

**ATELIER ACOP 99 :**  
**“COP CONSEILLER TECHNIQUE : THÈME DE TOUS LES DANGERS”**

Annette COSSIN ; COP au CIO de Pontoise, 95.  
Maryse TRÉVELOT ; COP au CIO de Rambouillet, 78.  
Formatrices à l'IUFM de Versailles, groupe éducation à l'orientation.

**PROPOSITION**

C'est le thème qui a suscité les interrogations les plus fortes au cours des stages sur l'académie de Versailles.

Nous proposons donc dans cet atelier un cadre d'échanges, autour des enjeux que véhicule ce thème, pour chacun ici.

**ÉCHANGES**

**La première interrogation du groupe concerne l'apparition de cette notion de conseiller technique, dans les textes sur le rôle et les missions des conseillers d'orientation-psychologues.**

Si certains avancent l'absence de référence à la dimension de conseiller technique dans les textes ministériels (nouveau collège, nouveau lycée), et les circulaires rectorales, d'autres signalent toutefois que des précisions sont apportées dans certaines académies.

Par ailleurs, quelques-uns déclarent que les conseillers sont conseillers techniques sans le savoir depuis 1976, que cette pratique était en quelque sorte naturelle avant. En effet, on peut remarquer que les interrogations sur cette pratique coïncident avec la parution des circulaires sur l'éducation à l'orientation, qui rappellent cette dimension de notre activité.

Les difficultés de mise en place de l'éducation à l'orientation vont alors cristalliser ce questionnement.

Les participants s'interrogent sur l'historique de ce terme dans les textes, et souhaiteraient une clarification.

En parallèle, rappel est fait du rôle de conseiller technique de l'Inspecteur de l'Information et de l'Orientation auprès de l'Inspecteur d'Académie, et du Chef des Services Académiques d'Information et d'Orientation auprès du Recteur.

Il existerait un retrait de la profession par rapport à cet aspect de notre rôle, une réticence à exercer ce qui est perçu par certains comme un rôle de "propagandiste de la parole ministérielle", alors que le souhait serait de partir des pratiques réelles et de la manière dont chacun conçoit son action .

Il est clair également que, lorsque le rôle de CSAIO est supprimé par exemple, cela entraîne une perte de crédibilité de nos services, et donc une grande difficulté à tenir un rôle institutionnel pour les COP.

**La préoccupation centrale de l'ensemble des participants porte sur : conseiller technique "pour qui?" et "pour quoi?"**

Du côté des chefs d'établissements, ou bien ce rôle est ignoré, ou il est réclamé : exemple d'un établissement découvert faute de postes COP, qui réclame au DCIO un conseiller technique.

Des interrogations surgissent alors sur ce que recouvre ce rôle, sur les attentes contenues dans cette demande, sur la façon de négocier les interventions, et sur la formalisation de toutes ces "techniques de conseiller technique".

L'intervention en tant que conseiller technique auprès des équipes (et non plus des personnes), qui vise à garantir la cohérence dans l'organisation des actions, paraît largement admise.

Il est admis également que les COP interviennent comme formateurs de professeurs principaux, mais un rôle affirmé de formateur des équipes et des enseignants est perçu par certains comme une dérive, avec le risque d'abandon d'une partie de notre travail, qui serait alors investie par d'autres.

**Des divergences existent, à propos de ce qu'on entend ou désigne par « conseiller technique », et dans la manière dont chacun l'appréhende, à travers ses propres pratiques.**

Ce rôle de conseiller technique paraît problématique, d'ailleurs des chefs d'établissements l'ignorent, et tous les COP ne s'y reconnaissent pas.

Des questions surgissent aussitôt :

- le COP est-il un expert en orientation, un conseiller de la personne ?
- quelles différences y-a-t-il entre conseil et expertise ?
- en quoi le COP est-il conseiller technique, quels domaines d'activités sont concernés, quelles compétences sont à mettre en œuvre, quelles techniques sont utilisées ?
- ne serait-ce pas plutôt au CIO de jouer ce rôle (certains l'évoquent) ?

