



La lettre des directeurs de CIO

N° 72

Janvier 2021

SOMMAIRE

- Les vœux du CA p 1

- Le webinaire du 15/12/2020 p 2

- Présentation de l'ANDCIO

- Evolution des pratiques et méthodes de travail p 3

- La communication et de la valorisation de l'action des CIO et des DCIO p 3

- Préserver le plaisir de travailler en équipe et avec le public dans les CIO p 6

- Construire ou reconstruire un avenir serein et prometteur pour les DCIO, comment retrouver le pouvoir d'agir et garder le contrôle ? p 7

- Ce qui est essentiel et doit être préservé dans l'activité des CIO et des DCIO p 7

- Bulletin d'adhésion et de soutien p 8

Toute l'équipe de l'ANDCIO
vous souhaite
une MEILLEURE ANNEE
2021!

Souhaitons que 2020 ne soit bientôt
qu'un vague souvenir et que l'avenir
nous offre un horizon dégagé avec
santé, épanouissement personnel et
enfin la reconnaissance que nous
méritons.

LE CA de l'ANDCIO



Directrice de la Publication :
Patricia Duverneuil
Rédacteur en Chef :
Zbyslaw Adamus
redacteur@andcio.org
Comité de Rédaction :
Conseil d'Administration de
l'ANDCIO

L'ANDCIO une association
pour tous les Directeurs et
Directrices

Visitez son site internet :
<http://www.andcio.org>

Partie 1 : Présentation de l'ANDCIO, histoire, valeurs, site internet

L'association nationale des directeurs de Centres d'information et d'orientation (A.N.D.C.I.O.) offre à tous les directeurs de C.I.O. un espace de réflexion, d'échange, de concertation et d'action

L'ANDCIO, fondée en 1978 sous la forme d'une amicale est transformée en association des directeurs de CIO en 1985.

L'ANDCIO n'est pas un syndicat, ni un parti, ni un courant. Elle concerne des directeurs venus de différents horizons qu'ils soient syndiqués, non syndiqués, qu'ils adhèrent ou non à l'APSYEN. Son objectif premier est de créer des liens d'amitié et de solidarité entre les directeurs, d'œuvrer pour la reconnaissance de leur fonction et pour la promotion des CIO.

Au niveau national, comme au niveau académique elle élabore des propositions d'amélioration du métier de DCIO, d'évolution des statuts, de développement des CIO, des Services, de réforme de l'Orientation, à l'Ecole et tout au long de la vie...

Ses valeurs qui sous-tendent ses réflexions et son action sont des valeurs humanistes et progressistes.

Ses objectifs sont des objectifs réformistes qui supposent de se reconnaître une capacité à transformer notre champ d'action avec une certaine autonomie vis à vis des grands déterminismes.

Ses principes sont le refus du manichéisme et le respect de l'ensemble de nos partenaires, syndicaux, associatifs et institutionnels, avec lesquels nous devons entretenir des relations courtoises et constructives.

Ses objectifs Permettre à ses membres

- De rompre l'isolement et créer des liens de solidarité en accueillant les nouveaux directeurs, en échangeant sur les problèmes rencontrés, les difficultés, en partageant les informations utiles, en développant des relations de confiance et en faisant prévaloir la coopération entre eux.
- D'échanger sur les pratiques : les processus de prise de décision et l'organisation interne des CIO, les spécificités locales.
- De réfléchir, se concerter, élaborer des projets sur les missions des CIO, celles de leurs personnels, leur place dans le système éducatif et le partenariat local, sur les pratiques de direction, la responsabilité et le pouvoir du directeur, la communication des CIO.

Ses principes de fonctionnement

- Une totale indépendance vis à vis des courants politiques et syndicaux.
- Une recherche permanente de convergences, de collaborations avec les autres organisations dans le champ de la profession et au-delà.
- Un ancrage fort dans le Service Public et l'Ecole.
- Sur ces bases, une ouverture à des champs d'activité périphériques, partenariaux et novateurs.
- Nous nous référons au concept d'orientation tout au long de la vie tout en étant des spécialistes de l'orientation au sein du système éducatif.

