AFAE-RETOUR D’EXPERIENCES le 03 Février 2018

OBJET : CONSEIL PEDAGOGIQUE EN EPLE, en ACADEMIE

« Comment, ou à quelles conditions, un conseil pédagogique peut favoriser l’émergence d’une *organisation* *apprenante* ?».

Eléments de contexte : Le Conseil Pédagogique  
-Instance de concertation et de réflexion, sans pouvoir décisionnel, composée d’experts de la pédagogie au sens de sachants (enseignants et éducateurs, personnels de direction).  
Peut-on avancer une comparaison à un conseil scientifique ?  
Les conseils, les recommandations, les projets éventuels relevant du domaine pédagogique intéressent les différents organes internes réglementaires de l’EPLE.  
- La composition selon le texte de 2005 peut suggérer un champ d’investigations relatives aux caractéristiques de l’EPLE, réussite des élèves, performances académiques, ambiance et attractivité de l’établissement.  
  
L’organisation apprenante : quelles attentes ?   
- Le dynamisme d’un groupe de personnes ayant un but explicite commun.  
 L’efficacité dépend avant tout du but commun partagé et d’un état d’esprit. Le savoir de chacun des membres est un atout à une cause commune et non un pouvoir privé.  
- Une action collective rationnelle et coordonnée, autour d’un ou plusieurs objectifs du but commun fixé.  
- La finalité de l’organisation, sa raison d’être sur le moyen terme.

Un exemple précurseur : Expérience vécue en lycée polyvalent en zone ex-urbaine de catégories socio professionnelles mixtes d’un millier d’élèves.  
L’offre de formation est large, du CAP industriel au post-bac du domaine tertiaire, des sections générales et technologiques reconnues (bloc scientifique surtout).  
L’ambiance est désastreuse et des clans d’élèves s’affrontent régulièrement dans l’enceinte de l’établissement (caillassage et zones de non droit) et en périphérie.  
Les sections professionnelles portent la responsabilité des désordres. Peu attractives, la motivation scolaire y est rare, des échecs nombreux qui valent un découragement perceptible de l’équipe pédagogique et éducative et une perte de confiance au plan académique.  
1. Constitution d’un groupe de travail (enseignants, CPE, personnel de direction) pour un énoncé des problèmes et leur appropriation dans la gestion du groupe classe.  
2. Choix de prise en charge en équipe par l’élaboration puis l’application de règles écrites.  
3. Ecritures de pratiques et référents (par niveau et par groupe de discipline).  
4. Observation des indicateurs habituels (recensement des incidents, sanctions et résultats scolaires).  
5. Restitution à l’ensemble des enseignants et adoptions de modèle de gestion de classe à d’autres sections.  
6. Benchmark : observations d’une expérimentation en cours hors Académie.  
7. Suite : Développement du groupe de travail élargi à des enseignants d’autres sections ayant pour but de faire évoluer la prise en charge du groupe classe et quelques pratiques disciplinaires innovantes.

Emergence d’une « organisation apprenante ».  
Ce que l’on peut retenir de cet exemple :  
l’EPLE, système vivant organisé selon les dispositifs réglementaires, a besoin d’un espace de souplesse pour appréhender son évolution.  
Le conseil pédagogique peut en constituer le cadre parce qu’il est celui qui se forme assez naturellement dans le fonctionnement d’un EPLE autour d’échanges et de réflexions.  
Il doit disposer d’informations capables de reconnaître des points sensibles ou spécifiques de l’EPLE et dégager des objectifs communs pouvant être reconnus par l’ensemble des personnels d’enseignement et d’éducation.  
Pour être apprenante l’organisation doit avant tout montrer un état d’esprit au service d’un vrai projet impliquant ses acteurs selon quelques principes :  
-S’apprendre les uns des autres  
-Faciliter la communication et l’expression  
-Activer une intelligence collective et développer le goût de la « recherche appliquée ».  
-Contribuer à une adaptation permanente de son environnement.

Le plan de l’organisation.  
 le conseil,  
 -propose un but explicite commun et validé ? (Conseil d’Administration via le Projet d’établissement ?) ou seulement porté à la connaissance du CA ?  
 -définit l’atteinte avec un programme d’activités coordonnées.  
- fixe des étapes de communication et de régulation si nécessaire.  
-coopte ponctuellement des partenaires extérieurs pour enrichir ses activités le cas échéant.  
-évalue son action et en émet une analyse critique.  
-s’assure que les projets conçus sont transférables et met à disposition des bases de connaissance utiles.  
-est capable de se renouveler ou agréger de nouveaux membres pour soutenir la motivation.

Conclusion  
Les points cruciaux de la réussite d’une telle entreprise de « *l’Organisation Apprenante »* sont ceux de la communication et de la reconnaissance par les pairs. Ses approches, humaine et « corporatiste », peuvent  
être séduisantes pour tout enseignant, quelle que soit son expérience.

On peut espérer de cette innovation, l’évolution, par la base, des pratiques pédagogiques en général, un suivi, une reconnaissance et une valorisation académiques.  
Enfin, les centres de formation des maîtres auraient un vrai intérêt à se rapprocher de cette innovation, et peut-être vérifier le concept de « s’apprendre les uns des autres ».  
  
 Michèle Le Bourg,   
 Proviseur Honoraire et Administrateur   
 Territorial hors cadre.