

**Le/la conseiller/ère d'orientation-psychologue**  
**Conseiller/ère technique du chef d'établissement, de l'établissement.**

**Esquisse de définition et d'identification collectives**

**Mini-questionnaire à l'intention des personnels d'orientation  
de l'académie de Nantes**

**SYNTHÈSE DU QUESTIONNAIRE**

**-JUN 2012-**



## MINI-PRÉSENTATION

« *Conseiller/ère technique* »... « *Expert* »... « *Personne-ressource* »... Depuis plusieurs décennies, des acceptions voisines mais différentes et peu explicitées ont qualifié la posture et le rôle des conseillers/ères d'orientation-psychologues auprès des établissements scolaires. À l'occasion d'un stage de formation continue inscrit au plan académique de formation continue dans l'académie de Nantes en 2011-2012 (3 jours) sous l'intitulé « *Le/La conseiller/ère d'orientation-psychologue conseiller/ère technique du chef d'établissement* », nous avons proposé un mini-questionnaire autour de cette notion, de ses usages et de ses représentations à l'ensemble des professionnels d'orientation de l'académie.

45 réponses nous sont parvenues, dont 4 réponses collectives (CIO La Flèche, CIO Mayenne, CIO Fontenay-le-comte, CIO Sablé). Parmi les répondants, 2 directeurs de CIO et 1 IEN-IO. Le questionnaire comportait **cinq questions** :

- 1. À votre avis, l'action du/de la CO-P conseiller/ère technique se réfère-t-elle plutôt à l'activité du/de la conseiller/ère d'orientation-psychologue près du chef d'établissement ou près de l'établissement ?**
- 2. Pouvez-vous indiquer, parmi les 12 expressions suivantes, celles qui s'apparentent le plus, selon vous, à CO-P conseiller/ère technique ?**  
Consultant-e, Traducteur-trice interprète, Expert-te, Membre de l'équipe éducative, Personne-ressource, Psychologue, Catalyseur-euse, Regard multiple et différent, Spécialiste en orientation, OVNI, Une place à occuper, Un rôle délicat à tenir
- 3. Pouvez-vous citer quelques tâches et activités concrètes dans lesquelles vous vous sentez véritablement CO-P conseiller/ère technique ?**
- 4. D'après vous, quels sont les facteurs limitants, les freins et les obstacles à l'exercice du rôle et de la fonction de CO-P conseiller technique ?**
- 5. À votre avis, quelles sont les conditions favorables ou indispensables à l'exercice du rôle et de la fonction de CO-P conseiller/ère technique ?**

Nous tenons à remercier chaleureusement tous/toutes les collègues ayant répondu au questionnaire et les personnes qui ont accepté de témoigner lors du stage : Catherine Gay-Boisson (proviseure), Brigitte Hoch (principale), Isabelle Leclercq (DCIO), Philippe Paul (proviseur), Robert Poisson (DCIO), Pierre Raynaud (IEN-IO). Et un merci vif et amical à Alexandre Lhotellier pour la force et l'humanité de son témoignage le 5 avril à Angers.

Une phrase formulée par une répondante pour clore cette mini-introduction :

« *Il faudrait que ce rôle et ces compétences du conseil technique soient clairement définis dans les textes et dans les formes d'application, c'est une question de légitimité et de validité.* » ■

Source : Stagiaires du stage *CO-P conseiller/ère technique du chef d'établissement*. PAF 2011-2012. Yves-Claude Asselain (CIO Saumur), Sylvie Cerfeuillet (CIO Laval), Sylvie Delaunay (CIO Saumur), Alexie Fages (CIO La Flèche), Amélie Doly (CIO La Flèche), Frédérique Garnett (CIO Angers), Fabienne Pellet (CIO Nantes Nord), Florence Requejo-Carrio (CIO Angers), Viviane Rogé (CIO Le Mans centre), Marie-Claude Testart (CIO Le Mans centre), Jacques Vauloup (IEN-IO académie de Nantes).



## LE MINI-QUESTIONNAIRE

**Le conseiller d'orientation-psychologue conseiller technique du chef d'établissement, de l'établissement.  
La conseillère d'orientation-psychologue conseillère technique du chef d'établissement, de  
l'établissement. Esquisse de définition et d'identification collectives.**

**Mini-questionnaire à l'intention des personnels d'orientation de l'académie de Nantes  
[conseillers d'orientation-psychologues, directeurs de CIO, inspecteurs]**

**-Février 2012-**

*CO-P conseiller technique du chef d'établissement, de l'établissement.* Maintes fois exprimé ou entendu, le terme a-t-il été précisé, défini, référencé ? A-t-il donné lieu à des productions lisibles et explicites ? On entend parfois aussi *COP expert* ou *personne-ressource*... Sont-ce des synonymes ? En tout cas, ils renvoient à une culture et des gestes professionnels, au cœur de métier. Ne nous revient-il pas d'en révéler et d'en exprimer les contours ?

Dans le cadre du stage académique *Le conseiller d'orientation-psychologue conseiller technique du chef d'établissement* (PAF 2011-2012 / 3 jours : 19 janvier, 7 février, 5 avril), nous avons rencontré des chefs d'établissement, directeurs de CIO et IEN-IO afin de tenter de circonscrire un sujet qui comporte de multiples facettes et différents angles de vue. En complément, nous avons interrogé informellement plusieurs d'entre vous dans nos CIO respectifs sur votre perception de *CO-P conseiller technique*. Cette première approche nous a incités à la compléter par un questionnaire envoyé à tous les personnels d'orientation de l'académie.

