

LES ETAPES D' UNE RÉFLEXION AU CIO

Le principe d'une entrée en processus de réflexion, d'évaluation et d'évolution du CIO avait été retenu dès la rentrée 2002 : cette démarche a donc débuté comme prévu en mai 2003.

Forcément influencée par le conflit autour des projets de régionalisation, elle n'en garde pas moins son « indépendance » par rapport aux diverses commandes institutionnelles mise en route actuellement.

Elle devrait bien entendu nous servir de repères vis-à-vis de celles-ci et nous permettre d'aborder la période à venir avec plus de sérénité et de conviction.



- I - PROPOSITION POUR LES SEMAINES A VENIR (avril 2003)
- II - SYNTHÈSE BRAIN STORMING (juin -septembre 2003)
- III - CARACTÉRISTIQUE DES DEMANDES ET DES PUBLICS (juillet 2003)
- IV - LE CIO ET SES PERSONNELS (septembre 2003)
- V - UNE TENTATIVE D' APPROCHE DES « COMPÉTENCES CENTRALES » (octobre 2003)

Pour l'équipe du CIO
Le Directeur
J.M. QUAIREL

PROPOSITION POUR LES SEMAINES A VENIR REFLECHIR ET PRODUIRE ENSEMBLE AUTOUR :

- ▶ DES MISSIONS
- ▶ DES PRATIQUES
- ▶ DES SUPPORTS THEORIQUES
- ▶ DES VALEURS

Auxquels nous tenons absolument pour l'avenir (quel que soit le CADRE INSTITUTIONNEL), et qui fondent :

NOS MODES DE RELATION

1. au CIO
2. au personnel administratif
3. aux élèves
4. aux parents
5. aux enseignants
6. à nos pairs
7. aux Chefs d'établissements
8. au Directeur de cio
9. aux équipes éducatives(AS,Médecin...)
10. à l'information
11. au travail manuel
12. à la formation initiale
13. à la formation continue
14. à la pédagogie
15. à la connaissance et aux savoirs
16. à la psychologie
17. à l'informatique
18. aux handicaps et aux handicapés
19. à l'environnement économique
20. à la politique
21. au service public
22. à la démocratie

LISTE NON LIMITATIVE.....

AVRIL 2003

Le Directeur
Jean Marie QUAIREL

SYNTHESE BRAIN STORMING FIN JUIN ET DEBUT SEPTEMBRE
(Les signifiants les plus choisis au sein de l'équipe de COP)

7 CHOIX	EQUIPE
6 CHOIX	ACCOMPAGNEMENT CONCERTATION CONSEIL DUREE ECOUTE PARTENARIAT RESPECT
5 CHOIX	ACCUEIL ELEVE ESPOIR ESTIME DE SOI HONNETETE LIBERTE
4 CHOIX	AIDE AU CHOIX COP DEMANDE DESIR DIGNITE DISPONIBILITE DYNAMISME HISTOIRE MOYENS (ressources, limites, compétences) OPTIMISME (enthousiasme) PAROLE PROJET REPRESENTATION STRATEGIE SUJET TEMPS
3 CHOIX	DOCUMENTATION FAMILLE INFO ECONOMIQUE (culture)- REUSSITE SERVICE PUBLIC SOLIDARITE SYSTEME TOLERANCE

Secrétariat2003/2004courrierjmqdiversdocument

Pour l'équipe du CIO
Le Directeur
Jean Marie QUAIREL

CARACTERISTIQUES DES DEMANDES ET DES PUBLICS QUELQUES REPONSES POSSIBLES

I QUELS PUBLICS ?

- Peu de gens arrogants ou agressifs
- Informés / actifs
- Mal informés ou désinformés (fiabilité d'Internet ?)
- Confiants dans le CIO
- Inquiets et insécurisés
- Consuméristes
- Démunis dans l'expression et dans la compréhension d'un écrit même simple
- Pas de démarche de projet
- Peu de mobilités

II QUELLES DEMANDES ?

- Réorientation pour des enfants totalement perdus
- Demande d'évaluation (niveau, intérêt) presque impératives
- Comment quitter le collège unique à mi parcours ?
- Internat (souvent révélatrice d'importantes difficultés familiales)
- Adultes en recherche de promotion sociale
- Restauration de soi
- Demande institutionnelle (CCSD)
- Formations rémunérées
- Demande de « faire à la place »
- Demande (non immédiate) de repères..

En résumé, la problématique majoritaire de nos publics c'est de « quitter une place sans savoir exactement où se placer ».

III NOS REPONSES LES PLUS OPERANTES

- Pas de réponses directes et immédiates
- Savoir écouter
- Permettre un recul, une distanciation
- Ouvrir un questionnement, avancer « en spirale »
- Se donner le temps avec la personne
- Rendre structurante la parole de l'autre
- Sortir de « l'impuissance à agir »...
- Clarifier les rôles de chacun
- Se situer par rapport à d'autres psychologues
- Développer une approche systémique des problèmes individuels (dans la famille, dans l'école, etc...)
- Ne pas agir dans l'urgence
- Travailler en équipe (étude de cas)
- Eviter de figer les situations
- Travailler en petit groupe pour développer des solidarités
- Réduire la distance entre « représentation » et « réalité »
- Développer l'autonomie et la « liberté consciente » de la personne
- Ne pas « briser les rêves », s'appuyer sur l'énergie qu'ils contiennent pour ouvrir le champ des « possibles »

LE CIO ET SES PERSONNELS

I – CADRE ET ORGANISATION

Le CIO et ses personnels inscrivent leur mission dans le cadre du Service Public d'Education.
La recherche d'un travail en équipe est prioritaire (personnel technique et administratif). Pour cela, une réunion hebdomadaire est indispensable et devra être respectée.
Des temps d'échange de pratiques et de supervision seront inclus dans ces réunions.