Son activité

- Une assemblée générale annuelle avec une journée de réflexion-débat ouverte aux adhérents, à l'ensemble des directrices et directeurs et à des personnalités diverses invitées.
- Un conseil d'administration comportant 7 membres élus
- Des audiences et rencontres aux niveaux académique, départemental, régional et surtout national, au sein du Ministère de l'Education parfois d'autres Ministères y compris le Premier Ministre, auprès de partenaires (ex SNPDEN), d'usagers (FCPE, PEEP...), de députés, chargés de mission en fonction de l'actualité et de notre stratégie.
- Des propositions régulièrement actualisées et enrichies par la réflexion et les productions des membres du CA. des associations académiques.

Ses principales propositions concernent :

- un statut rénové pour les CIO, afin de les doter des outils nécessaires à un fonctionnement autonome, partenarial et reconnu.
- un statut spécifique pour les directrices et directeurs.
- des textes rénovant les missions des CIO : Pour nous, les missions des CIO ne sont pas exactement superposables aux missions des PsyEN mais peuvent inclure d'autres formes d'activités, liées notamment à l'orientation tout au long de la vie.
- La reconnaissance des fonctions et de la compétence des divers personnels exerçant au sein des services d'orientation du Ministère de l'Education : PsyEN, PA, autres personnels et, bien entendu, DCIO.

Partie 2 : Evolution des pratiques et méthodes de travail des DCIO et de leurs équipes suite aux changements - réglementaires - législatifs - crise sanitaire

Un cadre et un contexte évolutifs ont impacté notre identité professionnelle et alimenté un sentiment d'insécurité dans les équipes. Il y a eu des lois et des décrets, des rapports, puis la crise sanitaire.

Tout d'abord, **le décret du 1^{er} février 2017 sur la création du corps unique** a reclassé les DCIO dans le même corps que les psy-EN et pourtant un texte spécifie bien des missions particulières et différentes de celles des psy-EN. Ce décret a entraîné la perte de notre grade en même temps qu'une perte de sens. Nous y avons perdu beaucoup par rapport à notre identité professionnelle. Ce décret a alimenté beaucoup de débats et beaucoup de dissonances entre des psy-EN qui se réclamaient encore du statut de COP, avec des missions d'information et qui tenaient à ce positionnement-là et des collègues qui avaient envie d'évoluer dans leur identité professionnelle pour accompagner plus les élèves dans la connaissance de soi et délaissé le volet information.

Ensuite il y a eu **en 2018 la loi LCAP** (« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »), le décret en 2019 et l'accord-cadre Etat-Régions qui laissent à l'Etat la responsabilité de l'orientation et donnent aux Régions un rôle dans l'élaboration et la diffusion de l'information avec sans doute une diversité dans la manière de procéder entre les différentes régions.

Ensuite il y a eu le **rapport Charvet en 2019** en cohérence avec le cadre national Etat-Régions. Ce qui est positif dans ce rapport, c'est la vision éducative de l'orientation. La pédagogie de l'information et de l'orientation est confiée principalement aux CPE et aux enseignants. Il rappelle la mission d'information de la Région mais malheureusement, il ne prévoit qu'un seul CIO par département qui deviendrait « centre de ressources et d'animation du réseau ». Le CDI des EPLE devait devenir le « BibliOlab » centre de l'accompagnement sous l'autorité fonctionnelle des chefs d'établissement et sous l'autorité hiérarchique des DCIO pour les psy-EN rattachés à cette entité.

Puis il y a eu le **rapport de la Cour des comptes** qui préconise le rattachement des psy-EN au pôle médico-social.

Tous ces rapports et toutes ces évolutions ont créé un sentiment d'insécurité dans nos équipes et au niveau de nos missions et notre management, et quand il y a eu des regroupements de CIO, nous avons dû évoluer et nous adapter.

Là-dessus est arrivée la crise sanitaire qui nous a imposé de réadapter nos pratiques, de piloter des équipes à distance, sans moyens, et de gérer l'insatisfaction des collègues qui n'avaient pas pleinement les moyens de télétravailler. Lors de la réouverture des CIO après le confinement, il a fallu repenser le service semaine après semaine, ce qui a représenté pour les DCIO un gros travail d'accompagnement car chaque semaine, il y avait des nouveautés. De même, le sentiment de solitude de certains collègues a été lourd à gérer et a nécessité beaucoup de contacts avec les équipes.