Nous vous proposons d'approfondir ensemble la notion en remplissant ce mini-questionnaire. **Merci de nous le retourner exclusivement par voie électronique et au plus tard le 4 avril** à [yves.asselain@ac-nantes.fr](mailto:yves.asselain@ac-nantes.fr) ou [jacques.vauloup@ac-nantes.fr](mailto:jacques.vauloup@ac-nantes.fr). Nous procéderons ensuite à une synthèse et vous la retournerons en mai. Par avance, merci.

**1. À votre avis, l'action du *CO-P conseiller/ère technique* se réfère-t-elle plutôt à l'activité du/de la conseiller/ère d'orientation-psychologue (cocher la case retenue) :**

- Près du chef d'établissement
- Près de l'établissement

Commentaires :

**2. Pouvez-vous indiquer les expressions qui s'apparentent le plus, selon vous, à *CO-P conseiller/ère technique* ? Plusieurs réponses possibles. Les 12 expressions formulées dans les items proposés en *infra* ont été soit recensées dans les textes officiels ou professionnels de référence, soit prononcées dans le cours de la formation inscrite au PAF 2011-2012.**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Consultant-e               | <input type="checkbox"/> Traducteur-trice interprète  |
| <input type="checkbox"/> Expert-e                   | <input type="checkbox"/> Membre de l'équipe éducative |
| <input type="checkbox"/> Personne-ressource         | <input type="checkbox"/> Psychologue                  |
| <input type="checkbox"/> Catalyseur-se              | <input type="checkbox"/> Regard multiple et différent |
| <input type="checkbox"/> Spécialiste en orientation | <input type="checkbox"/> OVNI                         |
| <input type="checkbox"/> Une place à occuper        | <input type="checkbox"/> Un rôle délicat à tenir      |

Commentaires :

**3. Pouvez-vous citer quelques tâches et activités concrètes dans lesquelles vous vous sentez véritablement *CO-P conseiller/ère technique* ?**

Les répondants-tes au questionnaire n'exerçant pas actuellement la fonction de CO-P en établissement scolaire sont invités-ées à répondre à l'une des 3 questions suivantes : (1) *Quelles sont les tâches et activités concrètes dans lesquelles je me suis senti-e véritablement CO-P conseiller-ère technique dans mes fonctions antérieures de CO-P ?* (2) *Quelles sont les tâches et activités concrètes dans lesquelles, à mes yeux, le CO-P exerce véritablement la position de CO-P conseiller-ère technique en établissement scolaire ?* (3) *Si j'avais l'occasion d'exercer les fonctions de CO-P en établissement scolaire, quelles sont les tâches et activités concrètes dans lesquelles je développerais mon rôle de CO-P conseiller-ère technique ?*

**4. D'après vous, quels sont les facteurs limitants, les freins et les obstacles à l'exercice du rôle et de la fonction de *CO-P conseiller/ère technique* ?**

**5. À votre avis, quelles sont les conditions favorables ou indispensables à l'exercice du rôle et de la fonction de *CO-P conseiller technique* ?**

COP-Conseiller-ère technique. Mini-questionnaire à l'intention des personnels d'orientation de l'académie de Nantes. Février 2012.

Coordonnées du répondant/de la répondante au questionnaire (facultatif) :

Source : Stagiaires du stage *CO-P conseiller technique du chef d'établissement*. PAF 2011-2012. Yves-Claude Asselain (CIO Saumur), Sylvie Cerfeuille (CIO Laval), Sylvie Delaunay (CIO Saumur), Alexie Fages (CIO La Flèche), Amélie Doly (CIO La Flèche), Frédérique Garnett (CIO Angers), Fabienne Pellet (CIO Nantes Nord), Florence Requejo-Carrio (CIO Angers), Viviane Rogé (CIO Le Mans centre), Marie-Claude Testart (CIO Le Mans centre), Jacques Vauloup (IEN-IO académie de Nantes).

## Synthèse question n°1

**À votre avis, l'action du/de la CO-P conseiller/ère technique se réfère-t-elle plutôt à l'activité du/de la conseiller/ère d'orientation-psychologue près du chef d'établissement ou près de l'établissement ?**

**N=45 réponses (dont 4 réponses collectives)**

**Près du chef d'établissement : 12 réponses**

**Près de l'établissement : 26 réponses**

**Les deux : 7 réponses**

### Synthèse

Pour près de 60% des répondants, la question du conseil technique est présentée comme un positionnement auprès de l'ensemble de l'établissement. À maintes reprises, les répondants/tes ont exprimé, souvent dans le détail, l'importance de leurs contacts réguliers avec les différents interlocuteurs de l'ensemble de l'équipe éducative. Toutefois, un nombre significatif de répondants/es indique soit que le conseil technique se place tout autant auprès du chef d'établissement que de l'établissement, soit que, même exercé auprès de l'ensemble de la communauté éducative, il ne saurait éluder le rôle pédagogique majeur du pilote du navire – « *C'est avec le chef d'établissement que tout ou presque devient possible, et sans lui, rien ou presque n'est possible* » –. Au fond, le chef d'établissement, c'est celui/celle qui rendrait plus ou moins possible ce conseil technique auprès de l'ensemble de la communauté éducative. Cette posture de conseiller/ère technique est à exercer parfois en dehors même de contacts directs et d'un travail réel avec des sujets ou des groupes. En outre, elle a à prendre en compte le fait que le/la conseiller/ère d'orientation-psychologue n'est pas le/la seul/e à avoir la légitimité de s'occuper d'orientation dans un établissement. Notons enfin deux réponses très critiques, l'une vis-à-vis du concept même de « conseiller technique » alors que, selon son auteur, la notion de « conseiller d'orientation-psychologue » se suffit à elle-même, l'autre suspectant la réapparition de cette vieille notion au moment même où l'on doit, faute de moyens humains suffisants en CIO, donner aux professeurs nos outils pour qu'ils fassent le travail en orientation à notre place.

