

## 1. INTRODUCTION

- Quand j'ai décidé de prendre ma retraite, une des premières choses qui m'est venue à l'esprit : "*Fini ! Plus jamais de conseil de classe !*"...
- Pourquoi cette réaction, alors que j'ai aimé ce métier, qu'il m'a rendue heureuse ?
- Les CCL restent quelque chose de **non résolu**, sans réel changement ni progrès.
- Et cela, malgré le Décret-Mission. Malgré les formations données au SeGEC...
- Or, le CCL est un **dispositif légal**, doté d'un cadre et de procédures (→ cf. autres intervenants)... Comme s'il parvenait à échapper à toutes les tentatives de réformes !
- Ce que je vais interroger, c'est le **SENS**, le **POUR-QUOI**, en vue de quoi...

## 2. Où est le problème ?

- Le CCL, c'est le moment où se joue le destin de certains, enfants, jeunes, familles – à travers des évaluations, des décisions, des recours peut-être.
  - CONSTAT : il se passe, dans un lieu clos, quelque chose entre des personnes.
  - Cf. Freud : "métiers impossibles", quand il s'agit de faire changer des êtres humains !
- **LIMITES**, non seulement de mes propos, mais aussi de toute résolution, décision, etc... qui seraient prises après cette journée !

- Dans ma réflexion, 3 précisions préalables:
  - j'irai du plus extérieur au plus intime
  - ne jamais généraliser
  - je ne prescris rien

S'il fallait esquisser, en quelques mots trop rapides, l'IDEAL d'un CCL : **Prise en compte la plus large possible des éléments qui permettent de rendre un avis nuancé et motivé sur l'état présent des compétences d'un élève, avec toujours une vision prospective, afin de l'aider à aller plus loin, grandir, se réaliser.**

### 3. LE CONTEXTE AMBIANT

#### a) Culturel

- Vision "janséniste" de l'éducation : beaucoup d'appelés, peu d'élus – qui doivent le mériter vraiment ! Pour les autres, la damnation...
- Faible identité professionnelle chez beaucoup de profs
- Gestion politique souvent erratique

#### b) Pédagogique

- Sanction de l'échec ("complexe du bic rouge"... ) → traquer la faute, faire redoubler, mettre en évidence les erreurs plutôt que les ressources (*erreur = péché*)
- Résistance au changement particulièrement forte (cf. PIA réactivés !)
- Enseignants peu ou mal formés (rien en formation initiale !)
- Enseignant : juge et partie (>< autres pays)

→ **Evaluer = sanctionner et CCL = tribunal**

Cf. Le lieu clos, tenu par le secret, de la délibération : on se croirait à un jury d'assises !

#### 4. LES ACTRICES & ACTEURS

##### En principe :

- a) La Direction (mais souvent remplacée par un prof, au mieux titulaire... : quelle légitimité vis-à-vis des collègues ?...)
- b) L'ensemble des profs qui donnent cours à l'élève (mais parfois, seuls quelques profs sont présents...)
- c) Educateurs
- d) Agent PMS

##### +... les **fantômes**

- des élèves
- de ce que l'on a vécu (+ et -) avec eux
- de leurs comportements
- de ce qui s'est dit pendant l'année à leur sujet (salle des profs...)
- des remarques qui figurent dans le dossier scolaire

**Le CCL est trop souvent un "lieu hanté", qui induit des comportements et une dynamique qui n'est pas nécessairement celle de la raison...**

Là, la culture de l'école joue à plein...

#### 5. LA DYNAMIQUE DU GROUPE

*[Je reconnais avoir disposé, en début de CCL, mes profs en veillant particulièrement au 1<sup>e</sup> et au dernier dans le tour de table...]*

Cela non plus ne fait pas partie de la formation initiale !

- a) Facteurs **organisationnels** facilitant ou aggravants :
  - régulation ou non de la parole
  - horaire + respect ou non du temps prévu
  - présence ou non de règles de fonctionnement : p.ex on ne vient pas avec ses copies, on ne raconte pas ce que l'élève a répondu (de faux !) aux examens...
  - Circonstances particulières : option menacée de fermeture... Vous délibérez pour votre emploi...

b) Facteurs **humains** susceptibles de peser sur le débat :

- capacité de travailler, de se concerter avec des collègues alors qu'on en a si peu l'habitude
- démotivation : prof là pour enseigner, pas pour éduquer
- capacité de distinguer le moi et la fonction (élève qui insulte...)
- prof juge et partie → enjeux possibles de **pouvoir** (se venger de frustrations...). Or, à l'école, le pouvoir doit se transformer en **autorité**...
- La fatigue, les rivalités entre collègues d'une même branche, de branches différentes

## 6. DANS CE CONTEXTE, QUEL EST LE SENS DE L'INTERVENTION DE L'AGENT PMS?

- Il est le TIERS, dans une histoire à laquelle il reste extérieur
  - Il est le TIERS interrogateur, qui a le privilège de l'in-solence (→ poser de "bonnes questions" !)
  - Il est le TIERS instruit, s'il a rencontré l'élève.
- Mais le tiers, c'est aussi celui qui s'inter-pose, qui médiatise → prive l'enseignant d'une transaction directe, p.ex. : redoublement immédiat. **Fin du pouvoir arbitraire !**
- peut être considéré parfois, de façon larvée, comme un RIVAL d'autant plus irritant qu'il "sait des choses" qu'il ne divulguera peut-être pas...
- Par sa seule présence, tout comme l'éducateur, l'agent PMS est le signe de ce que
- le CCL n'appartient à personne en propre, qu'on ne peut instrumentaliser ce moment de délibération pour "régler ses comptes"
  - l'élève ne se réduit pas à ce que le prof en classe en perçoit
  - la réflexion et la décision sont, par nature, collégiales

La présence active de l'agent PMS participe donc de manière importante à rendre au CCL son objectif et son esprit. Mais cela requiert, de la part de l'agent PMS, la qualité "triple F" : fin, futé et ferme...

Fin : pour percevoir dans quel jeu il joue...

Futé : pour être actif sans braquer ni paraître invasif

Ferme : pour aller jusqu'au bout de ce qu'il estime être vrai et juste.

Je ne doute pas un seul instant que cette qualité triple F soit largement et solidement présente en chacune et chacun de vous !