A la rentrée, l'accueil en CIO a dû être repensé sous forme de rendez-vous mais finalement, il y a eu un effet positif sur la fréquentation du public avec une meilleure répartition sur la journée et sur l'ensemble de la semaine. Au niveau quantitatif, on a constaté un gain et au niveau qualitatif une plus-value parce les gens n'attendent pas, on n'a pas à gérer l'incertitude dans l'accueil, c'est-à-dire avoir soit personne soit trois personnes qui arrivent en même temps. Cela représente vraiment un plus pour la qualité de l'accueil.

Concernant l'obligation de formation entre 16 et 18 ans, on manque de recul pour en parler mais ce sera peut-être une nouvelle demande, une nouvelle mission.

Donc globalement, on a un climat d'incertitude qui peut entraîner une perte de sens. Ce n'est pas le surcroît de travail qui pose problème, c'est surtout la perte de sens dans nos activités et nos missions.

C'est pourquoi il est essentiel d'avoir un espace d'échanges comme l'ANDCIO pour ne pas rester isolé dans un contexte difficile comme celui que nous vivons.

Partie 3 : La communication et de la valorisation de l'action des CIO et des DCIO : améliorer la communication et valoriser l'action du CIO sur son territoire

Témoignage des réflexions menées dans l'académie de Nancy-Metz

Dans l'académie de Nancy-Metz, nous avons réfléchi à la problématique au sein de notre association académique (AADCIO). A chaque fois que nous avons été reçus en audience par le recteur ou le CSAIO, nous nous sommes munis d'éléments chiffrés sur l'activité des CIO. Nous avons Bilac mais qui ne reflète pas la réalité des activités des CIO, par exemple, les entretiens avec les familles dont la moitié ont lieu dans les CIO dans notre académie. Cela permet de mettre en évidence le rôle du CIO comme acteur dans le

territoire. Communiquer à partir d'éléments chiffrés pour essayer de contrecarrer le discours ambiant de nos autorités ou des différents auteurs de rapports, ça permet de montrer et de démontrer tout le travail qui est fait tant en collectif qu'en individuel, sur les publics porteurs de handicap sur lesquels l'attention des psy-EN s'est fortement reportée.

La publication d'indicateurs sur le travail des CIO sur leur territoire et la présentation d'un bilan d'activité quantitatif et qualitatif (notamment durant le Covid, avec les moyens personnels des psy-EN, il faut le préciser) permet d'asseoir notre argumentation et cela nous aide dans le dialogue avec nos interlocuteurs qui parfois perçoivent avec un certain malaise qu'en fait, ils prennent des décisions en dépit des réalités, ce qui est gênant en termes de décisions politiques. Les arguments que nous apportons sont des arguments de raison à opposer à ceux d'influence libérale, idéologiquement et politiquement.

La communication est fondamentale et il est nécessaire de développer des outils de communication sur notre travail. Pour éviter de voir les DCIO dessaisis de leur responsabilité pour toutes les questions concernant leurs CIO (prestations de ménage, fournitures de matériels, déménagement), il nous a paru essentiel d'asseoir le CIO en tant que service à part entière, dans un territoire, pas uniquement pour du public scolaire et les familles, mais aussi utile aux élus (ex : étude du décrochage dans le secteur ou devenir des élèves après affectation). Donc nous avons ressorti des cartons **le conseil de perfectionnement** (texte abrogé en 2013 et 2016). L'idée est de créer une entité qui permettra à la fois de prendre connaissance de l'activité des CIO, faire des propositions de fonctionnement du CIO, afin de rendre un service aux usagers en termes de conseil en orientation, mais pas uniquement, car un CIO, c'est aussi un observatoire du bassin, un moyen de compréhension du système éducatif local que ne connaissent pas forcément nos élus, ce qu'on peut remarquer quand on est invité dans les SPEL (Service public de l'emploi local) où il faut souvent tout rappeler, que ce soient des éléments socio-économiques, socio-éducatifs ou socio-démographiques.

C'est le rôle des DCIO et il semble bien que nous sommes les seuls à savoir faire ça c'est-à-dire être en capacité de « relier l'ensemble ». Notre CSAIO nous a dit qu'il nous soutenait dans cette idée de rendre « adulte » un CIO, autonome et indépendant de toute tutelle, en capacité de faire des propositions et pourquoi pas de créer un équivalent du conseil de perfectionnement avec un bordage légal différent puisque les textes n'existent plus. On propose donc d'expérimenter ce dispositif dans notre académie pour voir si cela fonctionne.