### **Commentaires (extraits) :**

NDLR. Les commentaires anonymés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs. Seuls ceux qui nous ont paru les plus significatifs sont présentés en *infra*.

« *Un rôle plus prégnant auprès du chef d'établissement, mais nous sommes souvent un premier intermédiaire vers lequel les professeurs s'adressent avant de se tourner vers le chef d'établissement* ».

« *C'est d'abord auprès de l'équipe éducative que l'activité du conseiller technique se réfère ; ce sont eux les plus proches des élèves* ».

« *Un regard extérieur à l'établissement. Il permet à l'équipe éducative et au chef d'établissement de faire une photographie de l'établissement* ».

« *Il s'agit d'aider les enseignants dans leur rôle de conseillers en orientation, c'est-à-dire leur donner nos outils, afin de mieux disparaître* ».

« *À mon sens, le conseil technique relève des deux approches. N'oublions pas en effet que le chef d'établissement a tout autant la responsabilité pédagogique qu'administrative de l'établissement. Il ne m'apparaît pas scandaleux que le chef d'établissement se tourne vers le conseiller pour un avis d'expert sur le volet orientation du projet d'établissement... Par ailleurs, la problématique d'orientation des élèves n'est pas le monopole du conseiller, qui va devoir partager cette mission* ».

« *Nous sommes déjà conseillers d'orientation-psychologues, le terme de conseiller technique est un non sens* ».

« *Le conseil auprès de l'établissement nécessite pour le conseiller d'être identifié comme référent de l'établissement* ».

« *Les questions posées peuvent venir de professeurs principaux (PDMF, Accompagnement personnalisé), c'est l'occasion de redéfinir ce qu'ils peuvent faire et ce qui relève de nos compétences de conseiller d'orientation-psychologue* ».

« *Nous sommes de plus en plus interpellés par les CPE, les professeurs principaux, les équipes de SEGPA et d'ULIS, les assistants sociaux et infirmiers scolaires, et ce, sans qu'il nous soit nécessairement demandé, comme c'était le cas auparavant, d'intervenir directement dans la situation avec le jeune ou sa famille* »

« *C'est avec le chef d'établissement que tout ou presque devient possible, et sans lui, rien ou presque n'est possible* ».

« *Il est clair que, dans le cadre de la multiplication des réformes, des nouvelles appellations et des procédures qui se complexifient, nous sommes la personne ressource la mieux à même d'éclairer nos partenaires dans les établissements en matière d'orientation.* » ■

## Synthèse question n°2

**Pouvez-vous indiquer les expressions qui s'apparentent le plus, selon vous, à CO-P conseiller/ère technique ?**

Plusieurs réponses possibles (N répondants = 45)

Classement par ordre décroissant

1. Personne-ressource : 35	7. Rôle délicat à tenir : 12
2. Spécialiste en orientation : 32	8. Consultant, consultante : 9
3. Expert, experte : 22	Une place à occuper : 9
Psychologue : 22	10. Traducteur, traductrice : 5
5. Membre de l'équipe éducative : 18	11. Catalyseur : 2
6. Regard multiple et différent : 14	12. OVNI : 1

### Synthèse

Les acceptions de « personne-ressource » et de « spécialiste en orientation » recueillent la majorité des suffrages pour plus de 2/3 des répondants. Une moitié choisit « expert », une moitié choisit « psychologue ». Les conseillers/ères ne situent pas leur expertise en conseil technique auprès des établissements essentiellement du côté de la psychologie (psychologue = 22 occurrences). Comme si, pour eux, leur compétence psychologique était moins à déployer du côté du groupe, de l'organisation, de l'institution, que de celui du sujet individuel. On peut ajouter aussi que, contrairement à certains propos lus dans plusieurs rapports publiés ces dernières années sur les services et personnels des CIO, le nombre même de réponses au questionnaire (1/3 des conseillers/ères d'orientation-psychologues de l'académie), leur qualité et leur densité attestent de l'intérêt et de l'effectivité de l'engagement des conseillers et des CIO sur ce champ.

À plusieurs reprises dans les commentaires, les répondants évoquent que cette posture de conseiller/ère technique n'est pas donnée ni acquise, qu'elle se construit et qu'elle doit bénéficier d'un minimum de présence hebdomadaire régulière et pluriannuelle en établissement pour qu'elle fasse corps et sens, ce qui n'est malheureusement pas le cas partout, faute de moyens, de temps et du fait de la précarisation croissante des personnels qui les contraignent à ne pouvoir se fixer nulle part durablement. On notera quelques belles expressions telles que « le gardien de la cohérence du tout », le « magicien prestidigitateur », le « travailleur de fond » qui envisage le long terme, les capacités d'évolution de la personne souvent inconscientes, le « ralentisseur d'urgences réelles ou supposées »...

#### Commentaires (extraits)

NDLR. Les commentaires anonymés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs. Seuls ceux qui nous ont paru les plus significatifs sont présentés en *infra*.

« Nous sommes perçus comme spécialistes de l'orientation et comme les psychologues du second degré ».

« Cette posture se construit. Elle deviendra légitime quand elle sera reconnue par toute la communauté éducative ».

« L'accompagnement de la recherche d'une voie, les doutes, les blocages, les oppositions, les changements de cap sont souvent mal vécus par les équipes en établissement ; or, ils font partie de la dynamique de la construction et c'est quelque chose que le conseiller d'orientation-psychologue peut accompagner et médiatiser car il a la distance nécessaire et les connaissances qui lui permettent d'accepter d'être dans une autre temporalité ».

« Cette place est sans doute rarement acquise définitivement, en particulier pour les équipes de conseillers d'orientation-psychologues régulièrement recomposées du fait du nombre croissant de contractuels dans les CIO ».

