

Analyse de situations professionnelles

Analyse et synthèse du cas n° 9

Compote en classe

*Analyse et synthèse réalisées par **Jean-Pierre OBIN**
Inspecteur général de l'éducation nationale (IGEN) honoraire
Expert associé au Centre international d'études pédagogiques*

Février 2010

Analyse	2
A. Dimension de la morale	2
B. Dimension du droit	3
C. Dimension de l'éthique.....	4
Synthèse	5
La fin de l'histoire	6

Analyse

A. Dimension de la morale

Pour l'enseignante

Cette enseignante est atteinte dans les valeurs qui fondent sa conception du métier et dans le respect de sa dignité.

Les valeurs qui fondent sa conception du métier :

- sentiment de trahison liée à la *confiance* accordée aux élèves (elle se sent dupée, naïve). Un "contrat moral" serait rompu ;
- *autorité* morale de l'enseignant et fonctionnelle du professeur principal ;
- *équité* : écoute et volonté de transparence vis-à-vis de tous les acteurs.

Le respect de sa dignité :

- sentiment d'**humiliation** dû à l'image véhiculée par le film qui "raille" le caractère solennel de son cours et qui porte préjudice à sa réputation d'enseignante reconnue de tous ;
- sentiment aussi d'avoir été manipulée, victime d'une sorte de complot de la part de ses élèves.

Ce qui est sûr, c'est qu'elle vit comme une humiliation cet événement qui diffuse un message qui vient ruiner un parcours professionnel sans faute.

Pour les élèves

Ils agissent en pensant pouvoir exprimer leur liberté d'expression et d'opinion. Ils souhaitent montrer ce que bon leur semble.

Ils n'ont pas pris conscience de l'humiliation du professeur (dignité bafouée).

Pour la direction

Soutien aux porteurs de valeurs de responsabilisation et de confiance quant à l'évolution positive du comportement des élèves.

La morale commune

Nous retrouvons, à travers le sentiment d'humiliation, cette dimension sur laquelle il sera indispensable de revenir avec les élèves et les professeurs.

B. Dimension du droit

La fonction de professeur principal a été instituée par le décret du 2 novembre 1971. Sa désignation par le chef d'établissement relève de l'article 8-2-a du décret du 30 août 1985. Rien ne précise les conditions de démission d'un professeur principal : nous nous retrouverons donc dans le domaine de l'éthique.

L'article 226-1 du Code pénal punit d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, de porter atteinte volontairement à l'intimité de la vie privée d'autrui (...). Dans notre cas, nous ne sommes pas dans un espace privé et les paroles ne sont prononcées ni à titre privé ni à titre confidentiel.

Les documents placés sur Facebook se situent dans un espace privé. Cependant, les détenteurs de ces espaces laissent l'accès ouvert à quiconque sans discernement.

Le cas étudié relève de la jurisprudence concernant le droit à l'image se référant à **l'article 9 du Code civil** sur le droit au respect de la vie privée.

L'article 29 de la loi sur la presse du 29 juillet 1881 précise que :

*"Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une **diffamation**. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable (...)"*.

Nous ne sommes pas dans le registre de la **dénonciation calomnieuse** telle quelle est décrite dans **l'article 226 10 du Code pénal**.

L'article 226-8 du Code pénal, dans le cadre de l'atteinte à la représentation de la personne, punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait de publier, par quelque voie que ce soit, le montage réalisé avec l'image ou les paroles d'une personne sans son consentement...

L'article 433-5 se rapporte à l'outrage : "constituent un outrage [...] les images de toutes natures non rendues publiques adressées à une personne chargée d'une mission de service public dans l'exercice de sa mission et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie".

L'article 3-1° du décret du 30 août 1985 renvoie au règlement intérieur la définition des modalités d'application de la liberté d'information et d'expression des élèves définie par l'article L511-2 du Code de l'éducation.

Le règlement intérieur

Il définit les droits et les devoirs de chacun des membres de la communauté éducative, notamment sur la liberté d'expression.

Il doit déterminer la tenue de la commission disciplinaire.

L'utilisation du portable en classe est interdite par le règlement intérieur.

Le règlement de la demi-pension stipule qu'il est interdit de sortir quelque nourriture que ce soit du réfectoire (sortir de la nourriture du self est interdit pour le respect des normes d'hygiène).

