plus grande vigilance s'impose néanmoins afin que, sous couvert d'une modification de la carte des CIO, on n'assiste pas, insidieusement, à une baisse du nombre de postes. Plus généralement, nous sommes favorables à une réflexion *qui engagerait l'État* sur le maintien et le développement des moyens affectés aux services d'orientation, sur la base de missions re-précisées et dont la réalisation ferait l'objet d'une évaluation sérieuse des moyens indispensables. Avec la mise en œuvre de la LOLF, il est désormais obligatoire de raisonner en termes de budget opérationnel de pro-

gramme (BOP), un poste de directeur en fin de carrière n'étant pas équivalent à un poste de COP débutant, en terme de coût.

En tenant compte davantage des contraintes et spécificités locales que du seul critère démographique (ainsi, l'existence d'un CIO de 3 ou 4 COP en zone rurale, éloignée d'un grand centre, peut se justifier, mais être plus discutable en zone urbaine dense), une concertation semble un préalable indispensable à toute modification de la carte des CIO.

Cela suppose que le Ministère prenne le temps de préciser ce qu'il attend des CIO et de leurs personnels, engage une enquête sérieuse sur la redistribution possible de la carte des centres, en tenant compte, en particulier, des mouvements de population qui ont eu lieu depuis ces vingt dernières années, et surtout ne se fixe pas d'objectifs irréalistes. Les critères retenus par les Inspecteurs Généraux conduiraient, en effet, à la disparition de l'ensemble des CIO dans plusieurs départements. Ce n'est pas ainsi que nous concevons un service public efficace de proximité !

A l'ANDCIO, nous réfléchissons sur une hypothèse d'évolution des centres, sur la base d'un CIO par bassin d'éducation et de formation, étant entendu qu'il conviendrait, dans cette hypothèse, de revoir l'organisation des bassins, afin de les rapprocher notamment des bassins d'emploi. Sur la base de nos enquêtes, qui ne prétendent pas à l'exhaustivité, cette réorganisation conduirait, à terme, à la fusion d'une centaine de CIO, tout au plus. Nous sommes donc bien loin des 250 centres envisagés par les Inspecteurs généraux.



Actualités



DE L'APPRENTISSAGE « JUNIOR »

Cette mesure, annoncée à grand renfort de publicité médiatique, nous laisse tout à fait sceptiques.

Nous avons l'impression que l'on vient, pour l'essentiel, de redécouvrir des dispositifs existants, comme les CLIPA, CPA, 3° d'insertion, parcours personnalisés, alternance en quatrième...

De plus, le contexte dans lequel cette mesure a été annoncée laisse craindre la mise en place d'un dispositif de relégation, pour les jeunes les plus en difficulté. C'est véritablement prendre à contre-pied, l'ensemble des activités destinées à valoriser l'apprentissage comme voie de formation d'égale dignité.

Enfin, la perspective de la remise en cause d'une disposition du droit du travail, qui fixait depuis 1959 l'âge de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, ne nous semble pas constituer un progrès social. D'autres questions se posent : l'apprentissage junior pourra-t-il être imposé par le conseil de classe,

comme voie d'orientation ?

Comment les futurs « apprentis » pourront-ils accéder au brevet des collèges ?

En tout état de cause, il nous semble qu'un certain nombre de conditions indispensables devraient figurer dans cette réforme.

Réversibilité du processus : retour en formation initiale à la demande (et pas dans les mêmes proportions que pour les rares élus de l'éducation dite « récurrente »). En effet à 14 ou 15 ans a-t-on la maturité suffisante pour élaborer un projet professionnel solide et définitif ?

Acquisition du socle commun de connaissances. Le système éducatif doit garantir à chaque jeune des savoirs de base leur permettant de s'épanouir, pour à terme s'insérer dans la société. De plus, l'adaptation à de nouveaux métiers (en

constante évolution), à de nouvelles technologies, suppose une formation initiale de qualité facilitant une mobilité professionnelle inévitable ou une reconversion.

Formation du tuteur en entreprise (par le biais d'une certification ?) pour une véritable formation progressive : renforcer la dimension éducative et pédagogique de la période en entreprise.

Vérification que ce dispositif rencontre bien une offre du côté des entreprises : en effet, ces dernières privilégient plutôt des jeunes plus âgés, de meilleur niveau scolaire aux jeunes actuellement sortant de 3^e, voire de BEP qui ont du mal à trouver un employeur.

Évaluation quantitative et qualitative de ce dispositif, afin d'en vérifier rapidement la pertinence.



