

Conseil de classe : (le 23/05/2014)

Pour ma première rencontre avec le STAF organisateur de cette formation, j'avais imaginé proposer un travail en petits groupes de 12 à 14 personnes, avec mise en situation et analyse comme je l'avais déjà pratiqué pour l' IFC(institut de formation continuée).

Je **CROIS** davantage à ce type de formation avec implications personnelles.

Je suis repartie acceptant une intervention ex cathedra pour plus de 200 personnes !

Mes croyances sur la formation étaient en contradiction le travail proposé par le staf . je les accepte, et je me mets ainsi avec ma totale complicité dans une forme de « **MALTRAITANCE** » comme cela peut être le cas, de fait, pour certains d'entres-vous lorsque vous participez à un CCL dont les enjeux sont peu clairs

Car nous avons tous des idées préconçues, des perceptions, des sentiments, des besoins, des avis, des positions au sujet du CCL

j'ai notamment pointé les expressions suivantes : « être alliés des profs, des élèves... accorder des faveurs... quelle place prendre... quel secret ?.....» etc.

Tous éléments qui déclenchent des attitudes de compétition, de rébellion, de rage, de soumission, des sentiments d'impuissance.... Qui représentent des freins au travail en CCL, et que j' appelle aussi des **POLLUANTS**.

Je vais tenter de vous indiquer des « **FACTEURS FACILITANTS** »

Il faudra distinguer- les facteurs relevant des personnes

et -les facteurs relevant de l'organisation dans l'institution.

Tout ce que je vous proposerai ici a été collecté dans mes expériences professionnelles et les synthèses des formations données ; ainsi j'espère être pragmatique.

DEFINITION du conseil de classe CCL

Pour ma part, je vais d'abord dire ce qu'il ne devrait pas seulement être :

-Un lieu de distribution de faveurs, un lieu de constats, d'énumération de faits, encore moins d'opinions

-Un rassemblement de personnes pour se conforter dans leurs rôles et habitudes de travail ou dans leurs vues sur l'école

-Un lieu de contrôle du travail des profs ou des personnels PMS

-Un lieu d'enjeu personnel (j'y reviendrai lorsque j'aborderai le travail sur soi !)

Mais un lieu de **réflexion** sur le comment faire **évoluer** une situation d'élève apprenant vers un plus grand ou meilleur développement de ses compétences générales, cognitives, ou de son

comportement social, ... citoyen, dans la structure particulière donnée qu'est l'école..... pour déboucher sur :- une prise de **décision**

- la **recherche des ressources** internes et externes, accessibles, réalistes pour aider à cette évolution..... et

- donc **identifier les relais** possibles....

C'est donc aussi :- un lieu de **décision d'action**(s) et qui précise qui fait quoi !

Tous , Directions, profs ou auxiliaires d'éducation, personnels PMS ou PSE, dans nos positions professionnelles nous avons « mission » d'éducation, au sens large .

Il me semble très importante d'identifier clairement pour chaque fonction sa position professionnelle propre:

« **CE QUI M' APPARTIENT** » en tant que professionnel

Un directeur n'est pas un parent, ni un prof, un prof n'est pas un agent PMS et vice et versa,

Le prof de math n'est pas le prof de gym ou de français et ont un autre angle de vue .

Chaque **angle est donc différent**, est intéressant et complémentaire et devrait être considéré sur un **même niveau**.

Ceci étant posé je voudrais vous indiquer **des conditions nécessaires** pour **qu'une réunion** et not une réunion de CCL réussisse et atteigne son objectif.

PETIT GUIDE PRATIQUE DE CONDUITE DE REUNION

1) Qui assume la responsabilité du CCL ? normalement la Direction de l'établissement scolaire

Parfois à la demande d'un centre PMS ou PSE, alors sous la responsabilité de celui-ci

Il est important de faire savoir clairement l'accord explicite pris avec la Direction.

° Il est impensable que le conseil de classe prenne attitude, ou décision sans l'aval de la hiérarchie . Le risque de ne pas être d'accord avec les décisions, de les casser ou les revoir fait perdre toute crédibilité à l'institution et risque de démobiliser les participants. et représente ainsi une forme de

MALTRAITANCE ° De même lorsqu'une décision doit être revue pour illégalité.

