

Point de vue d'un grand témoin

Valérie LUSSI-BORER, maitre de conférences, Université de psychologie et de sciences de l'éducation de Genève

En Suisse, nous n'avons pas la chance d'avoir des dispositifs aussi novateurs que ce dispositif « plus de maitres que de classes ». L'Université de Genève s'est vue contacter par l'académie de Grenoble et le département de Haute Savoie pour mener une recherche conjointe sur la mise en œuvre de ce dispositif.

Dans un premier temps, je vous expliquerai rapidement d'où je pars, la manière dont je suis active au sein de ce projet avec la Haute Savoie. Dans un deuxième temps, je questionnerai les échelles temporelles c'est-à-dire à court, à moyen et à long terme. Je pense que nous avons intérêt à ne pas réfléchir qu'au cours terme parce que ce projet est extrêmement intéressant mais par beaucoup d'effets à plusieurs détente.

Je proviens d'un laboratoire qui travaille plutôt avec les questions de formation d'adultes et tous les apports de l'ergonomie de la psychologie du travail, des sciences du travail et de l'analyse de l'activité à la formation des adultes. Nous travaillons avec ces outils sur le travail des enseignants, avec les CPC et puis cette année aussi avec les IEN. Donc le projet que nous menons avec le département de la Haute Savoie, a deux visées :

- aller voir l'activité professionnelle des enseignants avec lesquels nous travaillons (on a choisi de travailler avec 3 écoles assez contrastées. Le département nous a alloué 15 heures par école avec lesquelles nous travaillons pour voir, concevoir, mettre en œuvre et aussi évaluer des dispositifs) et aider à la fois à l'accompagnement dans les écoles, des équipes enseignantes ;
- on travaille avec les CPC que nous essayons de former en même temps que nous travaillons dans ces écoles. Nous avons également des temps de formation au niveau départemental avec des IEN et les CPC par rapport à ce que nous voyons en œuvre dans les classes. Ce groupe d'IEN, de CPC et de chercheurs soutient le dispositif et a une ambition de proposer de pérenniser des innovations et des formations innovantes qu'on peut mettre en place ou qu'on peut observer dans les écoles.

Ainsi nous avons des contacts réguliers entre professionnels et chercheurs. Sur le terrain, nous encadrons avec les CPC des écoles avec les enseignants sur leur activité en présence des maitres supplémentaires. Puis on anime des journées de formation au niveau départemental parce qu'ils nous importaient beaucoup de prendre en compte l'ensemble du système pour ne pas passer à côté d'un certain nombre de dimensions de ce projet.

Je passe très rapidement sur notre postulat de travail. L'idée c'est de permettre aux différentes personnes, que ce soit les CPC ou les enseignants, de travailler à travers

une confrontation à leur activité qui peut passer par l'apport de la vidéo, de l'audio, de notes ou d'observations. On travaille pour permettre aux travailleurs de réfléchir, de comprendre, de connaître ce qu'ils font dans les classes avec les enseignants supplémentaires, et pour nous, très clairement, le rôle qui doit être celui des formateurs que ce soit au niveau des équipes d'école ou au niveau départemental. Comment on va faciliter cette confrontation soit individuellement, soit collectivement ? Donc ça nous amène à travailler dans les écoles en partant de l'activité réelle avec les équipes à savoir : qu'est-ce qui les interpelle depuis qu'ils travaillent avec des maîtres supplémentaires dans les classes ? Leurs projets de questionnement sont très souvent liés : c'est quoi l'activité des élèves quand on est deux dans une classe ? Est-ce qu'ils travaillent deux fois plus ? Est-ce qu'ils attendent deux fois plus ? Est-ce qu'on est deux fois plus efficace ? Comment est-ce qu'on peut s'interroger là-dessus ? A partir de ce questionnement, les chercheurs viennent filmer dans les écoles des séquences avec le maître supplémentaire et on regarde le film ou des extraits en fonction des problématiques qu'on a choisi de travailler avec des enseignants supplémentaires, avec les enseignants titulaires. Ensuite, on a des séances de travail, des animations pédagogiques où justement on va confronter à la fois ce que l'on voit de leur activité de classe avec les entretiens où ils travaillent sur leur activité, sur toutes leurs intentions. On a vraiment rencontré des enseignants qui avaient envie de bien faire, qui avaient envie d'être dans les clous par rapport aux prescriptions nationales et départementales concernant le dispositif et qui avaient l'envie de faire progresser leurs élèves, qui avaient envie de travailler en équipe mais surtout qui n'avaient pas forcément d'outils pour le faire. Du coup, notre travail a beaucoup consisté dans un premier temps à outiller ces enseignants et tous les gens qui les encadraient. Il nous semble que ça aussi c'est une dimension extrêmement importante parce que le pilotage joue à différents niveaux. Il nous semble intéressant de réfléchir sur ces différents niveaux parce que le dispositif a des effets sur ces différents niveaux :

