**UNE ANNÉE D'ACTIVITÉ D'UN IEN-IO
EN ACADÉMIE DE NANTES 2011-2012**

**Rapport annuel d'activités
par Jacques Vauloup
IEN-IO**

**Nantes, Angers
Le 13 juillet 2012**

[assorti de 33 propositions]

LIMINAIRE

Ce rapport d'activités 2011-2012, présenté sous forme synthétique (9 pages), comprend une analyse qualitative et une approche quantitative et distingue trois éléments :

Tableau 1 : Les temps (page 3)

Tableau 2 : Les lieux (page 3)

Tableau 3 : Les publications (page 3)

Il inclut 5 annexes et 33 propositions :

Annexe 1 : Mission académique néo-cop 2011-2012 (page 4)

Annexe 2 : Mission académique formation continue (page 6)

Annexe 3 : Suivi des parcours de découverte des métiers et des formations (page 7)

Annexe 4 : Améliorer les procédures d'orientation et d'affectation (page 8)

Annexe 5 : Lutter contre le décrochage scolaire (page 9)

Il constitue le 25^{ème} rapport annuel d'activités réalisé par son auteur.

L'ensemble constitue le bilan annuel préconisé dans le rapport *BOTTIN Connaitre et reconnaître les inspecteurs de l'éducation nationale, janvier 2004*, et mis en œuvre dans la NS n°2005-089 du 17-6-2005 relative aux Missions des IA-IPR et des IEN, dans l'arrêté du 11/08/2005 relatif aux Conditions générales d'évaluation des IA-IPR et des IEN, et dans la circulaire n°2009-064 du 19-5-2009 relative aux Missions des corps d'inspection IA-IPR et IEN affectés dans les académies. Il peut constituer un support à l'entretien annuel d'évaluation.

Les activités des IEN-IO ont été précisées dans le décret n°90-675 du 18-07-1990 relatif au statut particulier des inspecteurs pédagogiques régionaux-inspecteurs d'académie et des inspecteurs de l'éducation nationale, et dans la circulaire n°91-058 du 7-03-1991 (position de certains collaborateurs du recteur). Antérieurement, les fonctions des IIO avaient été définies dans le décret n°71-541 du 7-07-1971 ("l'inspecteur de l'information et de l'orientation adjoint au chef du SAIO"), la circulaire n°71-417 du 13-12-1971 ("les inspecteurs seront les adjoints directs du chef du SAIO pour toutes les activités relevant de sa compétence"), le décret n°72-310 du 21-04-1972 relatif au statut du personnel d'orientation, la circulaire n°73-310 du 27-07-1973 (le rôle de l'IIO dans le cadre des nouvelles procédures d'orientation), la circulaire n°74-198 du 24-05-1974 (cas où l'IIO est le conseiller technique de deux inspecteurs d'académie), et la circulaire n°80-099 du 25-02-1980 (l'organisation de l'activité des CIO). Depuis le décret n°90-675 du 18-07-1990, l'activité de l'IEN-IO est décrite dans le programme de travail académique des corps d'inspection.

En 2011-2012, outre la mission de conseiller technique de la directrice des services académiques de l'éducation nationale en Maine-et-Loire (DASEN 49), et celles qui relèvent des fonctions habituelles d'adjoint du chef du SAIO, le Recteur a attribué à l'IEN-IO 49 **deux missions académiques** :

- 1- Accompagnement à l'entrée dans le métier des conseillers d'orientation-psychologues ;
- 2- Formation continue des personnels d'éducation, d'enseignement et d'orientation. Domaines : professeurs principaux, orientation, insertion, découverte professionnelle.

LES TEMPS PRINCIPAUX

PILOTAGE DES CIO, PROCÉDURES D'AFFECTATION, ÉTUDES, MISSIONS ACADÉMIQUES... (cf. tableau 1, page 3)

Des activités variées et dispersées : les quatre activités les plus chronophages couvrent 45% de l'activité annuelle totale. Elles sont toutes les quatre d'essence académique : mission académique néo-cop (15,3% et **17 visites-conseils dans toute l'académie**), procédures d'orientation et d'affectation (15,3%), tâches administratives (7,4%), suivi formation inspection des COP (6,9%).