2) Qui organise le CCL ? lieu et horaire, personnes à convier , mode de transmission de l'info qui contiendra l'ordre du jour précis.

Cette organisation est souvent déléguée à un administratif, à un éducateur, à un enseignant.

3) Qui anime le CCL ? distribue la parole...indique le timing, indique l'objectif et la manière de travailler.

4) Qui le CCL concerne-il ? c'est-à-dire qu'il faut identifier les participants de droit ou de fait à convoquer.

° éviter de rassembler des polluants c-à-d des personnes non concernées !

5) Pour qui s'organise le CCL ? en faveur de qui (un élève , des élèves, une classe...) ou pour quoi ? (**discipline** de classe... une difficulté particulière de professeur...pour un projet d'école...)

6) Pour quel(S) objectif(S) ? (conseil : un seul objectif à la fois !) clairement défini.

° il importe que les personnes concernées soit présentes, un prof chahuté doit être présent et contribuer au CCL de discipline. Pas de surprotection ni de disqualification !

En Communauté française, les règlements ne prévoient pas la présence de l'élève au CCL.

° conseil pour le choix d'un animateur, quelqu'un qui connaît l'élève, la classe ou le groupe mais n'est pas directement impliqué dans le problème ou la difficulté..(dans une classe où beaucoup d'élèves ont un échec en langues ne pas choisir le prof de langues même s'il est titulaire)

° technique d'attribution de la parole, certains optent pour un tour de parole systématique, je conseille de varier le sens du tour pour ne frustrer personne .

° Certains attribuent la parole au levé de main, technique rapide mais qui risque de favoriser les bavards dominants.

° Demander de ne pas répéter ce qui a déjà été dit, cet apprentissage se fait en étant coupé dans sa parole par l'animateur. « déjà dit, vous avez quelque chose à ajouter ? » pour que le groupe puisse accepter cela il est important que l'animateur soit neutre.

° **VALIDATION des décisions** : afin d'éviter les contestations ou modifications lors de décisions prises, je préconise le passage par le vote, OK ou pas OK, ne pas accepter d'abstention !(mains levées)

° Tous seront solidaires par implication dans une décision collective, globale, il n'est pas nécessaire d'être d'accord personnellement avec la décision prise pour devoir être solidaire !

° Chacune des positions personnelles, donc les votes individuels sont **secrets**, le résultat global du vote est connu et transmis seulement aux ayant droits

Là nous touchons à une des formes de secret ! Cette notion sera évoquée ultérieurement encore.

LA QUESTION DU SECRET TOUS , professeurs et élèves doivent se sentir respectés, pour répondre à leur besoin de sécurité (donc dans la confidentialité)

D'où l'importance de garantir la discrétion, « tout se sait, tout se dit...tout se lit sur les réseaux »

Même si cela paraît naïf :

° Il me paraît indispensable d'indiquer ou de rappeler (**par écrit**) la règle de confidentialité dans l'invitation à prendre part au CCL, dans ma pratique j'ai vu le plus souvent l'info transmise par un cahier de communications, il est possible d'y joindre une remarque .

Travail à envisager en amont dans l' ÉCOLE ou le PMS .

Dans mon expérience personnelle de Directrice de Centre PMS j'ai pu organiser le travail de réflexion, en réunion générale de Centre parfois en animation interne, parfois sous forme de journée de formation , parfois en réunion d'équipe ,et ce avec la question suivante :

Quel sens a le CCL ? je rejoins ici l'idée de travail sur le projet de Centre ou d'École

quel projet pour l'ensemble de notre population, ... ou quelles priorités pour certaines populations de notre ressort ? pour certains types de CCL... ?

et travailler sur l'**obligation de présence** qui est parfois impossible à respecter, inutile, stérile donc **polluante** .Pour les Direction il est parfois nécessaire de prendre la responsabilité de choix sélectifs, réfléchis et assumés, et d'en informer les directions d'écoles . notion de : Quota raisonnable .

Les Directions d'école peuvent envisager de lever l'obligation de présence pour certains profs ?éviter les polluants.

