

Le vendredi 27 Novembre 2009, Rémi BOYER d'Aide aux Profs a rencontré Bernard de Saint-Girons, Délégué Interministériel à l'Orientation



AIDE AUX PROFS a été reçue en entretien par Monsieur Bernard de SAINT-GIRONS, ancien Recteur de Créteil, devenu Délégué Interministériel à l'Orientation et son assistant, monsieur Amaury FLEGES, le vendredi 27 novembre 2009.

Sa biographie sur EDUCPROS :

<http://www.letudiant.fr/educpros/personnalites/saint-girons-bernard-111.html>

Interview réalisée par Rémi BOYER

Fin Juillet 2009 vous avez remis à Madame Valérie PECRESSE votre rapport sur l'orientation active des élèves, où vous proposez de mobiliser en particulier les enseignants du secondaire.

Dans votre rapport, vous préconisez de créer une fonction de « responsable des études », de « professeurs référents » : quelles seront les compétences attendues sur ce type d'emploi, et pourront-ils constituer, pour les enseignants de collège ou de lycée, une seconde carrière à mi-temps ou à plein temps au sein des EPLE ?

Le rapport évoque seulement la possibilité de désigner au sein de chaque établissement un référent chargé de suivre le déroulement de la procédure d'orientation active et de veiller à ce que tous les élèves bénéficient de la démarche de conseil auprès de l'université. Il peut s'agir d'un professeur ou d'un autre membre de l'équipe éducative. Il fait par ailleurs état, vous avez raison, d'une expérimentation en cours dans l'académie de Créteil, visant à créer une fonction de « responsable des études » dans les établissements scolaires.

Ce projet part de l'idée que chaque niveau de scolarité requiert un accompagnement spécifique, formalisé dans le « passeport orientation-formation » du Parcours de Découverte des Métiers et des Formations. Les professeurs doivent donc, au-delà du suivi pédagogique de l'élève, mettre en oeuvre des compétences spécifiques en orientation. Afin de piloter,



d'organiser et de construire le parcours de chaque élève, il est proposé qu'un personnel dédié soit en capacité d'accompagner les enseignants et de suivre chaque jeune dans la l'élaboration de son projet de formation en l'aidant à développer ses compétences et en faisant le lien avec les professionnels – parmi lesquels les conseillers d'orientation. Ces personnels seront formés à l'évaluation par compétences et à sa prise en compte dans les décisions d'orientation.

Leur mission consistera à assister le chef d'établissement dans l'organisation et l'animation de la vie de l'établissement, à coordonner l'action des professeurs principaux, des enseignants et des autres membres de l'équipe éducative pour l'information et l'orientation scolaire et professionnelle, à aider les élèves dans la mise en place de leur parcours de découverte des métiers et des formations, à repérer les difficultés psychologiques, médicales et sociales et à s'assurer de leur prise en charge par les professionnels compétents.

Elle requiert à ce titre un ensemble de connaissances et surtout de compétences clairement identifiées : des qualités d'écoute, une capacité de travail en équipe avec les professionnels impliqués dans le suivi des jeunes (éducateurs spécialisés, magistrats, médecins, travailleurs sociaux, policiers...), la connaissance de la psychologie de l'enfant et de l'adolescent, des évolutions de l'emploi, des qualifications et des filières de formation, des structures administratives et de la réglementation en vigueur, du rôle enfin des partenaires de l'établissement dans le champ socio-éducatif. Le recrutement est ouvert à tous, et donc aux professeurs, sur la base des seules compétences et non de critères liés au statut des candidats.

J'ajouterai qu'il ne s'agit pas seulement de créer une nouvelle fonction, mais de faire évoluer l'ensemble du service public de l'orientation afin d'offrir aux jeunes et à leur famille les meilleures prestations en matière d'accueil, d'information et de conseil. L'accent mis sur le suivi des élèves et l'accompagnement personnalisé, comme sur la prise en compte des compétences, est au cœur de cette expérimentation dont nous suivrons la mise en œuvre et l'évaluation avec une attention toute particulière.

Le métier de conseiller d'orientation est-il appelé à disparaître ? Le mode de recrutement est-il appelé à évoluer ?

Il n'a jamais été question de supprimer la fonction de conseiller d'orientation, qui existe avec des statuts, des missions et des modes de recrutement différents dans tous les pays européens.

Le renforcement du rôle des professeurs dans l'éducation à l'orientation, à travers notamment leur participation au parcours de découverte des métiers et des formations inscrit dans le projet d'établissement, appelle plutôt une évolution et un enrichissement du rôle des conseillers. Outre la délivrance d'un conseil personnalisé, notamment aux élèves exprimant un besoin particulier d'orientation, ils ont vocation à aider les équipes éducatives en matière d'ingénierie



de l'information et de l'orientation ; ils ont un rôle particulier à jouer dans le développement de partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur et les représentants du monde professionnel.