LA QUESTION DU FINANCEMENT DES CIO A GESTION DEPARTEMENTALE

Au début du mois de décembre, notre collègue DCIO de Tours nous informait de l'intention manifestée par le président du Conseil Général d'Indre et Loire de cesser de financer ce centre, laissant à l'État une période de six mois pour trouver une solution. L'argument présenté par le président de l'exécutif est que la loi de décentralisation entraînant, pour le département, un surcroît de charges, il lui devient impossible de continuer à financer un service dont les activités dépendent de l'État.

L'AND-CIO a lancé une enquête auprès de l'ensemble des directeurs de CIO, pour connaître l'état des problèmes rencontrés par d'autres centres à gestion départementale. De nombreuses réponses nous sont parvenues, essentiellement négatives, beaucoup comportant des encouragements pour notre collègue et son équipe. Quelques CIO ont toutefois fait mention de situations comparables :

Le CIO de Beauvais, au début des années 90 où le Préfet a inscrit d'autorité le budget du CIO dans le budget départemental. Des problèmes de budget d'investissement se sont prolongés une dizaine d'années.

Le CIO de Nevers, en 99/2000, a connu les mêmes problèmes, dont le règlement semble avoir été grandement facilité par une intense mobilisation des personnels, réunis en assemblée générale, qui ont assuré beaucoup de médiatisation à la situation du CIO, fait signer des pétitions.... Ce, en complément des négociations administratives entre le Recteur, l'IA, le président

du CG... Le Conseil Général a fini par décider qu'il assumerait le budget du CIO.

Le CIO de Lure-Luxeuil a fait l'objet d'une décision identique de la collectivité territoriale lors de l'exercice 2000. Là encore, l'intervention du Préfet a été résolutoire, via l'intervention de l'Inspecteur d'Académie.

Enfin, le CIO de Chambéry a été plusieurs fois confronté à cette situation, la dernière en date entre mars et septembre 2005. L'argument utilisé cette fois là par le Président du CG de Savoie était que les lois de décentralisation empêchent une collectivité départementale d'assumer les frais d'un service sans statut juridique, dont il ne peut rien contrôler mais qui relève de l'Etat. Faute de trouver une solution, le CG a fini par assurer, à nouveau, le paiement des factures du CIO, non sans avoir mis le CIO dans une situation de difficulté prolongée.

A propos de la situation du CIO de Chambéry, notre collègue de Privas nous a communiqué la stratégie juridique utilisée par le CSAIO : les CIO départementaux ayant été créés par les collectivités, celles-ci en ont la charge normale :

"la loi n° 66-935 du 17 décembre 1966, art.67, prévoit l'étatisation des centres encore à la charge des collectivités locales. Le rythme de ces opérations est toutefois fonction des possibilités offertes par les lois de finances." (circ. n° 76-1157, du 29 septembre 1976, et rappelée les années suivantes circ.n°77-1153, circ. n° 78-1105, ...)

Il semble clair que ce n'est pas à la collectivité territoriale de déci-

der de l'étatisation d'un CIO mais à l'État dans le cadre offert par les lois de finances en vigueur. Le Recteur " fait ses propositions compte tenu notamment de la situation des collectivités, après consultation de MM. les Préfets.... En tout état de cause, une délibération de la collectivité b-cale gestionnaire demandant l'étatisation sera nécessaire, le moment venu ", pour prononcer cette dernière.l'art.67 de la loi de finances n° 66-935 ... prévoit par ailleurs qu'une mesure d'étatisation ne saurait permettre à la collectivité locale de disposer, pour un autre usage, des locaux qu'elle avait affectés au service tant que ces locaux seront nécessaires au fonctionnement de celui-ci..... Le matériel d'équipement sera dévolu à l'État." (op cit) On peut donc déduire de ce texte que, si les CIO à gestion départementale ont bien vocation à être étatisés, c'est à l'initiative exclusive de l'État.

Pour autant, le problème du financement des budgets des CIO à gestion départementale est connu des services du Ministère, ce depuis longtemps. Ci après, un extrait d'un compte rendu d'audience de l'ANDCIO, le 6 septembre 2000 (A. Lartigau, D. Petruzzella) avec M. Dellacasagrande, directeur des affaires financières au ministère, toujours en poste depuis lors.

« La Direction des Affaires Financières à laquelle aboutissent des réclamations de conseils généraux, est préoccupée par ces problèmes, et s'interroge sur les mesures à mettre en œuvre: plan d'étatisation des C.I.O. à gestion départementale (67MF répartis sur plusieurs années) ? autres solutions ? »

Cette affaire semble prendre à ce jour une importance qui dépasse largement le problème tourangeau :

Question écrite n° 20914 de M. Éric Doligé (Loiret - UMP)

publiée dans le JO Sénat du 22/12/2005 - page 3265

M. Éric Doligé souhaite attirer l'attention de M. le ministre de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, sur le dossier du financement des Centres d'information et d'orientation (CIO).