- au niveau des élèves, il y a des effets sur le travail fait. Nos recherches ont montré que si on devait choisir qu'un seul fait marquant du dispositif c'est quand, dans une équipe de cycle 2, on décidait que l'enseignant surnuméraire concevait avec ces collègues une séquence et que cette séquence était mise en œuvre dans toutes les classes du même niveau. A chaque fois, le déroulement est modifié parce que d'une séance sur l'autre, l'enseignant surnuméraire regarde quels sont les obstacles rencontrés par les élèves, il transforme la manière dont les contenus de savoir sont appropriés, il interagit avec le collègue. On a vraiment pu suivre une évolution de la séance et de la séquence en termes d'amélioration. Il nous semble que c'est ce développement professionnel qui est accéléré pour l'enseignant supplémentaire et qui amène un bénéfice très net au niveau des élèves puisqu'il y a amélioration de la séquence et il y a aussi la possibilité de regarder la réaction non pas d'une seule classe mais de toute une cohorte d'élèves sur une même séquence. Du coup, ça déplace aussi le point de vue du maître supplémentaire. Ça permet pour une équipe, pour un cycle d'avoir un

point de vue beaucoup plus large sur les compétences des élèves à ce niveau-là. Par contre ce qui pose un gros problème c'est comment en tant qu'enseignant supplémentaire on peut partager avec les autres ce dont on s'est enrichi. Il y a beaucoup de jalousie sur le rôle du maître supplémentaire mais aussi beaucoup d'interrogations et une envie finalement d'avoir cette capacité de régulation très rapide sur une même séquence. Donc, quand on parle effectivement des effets, des plus-values du dispositif « plus de maîtres que de classes », il nous semble qu'on a effectivement des effets extrêmement intéressants à la fois en terme de développement professionnel individuel et ensuite en terme d'objet de travail collectif, parce que pour une fois, au-delà des libertés pédagogiques, on va pouvoir se mettre autour d'une table avec 4 collègues qui ont travaillé sur cette séquence et on va pouvoir discuter. On peut vraiment entrer dans des questions de métier et travailler des dimensions objectives. C'est un des effets qui pour nous ressort d'une manière un peu saillante de cette première année de recherche sur le travail en classe et qui nous apparaît très intéressant. Ce qu'on n'avait pas du tout anticipé, c'est l'effet au niveau de la gestion des cohortes. On n'avait jamais vu dans les écoles un enseignant qui possédait un point de vue aussi large sur tout un ensemble de cohorte de CP ou de CE1. Cet enseignant a joué un rôle majeur cette année dans la composition des groupes classes, dans la transmission aussi des apprentissages des élèves d'un enseignant à l'autre, dans le suivi de ses élèves. Là, il me semble qu'en terme d'égalité des chances, il y a une vraie plus-value de cette personne qui a cette vision extrêmement large et qui peut assurer à la fois des compositions de groupes de classe et renseigner sur les progrès des élèves non pas sur une année scolaire mais aussi au-delà, sur un cycle. Donc, il nous semble qu'à la fois pour les élèves il y a un gain qui est substantiel en termes de suivis mais aussi pour les enseignants sur le travail de classe, en équipe à deux ou en cycle. Ce que disent aussi les directeurs d'école c'est qu'il y a un effet buvard c'est-à-dire qu'à force de voir les collègues du cycle 2 qui travaillent de plus en plus en équipe, qui mettent de plus en plus en place de choses, ça fait envie aux autres collègues de l'école. Le maître surnuméraire permet d'oser et on voit vraiment des pratiques en terme de découverte, de production de textes que les enseignants s'autorisent parce qu'ils sont deux dans la classe. Du coup, il y a une sorte de capitalisation de certaines pratiques qui se mettent en place dans les classes et qui peuvent se dérouler en l'absence du maître surnuméraire. Il y a donc des effets qui sont à différents niveaux.

- le deuxième effet absolument majeur c'est celui de la collaboration. Je n'ai jamais vu un dispositif qui contraint autant les gens à travailler ensemble donc ce dispositif a besoin d'être outillé et je rejoins l'importance des CPC, des directeurs pour pouvoir organiser à différents niveaux, le rôle de facilitateur. Le directeur est un vrai facilitateur qui fait naître le temps de réunion entre les collègues et le travail sur les objets. Le CPC peut amener des outils pour aider les collègues

dans l'analyse de travail et dans l'émergence de discussions collectives. Donc, il nous semble que la formation des CPC est effectivement extrêmement importante. Penser le dispositif à long terme et penser qu'il pourrait s'arrêter après 3 ans, c'est penser aux élèves et à leur difficultés : parce qu'on le capitalise, parce qu'on dégage des organisations qui fonctionnent, le dispositif va permettre aux enseignants de changer un certain nombre de leur fonctionnement que ce soit dans leur classe, dans les activités qu'ils proposent à leurs élèves ou que ce soit dans la collaboration. On va être gagnant. Ce que montre la recherche aussi c'est que dans tous les établissements et les écoles qui deviennent lieux de formations et bien on observe l'amélioration des résultats des élèves. C'est également un effet trouvé dans les recherches internationales parce que les enseignants ont beaucoup de compétences donc ils les mettent en commun et ils travaillent ensemble. Ils sont capables effectivement de traiter et ils ont bien sûr besoin d'être aidé à certains moments. Il y aura des problèmes didactiques qu'ils n'arriveront pas à résoudre et à ce moment-là, il faudra les outiller sur des points précis. Je ne suis pas en train de dire qu'il faut créer un modèle normatif d'école mais il faut vraiment prendre en compte les cultures locales, les problématiques auxquelles chacune des écoles est confrontée tant par rapport aux caractéristiques des élèves que par rapport aux caractéristiques des équipes enseignantes.

- les recherches montrent aussi que les inégalités scolaires passent beaucoup par des inégalités, des formats pédagogiques qui sont proposées en classe. Donc pour nous, raison de plus de travailler à enrichir ces modalités pédagogiques que les enseignants peuvent mettre en place, de définir et d'évaluer des objets de savoirs plus complexes.

Pour terminer, je dirai qu'être maître supplémentaire c'est quand même une fonction extrêmement lourde. Ce sont des personnels qui sont fragiles parce qu'au bout d'une journée très chargée en activités, ils doivent encore se réguler avec toutes les personnes, travailler pour la suite.