Depuis la mise en place de l'éducation à l'orientation, nous sommes en tant que COP sollicités sur un terrain que nous n'avions pas l'habitude d'occuper (le conseil technique auprès des chefs d'établissements et des équipes), et nous devons gérer, seuls le plus souvent, des demandes de recettes, de techniques, de formation, qui interrogent notre identité même de COP, voire la remettent en cause (problème de positionnement par rapport à d'autres intervenants, comme les assistantes sociales par exemple).

Ne pas se retrouver seul dans cette démarche pose la question du CIO, en tant qu'équipe, et comme lieu d'étayage des pratiques.

Si les COP deviennent formateurs d'enseignants, il y a, pour certains, rupture du champ professionnel habituel, avec la crainte d'une dissolution dans un autre corps professionnel (le corps enseignant par exemple) ; et si la fonction de conseiller technique se confond avec celle de formateur d'enseignants, alors peu s'y reconnaissent.

On peut remarquer que la juxtaposition de deux types de formation parmi nous, des non-psychologues et des psychologues, induit des attitudes différentes : il semble que ces derniers, les plus jeunes, n'ont pas de problème d'identité ni de

positionnement dans les établissements, ils se situent bien dans la fonction de médiation.

Avec la mise en place de l'éducation à l'orientation, certains pensent que cette fonction de conseiller technique (qui réclame d'intervenir auprès des équipes, des enseignants, des chefs d'établissement, de faire des propositions, dans la concertation et la négociation), efface notre rôle de psychologue (l'aide et le conseil individuels). D'autres soulignent qu'il y a des activités où nous nous sentons tous conseillers techniques : le conseil de classe, l'aide à la compréhension des changements du système éducatif, à l'appropriation des informations, au choix des outils, le travail de médiation, d'analyse des actions...

Quelques-uns pensent que se saisir de cette fonction c'est saisir une opportunité pour affiner et affirmer notre rôle, améliorer nos conditions de travail, gagner une meilleure reconnaissance.

Mais le rôle de conseiller technique est-il "contenu" dans celui de conseiller d'orientation-psychologue, ou doit-il se construire sur des compétences et des techniques particulières, voire étrangères ?

Est-ce que ce sont les multiples demandes du terrain (médiation, mise en cohérence des actions, expertise...), chacun étant libre d'y répondre ou pas, qui révèlent en fait cette dimension ?

D'autre part, comment se sent-on légitimé à analyser et explorer la demande première, à différer la réponse ?

Et est-ce que l'injonction institutionnelle (de mise en place de l'éducation à l'orientation) ne réduit pas ce rôle à celui d'une simple courroie de transmission ?

En fait, si chacun reste libre des compétences qu'il souhaite mobiliser, il est possible de se reconnaître en tant que conseiller technique.

Mais si les compétences nécessaires sont imposées, ou ignorées, suscitant rejet et inquiétude, ce rôle agit comme un repoussoir.

### **Synthèse et conclusion**

Les réflexions échangées permettent de dégager deux axes de pratiques : pratique individuelle et pratique collective, qui conditionnent la position que chacun peut adopter.

<b>PRATIQUE INDIVIDUELLE</b>	<b>PRATIQUE COLLECTIVE</b>
LE "JE" PSYCHOLOGUE LE "JE", SEUL, SOLITAIRE CHOIX PARCELLAIRE ; CHOIX PERSONNEL LIBERTE ; AUTONOMIE NON VISIBLE ; NON EXPOSE "JE ME RECONNAIS"	ACTEUR INSTITUTIONNEL LE COLLECTIF CIO, ETABLISSEMENT DIVERSITE DES MISSIONS ; ADHESION COLLEGIALITE ; COLLABORATION VISIBLE ; EXPOSE "JE SUIS RECONNU"

C'est toute la question de notre identité professionnelle qui est posée, de la nécessité ou non de la construire, d'une professionnalité à construire collectivement plutôt qu'individuellement.