II – FINALITES

L'accueil du public est notre raison d'être.
Le conseil en orientation reste le « cœur » de notre travail.
La recherche des partenariats les plus larges dans et hors de l'école est une priorité.
La maîtrise de l'information dans les domaines éducatifs et économiques est nécessaire.
L'aide au choix et au développement optimum de la personne doit guider nos actions.
Le développement d'une solidarité active entre nous et vers l'extérieur doit être un souci constant.

III – NOS MODES D'INTERVENTION

Ils s'inscrivent dans la durée et dans l'accompagnement de la personne et des demandes.
Ils placent le sujet et « son désir » au cœur de nos pratiques.
Ils partent de son écoute et du respect de ses caractéristiques individuelles de ses ressources et de ses limites.
Ils ont le souci de toujours situer la personne en lien avec les systèmes où il évolue (famille, école, etc...).

Notre disponibilité doit être optimisée par une gestion du temps consciente.

Nous devons toujours maintenir l'espoir d'une évolution possible de la personne, à travers des approches et des expériences où « l'estime de soi » et le « sentiment de liberté » sont développés au maximum.

Les projets du sujet sont toujours pris en compte, sa parole toujours valorisée, sa dignité toujours reconnue.

Dans un esprit de tolérance, non démagogique, on recherchera toujours les stratégies qui tiennent compte de l'histoire de vie du sujet et de ses représentations, pouvant l'inscrire dans le champ social à sa juste place.

Optimisme, dynamisme et honnêteté devront caractériser nos interventions.

J.M. QUAIREL

ATTENTION : La réflexion autour de ces questions va se poursuivre au CIO en s'appuyant sur des exemples concrets et des situations vécues.

UNE TENTATIVE D'APPROCHE DES « COMPETENCES CENTRALES » DEMANDEES AU COP (ET AU DIRECTEUR DE CIO)

- 1 - Ce sont des « professionnels des relations » dans « l'ici et maintenant » (le réel) et dans « l'imaginaire » (les représentations).
- 2 - Relations :
 - a) des personnes à leur environnement (famille, école, métiers)
 - b) des personnes à elles-mêmes surtout lorsque le niveau « a » pose problème
 - c) des partenaires entre eux dans les différents systèmes en interaction autour de la formation et de l'insertion
 - d) vis-à-vis de leurs propres pratiques professionnelles (supervision) de COP ET DCIO.
- 3 - Bien évidemment les compétences en jeu à ces différents niveaux sont celles d'un psychologue. Elles sont toutefois fortement orientées par la finalité des systèmes dans lesquelles elles s'exercent : pour schématiser les compétences mises œuvre ne sont pas les mêmes s'il s'agit de rechercher :
 - le maximum d'autonomie et de liberté pour la personne,
 - le même objectif avec en plus la recherche d'une cohésion et d'une solidarité sociale,
 - une priorité donnée au besoin des formations ou de l'économie sur celles des individus,
 - une organisation structurée de la formation et de l'insertion où les marges de liberté des personnes sont étroitement encadrées.
- 4 - Le COP dans la plupart des situations auxquelles il peut se trouver confronté doit être en mesure d'assurer une démarche en 5 temps pour une personne ou pour un groupe :
 - écoute et positionnement de la personne et de sa demande,
 - compréhension de sa situation : avec elle et pour elle,
 - proposition d'exploration et d'expérimentation de situations susceptibles d'agir sur les modes de relation de la personne vis-à-vis d'elle-même et de son environnement (représentation),
 - synthèse et bilan de ces expériences, visant à favoriser leur compréhension et leur intégration,
 - découverte et mise en œuvre des solutions possibles : vers une évolution positive.
- 5 - L'ensemble de ces étapes s'articule autour de la question du « pouvoir » que chacun(es) d'entre nous accorde à l'autre et des moyens que la société (reflet des positions individuelles) se donne pour permettre à chacun(es) de ses membres de trouver, en son sein, une juste place.
- 6 - Ainsi, à partir d'un même corpus de compétence (défini par le diplôme qu'ils obtiennent à Bac + 5) il semble que les questions fondamentales pour les COP découlent des systèmes dans lesquels il évoluent et de leurs finalités : ce sont ces deux éléments qui actualiseront leurs compétences et pas l'inverse. Les compétences existent : n'est-il pas essentiel de se demander sans arrêt :

Pourquoi et comment allons-nous les utiliser ?

Pour l'équipe du CIO
Le Directeur
Jean Marie QUAIREL

ATTENTION : La réflexion autour de ces questions va se poursuivre au CIO en s'appuyant sur des exemples concrets et des situations vécues.