Les conseillers d'orientation sont titulaires d'un diplôme d'État délivré après deux années de formation accessibles par concours (interne ou externe) aux licenciés en psychologie – voire aux titulaires d'un Master pour les personnels contractuels. S'il n'est pas possible d'exercer ce métier sans avoir suivi une formation spécifique, il convient de réfléchir à la possibilité d'affecter des professeurs sur des postes dédiés à l'exercice de fonctions connexes : documentation, appui aux actions d'information et de coordination au service des établissements, liaison avec les acteurs de l'enseignement supérieur ou de l'apprentissage, interface avec les entreprises, autant de fonctions qui pourraient se développer en appui des missions des directeurs et des conseillers, afin de désenclaver l'orientation et de l'ouvrir davantage sur le monde économique. Les enseignants de certaines disciplines (économie, sciences et technologies tertiaires et industrielles, documentation, voire mathématiques) pourraient y réinvestir leurs connaissances et compétences particulières.

A l'université, l'importance de l'accompagnement des jeunes étudiants décrocheurs est aussi démontré : quelles compétences et formations seront nécessaires pour exercer ces nouvelles professions, et les enseignants pourront-ils y accéder par la voie d'une VAE ?

On assiste actuellement à une forte mobilisation sur la question des étudiants en situation de décrochage. J'y vois avant tout un effet de la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, qui inclut l'orientation et l'insertion professionnelle parmi les missions des établissements d'enseignement supérieur. Le plan « Réussite en licence » lancé par Valérie Pécresse a également joué un rôle décisif en donnant aux universités les moyens d'un accompagnement renforcé. L'un et l'autre ont fait prendre conscience à la communauté universitaire de la nécessité d'améliorer le repérage et la prise en charge des étudiants en difficulté. De nombreux projets ont vu le jour, dont plusieurs bénéficient du soutien du Haut-commissaire à la Jeunesse.

J'en donnerai un seul exemple : le CNAM, s'appuyant sur son expérience et ses compétences en matière de parcours de formation individualisé, expérimente depuis la rentrée 2009 un dispositif de réorientation et d'insertion des étudiants en situation de décrochage avec les universités Aix-Marseille 3, Montpellier 1, Versailles Saint-Quentin, Angers, Metz, les établissements du PRES « Nancy université » et l'université d'Antilles-Guyane. Les intéressés pourront intégrer, directement ou à l'issue d'un semestre de transition, les formations



proposées par le CNAM. Une certification pourra leur être délivrée à chaque niveau de sortie : certification professionnelle en première année, titre RNCP de niveau 3 (équivalent BTS) en deuxième année, licence professionnelle en troisième année. Les intéressés peuvent faire à tout moment le choix de la poursuite d'étude ou de l'insertion professionnelle. Cette expérimentation est suivie par un comité de pilotage intégrant la CPU, le CNAM et les représentants des Conférences des vice-présidents des conseils des études et de la vie universitaire, des directeurs de services universitaires de formation continue et des directeurs des services communs d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle. Des forums et des rencontres seront organisés afin de permettre un échange de méthodes et de pratiques. Un séminaire-bilan aura lieu à la rentrée 2011. Une évaluation commune sera assurée par un organisme indépendant, afin de mesurer l'efficacité des actions engagées et de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation.

Les projets élaborés dans le cadre du partenariat Cnam-CPU préfigurent ce que pourrait être une coordination des différents acteurs impliqués dans la lutte contre le décrochage et les sorties prématurées de l'enseignement supérieur, afin de proposer à chacun une solution adaptée à sa situation. Ils reposent sur l'identification des compétences acquises par l'étudiant, qui se développe actuellement dans les universités avec des projets tels que le Portefeuille d'expériences et de compétences (PEC) élaboré par Toulouse 3 et repris à ce jour par une douzaine d'établissements.

Les professeurs de lycée ont un rôle essentiel à jouer dans l'orientation active, qui vise à prévenir l'échec et le décrochage à l'université ; toute action de nature à renforcer la relation lycée-université va dans le bon sens ; il convient notamment d'améliorer la connaissance mutuelle des acteurs, de bâtir des projets communs et, dans la mesure du possible, d'encourager les services partagés, en faveur desquels s'est clairement prononcée la ministre. Ceux qui sont affectés dans le supérieur, PRAG ou PRCE, contribuent largement à l'accueil et à l'accompagnement des étudiants. Je ne suis pas certain en revanche qu'il y ait là matière à créer une nouvelle profession. Il s'agit plutôt de mobiliser et de développer les compétences déjà présentes à l'université en impliquant davantage les enseignants et enseignants chercheurs dans le repérage, le suivi et l'aide aux étudiants en difficulté.