Tenue du registre des sanctions.

Le règlement intérieur ne précise rien quant au fait de manger pendant les cours.

Comme en droit pénal, la **réparation symbolique (excuses)** ou matérielle est en principe une alternative à la punition ou à la sanction. Elle implique l'accord de l'élève et de sa famille.

C. Dimension de l'éthique

Qu'est-ce qui serait bon pour l'enseignante ?

Vis-à-vis de son sentiment de trahison, il serait nécessaire que les élèves présentent des excuses *sincères* et expriment des regrets.

Vis-à-vis de son sentiment de diffamation, il serait nécessaire de rétablir la réalité sur la non-représentativité de cet incident sur l'ambiance et la qualité de son cours et de choisir la forme et la communication adaptée.

Il serait important de reconnaître le préjudice : sanctionner les élèves.

Vis-à-vis de son autorité morale et fonctionnelle, il serait souhaitable que les élèves concernés et les élèves de la classe analysent cette situation et mesurent les dégâts causés par une attitude irresponsable à la dignité de cette enseignante, qui se sent blessée dans sa personne et dans ses convictions (heure de vie de classe).

Vis-à-vis des enseignants et de l'équipe pédagogique, cette démission ne devrait pas être interprétée comme un échec dans sa mission mais comme un acte symbolique pour spécifier aux élèves une rupture du "contrat moral" implicite qu'elle croyait présider à son enseignement et à ses relations avec les élèves.

Il est important de relativiser l'incident : renvoyer à cette enseignante qu'il ne s'agit que d'une banale blague de potaches qui a dérapé.

Réitérer la confiance de la direction : refuser de prime abord la démission de l'enseignante.

Restaurer la dignité du professeur auprès des élèves et des autres enseignants.

Qu'est-ce qui serait bon pour les élèves ?

Internet permet plus facilement ce type de comportement car les élèves se sentent à l'abri de la juridiction de l'école et ont l'impression d'être protégés par le filtre de l'anonymat. De plus, ils sont baignés dans l'univers de Facebook qui, par le choix d'amis, leur donne l'impression d'être dans une rencontre à huis-clos. Tout peut-il se dire ou se montrer sur Facebook sans conséquences ?

Les élèves doivent prendre la mesure de leurs actes et être conscients des droits et des responsabilités pour ce qui a trait au droit à l'image et à la cyber-intimidation.

Il est également important que la relation enseignant/enseigné ne soit pas discréditée ou entravée par cet incident et que les responsables de l'incident ne deviennent pas les boucs émissaires de leurs camarades : "c'est à cause de vous qu'elle ne veut plus être professeur principal !"

Qu'est-ce qui serait bon pour la classe ?

Cet incident peut être l'occasion d'une éducation juridique et morale des élèves. Au regard de la dynamique de la classe, il est important que cet incident significatif de l'irresponsabilité de certains élèves leur permette de prendre conscience des conséquences de leur comportement et qu'il devienne un levier au regard de l'indignation soulevée pour évoluer vers plus de maturité.

Il est nécessaire, si Mme B. démissionne de sa fonction de professeur principal, que quelqu'un de l'équipe assure les fonctions de PP.

Qu'est-ce qui est bon pour le personnel de direction ?

Réitérer l'appui à la posture professionnelle des personnels qui responsabilisent les élèves.

Réitérer la confiance envers le professeur.

Recadrer les enseignants qui ont eu des paroles ironiques et blessantes vis-à-vis du professeur.

Si l'enseignante refuse catégoriquement de revenir sur sa démission, les personnels de direction vont se trouver dans un choix difficile : refuser la démission pourrait apparaître comme une preuve d'irrespect au regard du choix de l'enseignante, l'accepter pourrait donner l'impression de son incompétence à être professeur principal aux yeux de l'équipe pédagogique, provoquer des difficultés dans sa relation avec les élèves et alimenter ainsi la rumeur.

Qu'est-ce qui serait bon pour l'établissement ?

Assurer une veille informatique.

Renforcer l'éducation des élèves juridiquement et moralement pour ce qui concerne l'utilisation de l'informatique.

Travailler avec les professeurs principaux sur leur rôle et leurs missions : échanger, recadrer et harmoniser les pratiques.