« S'approprier ce rôle, prendre sa place, être présent, rayonner, être disponible, accepter de dire non, inventer, écouter »

« La spécificité du COP-conseiller technique réside à mon sens dans le fait qu'il est le « gardien » de la cohérence du tout par son regard extérieur à l'EPL et sa démarche (diagnostic/objectifs/actions/évaluation) ».

« Un rôle délicat à tenir car le conseiller d'orientation-psychologue est peu présent dans les établissements et on fait appel à lui quand les cas sont difficiles et qu'il y a peu de solutions ; on pense qu'il possède une baguette magique ».

« OVNI » : travail de fond, qui envisage le long terme, les capacités d'évolution de la personne, souvent inconscientes ; ce qui semble en surface une année de perdue est peut-être au fond une année initiatique fondatrice pour la personne...

Certains professeurs, plutôt que se placer "au service de l'élève", attendent des gratifications narcissiques dans les résultats de ceux-ci, dans le choix des filières.

« La pression du "système", que je peux comprendre par ailleurs, génère des attentes d'"efficacité quantifiable", quand notre mission est d'accompagner chacun dans sa spécificité, en tenant compte bien sûr des réalités.

Nous avons très peu de temps à consacrer à chacun. Le "système" nous demande des avis rapides pour compléter un dossier, se débarrasser rapidement d'une tension, d'un sentiment d'impuissance. Je réserve souvent mon avis, car je considère anti-déontologique d'émettre un avis clinique après avoir rencontré deux fois (1/2 heure) un élève. La confiance n'a pas eu le temps de s'installer, et le jeune, souvent méfiant, reste dans des discours de surface. » ■

## Synthèse question n° 3

*Pouvez-vous citer quelques tâches et activités concrètes dans lesquelles vous vous sentez véritablement COP- conseiller/ère technique ?*

### Synthèse

Nous retrouvons en somme la plupart de nos activités. Mais nous remarquons que l'adjonction du terme « technique » nous renvoie davantage au noyau dur de notre profession mais qu'il en donne en même temps une vision restreinte : élaboration du parcours de découverte des métiers et des formations, conseil portant sur les vœux d'orientation des élèves (compromis désir et réalité du jeune par rapport à une gestion des flux se traduisant par des procédures). Nous voyons aussi curieusement que le bilan psychologique ne semble pas l'activité la plus associée au conseil technique.

Mais il y a une autre lecture de ces réponses. Certains collègues ont désigné les moments où ils se sentent conseiller technique de l'établissement : lors des équipes de suivi et de scolarisation, pendant les conseils de classe, au cours des cellules de veille, pendant les séances d'informations aux parents, lors des bilans psychologiques.

En fait, il s'agit des activités où notre expertise est visible par les différents acteurs de l'établissement, et, partant de là, où le conseil peut être formulé et défendu.

#### **Expertise psychologique et spécialiste de la relation de conseil individuel**

*Réponses majoritaires :*

- Entretiens individuels de conseil
- Prise en charge spécifique des élèves pour lesquels le collègue ne sait plus faire

*Réponses moins fréquentes :*

- Expertise, écoute, accompagnement
- Conseils aux différents acteurs
- Bilan psychologique
- Gestion des problèmes de la classe
- Suivi des élèves nouvellement arrivés en France
- Amener une réflexion, un éclairage chez l'enseignant sur l'orientation d'un jeune

#### **Expertise : textes officiels et analyse de résultats chiffrés**

*Réponses majoritaires :*

- conseils portant sur les procédures d'orientation

*Réponse fréquente :*

- productions de données chiffrées d'un établissement et analyse

*Réponses moins fréquentes :*

- productions de données
- analyse des indicateurs de performance
- expliciter les circulaires d'orientations
- accompagnement AFFELNET

#### **Expertise : projet d'établissement – animation –pédagogie de l'information**

*Réponse majoritaire :*

- Elaboration du PDMF et du projet d'établissement : diagnostic établissement, définition d'actions et de publics prioritaires, mise en place des actions...

*Réponse fréquente :*

- Travail de partenariat avec les professeurs principaux

*Réponses moins fréquentes :*

- Animation de réunions
- Productions d'outils de séances d'infos, d'outils « Aide personnalisée », de lutte contre le décrochage
- Traduction de certains intitulés de diplômes
- Appui technique du documentaliste

### **Commentaires (extraits)**

NDLR. Les commentaires anonymés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs. Seuls ceux qui nous ont paru les plus significatifs sont présentés en *infra*.

*« Comprendre les circulaires d'affectation et les traduire, les expliquer au chef d'établissement et aux professeurs principaux ».*

*« Aide à la réflexion du chef d'établissement sur le management de l'établissement : parcours individualisés, projet d'établissement, volet orientation. »*

*« Le conseiller d'orientation-psychologue peut faire toucher du doigt à un professeur principal les différences entre évaluer et conseiller, l'aider à une prise de recul ».*

*« Je suis conseiller technique quand j'élabore avec le chef d'établissement mon programme d'activités sur l'année ; quand le chef d'établissement me demande mon avis sur des sujets comme des animations à mettre en place par exemple ; quand j'explique l'orientation aux professeurs ».*

*« Je suis étonnée par la forme des circulaires « Procédures d'orientation » que je trouve peu exploitables, peu claires, chronophages. »*

*« Sincèrement, je ne m'attribue pas cette fonction. Le regard ou les conseils que je peux partager avec l'équipe éducative rentrent pour moi simplement dans ma fonction de conseillère d'orientation-psychologue ». ■*

## Synthèse question n° 4

*D'après vous, quels sont les facteurs limitants, les freins et les obstacles à l'exercice du rôle et de la fonction de CO-P conseiller/ère technique ?*

### Synthèse

« Être partout et nulle part » est, pour bon nombre de CO-P, l'un des facteurs qui explique leur difficulté dans l'exercice du rôle et de la fonction de CO-P conseiller/ère technique. L'insuffisance du temps de présence dans les établissements est l'argument mis en avant dans cette enquête. Manque de temps qui a pour conséquence un temps limité de concertation, de dialogue, de conseils et une absence à de nombreuses réunions ou actions liées au volet orientation de l'établissement. Comme le souligne une conseillère, « Pour être une conseillère technique, il faut un temps de présence suffisant auprès des personnes pour qu'elles vous considèrent comme une personne ressource ». Finalement, comme le rappelle un autre collègue, « Les chefs d'établissements et les équipes éducatives apprennent à faire sans nous ! » comme les y engagent par ailleurs, et depuis de nombreuses années, les circulaires et autres directives ministérielles.