LES LIEUX

LA MOITIÉ DES DÉPLACEMENTS HORS MAINE-ET-LOIRE (cf. tableau 2, page 3)

Hors Maine-et-Loire, l'IEN-IO aura effectué 60 des 111 voyages annuellement réalisés. Ils correspondent à 15 destinations différentes, soit 20.697 km (85% du total des distances parcourues).

LES PUBLICATIONS (cf. tableau 3, page 3)

8 PUBLICATIONS – 299 PAGES

Cette activité est l'une des activités essentielles de l'IEN-IO (cf. tableau 1, ligne 5), depuis la date d'entrée en fonction d'inspecteur (le 1^{er} septembre 1987). En 2010-2011, 8 publications ont été réalisées, seul ou en collaboration (total : 299 pages).

TEMPS, LIEUX ET PUBLICATIONS SYNOPSIS DE L'ACTIVITÉ 2011-2012

Tableau 1. Les temps de l'IEN-IO. Répartition du temps par type d'activité, en 2011-2012

Typologie des activités	Lieu	N journées	% total
Mission académique néo-cop	Académie	33	15,3
Procédures d'orientation et d'affectation	Angers	33	15,3
Tâches administratives	Angers	16	7,4
Suivi, inspection, formation des conseillers d'orientation-psychologues	49 - académie	15	6,9
Enquêtes, études, publications	Angers, académie	12	5,6
Mission générale d'insertion, plates-formes d'accompagnement vers l'emploi	Maine-et-Loire	11	5,1
Mission de lutte contre le décrochage scolaire	Maine-et-Loire	10	4,6
Animation du réseau des directeurs de CIO (<i>réunions de travail, suivi</i>)	Maine-et-Loire	10	4,6
Gestion RH des CIO et MGI (<i>recrutement, entretiens professionnels, inspection</i>)	Angers	9	4,2
Ecole-entreprise, éducation-économie (<i>divers dispositifs</i>)	Maine-et-Loire	9	4,2
Réunions académiques d'IEN	Académie	8	3,7
Evolution de la carte des formations	Angers	8	3,7
Formation continue mission académique (<i>régulation, organisation, formation</i>)	Académie	7	3,2
Réunions institutionnelles	Académie	7	3,2
Jury de concours CRECOP externe	Paris	7	3,2
Réunions de travail en CIO	Maine-et-Loire	6	2,8
Stage en entreprise Harmonie Mutuelle	Angers	6	2,8
Congrès national des conseillers d'orientation-psychologues septembre 2011	Bordeaux	3	1,4
Colloque Biennale de la formation, CNAM juillet 2012	Paris	2	0,9
Université d'Angers (SUIO-IP)	Angers	2	0,9
Total		215 jours sur 43 semaines	100 %

Tableau 2. Les lieux de l'IEN-IO. Les déplacements de l'IEN-IO en 2011-2012

à l'exception des nombreux voyages dans la communauté urbaine d'Angers

Hors Maine-et-Loire	15 destinations sur 35 / 60 voyages sur 111
Maine-et-Loire	20 destinations sur 35 / 51 voyages sur 111
Total kilomètres parcourus	23.520 km (hors déplacement domicile-résidence administrative)

Tableau 3. Les publications de l'IEN-IO. Publications individuelles ou collectives en 2011-2012