[Retour sommaire](#)

Synthèse

On ne peut qu'être étonné de la totale disproportion entre une banale blague de potache (qui d'entre nous n'a pas fait bien pire dans ses années collège ou lycée ?) et le sentiment de total anéantissement de 30 années de vie professionnelle ressenti par Mme B. (cf. 5^e et 6^e alinéas de sa lettre à l'adjointe).

Pour l'expliquer, on peut faire l'hypothèse suivante : Mme B. a une conception morale et non pas éthique de son exercice professionnel et en particulier de sa relation aux élèves. Pour elle, la confiance et le respect mutuel s'imposent par eux-mêmes par une sorte de contrat moral implicite,

jamais formulé mais toujours présent, ou bien par une loi morale transcendante qui surplomberait en quelque sorte l'institution et la classe avec une évidente clarté pour chacun.

Évidemment rien de cela n'existe ! La confiance n'exclut pas le contrôle, et le respect n'est pas d'emblée une vertu réciproque : il est d'abord une obligation univoque que l'on se donne vis-à-vis d'autrui. La moralité n'existe pas naturellement ni ne se décrète chez l'enfant, elle est à construire. L'incident est donc une opportunité pour édifier cette moralité, en s'appuyant notamment sur le droit et ses interdits.

Mme B. a donc péché par angélisme. Ce qui s'effondre à l'occasion de cette blague n'est pas l'institution réelle dans laquelle elle travaille depuis 30 ans, mais le monde professionnel irénique dans lequel elle croyait évoluer.

[Retour sommaire](#)

La fin de l'histoire

La direction (proviseur et proviseure adjointe) reçoit Mme B. pour lui présenter son analyse et lui renouveler sa confiance.

Elle refuse en un premier temps sa démission au regard de cette analyse et des compétences de Mme B. et lui demande de continuer d'assurer sa fonction de professeur principal jusqu'au conseil de classe du premier trimestre. Il est convenu qu'avant le conseil, elle l'interrogera sur le maintien ou non de sa décision.

Les élèves passent en "commission vie scolaire" (qui est appelée dans l'établissement "commission disciplinaire" quand il s'agit de proposer des sanctions suite à un incident qui ne nécessite pas un conseil de discipline, mais un cadre solennel pour prononcer une sanction). L'élève ayant mangé en classe écope de deux jours d'exclusion, celui qui a utilisé le téléphone portable pour filmer et diffuser de quatre jours.

Les deux élèves ont présenté d'eux-mêmes, avant la commission, une lettre d'excuses à Mme B. qu'ils ont lue à la classe et qu'ils ont mise en ligne sur Facebook.

La proviseure adjointe réunit l'équipe pédagogique de la classe pour faire le point sur l'évolution de l'ambiance de la classe et donner des informations sur l'incident.

Ayant préparé avec Mme B. le contenu de la réunion, la proviseure adjointe aborde les notions de cohésion de l'équipe pédagogique et de solidarité entre collègues, qui dans cette affaire auraient dû amener certains collègues à contrôler certaines paroles blessantes qui ironisaient sur le sort d'une de leurs collègues.

Mme B. dit à l'équipe qu'elle veut démissionner et demande si quelqu'un veut lui succéder.

Le professeur de mathématiques accepte cette mission si Mme B. ne change pas d'avis avant le conseil de classe.

Suite à cette réunion, des parents d'élèves appellent la proviseure adjointe pour s'émouvoir de la demande de démission de Mme B.

Au conseil de classe, la proviseure adjointe fait une brève intervention pour informer du maintien de la décision de Mme B. de démissionner, choix qu'elle respecte mais qu'elle regrette au regard de la façon dont elle remplit cette tâche, elle remercie le professeur de mathématiques qui accepte de prendre le relais.

Lors du tour de table des enseignants pour présenter la classe, Mme B. souligne sa satisfaction sur l'engagement des élèves de cette classe : attention, participation orale et travail personnel sont au rendez-vous.

Lors d'un entretien après le conseil, Mme B. dit à la proviseure adjointe qu'elle se demande si sa décision, outre sa dimension symbolique, ne relevait pas d'un certain orgueil de sa part...

[Retour sommaire](#)