

---

Dans son ordonnance du 11 juin 2007, le Conseil d'Etat accepte la proposition de la Commission d'Evaluation *Evalfri* de déclasser les conseillers/ères en orientation. Tous se retrouveront désormais en classe 21. Auparavant, la classe 22 était retenue pour le travail au niveau des centres régionaux d'orientation (CO) et la classe 24 pour le travail avec les gymnasiens, les universitaires et les adultes. Cette décision a été prise à un moment crucial, en fin d'année scolaire, où de nombreux parents sont désemparés devant l'incapacité de leurs enfants à trouver une solution à leur avenir et comptent ardemment sur le travail des conseillers en orientation. Ce déclassement apparaît comme extrêmement brutal et dénigrant si l'on sait que la différence de salaire pour 3 classes d'écart peut représenter une somme supérieure à Fr. 1'000.- par mois.

Dans ce contexte extrêmement surprenant nous nous permettons de relever les points suivants :

- Les conseillers en orientation scolaire et professionnelle (COSP) occupent une fonction publiquement exposée, au carrefour entre école, formation et monde du travail. Pour faciliter le dialogue entre ces différents partenaires, pour convaincre un employeur d'accepter un jeune limité du point de vue scolaire, pour expliquer que l'école n'est pas responsable de toutes les lacunes et ne sert pas qu'à préparer à la vie professionnelle, pour répondre aux critiques des milieux professionnels s'estimant mal reconnus, ... les COSP jouent régulièrement un rôle de « fusible » et de médiation. Ce rôle ne doit pas être sous-estimé, car la démotivation qui résulte d'une telle mesure ne peut qu'écorner le très important investissement personnel qu'il implique.
- Les COSP ont des responsabilités de gestion de Centre d'orientation et collaborent avec les autorités scolaires, politiques et patronales de leur région, négocient et gèrent un budget et encadrent du personnel administratif. L'Etat attribue au COSP un rôle de cadre avec un haut niveau de responsabilités individuelles, mais en même temps, aucune progression hiérarchique et salariale n'est possible dans cette fonction. Cette absence d'échelon entre Chef de service et employés est une spécificité fribourgeoise, qui a permis de grandes économies depuis de nombreuses années et qui fonctionnait bien avec une rémunération correcte.
- Les COSP contribuent à ce qu'un maximum de personnes trouvent leur place dans le monde du travail, en visant une formation adaptée aux aspirations et aux aptitudes individuelles, mais en tenant compte aussi du marché de l'emploi: ce rôle complexe contribue en cela à limiter les coûts économiques et sociaux

engendrés par le manque de formation et ses conséquences directes que sont notamment le chômage de longue durée et la délinquance. L'aide fournie par les COSP aux jeunes « défavorisés » pour le placement en apprentissage dans les entreprises permet également de diminuer le recours aux solutions transitoires type « Semo », dont les coûts pour la collectivité sont énormes.

- Avec une baisse de trois classes, les COSP spécialisés dans le conseil aux gymnasiens, aux universitaires et aux adultes sont les plus durement touchés, alors que les problématiques relatives à ces populations sont particulièrement complexes; système de formation très sophistiqué, parcours atypiques impliquant des analyses sur mesure et approfondies, fragilité psychique, comportements inadaptés, problèmes d'insertion tout aussi importants que pour les plus jeunes, accompagnement du processus de deuil du projet professionnel: les caractéristiques de cette spécialisation, ajoutées au déséquilibre créé avec les partenaires directs que sont les proviseurs de gymnases (5 classes de différence!), rendent ce déclassement incompréhensible et extrêmement dommageable en terme de motivation. Lorsqu'on sait que l'année de formation universitaire peut coûter plus de 100'000.- par étudiant à la collectivité, on comprend d'autant moins que le travail de spécialistes œuvrant à limiter les échecs et les erreurs d'orientation puisse à ce point être dévalué.
- Pour répondre à l'exigence de leur tâche, les COSP se doivent de développer une grande polyvalence : de formation universitaire complète en psychologie de cinq ans, souvent complétée par un diplôme post-grade, ils doivent en outre acquérir et renouveler une connaissance approfondie des formations, des professions et du tissu économique de la région où ils travaillent ; mais dans un monde du travail en perpétuelle mutation, la responsabilité est également d'ordre pédagogique : il s'agit de transmettre aux usagers les armes nécessaires pour développer un premier projet de formation, mais aussi pour devenir acteur d'une carrière promise à de nombreux changements. C'est pourquoi une grande partie du travail est axée sur l'éducation au choix, que se soit au niveau individuel ou collectif.
- Les partenaires les plus proches des COSP sont les Directions d'école et les enseignants, dont l'excellent et difficile travail a, au contraire de celui des COSP, été récompensé par la même procédure *Evalfri*. On peut dès lors se préoccuper de l'avenir des collaborations après le déséquilibre ainsi créé entre des partenaires aussi proches (par exemple, 4 classes de différence entre un COSP à l'orientation universitaire et un enseignant au niveau gymnasial).
- Grâce à leur vision globale du système de formation dans toute sa complexité et à leur position stratégique entre école et monde professionnel, les COSP sont les acteurs incontournables si l'on entend coordonner les nombreuses et coûteuses mesures d'accompagnement qui fleurissent actuellement autour de la problématique de l'insertion (case management, coaching, éducation au choix par les enseignants, commission de l'insertion...).
- Les effectifs scolaires ont fortement augmenté ces dernières années, que ce soit au niveau des CO, du secondaire II et de l'université. Or, exception faite de la

création de nouveaux CO, les forces de travail n'ont jamais été indexées à cette progression des effectifs.

- Les questions d'orientation ne se limitent plus à un choix au terme de la scolarité. En marge de l'augmentation des effectifs scolaires, la demande des adultes a explosé ces dernières années, tout comme la complexité du système de formation. L'importante mutation qu'a dû opérer la profession des orienteurs pour s'adapter à cette réalité a certainement échappé à l'outil *Evalfri*, dont la mise en œuvre pour cette fonction s'est basée sur des données récoltées en 2002, il y a déjà 6 ans !
- De nouvelles tâches sont attribuées à l'orientation : validation des acquis, mandats de prestations pour l'Assurance Chômage, bilans de compétences, prise en charge de plus en plus fréquente des élèves de l'enseignement spécialisé qui pourraient d'ailleurs passer de l'Assurance Invalidité à l'orientation publique.
- Cette baisse salariale va rendre le recrutement de la relève encore plus difficile que maintenant. En Suisse Romande, seule l'Université de Lausanne offre cette spécialisation et a instauré un *numerus clausus* limitant le nombre d'admissions à une quinzaine de personnes par année. Côté alémanique, les salaires déjà plus attractifs du côté bernois rendent la situation tout aussi préoccupante.

En conclusion, dans un contexte où la formation et l'insertion professionnelles figurent parmi les priorités nationales, nous posons les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1. Les éléments exposés ci-dessus ont-ils été tous relevés dans l'évaluation faite par la commission *Evalfri* ?
2. Si oui, quelle est la cohérence politique et économique d'un tel déclassement alors que cette fonction occupe une place stratégique entre l'école et le monde du travail ?
3. Que prévoit-on pour faire face à la démotivation certaine qu'auront les COSP suite à ce déclassement ?
4. Comment a-t-on prévu l'embauche de nouveaux COSP alors que notre canton offre des prestations inférieures à celles offertes dans d'autres cantons et que la formation demandée pour occuper de tels postes est de plus en plus exigeante ?

(Sig.) Raoul Girard et Yves Menoud, députés

Le 5 septembre 2007