Date	Titre	Auteur(s)	Source	N pages
Décembre 2011	Repères pour l'orientation	Vauloup J. Plard A.	IA/SEN 49	36 p. 50 tableaux
Janvier 2012	Procédures d'orientation et d'affectation	IEN-IO DIS	IA/SEN 49	36 p.
Février 2012	COP-Conseiller technique de l'établissement : ce qu'en disent les textes officiels et professionnels	Vauloup J.	Fonds personnel	50 p.
Juin 2012	Guide des néo-cop 2012-2013 <i>5ème édition</i>	Vauloup J. Grisaud C.		22 fiches-outils 7 annexes
Juin 2012	Harmonie Mutuelle, chronique d'une mutuelle harmonie (<i>rapport de stage en entreprise</i>)	Vauloup J.	Fonds personnel	Diaporama
Juin 2012	Le conseiller d'orientation-psychologue, conseiller technique de l'EPL : synthèse d'un questionnaire académique	Vauloup J. (<i>coordin.</i>)	Fonds personnel	18 pages
Juillet 2012	Veille documentaire en éducation <i>16ème édition</i>	Vauloup J.		69 p.
Juillet 2012	Renforcer l'offre publique de formation en sanitaire et social en Maine-et-Loire	Bourgouin M.-L. Girard M.-M. Vauloup J.		Note d'opportunité 4 p.

MISSION ACADÉMIQUE NÉO-COP, ANNÉE 2011-2012

Accueil en CIO, accueil en établissement

La responsabilité de l'accueil est assurée par le directeur de CIO et l'IEN-IO en département. On présente au néo-COP les grandes lignes du programme d'activités du CIO, on situe le CIO dans le bassin, on fait un état des lieux local et départemental de l'éducation à l'orientation et de l'insertion. On prépare, avec le conseiller, ses premières interventions et le travail en doublette lors de ses premières prestations. On l'aide à construire les contrats d'objectifs, ou projets communs, CIO-EPLE dans chacun des EPLE dont il a la charge.

Positionnement et construction d'un parcours personnalisé

Réalisé par l'IEN-IO en poste dans le département après rencontre préalable avec chaque néo-cop. Dans la mesure de ses disponibilités, l'IEN-IO chargé de mission académique est associé à cette phase.

Quatre journées d'analyse de pratiques et d'approfondissement professionnel

Dates, horaires	Lieu	Objet	Thème	Constats
Octobre 2011	Rectorat SAIO Nantes	Analyse de pratiques	Le conseiller d'orientation-psychologue conseiller de l'EPLE en matière d'orientation et d'insertion.	21 participants/tes
Décembre 2011	DRONISEP Nantes	Analyse de pratiques	Le conseiller d'orientation-psychologue et l'ONISEP	19 participants/tes Présentation de la DRONISEP, des supports Immersion en DRONISEP
Mars 2012	Rectorat SAIO Nantes	Analyse de pratiques	Le conseiller d'orientation-psychologue et les procédures d'orientation	23 participants/tes Actualisation des informations Analyse de pratiques
Mai-Juin 2012	IA du département	Observation méthodique des procédures d'affectation	Une journée à l'IA. Immersion auprès de l'IEN-IO et de la DIS	<i>Journée placée sous la responsabilité de l'IEN-IO du département de rattachement. Elle inclut la participation à une commission. Grille d'observation.</i>

Parcours d'intégration et de découverte des contextes locaux

La prise directe d'informations auprès des acteurs économiques et sociaux est nécessaire. Le parcours d'intégration et de découverte des contextes locaux qu'est amené à faire tout néo-cop prenant ses fonctions est décrit dans le tableau en infra. En 1^{ère} année, compter 5 jours ; idem en 2^{ème} année. L'ensemble du parcours fait l'objet d'une négociation préalable avec le directeur du CIO et l'IEN-IO. Des adaptations seront proposées aux conseillers(ères) mutés(es) dans le même département que le poste précédemment occupé.

