

EFFET MIROIR ET CONTROVERSE DANS UN TRAVAIL D'ÉQUIPE D'ENSEIGNANTS

Valérie DUMONT

**Centre de recherche interdisciplinaire pour la solidarité et l'innovation
UCL**

Comment amener les enseignants à prendre du recul par rapport à leur pratique via un travail avec leurs collègues ? Telle a été l'une des questions que nous avons traitée dans le cadre d'une recherche. Cette question découlait de deux constats : les enseignants sont de plus en plus encouragés à prendre du recul par rapport à leur pratique (Desjardins, 2000 ; Perrenoud, 96) et à travailler en équipe ; par ailleurs, ils disent que leurs collègues directs sont des partenaires privilégiés pour les aider à développer leurs compétences (Mangez, Delvaux, Dumont, Dourte, 1999).

La recherche a consisté à expérimenter un dispositif donnant l'occasion aux enseignants de prendre du recul et de se questionner par rapport à leurs conceptions, leur pratique quotidienne et à celle de leurs collègues. Selon plusieurs auteurs (Drozda-Senkowska & Oberlé, 2000 ; Bourgeois & Nizet, 97; Doise & Mugny, 97; etc.), les interactions sociales permettraient au sujet de se décentrer par rapport à son propre point de vue et de prendre conscience d'autres points de vue. Cependant, toute interaction sociale ne produira pas un conflit socio-cognitif. Une série de conditions doivent être prises en compte comme le soulignent Bourgeois et Nizet (1997) : des relations symétriques, un climat socio-affectif favorable, des désaccords et des démarches d'argumentation fréquentes et intenses. Notre hypothèse était dès lors qu'un dispositif suscitant dans certaines conditions des interactions sociales porteuses de conflits cognitifs permettrait aux enseignants de prendre du recul par rapport à leurs conceptions et à leurs pratiques ainsi que par rapport à celles de leurs collègues.

Deux éléments clés caractérisent ce dispositif (cfr. Gélinas, 96; Charlier & Charlier, 98 ; Charlier, 98). D'une part, le renvoi en miroir des représentations de l'enseignant et de celles de ses collègues via l'analyse des chercheurs. Ces représentations ont été récoltées au cours d'un entretien préalable. Elles concernent par exemple les représentations des enseignants par rapport à un même élève et à la perception de ses difficultés. D'autre part, la controverse (Bourgeois & Frenay, 2001 ; Venegas, 93, 96) qui suppose la présence d'idées incompatibles, la confrontation entre ces idées, l'argumentation de son point de vue et la recherche d'un accord autre que le compromis (Smith, Johnson & Johnson, 81). Dans cette perspective, un animateur a eu pour mission de mettre en évidence les divergences de vue et de pousser l'argumentation le plus loin possible. Ce dispositif a été mis en place avec deux équipes d'enseignants du premier degré de deux écoles secondaires différentes confrontées au soutien des élèves en difficulté d'apprentissage. Ce problème préoccupe beaucoup les enseignants à l'heure actuelle et requiert une interdépendance entre eux. En outre, une diversité de conceptions et de pratiques existent par rapport à cette thématique.

L'originalité de cette recherche est de travailler avec des enseignants (souvent les recherches ont été faites avec des enfants – notamment Lipman, 95), avec un groupe en tant que lieu de conflits socio-cognitifs (très peu de formateurs ont cette vision du groupe selon Bouyssières, 2001) et plus particulièrement avec des enseignants appartenant à une même équipe.

Dans chacune des écoles, le travail s'est déroulé en 3 étapes :

- 1/ des entretiens avant les réunions afin de connaître les représentations et pratiques des enseignants par rapport au soutien des élèves en difficulté d'apprentissage et par rapport à leurs collègues ;
- 2/ 4 réunions comportant les éléments évoqués ci-dessus. Les réunions ont été retranscrites afin d'identifier les conflits socio-cognitifs et d'analyser le type d'intervention des enseignants, la nature de l'argumentation utilisée et le mode de résolution du conflit. Cette analyse s'est inspirée de Venegas (1993);
- 3/ des entretiens suite aux réunions afin de connaître les effets de celles-ci sur l'enseignant et l'utilité de ces réunions.

Au niveau de la mise en place du dispositif, les difficultés rencontrées sont le peu de séances, l'équilibre à trouver entre l'intérêt des enseignants et celui des chercheurs, les compétences de l'animateur pour créer les conflits, la difficulté de répondre à l'impératif de justification, l'absentéisme, le fait d'être collègue à long terme. Néanmoins, l'avantage des réunions était de créer un contexte ayant mis en valeur chacun des points de vue quel qu'il soit. Un enseignant précisait que dans ces discussions, ils étaient avant tout considérés comme enseignants tandis qu'au conseil de classe, ils étaient avant tout des profs de branche.

Les résultats portent sur l'analyse du dispositif et des retombées sur la prise de recul de l'enseignant. Ces retombées sont diverses. Pour certains, il n'y a pas d'impact. Deux cas de figure parmi ces enseignants : ceux qui considèrent que le dispositif était utile et ceux qui sont d'avis contraire. S'il y a des retombées, elles peuvent concerner soit le soutien des élèves en difficulté d'apprentissage, soit les collègues. A titre d'illustration, certains enseignants au travers de ces discussions ont été amenés à déconstruire la vision négative qu'ils avaient de certains collègues. Ces découvertes se sont surtout faites entre personnes « contrastées » (jeunes-vieux ; conceptions différentes). Concernant le soutien des élèves en difficulté d'apprentissage, certains enseignants ont pris conscience de la diversité des conceptions et des pratiques existantes par rapport aux élèves en difficulté et de la nécessité d'une certaine cohérence au niveau des pratiques des enseignants vis-à-vis des élèves en difficulté. Ces discussions ont permis, par ailleurs, à un autre enseignant de connaître l'élève en difficulté sous un autre angle.

Notre recherche vise aussi à comprendre les facteurs qui permettent à la personne de rentrer dans ce type de démarche et de pouvoir en tirer profit ou non. Deux types de facteurs ressortent de l'analyse des entretiens : des facteurs individuels (comme la perception de ses collègues dans le groupe, le sentiment d'appartenance au groupe, la personnalité) et des facteurs contextuels (comme le moment des réunions). Ces facteurs sont en interaction les uns avec les autres. Par exemple, le fait que la personne exprime son point de vue va dépendre de sa personnalité, de son vécu antérieur avec la personne à qui elle s'adresse, de la manière dont elle perçoit le groupe, de la personnalité et de l'attitude de la personne à qui elle s'adresse, si c'est un collègue avec qui elle s'entend bien ou non, ... Le fait d'être collègue au quotidien fait ressortir davantage certains facteurs que d'autres. Tous ces facteurs soulignent qu'il n'est pas évident de pouvoir « maîtriser » les retombées d'un dispositif. C'est du cas par cas.

