

**ACTES DU 1<sup>ER</sup> CONGRES  
DES CHERCHEURS EN EDUCATION**

**24-25 mai 2000, Bruxelles**

**ACCOMPAGNER L'IMPLANTATION DES  
COMPETENCES, UN TRAVAIL DE PROFESSIONNEL :  
IDENTITE ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES  
CONSEILLERS PEDAGOGIQUES**

Evelyne CHARLIER, Karine DEJEAN et Mireille HOUART  
LDET  
(Département Education et Technologie) - FUNDP

***Ministère de la Communauté française***

*Colloque organisé sous la présidence de Françoise DUPUIS,  
Ministre de l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche scientifique*

## **Introduction**

L'objectif de la communication est de présenter une réflexion sur les notions d'identité et de développement professionnel des conseillers pédagogiques de l'enseignement catholique dans le cadre de l'introduction des compétences dans l'enseignement secondaire. Les conseillers pédagogiques ont un rôle fondamental à jouer dans l'appropriation par les enseignants des nouveaux programmes liés à l'introduction des socles de compétences. Ces réformes sont l'occasion pour eux de s'interroger sur leur rôle, leurs missions et leurs compétences professionnelles, en un mot leur identité professionnelle. Dans ce cadre, nous avons mis au point un dispositif de formation qui vise le développement professionnel et l'acquisition de compétences spécifiques à la profession. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre d'un modèle de l'identité et du développement professionnel que nous décrivons brièvement ici.

## **Le modèle de l'identité et du développement professionnel sous-jacent au dispositif**

Nous postulons que le conseiller pédagogique est un professionnel (Gohier et al., 1999) et que si une partie de son travail est le fruit de l'application de procédures routinisées, une partie beaucoup plus importante de celui-ci réside dans la construction de ses propres réponses pour affronter des situations complexes et pour développer des stratégies en vue d'atteindre des objectifs (Blanchard et al., 1998).

Le développement professionnel des conseillers pédagogiques peut être défini comme un processus de transformation orienté, par des projets et inscrit dans des situations (Elliot, 1995 ; Fuller, 1969 ; Kremer-Hayon, 1995 ; Donnay et Charlier, 1998b). Le système scolaire a ses contraintes, ses logiques propres qui déterminent en partie les occasions de développement professionnel qui seront offertes aux conseillers pédagogiques, notamment dans des interactions avec les autres acteurs (enseignants, élèves, collègues C.P., directeurs d'école, préfet d'éducation, etc.) et avec les réalités. Ainsi le développement professionnel s'inscrit dans un contexte social, un environnement spatial et temporel spécifique (Argyris and Schön, 1970; Charlier and Ghyssens, 1997; Verhoeven, 1999). Le développement professionnel suppose une prise de conscience de son identité professionnelle. Mieux saisir les spécificités de son rôle, de sa mission, expliciter ses compétences, les valeurs qui les sous-tendent, les attentes de l'institution et des collègues vis-à-vis de soi-même, son projet professionnel constituent un support du développement professionnel.

L'identité professionnelle peut être analysée comme un processus et comme un produit du développement professionnel. Dans ce cas, elle est le résultat d'une construction collective, favorisée par des échanges dans des réseaux d'analyse des pratiques qui peuvent aider le professionnel à mieux comprendre les situations vécues et ainsi permettre une prise de recul, une distanciation favorables à l'action.

## **Description du dispositif de formation**

La formation est un moment privilégié du développement professionnel. Nous avons construit un dispositif de formation dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Il met en œuvre des stratégies de formation diversifiées :
  - centrées sur l'échange et l'analyse des pratiques: séances de co-développement entre pairs à partir d'incidents critiques réellement vécus, analyse réflexive et formalisation des pratiques, simulations, jeux de rôle de la pratique de conseillers pédagogiques
  - offrant des occasions d'apports d'experts susceptibles de favoriser le professionnalisme dans le travail des conseillers
  - débouchant sur la construction d'outils, de concepts et de stratégies d'intervention

- offrant un accompagnement individuel et collectif dans la définition de l'identité professionnelle
- Il intègre une évaluation régulière de la formation afin d'en évaluer la régulation et l'adaptation aux attentes, besoins et impératifs du terrain.
- Il s'articule autour de travail en différents groupes offrant des occasions de confrontation de points de vue d'acteurs partageant la même profession (ils sont tous conseillers pédagogiques) mais travaillant dans des contextes un peu différents (intervenant dans des provinces différentes et appartenant à des disciplines différentes).
- Il entrecoupe le processus de formation de retour sur le terrain, pour expérimenter des pratiques et intégrer des moments d'analyse de ce vécu.
- Il s'inscrit dans la durée (30 journées de formation réparties sur un an et l'année suivante 10 jours de suivis c'est-à-dire un jour par mois).

### **Identité et développement professionnel: perceptions des conseillers pédagogiques**

Le dispositif de formation avait pour but de renforcer l'identité professionnelle des conseillers pédagogiques et de contribuer en conséquence à leur développement professionnel. Par des interviews individuelles et de groupes effectuées à différents moments (au début de la formation et après six mois), nous avons recueilli de manière systématique des données concernant les dimensions qui fondent l'identité professionnelle des participants. L'analyse de ces données nous informe sur l'évolution de l'identité professionnelle en cours de formation. Nous avons ainsi identifié des dimensions significatives de cette évolution, comme par exemple:

- Une prise de conscience par les conseillers pédagogiques des spécificités de leur rôle et une reconnaissance d'un ensemble de compétences propres qui forgent le métier de conseiller (par exemple, pouvoir identifier et décoder les tensions dans une école, pouvoir gérer les résistances, pouvoir dégager des points d'appuis et des stratégies efficaces pour accompagner le changement, pouvoir aider les enseignants à développer un langage commun qui leur permet de mettre des mots sur ce qu'ils font et d'échanger à propos de leurs pratiques) ;
- La maîtrise d'outils et de stratégies pour dialoguer avec des équipes d'enseignants ;
- La prise de conscience de l'importance de la création de réseaux d'échanges de pratiques, qui s'est traduit dans les actes par des échanges d'outils, de techniques, de scénarios, de stratégies d'intervention ;
- La maîtrise d'un langage commun entre conseillers pédagogiques qui permet aux C.P. de se positionner en tant que « corps professionnel » dans le système scolaire.