Domaines	Structures, services établissements, acteurs	Formes possibles	Observations complémentaires
Offre locale de formation	LP et LGT locaux, SEGPA, CFA, Université	Visites « portes ouvertes » Entretien avec chef d'EPLE	<i>L'exploration de ce domaine est prioritaire</i>
Environnement économique	Agences de développement économique des collectivités locales Visites d'entreprises (2/an en moyenne)	Visites d'entreprises Organisation de débats	<i>Les 5 départements offrent la possibilité de stages en entreprise (3j à 5j)</i>
Partenaires sociaux	PAIO/Mission locale, etc.) MGI – Services sociaux	Visite des services, Régulations Synthèses de cas	
Psychologues dans d'autres champs	Psychologues scolaires, RASED CMPP, CMPS		

Guide académique des néo-cop (5^{ème} édition 2012-2013 publiée en juin 2012)

Créé par C. Grisaud (DCIO) et J. Vauloup (IEN-IO), 5^{ème} édition du Guide des néo-cop publiée en juin 2012 : 22 fiches + 7 annexes.

Visites-suivis de 17 néo-cop in situ (dans 4 départements)

Dans le cadre de ma mission académique, j'ai assuré 17 visites-conseils de néo-cop contractuelles et néo-titulaires *in situ*, soit en CIO soit en EPLE, et toujours en situation d'activité (entretien approfondi d'orientation, séance d'information, animation en groupe-classe, etc.). Chaque visite-conseil de 2h a systématiquement donné lieu à un compte-rendu envoyé à l'intéressé/e sous 72h. Chaque rapport est accompagné de préconisations.

Quatre observations à l'issue des visites-conseils des néo-cop en 2011-2012

Les néo-cop manquent de tutorat	Ils/Elles se sentent seuls en EPLE et insuffisamment épaulés/ées pour assumer leur rôle de conseillers techniques
Leur connaissance du système éducatif et surtout des métiers est fort lacunaire	Leur maîtrise de la pédagogie de l'orientation est notoirement insuffisante

Protocole académique néo-COP 2012-2013

Académie Nantes (*Propositions*) (P)

Recrutement - Positionnement initial et module d'accueil – Tutorat – Visites conseils
Cycle bisannuel de journées de formation – CRECOP – Renouvellement de contrat

RECRUTEMENT

- P1. Le directeur informe simultanément le rectorat (SAIO et DIPE) et l'IEN-IO en département du besoin à pourvoir (cas d'un remplacement à assurer en cours d'année scolaire).
- P2. Priorité aux contractuels expérimentés à réembaucher, selon les critères académiques en vigueur.
- P3. L'ensemble des DCIO et IEN-IO de l'académie bénéficie des informations nominatives régulièrement mises à jour dans le tableau de bord académique des remplacements en CIO (rectorat-SAIO).
- P4. Au cas où la liste rectorale des candidatures est épuisée, le directeur de CIO et l'IEN-IO en département procèdent de conserve au recrutement d'un néo-cop selon la procédure suivante :
- (a) Activation du réseau des étudiants stagiaires en CIO ; (b) Offre d'emploi déposée à Pôle emploi ; (c) Présélection sur CV et lettre de motivation ; (d) Réception de 2 à 3 candidats par poste vacant [*entretien assuré par 2 personnes : DCIO et l'IEN-IO ou DCIO recrutant et un autre DCIO*] ; (e) Proposition de recrutement faite au rectorat-DIPE par le DCIO après accord de l'IEN-IO (copie rectorat-SAIO).
- P5. Au moment même où un/e néo-cop est recruté/e par le rectorat, l'ensemble du réseau académique des SIO est tenu informé de ses coordonnées et de l'amplitude de la période prévisionnelle de remplacement à assurer.
- P6. En cours d'année, l'ensemble des éléments du réseau académique des SIO est tenu régulièrement informé par le rectorat-SAIO des mouvements de personnels qui surviennent (actualisation mensuelle).