Conseil de perfectionnement (Zbyslaw ADAMUS)

Il y a eu une expérimentation dans les CIO de Marseille d'un « conseil de centre des partenaires et usagers du CIO » avec des effets bénéfiques : invitation de partenaires, d'usagers, d'élus. Le retour a été positif car lorsqu'il y a eu une vague de fermeture des CIO à gestion départementale, les départements n'ont pas demandé la fermeture de ceux qui avaient mis en place ce type de conseil. Test : demander à un élu que fait la Mission Locale et que fait un CIO ? La ML a un CA, une personnalité juridique et une visibilité que n'ont pas les CIO. Concernant le statut possible pour les DCIO, comme on ne peut intégrer un corps que si on remplit les conditions qui permettent de se présenter au concours de recrutement dans ce corps, cela veut dire que, si le CIO obtient le statut d'établissement public, il n'y aura aucun risque qu'une personne ne remplissant pas les conditions pour se présenter au concours de psy-EN puisse devenir directeur ou directrice de CIO. Dans les statuts, il y a des dispositions, intégration et détachement, qui permettent à des personnes de changer de profession dans la mesure où elles possèdent les titres requis pour intégrer ou être détaché dans un autre corps.

Toutes les critiques qui sont opposées à ce mode de recrutement des DCIO sont balayées d'emblée.

Dans tous les cas, un statut est protecteur. Tout comme le CIO serait protégé s'il en avait un. Donc, même si on n'a pas de statut, on peut quand même mettre en place un conseil des usagers et des partenaires du CIO, en somme faire comme si on avait un statut, ce qui permettra d'avoir une visibilité et apportera des bénéfices considérables.

*Constat d'un participant : à une époque, on a travaillé sur le statut des DCIO dans la perspective d'influencer les choses pour pouvoir construire une identité des DCIO par rapport à ce qui existait. A l'heure actuelle, l'identité n'existe plus du tout depuis que le statut de PsyEN tel qu'il a été défini par Jean-Pierre Bellier nous a mis dans une situation catastrophique. Il va donc falloir essayer de reconstruire une identité des CIO et des DCIO. On est actuellement coupé de nos instances et de notre institution. Lorsqu'on a un CSAIO qui est proche des CIO, on peut faire quelque chose **mais l'institution ne pense pas le CIO comme un outil de sa politique d'orientation**. Il y a vraiment un problème à ce niveau-là avec en plus le développement des missions des enseignants sur le terrain et la multiplication de personnels mandatés soit par la Région soit par les municipalités. Il faut que l'on accepte de faire le deuil d'un ancien fonctionnement et d'un certain nombre d'activités et que l'on soit tourné vers l'avenir. Il faut essayer de construire progressivement, et ça va être difficile, quelque chose qui ne soit pas appuyé sur le passé. Il est temps de*

faire reconnaître les CIO pour ce qu'ils sont capables d'apporter en termes d'entretiens visio par exemple, mais il faut qu'à un moment donné, l'administration nous accompagne en nous équipant et en communiquant vers le public, que l'on a vu augmenter pendant la crise grâce aux rendez-vous. C'est parce qu'on est beaucoup plus pertinent par rapport aux demandes du public en travaillant de cette manière. Cette évolution des pratiques nous permettra de reconstruire l'identité du CIO en tant qu'espace d'écoute, d'accompagnement, de dialogue, de construction de projet, être avec la personne. C'est radicalement différent de ce qu'on faisait à une époque où le besoin d'information était grand. Un CIO n'est plus uniquement un lieu de documentation. La documentation ne nous sert plus actuellement (Covid). On est dans un espace de dialogue différent qui entraîne une redéfinition des CIO, les DCIO n'ont plus le même rôle. Il va falloir redéfinir l'identité des DCIO des 20 ans à venir. Sur le terrain actuellement, on est complètement vidé de ce qu'on faisait auparavant d'où la perte de sens dont on parlait tout à l'heure.

Quelle valorisation du statut des DCIO ?

EN 2017, la création du corps unique des psy EN, a entraîné la perte du grade de DCIO et a changé les modalités de mutation qui se faisait en 2 temps, d'abord les mutations des titulaires déjà en postes et ensuite celles des néo DCIO sur les postes restés vacants.

