CONCLUSION

IDENTITE

La conclusion de ce rapport se fera autour du thème de l'identité .
Mais que l'on ne cherche pas ici de réponse ou de contenu à ce thème frôlé continuellement au cours de cette année non seulement dans les discussions du groupe mais aussi dans le vécu même du groupe (4 ans).

Point de texte cohérent, point d'unité dans ce que nous avancerons simplement un commentaire qui s'appuiera sur quelques fils tirés des textes précédents.

1. Proposons une interrogation personnelle comme point de départ : à quoi me sert ce groupe ? Au cours du présent et des précédents rapports plusieurs réponses ont été formulées. Y voir plus clair dans des pratiques nouvelles . Prendre le temps de réfléchir. Se faire soutenir. Se dégager de sa routine (le groupe coulisse par rapport au CIO ?). Dans la logique de ce dernier point, je formulerais deux fonctions essentielles :
   - appartenir à un groupe c'est une SECURISATION de la personne. Je ne suis pas seul à penser, à éprouver cela ;
   - participer à un groupe c'est pouvoir y renaître, y reconstruire une autre identité hors d'attentes, des emprises quotidiennes dans lesquelles chacun d'entre nous nous sommes enserrés au CIO.
2. Des limites du supportable ou du soutien.

Rappelons que notre régulation se fait sans animateur extérieur. Nous sommes potentiellement à la fois soutenant et soutenu. Et « cette année, nous, à propos de certains cas, approché nos limites ». A chaque fois ce fut lorsque le groupe dépassa l'apport technique ou stratégique pour aborder le désir du conseiller.

3. Si la limite n'est pas à franchir dans ce sens, il en est de même dans l'autre sens. On remarquera que les réponses aux demandes ou les propositions d'intervention se font le plus souvent à partir d'une technique. (En écho, l'abandon des tests provoquait une frayeur : l'expert n'est pas celui qui sait, mais qui sait faire). Par là encore nous sentons que la technique est le marquage du désir.

4. Comment dépasser ce couple redoutable demande/proposition qui nous engage dans un enlisement complémentaire ou symétrique, ce n'est pas la construction d'un espace et d'un temps de collaboration. Avoir confiance en l'autre, mais aussi en soi-même. C'est la personne même qui s'engage là.

5. « Dans l'établissement scolaire, le conseiller est PERSONNE bien sûr, mais lorsqu'il travaille avec les unes et les autres, il met surtout en avant sa fonction. Il tient le rôle de conseiller d'orientation, sa représentation et son contrôle sont maximum ». Au pied de la lettre, il n'est souvent personne (non reconnu) ou au contraire il se trouve

sous le feu de tous (bouc émissaire).
En tout cas il y paye de sa personne dans son combat pour la reconnaissance de sa fonction. Il en prend souvent « plein sa gueule » et c'est lui et pas sa fonction.

6. Le concept goffmanien de coulisse à particulièrement attiré notre attention. Il nous a servi à identifier, à nommer cette pratique du CIO-abri, lieu de restauration passive des conseillers. Cette restauration passive se fait au prix d'un non-débat permettant d'éviter le conflit. C'est au sens propre un « qui proquo », un échange :

   J'ai mon territoire
   Tu as ton point de vue
   Chacun est libre

   Mais n'y a-t-il pas une restauration active possible ?

7. Nous n'avons pas parlé de Projet de CIO, mais de fonctionnement plus collectif du CIO. Nos expériences montrent un refus actif de Projet de CIO (« bien que prônant le dialogue et la concertation, les conseillers déploient inconsciemment une énergie folle pour résister à toute tentative d'élaboration d'un projet collectif de CIO »). Nous savons aussi que ce n'est pas par une démarche rationnelle (analyse des besoins, analyse des moyens et décision d'actions) que l'on peut affaiblir cette énergie. On touche là quelque chose de plus profond, de plus essentiel.

   Le fonctionnaire, car tel nous sommes, est défini, fantasmatiquement par l'Institution comme identique, interchangeable, compétent. A partir de cette identité acceptée, il peut développer sa propre zone de liberté, sa propre forme d'existence, à condition de respecter celles des autres.

   Le discours s'opposant au Projet se formule en général ainsi : je ne veux pas que l'on m'impose de faire comme tout le monde, et, cette fois-ci, dans la réalité.

   Nous pensons que le Projet de CIO abordé d'une autre manière, poserait le problème de l'IDENTITE non pas sous la forme de l'IDENTIQUE, mais à partir de celle de l'INDIVIDUALITE. On pourrait alors penser le Projet comme une articulation pensée, négociée, de différences et de compétences individuelles reconnues et assumées comme telles.