POSITIONNEMENT INITIAL ET MODULE D'ACCUEIL

- P7. Dans les 8 jours suivant son recrutement, tout/e néo-cop est reçu/e conjointement par l'IEN-IO en département et le DCIO. Il est procédé avec méthode et précision à l'analyse de ses besoins propres.
- P8. Le *Guide des néo-cop* (5^{ème} édition parue le 20 juin 2012) lui est remis et commenté.
- P9. Un module d'accueil interne au CIO est mis en place pour chaque néo-cop débutant/e [durée minimale : 1 semaine].
Programme : observation directe d'entretiens et de séquences pédagogiques en classe ; rencontre accompagnée avec les chefs des établissements concernés ; appropriation de la documentation de base avec les documentalistes du CIO ; connaissance des procédures d'affectation et des filières de formation ; visite d'un ou 2 établissements de formation.
- P10. À la fin du module d'accueil, un état écrit des besoins d'accompagnement est élaboré en commun par le/la conseiller/ère, le DCIO et l'IEN-IO. C'est sur cette base que l'évaluation de fin de contrat sera réalisée par les parties.

TUTORAT

- P11. Vu le nombre sans cesse croissant de néo-cop contractuels/elles dans l'académie depuis 2008 et l'ampleur de leurs besoins de professionnalisation, il est nécessaire de mettre en place sans tarder un dispositif académique de tutorat.
- P12. À construire à la rentrée 2012 : cahier des charges du tuteur et du tuteuré ; financement des tuteurs (heures sup pour cop expérimentés/es volontaires ou 0,5 à 1 ETP académique de *cop-tuteur/trice* ; recrutement et formation des tuteurs.

VISITES-CONSEILS

- P13. Pendant son remplacement, quelle qu'en soit la durée, le/la néo-cop contractuel/le reçoit la visite-conseil d'un IEN-IO.
- P14. La visite-conseil se tient soit au CIO, soit en EPLE ; elle est organisée ainsi (durée 2h) :
Déroulement de la visite-conseil de l'IEN-IO. Information du directeur de CIO et/ou du chef d'établissement par l'IEN-IO ; Observation en situation d'activité (choix de l'activité négociée entre l'IEN-IO et le/la néo-cop) ; Échange sur l'activité du jour puis sur l'entrée dans le métier en général (faire émerger les besoins complémentaires) ; Échange de synthèse avec le DCIO et/ou le chef d'établissement ; Compte-rendu contradictoire et confidentiel renvoyé par l'IEN-IO sous 72 heures à l'intéressé/e (s/c du directeur de CIO).

PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION – CRECOP 2013

- P15. Un programme bisannuel de journées académiques de formation est instauré à l'intention des néo-cop contractuels-elles 1^{ère} et 2^{ème} années et titulaires (idem). Il inclut figures imposées et figures libres (au total : 7 à 10 jours en 1^{ère} année ; 4 à 7 jours en 2^{ème} année) :
- Analyse de pratiques (2/10/2012) ; Utiliser les ressources documentaires et pédagogiques de l'ONISEP (7/11/2012) ; Procédures d'orientation et d'affectation (14/03/2013) ; Immersion en IA lors d'une journée (mai-juin 2013) ; Préparation au CRECOP : 3 journées spécifiques supplémentaires réservées aux candidats/es inscrits/tes au concours (13/11/2012 ; 14/12/2012 ; 16/05/2013). Immersion en entreprise : 3 jours consécutifs à réaliser en première ou deuxième année (entre janvier et fin avril).
- P16. L'IEN-IO en département peut, selon les besoins, organiser une journée complémentaire sur un thème idoine.
- P17. Autres formations. Après validation du DCIO et de l'IEN-IO, les néo-cop peuvent éventuellement bénéficier des stages de formation ouverts aux conseillers/ères titulaires : Académia (échanges européens), etc.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

- P18. Au moment de compléter la demande de renouvellement de contrat de travail des néo-cop contractuels/elles, le directeur de CIO consulte l'inspecteur chargé d'information et d'orientation en département, et, en cas de besoin, l'IEN-IO chargé de mission académique. Cet imprimé est transmis au rectorat s/c de l'IEN-IO du département concerné. ■