De quoi parle-t-on exactement lorsque l'on utilise l'expression « conseiller/ère technique » ? Comme le rappelle un conseiller, « Il faudrait que ce rôle et les compétences du conseil technique soient clairement définis dans les textes et dans les formes d'application, c'est une question de légitimité et de validité ». Un autre précise : « Je suis CO-P et non conseiller technique ». Cette fonction n'étant définie ni par des textes officiels, ni par les personnes en charge de l'exercer, il est évidemment compréhensible, en toute logique, que les autres acteurs du système ne la leur reconnaissent pas ! On relève également que l'exercice de la fonction de conseiller technique voire de l'action globale du CO-P au sein de l'EPL est lié à sa relation personnelle avec le chef d'établissement, ce qui ne peut que poser question sur « l'identité professionnelle » des CO-P. À cela s'ajouterait un facteur « aggravant » qui est celui de la faible ancienneté dans le poste et/ou la fonction. D'une certaine façon, les réponses des CO-P dépassent le cadre strict de la question posée pour aborder un point plus général qui est celui de leur rôle, aujourd'hui, au sein de l'EPL. On le note, le périmètre de leurs actions est intimement lié à la relation entretenue en premier lieu avec le chef d'établissement et l'équipe éducative. Qui plus est, la faible présence hebdomadaire dans l'établissement et les besoins ressentis au quotidien par les élèves et leurs familles ne peuvent que conduire les autres membres de l'équipe (enseignant, infirmière, assistante sociale, CPE, assistant d'éducation, chef d'établissement, adjoint, etc.) à mener des actions qui relèvent, aux yeux de certains CO-P, de leurs attributions et compétences. Ce délitement de l'identité commune est un élément avancé à de nombreuses reprises dans l'enquête avec, parfois, une critique adressée aux services de l'orientation pour leur absence de prise de position claire à ce sujet.

### **Commentaires (extraits).**

Reprise des 45 réponses (individuelles et/ou collectives) regroupées par grands thèmes pour une plus grande lisibilité de l'ensemble.

NDLR. Les commentaires anonymés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs. Seuls ceux qui nous ont paru les plus significatifs sont présentés en *infra*.

#### **a) Manque de temps de présence, multiplicité des lieux de travail**

« Insuffisance de temps de présence en établissement (17 répondants/45)...

*qui permettrait d'échanger plus avec le chef d'établissement, les profs, les élèves, les familles,*

*qui ne permet pas toujours d'être là quand il y a besoin d'un conseil,*

*qui implique un manque de concertation,*

*qui implique un manque de disponibilité,*

*qui limite la participation à certaines instances : conseils de classe, cellules de veille »...*

« Le peu d'heures dans les établissements par rapport aux tâches qui nous incombent. Le fait que l'on soit présent dans l'établissement 1 ou 2 fois par semaine ne permet pas un investissement et un suivi des activités de l'établissement (vive e-lyco pour compenser ces lacunes !). »

« Les demandes de conseil technique se font souvent entre deux portes. »

#### **b) Qui fait quoi, qui décide de qui fait quoi, au final les autres font...**

« Trop de tâches liées à l'orientation sont données aux professeurs. »

« Les chefs d'établissements et les équipes éducatives apprennent à faire sans nous ! »

« Confusion parmi les rôles (CPE vs COP, rôle de l'adjoint, rôle de d'infirmier, de l'assistante sociale). »

« Les questions et attentes des chefs d'établissement requièrent souvent une solution rapide ; or il faut parfois proposer de laisser le temps au temps et, pour tenir une telle posture, il faut avoir une vraie place dans l'établissement ; c'est difficile quand on est peu en établissement et qu'on donne l'impression qu'on est jamais là : certains font sans nous... »

### **c) Fonction, rôle du COP vu par les COP, vu par les autres**

« Plurifonctionnalité » du COP... dispersion.

« Empilement des « missions prioritaires du COP ».

« Il faudrait que ce rôle et ces compétences du conseil technique soient clairement définis dans les textes et dans les formes d'application (c'est une question de légitimité et de validité). »

« Il est important de ne pas mélanger les rôles. La fonction première du COP c'est le face à face avec l'utilisateur. La fonction de conseiller technique, c'est de participer à l'analyse de fonctionnement de systèmes. »

« Je reste persuadé qu'il y a de nombreux COP qui, comme monsieur Jourdain, font du conseil technique de très haute qualité sans le savoir. »

« La méconnaissance de notre fonction : certains nous voient comme des relais de l'administration et se méfient de nous (enseignants) voire ont des comportements hostiles. L'institution, elle ne nous reconnaît pas toujours ou nous investit de rôles divers (« homme à tout faire ») selon les réformes pas toujours très cohérentes. Notre éthique de psychologue n'est pas connue et reconnue. Il nous faut assumer notre condition de psychologue. »

### **d) Ancienneté dans le poste, la fonction**

« Manque d'expérience dans la fonction (3) : il faut avoir une vue d'ensemble des procédures d'orientation et les avoir pratiquées. »

« La confiance. Elle ne peut pas se décréter et demande un temps (période) d'adaptation. »