Autres **FACTEURS FACILITANTS** :

° être là où on peut être utile

° où on a été prévenu à temps

° où on a des éléments différents (de ceux de l'école)

° où on a pu travailler en amont

° où on a une responsabilité d'aide, de remédiation

° où l'objectif » nous appartient » càd où cela concerne notre compétence professionnelle. Ex : l'orientation : où il y a nécessité d'expertise .Où il y a une prise en charge d'une famille en souffrance...où il faut rechercher une structure d'aide (centre de guidance ... aide thérapeutique....)

Exemple : à mon sens, les CCL de délibération, de certification pédagogique ne concernent pas les personnels PMS , ce qui appartient aux compétences des agents PMS devrait être travaillé en amont de la délibération.

À savoir : un élève dyslexique ,lit plus lentement,il aurait ainsi besoin de texte plus court ou écrits en caractères plus grands... un sourd ne subit pas de test de compréhension à l'audition !

Ces éléments ne devraient pas être nouvellement connus au moment de l'évaluation.

La réflexion sur le sens du CCL pour les établissements scolaires :

La réflexion sur la place, le rôle ou l'esprit, la philosophie du CCL dans l'élaboration du projet scolaire pourrait être **travaillée**. Comme pour les CPMS ces thèmes peuvent être travaillés dans le cadre de réunions organisées pour le personnel scolaire ou en journée de formation avec ou sans aide externe ! ou encore en petits groupes de prof impliqués dans l'animation des CCL. P4

Au-delà du jugement par rapport à une gestion d'école, il me semble essentiel que les objectifs réels de l'établissement soient clarifiés et dits à l'ensemble des acteurs de terrain (les nouveaux arrivés aussi !) les internes : les profs comme les externes : les PMS :

par exemple : école sélective ou à exigences comportementales ... ou..... ??? les écoles qui mettent en oeuvre des critères non apparents dans le projet d'école

Ainsi chacun des acteurs professionnels peut identifier ce qui lui appartient comme espace de travail ou ce à quoi il doit se soumettre . (ou bien décider de ne pas y travailler !)

Ne pas être dupe pour ne pas être en position de maltraité ou de maltraitant, et ne pas déclencher de freins en retour (dynamique de groupe !)

Dans le cas où on est amené à ne pas travailler, on peut développer sans ambiguïté un autre travail avec les élèves, les familles ou avec les écoles.

Je rappellerai ici la nécessaire **adhésion au projet** général pour faire un travail non polluant, et éviter les enjeux de pouvoir .

Il n'est pas toujours nécessaire d'être d'accord pour être solidaire, mais il ne faut pas être dupe.

On peut éventuellement remettre la question au travail en interpellant la Direction.

FACTEURS FACILITANT : relevés

° Connaitre la structure dans laquelle on travaille. (le projet d'établissement, le règlement d'ordre intérieur

° avoir à l'esprit le cadre de travail pour l'utiliser comme outil. Il y a un internat,...une école des devoirs, du soutien pédagogique, du tutorat...)

° Connaitre la législation à laquelle les situations se réfèrent (ou s'informer) Droit scolaire ou droit de la famille...

° connaître les limites de notre intervention (ce qui m'appartient, ne pas tout porter, ne pas être sauveur !) mais rechercher la personne relai possible.

° prendre la « défense » d'un élève ou d'un prof devrait revenir à remettre dans la **légalité** ! et interpellier la règle, requestionner la personne qui est le gardien des règles, des lois

° bien se positionner en terme de agent PMS, équipe éducative, enseignant, accompagnateur, la position d'aide et le cadre de travail sont différents.

° se débarrasser de ses propres enjeux personnels, donc il faut les rendre conscients !

TRAVAIL SUR SOI :

Petite analyse de ce qui nous énerve, reconnaître notre irritation comme étant un risque ! P5

Petite analyse de nos habitudes ou de nos préférences, qui entraînent le risque d'auto satisfaction et de collusion d'intérêts, de réparation de blessures personnelles..... les supervisions d'équipes sont aidantes de ce point de vue.

Nous avons tous ... des idées préconçues Mais identifions les !

FACTEURS FACILITANTS :

° être capable de postposer l' **URGENCE**, donc de se donner du temps, la seule urgence est de réfléchir sous peine de maltraitance secondaire ou institutionnelle.