En même temps, a disparu l'accès à Hors Classe rendu automatique par le grade de DCIO et les critères pour accéder à la fonction ont été modifiés. La condition d'échelon 7 n'existe plus aujourd'hui et un psy-EN débutant peut devenir DCIO.

La mise en place du PPCR (*Parcours professionnels, carrières et rémunérations*) en 2017 a créé la classe exceptionnelle, accessible pour les psy-EN arrivés au 6^{ème} échelon de la HC, et pour les DCIO arrivés au 3^{ème} échelon de la HC et justifiant de 8 années d'exercice de la fonction de direction de CIO, à l'exclusion des DCIO en poste en SAIO et en DRONISEP.

Cette même année, il y a eu une évolution de la NBI suite à des recours en TA et Conseil d'Etat, qui ont fait jurisprudence : avant 2017, il n'y avait que 120 DCIO qui percevaient la NBI de 20 points. L'Etat a été obligé d'accorder la NBI à l'ensemble des DCIO. Cela a permis à certains d'obtenir un rattrapage sur les 4 années précédentes.

Un accès à la hors classe hors quotas pour les DCIO avait été négocié dans le cadre à la fois du PPCR et de la création du corps des psy-EN, (cf. pour l'accès à la HC, un quota est fixé chaque année pour chaque corps), ce qui aurait permis aux DCIO d'accéder plus rapidement à la HC, mais c'était impossible avec les nouvelles dispositions réglementaires qui fige les conditions de l'accès à la HC : 9^{ème} échelon + 2 ans d'ancienneté. Cela a vite été rejeté par le nouveau ministère car incompatible avec le nouveau statut des personnels et l'appartenance des DCIO au corps unique des psy-EN.

De la même façon, une revalorisation ICA avait été travaillée sur la base d'une nouvelle grille en fonction du nombre de psy-EN du CIO (environ 2000, 2500 et 3000 € annuels) mais rejetée par le nouveau ministère, étant donné que les décrets n'étaient pas parus. Mais la revalorisation de l'ICA étant conditionnée à la suppression de la NBI, cette revalorisation n'était pas toujours intéressante car le montant de la NBI + ICA non revalorisée est parfois supérieur à celui de l'ICA revalorisée.

Le dernier point négocié a été l'accès prioritaire à la Classe Exceptionnelle. Cette notion de priorité semble oubliée dans les CAPA qui appliquent les critères fixés (HC échelon 6 + 3 ans ou HC échelon 3 + 8 ans de DCIO en CIO) d'autant que l'exercice en REP profite beaucoup plus largement aux psy-EN EDA qu'aux EDCO qui ne sont pas « affectés » en établissements REP ou zones sensibles et dont l'exercice dans ce type d'établissement n'est pas reconnu bien que ce soit spécifié dans les textes. Nous avons donc aujourd'hui des psy-EN EDA à la classe exceptionnelle et des DCIO à la classe normale.

Puisqu'on en est là, que peut-on envisager ? Quel statut ?

Chef d'établissement ? : ce statut est lié au statut d'établissement. On ne peut être chef d'établissement qu'en EPLE. Il faudrait que le CIO devienne un EPLE pour que les DCIO deviennent des chefs d'établissement. L'accès sur concours à cette fonction ouvrirait automatiquement le recrutement à d'autres corps car les chefs d'établissement doivent être recrutés dans différents corps, principe rappelé par le ministère. C'est pour cette raison que les syndicats représentant la profession refusent catégoriquement.

Création d'un nouveau statut ? C'est difficile à envisager dans la mesure où la volonté du ministère est plutôt de réduire le nombre de corps de fonctionnaires : pas de création de nouveau corps et réduction quand c'est possible (Psy- EN, inspecteurs, etc.).