Annexe 2

MISSION ACADÉMIQUE FORMATION CONTINUE ANNÉE 2011-2012

Actions réalisées

Définition et mise en œuvre d'actions de formation-adaptation à l'emploi des néo-cop (cf. annexe 1) : *6 jours de formation.*

ANEB « Développer l'ambition scolaire des parents et des élèves » au collège Sévigné de Mayenne : *3 jours de formation.*

Action de formation « Le Cop conseiller technique de l'établissement » : *3 jours de formation.*

Rencontres avec les entreprises (stage en entreprise pour professeurs et cop) : formateur dans 2 des cinq sites académiques Nantes et Angers. *4 jours de formation.*

Au total : 16 jours de formation assurés.

Constats 2011-2012

Les EPLE, les bassins de l'académie ne sont pas formés aux Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) : en 4 ans de mise en œuvre de la circulaire 2008-092 du 11 juillet 2008 sur les PDMF, à peine 10 EPLE de l'académie ont suivi une formation ad hoc, ce qui est très notoirement insuffisant.

Les professeurs principaux ne sont formés ni à la pratique de l'entretien avec l'élève et sa famille, ni à celle du conseil de classe, éternel oublié. Et les personnels de direction ?

Le stage « rencontre avec les entreprises » est suivi par trop peu de conseillers d'orientation-psychologues et de professeurs. Dans certains départements, c'est l'enseignement privé qui sauve le dispositif.

Le stage « Le cop conseiller technique de l'établissement » est suivi par trop peu de conseillers d'orientation-psychologues (8 stagiaires en 2011-2012).

Propositions 2012-2013

P19. Développer les formations sur site de type ANEB sur les thématiques suivantes : (a) Parcours de découverte des métiers et des formations, (b) L'entretien d'orientation avec l'élève et sa famille, (c) le conseil de classe.

P20. Développer la formation continue des COP sur trois axes : (a) analyse de pratiques, (b) connaissance des entreprises et des métiers, (c) conseiller technique de l'EPLE. Et faire profiter les CIO de la possibilité de monter des ANEB en CIO.

P21. Renforcer la formation des personnels de direction aux questions d'orientation : (a) PDMF, (b) entretien avec les familles, (c) procédures AFELNET-APB-SDO, (d) conseil de classe, (e) décrocheurs.

Annexe 3

SUIVI DES PARCOURS DE DÉCOUVERTE DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS ANNÉE 2011-2012

Lors des réunions de rentrée des personnels d'encadrement fin août 2011, M. le Recteur a annoncé, quatre années après la circulaire 2008-092 du 11 juillet 2008 <http://www.education.gouv.fr/bo/2008/29/MENE0800552C.htm>, la mise en place d'un audit académique des Parcours de découverte des métiers et des formations.

Il n'a pas été réalisé. De ce fait, le suivi des Parcours de découverte des métiers et des formations n'a pas été effectué en département, la DASEN et l'IEN-IO restant dans l'attente d'instructions académiques en ce sens.

Proposition 2012-2013 (P)

P22. Mettre en œuvre un audit et un suivi académiques des parcours de découverte des métiers et des formations.

Ils permettront notamment d'observer : (a) le développement chez les élèves de la capacité à s'orienter, (b) les stratégies menées par les EPLE et CIO en ce sens, (c) les rôles de chacun, (d) l'utilisation des outils tels que le « Vademecum académique des PDMF » (coord. Vauloup J., 2010).

Annexe 4

AMÉLIORER LES PROCÉDURES D'ORIENTATION, D'AFFECTATION ET D'INSERTION

Autant dans sa mission permanente de collaboration directe du CSAIO pour la conception et la mise en œuvre des procédures d'orientation, d'affectation et d'insertion que dans sa mission de conseiller technique de la DASEN 49, l'IEN-IO a œuvré méthodiquement à l'amélioration des procédures en 2011-2012 et formule 8 propositions pour 2013.

Actions réalisées

Bilan départemental : Groupe de travail départemental (pilotage : DASEN).