Vous avez visité plusieurs écoles de la seconde chance (E2C) : que pensez-vous de leur pédagogie, et pensez-vous pouvoir la transposer au sein des EPLE, en créant de nouvelles missions sous forme de secondes carrières pour les enseignants volontaires, renforçant ainsi la prise en main des élèves les plus en difficulté ?



La situation de ces jeunes est quelque peu différente de celle des élèves relevant de l'éducation nationale, même si les difficultés auxquelles ils sont confrontés sont apparues pour la plupart au cours de leur scolarité : Les E2C proposent à des jeunes de 18 à 25 ans qui ont quitté prématurément le système scolaire et ont acquis une certaine maturité après un parcours souvent chaotique, de s'engager volontairement dans un projet de réussite et d'insertion professionnelle. La pédagogie employée vise à renforcer leur autonomie ; ils bénéficient d'un suivi individualisé assuré par un professeur référent. Le parcours de formation, d'une durée généralement inférieure à un an, a pour but l'acquisition de connaissances de base adaptées à la situation du jeune (français, mathématiques, informatique) et le développement, par la voie de l'alternance, de compétences professionnelles. La moitié du temps en E2C est consacrée à des stages de découverte ou de formation en entreprise. Le parcours du jeune au sein de l'E2C est finalisé par un certificat de compétences, validé par le directeur de l'école et un représentant du monde économique.

Ce qui est transposable, c'est le principe même du suivi individualisé, qui occupe une place majeure dans la réforme du lycée et de la voie professionnelle, avec l'introduction d'un accompagnement personnalisé de deux heures hebdomadaires, le rôle donné à l'entreprise dans la découverte des métiers dans le cadre du PDMF, la recherche enfin de l'autonomie, qui constitue l'un des piliers du socle commun. Des enseignants pourront assurer, sur la base du volontariat, un tutorat pour un petit groupe d'élèves afin de les accompagner dans leur processus d'orientation.

Dans le réseau E2C sont employés des enseignants en mise à disposition : votre action peut-elle contribuer à pérenniser ce type d'emplois voire de les accroître sous forme de détachements, puisque les mises à disposition auront quasiment disparu à la rentrée 2010 ?

Il ne m'appartient pas de me prononcer sur les questions relatives à la gestion des personnels. Le président de la République a clairement exprimé sa volonté de développer les E2C, notamment dans les quartiers relevant de la politique de la ville. L'objectif est de leur permettre d'accueillir 15.000 à 20.000 jeunes à l'horizon 2012, contre un peu plus de 4.100 actuellement, avec une école par région et au moins un site par département.

Les E2C ont un statut d'association. Elles ne dépendent pas du ministre de l'Éducation nationale. Celui-ci détermine en revanche les modalités d'affectation dans ces structures des personnels placés sous son autorité, dans le cadre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité des chances.



Au-delà de la question du statut, il convient naturellement de développer les liens entre établissements scolaires et les E2C : rencontres, échanges de pratiques, transfert d'expériences, tout ce qui peut améliorer la connaissance mutuelle des acteurs du service public de l'éducation, auquel concourent les E2C, doit être encouragé.

L'orientation active tout au long de la scolarité de l'élève va mobiliser de nombreux acteurs, notamment les enseignants. Ne pensez-vous pas que c'est là l'occasion de redonner un nouvel élan au dispositif de seconde carrière du ministère de l'Education nationale, afin de proposer de nouvelles missions aux enseignants, pour fédérer les énergies, et inventer de nouveaux métiers qui leur seraient aisément accessibles, plutôt que de considérer ces tâches comme « complémentaires » de leur investissement actuel ?

Le rôle des enseignants dans la mise en œuvre de l'orientation active est tout à fait essentiel. De leur mobilisation dépend en partie le succès de la démarche de conseil. Leur action comprend trois grands volets : organiser avec les universités, dans le cadre de la politique académique, les actions de découverte des formations et des métiers sur lesquels elles débouchent ; délivrer aux élèves une information complète et objective sur l'orientation active et les accompagner tout au long de la procédure en veillant notamment à ce qu'ils participent à chacune de ses étapes, respectent les délais impartis et expriment des vœux à la fois cohérents et suffisamment divers pour ne pas risquer de se trouver sans affectation à la rentrée ; les aider enfin dans l'élaboration de leur projet, à l'occasion notamment des entretiens d'orientation menés par les professeurs principaux. Ces derniers ont vocation à jouer un rôle particulier dans le suivi des élèves et dans la coordination des membres de l'équipe pédagogique.