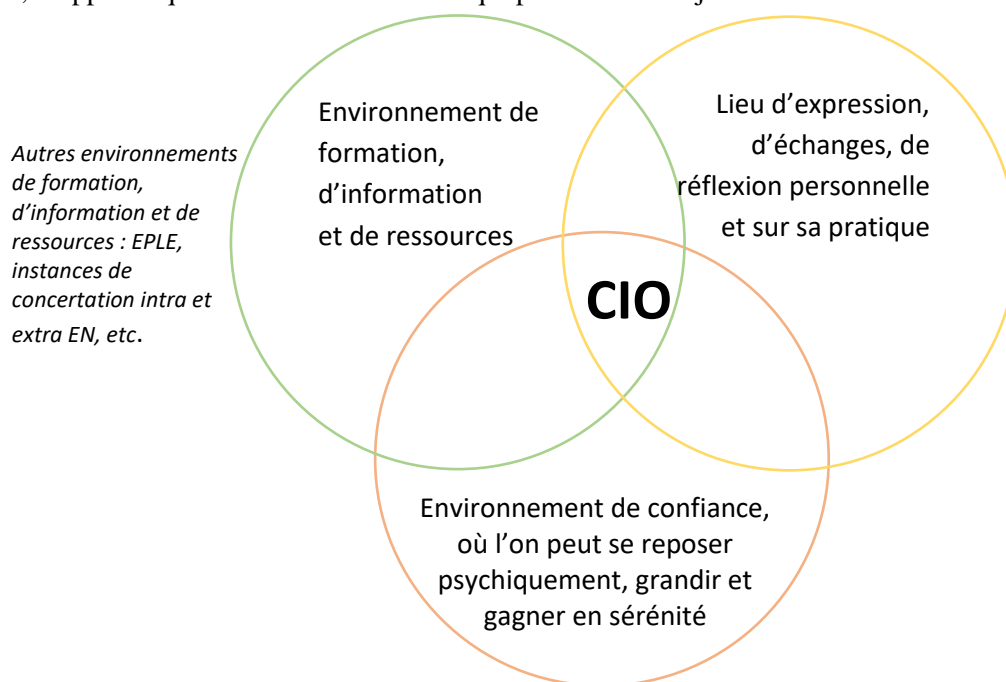
Quelle revalorisation pour les DCIO aujourd'hui ? ICA « Indemnité de charges administratives » ? NBI « Nouvelle bonification indiciaire » ? IFSE « indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise » ? Cette dernière est mise en place dans l'académie d'Orléans-Tours qui expérimente le CIO départemental qui ne

veut pas dire un CIO et une équipe mais un CIO en tant que tel et des antennes installées si possible dans des lycées. Le rectorat saisit les opportunités (départs en retraite, ou départ de certains collègues vers la Région, ou rattachement aux IEN-IO et au SAIO) pour transformer des CIO en antennes. Les derniers restent DCIO du CIO départemental en responsabilité de l'ensemble des points d'accueil du département. Le rectorat a décidé le versement d'une indemnité de 630€ brut, 500€ net pour ces postes spécifiques, que ce soit DCIO départemental, adjoint IIO ou SAIO et encore « ingénieurs pour l'orientation » à la région. Si vous avez des idées pour revaloriser la fonction, n'hésitez pas à les proposer !

Intervention d'une collègue DCIO « départementale »: Je ne suis pas directrice du CIO départemental mais directrice des trois CIO du département du Cher puisque les structures existent toujours. C'est une expérimentation d'un an, comme le stipule la lettre de mission du CSAIO. Une adjointe à l'IEN-IO a également été nommée avec laquelle on partage les tâches au niveau du suivi des activités dans les CIO et la rencontre des équipes de psy EN dans le département. Nous faisons les réunions de centre à tour de rôle pour garantir l'équité entre les équipes. Pour l'instant, les postes de secrétaires ont été maintenus sur tous les sites. Ce qui a été plus problématique, c'est de récupérer des postes de psy -EN contractuels dans l'académie et dans mon département, il manque au moins un demi-poste notamment en raison de la mise en place de l'expérimentation car le poste adjoint à l'IEN-IO étant un poste de psy EN n'a pas été compensé.

Partie 4 : Préserver le plaisir de travailler en équipe et avec le public dans les CIO pour que les psyEN y gardent leurs racines

En fait, plutôt que de plaisir, il s'agit plus de la nécessité de faire équipe. En effet, ces dix dernières années, j'ai travaillé avec des équipes relativement stables composées essentiellement de titulaires et de contractuels expérimentés. Mais je constate que depuis la création du nouveau corps unique de psy-EN, j'ai évolué dans mes pratiques, notamment en ce qui concerne l'accompagnement des équipes. Pour visualiser ce qui se passe aujourd'hui, il faut s'imaginer trois grands cercles qui se croisent avec à leur intersection le CIO. Même si d'autres environnements sont sources de formation, d'information et de ressources, il apparaît que le CIO est le seul lieu qui permette la conjonction des trois caractéristiques.