° de ne pas participer à une réunion non préparée (mais éventuellement, déplacer le travail dans un autre cadre)

° être capable de prendre une **position basse** par rapport aux autres partenaires

° dans les prises de parole utiliser le » **je** « et pas le « on »

° pour relever des erreurs ou maladresses, poser le problème **en terme de question** (que peut-il faire d'autre que de redoubler ou pourquoi avez-vous le sentiment que ce ne serait pas juste ?), ne pas confondre juste et équitable voir exple de sourd !

° ne pas prêter **d'intention négative**

° ne pas **disqualifier** les autres intervenants éventuellement les interpeller (pour mettre en cause : demander des précisions, » vous pouvez me donner un exemple ?) attention au ton de voix.

° pouvoir s'exprimer en terme d'**étonnement** lors de contradictions

° poser un échange en terme d'apposition plus tôt que d'opposition.

° garder à l'esprit qu'on est là pour faire évoluer la réflexion sur la situation d'un élève ou des élèves

Pas pour donner des leçons aux profs (et vice et versa)

Ainsi donc « nous balayons devant notre porte »

La question du SECRET : quels risques et l'efficience de la prise de parole en CCL

° Chaque personne doit se sentir responsable de ce qu'il va livrer au CCL.

° l' **info est-elle à livrer au groupe**

° **est-elle objective**, en rapport direct et concret avec la situation.

° est-elle nécessaire, éclairante, utile ou utilisable pour aider à la résolution du problème ,

° cette information m'appartient-elle ? est-elle de première main ? pas sous le sceau du secret ?

° ne pas parler à la place de quelqu'un.

° Que puis-je dire en **terme générique** de la situation pour ne pas être indiscret

(difficultés relationnelles, traumatisme psychologique... insertion sociale... problèmes médicaux...
ex : il n'est pas nécessaire de dire qu'un élève a le sida pour demander des précautions d'hygiène. Ou
que le père d'un élève est en prison pour le dire indisponible à sa famille , ou dire l'existence d'un
traumatisme sans devoir préciser (vol , tabassage, viol ou....)

° questionner « Pourquoi avez-vous besoin de connaître la raison précise, pour en faire quoi ?
demander la **confiance**, il n'y a rien à avouer !

°Si vous souhaitez **formuler une opinion**, il convient de l'annoncer comme OPINION. » Moi je pense
que... »

Tout cela peut sembler évident et simpliste, pourtant nous savons tous que nous nous laissons
entraîner dans des jeux au sens de l'analyse transactionnelle càd des enjeux autres que ceux
annoncés mais aussi répétitifs.

Exemple : je propose de se questionner en terme de bénéfice pour l'élève de « non
redoublement » ou de redoublement, et pas comme sanction généraliste. Que gagne-t-on ? Et qui
gagne ? quelle alternative ?

Et moi ? Quelles sont mes **compétences** , sont-elles toutes mises en œuvre à leur juste place et
adaptées ?

Quelles sont mes **valeurs** :(ce que je choisis comme essentiel : être intelligent, obéissant, travailleur,
ayant acquis la matière, une bonne présentation,.. actif en classe, questionnant, créatif) ...,

Quelles sont mes **exigences** : sont-elles adéquates par rapport au groupe, (sans orthographe on ne
peut réussir, il faut impérativement connaître cette matière...

Quels sont mes **préjugés** : il est fainéant, différent de : il ne travaille pas, c'est normal qu'il soit en
difficulté, dans sa famille personne n'a fait d'études, il est extravagant..le général n'est pas fait pour
lui ! Il faut lui faire une faveur car il vient d'un milieu défavorisé , ce que j'appelle le racisme à
l'envers qu'on appelle parfois discrimination positive ?

CONCLUSIONS

Travail sur **soi** pour clarifier la légitimité de nos interventions

Reconnaître l'indispensable relation de **confiance**, de **respect réciproque**.

Etre capable **de postposer** la participation immédiate, pour travailler dans un meilleur contexte

Privilégier le travail en **amont** chaque fois que c'est possible, et tenter ainsi d'ajuster nos projets et
valeurs de travail .

Etre capable de **reconnaître** notre « incompétence » :(ce qui ne nous appartient pas) sans
culpabilité ni dévalorisation. Mais rechercher d'autres **relais** .

Ariane Lebrun pour **COF** au sujet du CCL 23/05/2014

P7