### **e) La relation au chef d'établissement, aux autres**

« Le COP a la particularité de ne pas être placé directement sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement. Le fait d'avoir une liberté de penser, de faire, de refuser qui agace peut être des chefs d'établissements qui voient dans ce comportement éthique un manque de loyauté à leur égard. Le conseiller doit donc être subtil... De sa relation avec le chef d'établissement va découler son positionnement institutionnel. En tant que COP, je parle en tant que personne ou en tant que représentant de l'institution que je représente, à savoir le CIO. »

« Le chef d'établissement n'attribue pas toujours clairement au COP (ou ne fait pas jouer au COP) ce rôle de conseiller technique. »

« Le chef d'établissement sait qu'il peut venir nous trouver concernant certains sujets. Un frein serait alors peut-être la disponibilité du COP pour répondre à la demande. »

« Le chef d'établissement, l'adjoint sont déterminants. Ils permettent aux équipes de travailler ensemble ou non. »

« L'investissement des professeurs dans leur rôle de professeur principal. »

« La volonté des professeurs de travailler avec d'autres membres de l'équipe éducative, de vouloir partager des points de vue, d'accepter un autre regard sur les élèves. »

« Les demandes multiples et variées au sein de l'établissement qui laissent quelquefois peu de temps de réflexion avec les enseignants, et des enseignants pas toujours présents ou disponibles lors de nos présences en EPLE. »

### **f) Information, formation des acteurs**

« La diffusion massive et tout azimut des informations qui ne facilite pas le dialogue, l'explication et l'analyse des données. »

« Formation insuffisante pour maîtriser certains sujets, ne pas être au cœur des circuits d'information ni destinataires de cette information. Il faut maîtriser des sujets très larges allant de l'information sur les secteurs d'emplois et de formations au suivi des jeunes allant de l'autisme à la dyslexie... »

### **g) CIO, DCIO**

« Le manque de temps d'échange et de mutualisation des pratiques des COP sur cette fonction, lié au manque de disponibilité pour le travail d'équipe en CIO. »

« Manque de politique coordonnée du/des CIO : manque de réflexion collective autour du projet de CIO, manque de travail de réflexion et mutualisation des COP, donc sentiment de perte d'identité commune. Et pourtant le conseiller d'orientation-psychologue représente le CIO en EPLE. »

### **h) Le système**

« Nombre insuffisant de conseillers d'orientation-psychologues. »

« Les absences de pilotage identifiées au sein des établissements mais aussi au niveau des services d'orientation. »

« Les problématiques internes à l'établissement (concurrence entre établissements, recrutement, taux de réussite aux examens...). »

« Le fait qu'on va vers une autonomie des établissements et des acteurs, qui au lieu de faciliter le travail en équipe, favorise à tous les niveaux les initiatives purement individuelles. »

« Autonomie de plus en plus grande des établissements : ne veulent pas toujours qu'un regard extérieur soit porté. »

« Les représentations de chacun. »

« Une gestion des établissements de plus en plus tendue (au jour le jour, sans perspective à long terme). »

« Lisibilité des indicateurs pas évidente. » ■

## Synthèse question n°5

*À votre avis, quelles sont les conditions favorables ou indispensables à l'exercice du rôle et de la fonction de COP – conseiller/ère technique ?*

### Synthèse

À la lecture des réponses données, on relève que la mise en place d'une véritable « *relation de confiance* » avec les acteurs de l'EPL est, avant toute chose, un des facteurs importants de la réussite de cette mission. « *Indispensable : le bon rapport au chef d'établissement et aux équipes éducatives* ». Le terme « *reconnaissance* » est également de nombreuses fois cité : « *Il faudrait d'abord que l'on soit reconnu comme des spécialistes de l'orientation* ». Cette reconnaissance de « *l'expertise du COP* » aurait ainsi l'avantage de réduire la « *confusion* » des rôles au sein de l'établissement. L'augmentation du temps passé dans l'établissement constitue également une condition indispensable à l'exercice de cette fonction de conseiller/ère technique : « *Nécessité d'être présent le plus possible dans l'établissement, d'être réactif, reconnu, relationnel. Pour cela, il faut une bonne stabilité dans l'établissement afin d'établir des liens professionnels avec l'équipe éducative* ». Une bonne connaissance du contexte économique et social, du marché de l'emploi du bassin ainsi que de réelles capacités d'analyse sont également souhaitées. En l'absence d'une définition claire de cette fonction de « *COP-conseiller technique* » on peut se demander si les réponses données à la question ont porté précisément sur celle-ci ou, plus largement, sur la fonction d'un(e) COP au sein de l'EPL. Un collègue n'a pas hésité une seconde à trancher : « *Difficile de répondre dans la mesure où cette fonction ne me parle pas vraiment* ».

#### **Commentaires (extraits)**

NDLR. Les commentaires anonymés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs. Seuls ceux qui nous ont paru les plus significatifs sont présentés en *infra*.

**Les différentes réponses peuvent se partager dans les 3 catégories suivantes :**

#### **Nécessité d'une meilleure reconnaissance institutionnelle**

Être identifié et reconnu comme les spécialistes de l'orientation par l'institution, l'équipe éducative et le chef d'établissement.

Davantage de temps disponible en établissement (réponse qui fait l'unanimité)

Un ancrage et un soutien institutionnel par la hiérarchie.

Définir qui fait quoi clairement.

Un chef d'établissement qui sollicite le COP et lui accorde des temps de concertation.

#### **Qualités personnelles et relationnelles du conseiller**

Du recul, une bonne communication, un bon relationnel

La confiance

Un investissement de type informel du côté du conseiller : aller en salle des profs, prendre ses repas à la cantine, échanger le plus possible verbalement ou par mails.