Si l'on veut conserver l'âme, la vitalité, la force, la raison de vivre professionnelle de nos collègues psy-EN, il faut garder le lieu CIO comme lieu pluriel. Car on connaît les risques de l'affectation des psy-EN en établissement. Les dangers ne concernent pas seulement l'organisation des services mais aussi et surtout les personnels qui seraient ainsi isolés et sans accompagnement digne de ce nom.

Partie 5 : Les 12 travaux des DCIO : construire ou reconstruire un avenir serein et prometteur pour les DCIO, comment retrouver le pouvoir d'agir et garder le contrôle?

Il est vrai que la flottille CIO est mise à mal et a subi quelques tempêtes ici et là et on s'aperçoit que on n'est pas tous logés à la même enseigne. Selon les académies, certaines ont des caravelles, d'autres des paquebots, avec des monstres de CIO constitués en certains endroits. Si je recense toutes mes fonctions, voici ce que je pourrais mettre sur ma carte de visite : directeur, coordinateur, animateur, pilote, psy-EN bien sûr, fonctionnaire, déménageur, passeur, balayeur, installateur, formateur, stagiaire, étudiant, et avant tout citoyen du monde et être humain. J'ai fait un rapprochement avec Hercule et ses 12 travaux. Chacun de nous pourrait se poser la question et se faire une feuille de route : moi en tant que directeur de CIO, quels seraient mes 12 travaux pour 2021 ?

Au niveau de l'association, j'ai commencé à rédiger sur ce qu'elle pourrait faire concernant l'identité, le statut, sur ce qui a été repris par le gouvernement, en déclinant aussi les données européennes et en composant avec les instances politiques auprès desquelles nous avons notre place. Cette réflexion doit s'appuyer sur un maillage académique de correspondants qui ont à faire avec les rectorats, SAIO, IEN-IO. Nous avons à travailler sur notre place par rapport à la question politique, dans notre institution, etc. Le confinement a tout de même eu comme effet positif de montrer la capacité d'adaptation de notre profession, à relever des défis et à proposer de nouveaux outils et nous a rapprochés pour partager des solutions. Bien sûr, c'est variable selon les endroits et il y a sûrement des collègues en mal-être. C'est aussi le rôle de l'association de faciliter l'aide aux collègues directeurs.trices en souffrance, de leur proposer une écoute bienveillante et pourquoi pas des solutions très pragmatiques à des problèmes du quotidien. Il y a également un axe de communication à développer par les écrits venant des DCIO car les DCIO ont aussi un rôle d'écriture à réaffirmer pour mettre en avant leur expertise et leur professionnalisme. J'adresse une demande ouverte aux collègues pour que la feuille de route des « 12 travaux » soit partagée par l'ensemble de la profession afin de définir des objectifs communs mais aussi pour voir quelles sont les déclinaisons possibles. Peut-être que le meilleur est à venir et j'aime assez espérer. Je fais référence aux travaux de Jean GUICHARD « Concevoir et construire sa vie et s'orienter dans un monde de crise ». Nous sommes dedans ! A partir de là, que fait-on ? Il nous faut continuer, construire, avec les quelques lumières qui peuvent nous guider. Ce n'est pas facile et il faut continuer à défendre nos positions face aux gouvernants quels qu'ils soient, en les améliorant, en les affinant. Aller de l'avant avec tact et diplomatie sans rien lâcher et en restant dans la créativité.