Il convient par ailleurs de multiplier ainsi les contacts directs et les échanges entre les professeurs de lycée et leurs collègues universitaires, qu'ils soient chercheurs, enseignants-chercheurs ou personnels enseignants du second degré affectés dans le supérieur. L'organisation d'activités scientifiques ou pédagogiques (conférences, visites de laboratoires, rencontres et ateliers d'échanges de pratiques) et l'élaboration de projets communs peuvent contribuer au développement d'une meilleure connaissance réciproque et à la création d'une relation de confiance entre ces personnels appartenant au même service public de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les voies d'un rapprochement entre universitaires et professeurs de lycée peuvent également être explorés, dans le respect de leurs statuts respectifs, afin de favoriser le développement d'une culture partagée : échanges ou partages de service, formation continue à l'université, mise en place au lycée de référents pour

l'enseignement supérieur, suivi pédagogique et encadrement d'étudiants de première année par des professeurs en poste au lycée.

Pour autant, je ne suis pas certain qu'il faille inventer pour cela de nouveaux métiers ; faire preuve d'imagination, assurément, dans le cadre d'une réflexion plus générale sur les missions des professeurs et les conditions de leur exercice... Je pense notamment à la place accordée à l'accompagnement individuel et au développement du travail en équipe, à l'image de ce qui se fait dans les établissements classés « Ambition réussite ». L'enjeu n'est pas de multiplier les spécialistes de l'orientation, mais au contraire de désenclaver celle-ci en impliquant l'ensemble des acteurs, et notamment les professeurs, dans les activités qui lui sont liées.

Page 43 de votre rapport vous proposez de mobiliser aussi les IA-IPR sur l'orientation : cela ne risque-t-il pas d'alourdir leurs missions, déjà bien fournies ? Votre proposition ne serait-elle pas l'occasion de créer officiellement une seconde carrière « d'assistant d'IA-IPR » afin de constituer un vivier d'apprentis IA-IPR qui se prépareraient ainsi beaucoup mieux à cette fonction stratégique et très diversifiée ?

Le renforcement de la mission d'orientation des jeunes confiée à l'Éducation nationale est au cœur des réformes actuelles : socle de connaissances et de compétences au collège, rénovation de la voie professionnelle, réforme du lycée, orientation active à l'entrée dans l'enseignement supérieur. Cette mission prend forme notamment dans le Parcours de découverte des métiers et des formations qui, en tant que dispositif pédagogique, concerne tous les acteurs de l'établissement et s'intègre aux enseignements comme à l'évaluation. Elle appelle donc, pour sa mise en œuvre, une attention particulière des corps d'inspection. Il serait paradoxal de les décharger de cette mission prioritaire alors même que l'on recherche leur implication dans la mise en œuvre des activités liées à l'orientation.

Concernant leurs missions pédagogiques – formation des enseignants, encadrement des stages – les IA-IPR sont parfois assistés de professeurs « chargés de mission ». Il semble naturel que ce vivier de futurs inspecteurs se consacre prioritairement à la partie disciplinaire de la fonction, qui leur est plus familière ; ils ne bénéficient pas en effet de la formation au pilotage de l'institution délivrée aux IA-IPR, qui les prépare au plein exercice de responsabilités ciblées à la fois sur la pédagogie et sur le fonctionnement du système éducatif – deux champs directement concernés par l'orientation.



Vous avez été Recteur de l'académie de Créteil de 2003 à 2007, alors qu'en 2003 la loi Fillon sur la réforme des retraites avait créé une seconde carrière pour les enseignants : avez-vous alors eu l'occasion, durant ces quatre années, de vous pencher sur ce dossier, et pouvez-vous nous faire part de vos éventuelles actions et de votre réflexion sur cette problématique ?

Si le décret d'application de la loi de 2003 a été publié en août 2005, les premiers postes n'ont été proposés comme vous le rappelez dans votre ouvrage, qu'en juin 2007, alors que j'avais quitté depuis deux mois mes fonctions de recteur... J'ai toutefois été attentif à la mise en œuvre d'une politique de ressources humaines destinée à permettre au plus grand nombre possible de professeurs qui le souhaitaient de s'engager dans une démarche de seconde carrière. Cinq agents du rectorat, dont trois chargées de missions, étaient mobilisées à plein temps pour les accueillir et les accompagner, sous l'autorité directe du secrétaire général adjoint, qui s'est personnellement investi dans la recherche de solutions pour les cas les plus difficiles. Je suis convaincu pour ma part de la nécessité de mieux faire connaître les possibilités existantes, au sein ou en dehors de l'Éducation nationale, et d'aider les enseignants eux-mêmes à identifier les compétences transversales, et par conséquent transférables, acquises au cours de leur carrière.