Participation à l'élaboration du Guide académique et départemental des procédures.

Principales améliorations apportées aux Procédures Maine-et-Loire : (a) procédure de consultation des acteurs, (b) nouveau dossier d'affectation en 3^{ème} préprofessionnelle, (c) meilleure accessibilité aux enseignements d'exploration, (d) organisation et fonctionnement des commissions d'affectation, (e) organisation et fonctionnement des commissions d'appel, (f) retours d'information sur les commissions aux établissements et CIO.

Constats 2011-2012

Moins de familles sans solution au 13 juillet 2012 (*cf. moins de cas en attente d'affectation à l'IA-DIS*) qu'à la mi-juillet 2011.

Propositions 2012-2013 (P)

P23. Poursuivre l'anticipation du calendrier de publication des Procédures académiques d'orientation, d'affectation et d'insertion (*dès décembre*) ; y intégrer la procédure insertion de l'année ; ajouter un index alphabétique dans « Le Guide des procédures ».

P24. Réduire la place prise par l'avis du chef d'établissement dans le barème sous Affelnet.

P25. Fournir un accès à la base d'affectation Affelnet aux IEN-IO.

P26. Fournir une vue-test des fiches de saisie aux CIO.

P27. Arrêter les structures des EPLE d'accueil *avant* les commissions de préaffectation et d'affectation.

P28. Créer un unique dossier d'affectation en 3^{ème} prépro dans l'académie.

P29. Renforcer le nombre de principaux et principaux-adjoints dans les commissions d'affectation et de préaffectation en 1CAP2, 2PRO et 2GT.

P30. Expérimenter une période d'essai de deux mois – comme dans l'apprentissage – pour les entrants en LP et en LGT (*à tester dans quelques spécialités et/ou EPLE dès la rentrée 2013*).

Annexe 5

LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

L'IEN-IO est engagé quotidiennement dans la lutte contre le décrochage scolaire, aussi bien pour les moins de 16 ans que pour les plus de 16 ans. C'est une mission permanente, et qui s'est renforcée depuis les instructions de 2010 et 2011. Avec 3 propositions subséquentes.

Actions réalisées

Participation régulière à la cellule de veille hebdomadaire du lundi matin à l'IA49.

Pilotage des deux dispositifs relais du département.

Pilotage MGI en département.

Pilote départemental de la Plate-forme départementale de suivi et d'accueil des décrocheurs (PSAD) et coordination des 4 PSAD locales avec les 4 DCIO49.

Constats 2011-2012

Hausse de la préoccupation de la lutte contre le décrochage scolaire chez les acteurs sociétaux (médias – région) et éducatifs (chefs d'établissement, enseignants, autres professionnels).

Hausse de la recherche de *solutions individuelles* adaptées, au cas par cas.

Moindre hausse de la recherche de *solutions collectives* internes aux EPLE.

Rôle croissant des CIO dans la lutte contre le décrochage scolaire. Leur positionnement traditionnel d'interface entre les établissements scolaires dans le bassin, et d'interface entre l'école et l'emploi, réactivé depuis 2010, a montré son grand intérêt dans le travail inter-institutionnel en cours (SPO – PSAD).

Propositions 2012-2013 (P)

P31. Accentuer le rôle des CIO et des DCIO en donnant aux DCIO et aux CIO une identité juridique, pour l'heure inexistante, qui leur permette de traiter d'égal à égal avec leurs interlocuteurs (EPLE, Mission locale, etc.).

P32. Relier plus explicitement le pilotage du décrochage des *moins de 16 ans* avec le pilotage du décrochage des *plus de 16 ans*.

P33. Développer une réflexion et des actions touchant davantage à l'organisation collective des EPLE et à l'amont du décrochage : conseil de classe en présence de l'élève, pratiques nouvelles de notation, co-éducation école-famille, pédagogie différenciée, présence quotidienne du conseiller d'orientation-psychologue dans les EPLE, etc.