Partie 6 : Ce qui est essentiel et doit être préservé dans l'activité des CIO et DCIO

Je rebondis à ce que j'ai entendu en termes de « révolution identitaire ». Il va falloir sans doute renoncer à une identité ancienne, parce que le contexte a changé, repenser notre contribution, notre fonction de façon différente. Il est vrai que ces dernières années, du fait des changements dans le paysage institutionnel, on requiert énormément des CIO et des DCIO qu'ils « s'adaptent à », « contribuent à », « soient ressource pour », mais en même temps on a le sentiment d'être vidé de notre substance. Je rebondis aussi sur l'idée de la nécessité de s'affranchir pour retrouver le pouvoir d'agir, de se recentrer sur le CIO et sur ce qui fait son ADN, à quoi il contribue. Cela renvoie à la réflexion que nous avons eue au sein du CA sur l'utilité d'une instance comme le conseil de perfectionnement ou d'un dispositif analogue permettant de faire converger les regards sur le CIO, d'une façon nouvelle, faire converger des intérêts vers les CIO. En effet, depuis toujours, nous sommes dans l'acte de donner et on ressent maintenant le besoin de faire converger des regards sur nous ce qui nous permettrait de regagner en substance et en poids. Cela permettrait également de s'affranchir de contextes et de situations contraignants, d'instances ou de services qui décident pour nous de ce qu'on doit être ou ne pas être, faire ou ne pas faire. C'est une piste à suivre. Je rebondis aussi sur l'idée de protection, celle de nos équipes bien sûr, mais aussi celle que notre association peut apporter aux DCIO car ces dernières années, elle a consacré beaucoup de temps et d'énergie à défendre les services et les DCIO mais le contexte actuel nous conduit à recentrer notre activité sur la protection, l'attention portée à notre profession. Il faudra poursuivre des échanges comme lors de ce webinaire sur des thèmes divers relatifs à notre activité professionnelle (contraintes, rapports aux équipes, gestes métiers, etc.). Ces moments d'échanges sont nécessaires pour construire notre avenir et évoluer, pour préserver le sens de notre activité. On sait bien que ce que l'on apporte, l'utilité sociale de notre travail mais il peut maintenant y avoir un autre éclairage du fait de la crise sanitaire qui a fait ressentir la nécessité de se recentrer, le besoin de proximité. Peut-être que maintenant on peut faire entendre notre façon de travailler dans la proximité en lien avec un environnement socio-économique et culturel.



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

Pensez à visiter notre site Internet :

<http://www.andcio.org>

BULLETIN D'ADHESION ET DE SOUTIEN 2020 – 2021

(pour tous les collègues qui dirigent un CIO ou anciens DCIO, et toute personne pour le soutien)

Important ! Nous avons réduit le nombre de rubriques, mais nous vous prions de bien vouloir les renseigner toutes, même en cas de ré-adhésion.

ACADEMIE :

NOM : M. Mme ⁽¹⁾

Prénom :

Lieu(x) d'exercice, département, VILLE(S) *(si vous dirigez plusieurs CIO ou sites, indiquez-les tous) :*

Code postal et commune de résidence *(pour les retraités, autres membres et donateurs) :*

⁽¹⁾ *Rayer la mention inutile*

Mél personnel *(privé, ou professionnel en p.n@ac-***.fr, il est indispensable pour l'envoi de votre carte, du Courrier des adhérents et de votre mot de passe pour accéder à l'espace adhérents de notre site, ou de recevoir des informations si vous n'êtes pas adhérent) :*

☐ je préfère faire un don sans adhérer ; montant du don : _____

Fait à _____, le _____

Signature,

Le montant de l'adhésion pour l'année scolaire 2020-2021 est de **50 € pour les DCIO en activité (tarif préférentiel de 35 € pour les néo-DCIO)** et de **25 € pour les retraités et autres membres**.
Le montant du soutien est libre.

Les DCIO en activité peuvent régler leur cotisation en deux fois.

Dans ce cas il convient d'établir **deux chèques** à l'ordre de l'A.N.D.C.I.O., **datés du jour d'émission**, l'un **de 25 €**, l'autre du montant du solde en précisant au verso la date à laquelle il pourra être présenté à l'encaissement.

Bulletin d'adhésion et de soutien à envoyer sans attendre, directement au trésorier (adresse ci-dessous), ou au correspondant académique (possibilité d'envoi groupé), accompagné de votre cotisation.
Votre carte d'adhérent vous parviendra par courrier électronique *(écrivez lisiblement votre adresse dans la rubrique ci-dessus)*.

N.B. La période d'adhésion s'étend du 01.10.2020 au 30.09.2021.

Trésorier : Henri VERNERET – CIO de Saint-Etienne le Soleil
22 rue Louis Soulié - 42000 ST ETIENNE - Courriel : henri.verneret@ac-lyon.fr