Le périmètre de la loi de décentralisation a exclu les conseillers d'orientation et l'orientation en général, des domaines transférés aux départements. Si environ la moitié des départements assurait tout ou partie de ce financement jusqu'à présent, aucune loi ne prévoit ce financement par les collectivités locales. D'autre part, du fait de nouveaux transferts de compétence aux départements, ceux-ci doivent faire face à des dépenses croissantes et ne pourront plus assumer la prise en charge des CIO.

Il semblerait normal que l'État finance les services qui relèvent de sa compétence. Les conseillers jouent un rôle primordial dans l'orientation des jeunes et on a constaté que les projets construits sur le long terme permettent d'éviter de nombreuses réorientations chez des élèves désemparés par le système éducatif et hésitants sur la suite à donner à leurs études.

L'incertitude sur le financement des CIO au moment où il est essentiel de les sauvegarder, voire les développer et revaloriser leur mission, inquiète les Présidents des Conseils Généraux.

Il souhaite connaître les mesures que le ministère envisage de prendre pour assurer la continuité et le bon fonctionnement des CIO dans les établissements scolaires. »

Dans ce contexte, avec le projet interministériel de mise en place d'un « grand service public d'orientation », nous n'avons pas la certitude que le Ministère souhaite user de toute son influence afin que les Préfets contraignent les exécutifs territoriaux à assumer leurs responsabilités financières.

Nos adhérents liront à ce sujet, avec profit, le compte rendu de l'audience de l'ANDCIO avec Richard Mazur, conseiller du ministre, qui leur sera communiqué par leurs délégués académiques.

Il est donc important, dans l'attente d'hypothétiques décisions qui concerneraient la totalité du réseau des CIO et dont l'avènement n'est pas forcément pour demain, d'agir efficacement afin que des CIO comme celui de Tours ne se trouvent pas en position de fermeture avérée. Les enseignements des différentes si-

tuations qui ont déjà trouvé des solutions sont à méditer : impliquer nos responsables administratifs, I.A., Recteur, mais aussi IENIO, CSAIO, alerter et mobiliser les parents d'élèves, les élus, la presse locale et nationale, les partenaires et usagers (pourquoi ne pas réunir, par exemple, un « conseil de centre » ad hoc ?) L'association des directeurs de CIO s'associera à l'ensemble des initiatives inter-organisationnelles qui agiront en ce sens, dans la clarté des objectifs, sans volonté partisane et relaiera par l'intermédiaire de son réseau toutes ces initiatives.





**Association Nationale des Directeurs
de Centre d'Information et d'Orientation**

Pensez à visiter notre site Internet :

<http://perso.wanadoo.fr/adcio>

BULLETIN D'ADHESION 2005 – 2006

(Ouvert aux collègues faisant fonction de DCIO)

ACADEMIE :

NOM : M. Mme Melle ⁽¹⁾

Prénom :

Lieu d'exercice : CIO ETAT COLLECTIVITE - DRONISEP – SAIO – AUTRE (à préciser) ⁽¹⁾ :
VILLE :

Rubriques à renseigner en cas de 1^{ère} adhésion ou de modifications

Adresse :

Tél. :

Fax :

Mél du service (CIO – SAIO – DRONISEP - AUTRES) :

Mél DCIO professionnel :

Mél DCIO personnel : *(facultatif)*

Éventuellement, ancienne affectation (académie - ville) :

Adresse personnelle : *(facultatif)*

Fait à _____, le _____
Signature,

⁽¹⁾ Rayer les mentions inutiles

L'assemblée générale ordinaire du 22 octobre 2005 a fixé le montant de l'adhésion pour l'année scolaire 2005-2006 à **45 € pour les actifs** et à **20 € pour les retraités**.

Les actifs peuvent régler leur cotisation en deux fois.

Dans ce cas il convient d'établir **deux chèques** (23 et 22 €) à l'ordre de l'A.N.D.C.I.O., **datés du jour d'émission**, en précisant au verso du deuxième chèque la date à laquelle il pourra être présenté à l'encaissement.

Bulletin d'adhésion à envoyer directement au trésorier accompagné de votre cotisation (ou à remettre au délégué académique : possibilité d'envoi groupé).

Votre carte d'adhérent vous parviendra soit directement, soit par l'intermédiaire de votre délégué académique.

N.B. Pour permettre à chaque adhérent de voter lors de l'Assemblée Générale (qui se déroule habituellement en septembre), la période d'adhésion s'étend du 01.10.2005 au 30.09.2006.