#### **Les aspects matériels ou dispositifs favorables**

Des espaces d'échanges avec les différents professionnels

Des échanges de pratiques entre conseillers

Une stabilité dans l'établissement = rester plusieurs années dans le même établissement

La volonté du chef d'établissement de faire travailler ensemble les différents professionnels

Être « synchro » avec les temps forts de l'établissement

Participation souhaitable de quelques conseillers aux réunions de bassins

« *Être bien intégré dans l'établissement. Un chef d'établissement demandeur et des échanges réguliers avec celui-ci. Connaître l'établissement (sa place dans le bassin, ses forces, ses faiblesses).* »

« *Il faut du dialogue et de la concertation avec le chef d'établissement pour qu'il puisse assurer son rôle. Pour que la relation avec les enseignants soit établie et qu'une relation de confiance soit installée, il faut travailler dans un établissement depuis un certain temps.*

« *Connaissances du contexte économique et social, du secteur du CIO, de l'établissement, de la politique nationale, académique et départementale de l'Education nationale. Créer un réseau : partenariats/communication vers les enseignants, équipes éducatives, médico-sociales, MGI, familles pour avoir une vision globale et cohérente de la vie de l'EPL. Donc, besoin de temps de présence en EPL.* »

« *Du temps, une reconnaissance accrue du chef d'établissement.* »

« La cohésion de l'équipe enseignante, de direction et du COP concernant l'orientation et le PDMF. Le plaisir que le conseiller d'orientation-psychologue prend dans l'établissement et la place que lui laisse l'établissement. »

« La dynamique du CIO qui joue aussi son rôle de lieu ressource pour les établissements et les partenaires. La dynamique départementale et académique ou régionale. Le conseiller d'orientation-psychologue ne sera légitime en tant que conseiller technique que s'il ne renonce pas à la pratique de l'entretien conseil en orientation et aux activités autres que l'information avec les groupes. La modestie de chacun : accepter les désaccords et les erreurs, et l'écoute mutuelle. Les conseillers d'orientation-psychologues doivent savoir prendre le temps d'analyser une demande dans un cadre donnée ; ainsi, ils vont être eux-mêmes parfois à l'initiative de concertations ou dispositifs. »

« Avoir un/une DCIO qui accompagne les conseillers dans l'appropriation de ce rôle, via un travail en commun de préparation / conception d'outils / anticipation en fonction des différentes activités et échéances. Avoir des chefs d'établissements qui reconnaissent ce rôle au/à la COP en faisant explicitement référence à ce rôle dans leurs propos et dans leurs actions. Renforcer la sensibilisation/formation des conseillers à ce rôle. »

« Avoir une expérience de plusieurs années de procédures d'orientation ; sentiment d'appartenance à une équipe éducative au sens large ; être là « au bon moment », être synchro avec les temps forts de l'EPL et du calendrier de l'orientation. »

« Concertation régulière avec le chef d'établissement et équipe. Contractualisation Etablissement-CIO (pluriannuelle et en début d'année). Un ancrage institutionnel pour accompagner le COP (DCIO, IEN-IO, CSAIO). »

« Que le CIO et les conseillers d'orientation-psychologues soient dans les « tuyaux » de l'information en temps et en heure. Et même un peu avant ! Que les conseillers prennent le temps, et se voient offrir le temps, de se former à cette fonction dont on aura défini les contours (si elle doit être une dimension importante du métier). Développer chez le conseiller d'orientation-psychologue une expertise de formateur (en utilisant les moyens de la formation continue). Intégrer dans sa pratique et son emploi du temps la concertation avec les équipes. »

« Une demande réelle du chef d'établissement par rapport à cette fonction. Une reconnaissance plus homogène de la place du conseiller d'orientation-psychologue en établissement pour cette fonction. Participation de quelques conseillers aux réunions de bassin avec les chefs d'établissement. Définition claire de nos priorités en établissement pour assumer cette fonction en tenant compte de nos contraintes de disponibilités. »

« La reconnaissance et le soutien institutionnel nous permettent de vivre notre rôle de façon apaisée et bénéfique pour les établissements. Le CIO et les collègues peuvent permettre une supervision, un échange de pratiques, une confrontation mutuelle face à des problématiques délicates et difficiles. Notre ancrage dans l'Éducation nationale et le tissu économique nous permet de jouer un rôle de passeur et d'ouverture d'un univers à l'autre. Les menaces sur notre statut, notre fonction à travers la baisse drastique du recrutement nous a affaiblis ; une augmentation du nombre de places au concours et une reconnaissance ancrée sur les réalités de notre fonction nous permettraient de projeter la profession vers l'avenir et de mieux transmettre nos compétences et connaissances acquises du système éducatif au fil de l'histoire de notre groupe professionnel. Il est vrai que notre profession ne fait que refléter la difficulté de cohésion sociale, les souffrances et angoisses engendrées par la crise économique qui obscurcit l'avenir ainsi qu'une vision étriquée de groupes professionnels juxtaposés et non une vision globale de la société où tous les groupes s'articuleraient harmonieusement par un dialogue et une connaissance du champ de l'autre. »

« Une concertation régulière, et pas seulement entre deux portes, avec les chefs d'établissements et les CPE. Des enseignants qui prennent l'habitude de faire des points réguliers avec le COP sur les élèves de leur classe. »

« Il faudrait d'abord que l'on soit reconnu comme des spécialistes de l'orientation, aujourd'hui tout le monde pense savoir faire du conseil en orientation, mais ils ne savent pour la plupart qu'informer. »

« Être « extérieur » à l'établissement pour avoir du recul sur ce qui s'y fait, au regard de ce qui peut se faire ailleurs. »

« Formation, échanges entre divers professionnels de l'éducation nationale sur le domaine « technique » (médecins, assistantes sociales, administration académique, rectorale et nationale, chefs d'établissements). Du temps, du temps et du temps... »