Le Recteur Jean-Michel Blanquer mène une politique active et innovante au service de la réussite des élèves mais aussi du maintien des équipes pédagogiques dans son académie, tout en anticipant sur le renouvellement des cadres dans les prochaines années : pensez-vous que cette dynamique puisse être développée par toutes les académies, ou cela restera-t-il un « cas isolé », à titre expérimental ?

Vous avez raison de souligner la qualité du travail accompli dans l'académie de Créteil, où l'imagination des responsables de l'Éducation nationale est peut-être plus sollicitée qu'ailleurs, pour des raisons liées à l'environnement dans lequel évolue l'école... Je ne doute pas que les résultats seront au rendez-vous et que les démarches engagées à titre expérimental seront dans certains cas transposables à d'autres académies. Je suis particulièrement attentif aux expérimentations en cours, dans le cadre de ma mission de suivi, d'évaluation et de mutualisation des actions menées en matière d'orientation.

Vous évoquez l'idée de créer des livrets de compétence pour les élèves, compétences qui seront évaluées par les enseignants. Au sein de notre dispositif associatif, nous découvrons que nombreux sont les enseignants qui ne savent pas, pourtant, mettre en mots leurs propres compétences. Pourquoi, dans ce cas, ne pas prolonger votre idée en créant aussi des « portefeuilles de compétences » pour les enseignants dès leur entrée dans le métier, ce qui permettrait une modernisation de la fonction d'inspecteur dans notre système ? Qu'en pensez-vous ?

Votre proposition mérite d'être étudiée avec attention. La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit la création d'un passeport orientation et formation qui recense :

a) dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

b) dans le cadre de la formation continue, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, les habilitations de personnes et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Certes, le statut de la fonction publique est dérogoratoire au Code du travail. Il convient néanmoins d'encourager toute initiative de nature à favoriser l'acquisition et la reconnaissance des compétences, la mobilité professionnelle et la formation tout au long de la vie. L'idée d'un portefeuille de compétences pour les enseignants me paraît aller dans le bon sens.

Enfin, vous insistez aussi sur la nécessité d'instaurer une fluidité des parcours pour les étudiants, en établissant des passerelles entre les filières, et c'est une excellente idée. Pourquoi n'en fait-on pas autant pour les enseignants, pour beaucoup déjà lauréats de concours difficiles (Capes, agrégation), et qui souhaitent exercer des fonctions administratives, en leur proposant des VAE ou des RAEP au lieu de les obliger à passer un concours interne ?

Il convient en effet de développer la VAE et de mieux prendre en compte les compétences transversales acquises par les enseignants au cours de leur formation initiale ou de leur vie



professionnelle ; à charge pour eux de compléter leur formation s'ils souhaitent exercer des missions qui requièrent des compétences spécifiques, juridiques, budgétaires ou encore d'ingénierie de formation – je pense en particulier aux enseignants qui passent le concours de recrutement des conseillers en formation continue... Ceci dit, il existe déjà des dispositifs qui permettent à des enseignants – il est vrai en nombre limité – de s'engager dans une seconde carrière. Ainsi plusieurs d'entre eux sont-ils admis chaque année à suivre le cycle préparatoire au concours interne de l'ENA organisé par l'Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique...

Qu'avez-vous pensé du livre *Enseignant... et après* ? De l'action que conduit notre association ? Avez-vous des préconisations à nous suggérer pour les années à venir ?

C'est un document complet, actualisé, que j'ai lu avec beaucoup d'intérêt. Il s'appuie sur une réflexion approfondie et documentée tout en offrant les qualités d'un guide pratique. J'ai été attentif en outre, à titre personnel, à certaines de vos propositions, comme celle d'ouvrir le DIF à d'autres formations que celles proposées dans le cadre des plans académiques de formation. Il y a là une piste à explorer... On pourrait en esquisser d'autres, comme le développement de partenariats avec les universités pour faciliter la reprise d'études des personnels enseignants et les aider à préparer une mobilité professionnelle, interne ou externe.

Le sujet de la mobilité professionnelle des enseignants occupe le ministère depuis plusieurs années. Des progrès ont été accomplis, comme vous l'indiquez vous-même. La priorité me semble être désormais de mieux informer les personnels des possibilités qui leur sont offertes et de mettre à leur disposition les outils permettant d'en bénéficier pleinement.