« Moins d'établissements en charge pour chaque conseiller. Davantage de temps dans chaque établissement, ce qui favoriserait la mise en place de suivis psychologiques individuels, d'ateliers d'expression ou de réflexion à l'attention des élèves et/ou des professeurs. De vrais moyens pour favoriser l'exercice (remboursement des frais de déplacements). » ■

**PAF 2011-2012 Académie de Nantes  
Formation académique des personnels d'orientation**

**Dispositif 11A0170243  
LE COP, CONSEILLER TECHNIQUE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT**

**PUBLIC**

Conseillers d'orientation-psychologues  
Directeurs de CIO

**OBJECTIFS**

Outils (concepts, méthodes, pratiques) les conseillers d'orientation-psychologues dans leur rôle de conseiller technique de l'établissement.

Définir, délimiter les concepts, postures, rôles, gestes professionnels, compétences et supports spécifiques du COP dans sa fonction de conseiller technique.

Analyser les pratiques, constituer et expérimenter de nouvelles modalités d'action.

**PROGRAMME**

**Apports théoriques**

Tenir conseil, découverte professionnelle, parcours de découverte des métiers et des formations, l'accompagnement aux personnes, l'entretien personnalisé d'orientation (professeurs) vs l'entretien approfondi d'orientation (conseillers d'orientation-psychologues), collégiens et lycéens décrocheurs, le conseil de classe.

Comment constituer une conception partagée de l'orientation avec les équipes de direction (établissement et CIO), l'équipe éducative et avec les milieux professionnels.

**Travail sur les méthodes spécifiques à la fonction de conseiller technique**

Comment organiser et optimiser les liaisons entre les différents acteurs (enseignants, professeurs principaux, intervenants extérieurs, élèves et familles); comment coordonner les actions et les calendriers des différentes instances (conseils de classe, réunions de parents, forum métiers, stages en entreprise...)

**Évaluation des actions mises en œuvre**

**MÉTHODES**

Chacune des trois journées de formation sera composée d'une alternance d'apports théoriques par des intervenants extérieurs, de travail à partir des apports des participants et de témoignages de chefs d'établissement, directeurs de CIO, professeurs, conseillers d'orientation-psychologues.

**DATES**

Jeudi 19 janvier 2012

Mardi 7 février 2012

Jeudi 5 avril 2012

**LIEU** : CIO Angers, 14 rue Anne Frank

**RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE** : [jacques.vauloup@ac-nantes.fr](mailto:jacques.vauloup@ac-nantes.fr)



## MINI-ORIENTATION BIBLIOGRAPHIQUE

Cap 2015. *Projet de l'académie de Nantes 2009-2013*. Rectorat, académie de Nantes.

[http://www.ac-nantes.fr/35056188/0/fiche\\_pagelibre/&RH=ACTUALITE](http://www.ac-nantes.fr/35056188/0/fiche_pagelibre/&RH=ACTUALITE)

*Organisation de l'activité des centres d'information et d'orientation*, circulaire n°80-099 du 25 février 1980, BO du 6 mars 1980

Guichard J. (2010), *Qu'est-ce que s'orienter aujourd'hui ?* art. in Questions d'orientation, n°4, décembre 2010, 13-40.

<http://propos.orientes.free.fr/dotclear/index.php?post/2010/10/03/Qu-est-ce-que-s-orienter-aujourd-hui>

Henri P. (1990), *Pour un dialogue entre enseignants et conseillers d'orientation*, art. *L'histoire d'un centre*, revue L'orientation scolaire et professionnelle, 1990, 19, p. 93.

Legrand A. (2006), *L'orientation, monstre ou victime ?*

Préface à Odry D., dir. (2006), *L'orientation, c'est l'affaire de tous*, 2 tomes, Scéren-CRDP Amiens.

Lhotellier A. (2003), *Tenir conseil, délibérer pour agir*, Seli Arslan

Ministère de l'Education nationale (2005), *Le fonctionnement des services d'information et d'orientation*, rapport IGEN-IGAEN n°2005-101, 118 p.

Schön D. (1994), *Le praticien réflexif, à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, éd. Logiques, 418 p.

Vauloup J. (2012), *Conseiller technique, conseiller éthique (2)*,

<http://propos.orientes.free.fr/dotclear/index.php?post/2012/01/30/Conseiller-technique%2C-conseiller-%C3%A9thique-%282%29>

Vauloup J. (2012), *Alexandre, le grand dépaysement*

<http://propos.orientes.free.fr/dotclear/index.php?post/2012/05/18/Alexandre%2C-le-grand-d%C3%A9paysement>

Vauloup J. (2012), *Voyage aventureux au pays de l'OVNI « COP-CT »*, 50 p. Trois parties : I. Textes institutionnels fondateurs (*niveau national*). II. Textes institutionnels fondateurs (*niveau académique*). III. Textes professionnels

Le lecteur intéressé pourra consulter quelques références complémentaires in Vauloup J. (2009), *800 références pour des pratiques réflexives en orientation*, EduSarthe, 134 p.

[http://www.ia72.ac-nantes.fr/1235486205903/0/fiche\\_document/&RH=ia72\\_edcres](http://www.ia72.ac-nantes.fr/1235486205903/0/fiche_document/&RH=ia72_edcres)

Le/la conseiller/ère d'orientation-psychologue  
Conseiller/ère technique du chef d'établissement  
Esquisse de définition et d'identification collectives

Mini-questionnaire à l'intention  
des personnels d'orientation  
de l'académie de Nantes

#### SYNTHÈSE DU QUESTIONNAIRE

-JUN 2012-  
18 pages

Source : les 11 stagiaires  
Stage PAF 2011-2012  
Académie de Nantes