

## **LES ENSEIGNANTS DANS LA LIAISON ÉCOLE/COLLÈGE EN CHAMPAGNE : ÉTUDE DES DÉCALAGES ENTRE DISCOURS ET PRATIQUES**

La 8<sup>ème</sup> Biennale traitant, entre autres, de problèmes institutionnels et de dispositifs innovants, j'ai l'intention de livrer, ici, une réflexion plus centrée sur ces thématiques. Cette contribution est néanmoins sous tendue par le contexte et la problématique de ma recherche.

L'établissement, en France, de la scolarité obligatoire jusqu'à seize ans et la création du collège unique par la réforme Haby ont posé la nécessité d'une continuité éducative entre l'école et le collège. Cette volonté, relayée dans les textes officiels, est déclinée, de fait, dans les différents plans de formation académiques. Cependant, la récurrence des injonctions institutionnelles semble témoigner de l'immobilisme des acteurs concernés. Les initiatives avortent le plus souvent dans la durée. Les échecs et les réussites sont peu ou pas évalués.

Observer et analyser les obstacles à la liaison école/collège, puis envisager les leviers possibles à la dynamisation et la pérennité d'une continuité éducative entre les deux degrés suppose d'abord la prise en compte de l'histoire de la construction de l'école, du collège et de la formation de leur personnel, puis l'analyse des écrits institutionnels et hiérarchiques qui lui sont relatifs. La première a généré un clivage professionnel. Il pourrait en résulter des représentations sociales et individuelles sur les deux niveaux très ancrées et peu sujettes à évolution. De leur côté, les textes officiels et les écrits émanant de la hiérarchie portent en leur sein des implicites et des pré requis susceptibles d'être interprétés diversement par leurs auteurs, les formateurs et les enseignants. Ce sont donc des documents non consensuels.

Deux corpus constituent le matériel empirique de la recherche. Les réunions regroupent les enseignants et leurs responsables d'un collège et de son secteur. J'ai testé ma grille d'analyse sur un second collège :

- Le premier corpus, à l'échelle de l'Académie, est constitué des écrits relatifs à la liaison école/collège : projets rectoraux, académiques, plans de formation, recueil des données du Centre Académique de Ressources pour l'Education Prioritaire. Il traduit la forte prégnance des statuts sociaux sur les engagements personnels et la difficulté de concilier méthodologie du projet et efficacité/rendement.
- Le second, composé de retranscriptions de réunions et d'entretiens individuels sur les deux degrés, semble mettre en exergue le figement des représentations sociales enseignantes et le poids d'une hiérarchie qui constitue plus un frein qu'une force d'accompagnement et d'impulsion dans l'innovation. L'ensemble, soumis à une analyse de contenu classique, est en cours de réalisation, je ne peux pas encore confirmer ou infirmer ce qui suit.

**Mon hypothèse est la suivante: la liaison école/collège est inhibée par des obstacles à la communication inter-degré. On pourrait la faciliter grâce à des rencontres, moments essentiels de communication mais on constate un défaut de créativité qui entraîne en boucle circulaire la routine et la démotivation des acteurs concernés. Comment faire naître l'innovation au cours de la prise de décision, ce précieux levier pour briser le cercle vicieux, et apporter des solutions alternatives aux problèmes pédagogiques rencontrés par les enseignants ?**

Une première représentation courante tend à présenter le consensus issu de la réunion comme moyenne des concessions rapprochant des individus dans la divergence de leurs interactions et donc en les écartant de leurs positions extrêmes. Moscovici démontre que c'est en fait la définition du compromis, décision qui entérine, cristallise l'existant plus qu'elle n'innove. Pourtant les organisateurs d'un débat ont pour objectif idéal de recueillir un maximum d'informations et d'opinions individuelles sur l'objet débattu (autre postulat, présumé allant de soi, du partage maximal des points de vue dans une prise de décision consensuelle), mais c'est faire abstraction du « conformisme de la pensée collective » et de l'effet Janis. Dans leur recherche, Moscovici et Doise bousculent aussi l'idée reçue que plus un groupe est cohésif, plus le consensus sera solide. En fait pourquoi y aurait-il déplacement des opinions quand tout le monde est d'accord, que la cohésion accroît la pression à se conformer et conduit à la recherche d'un compromis dans le groupe ?

En alternative à ce pseudo-consensus, Moscovici et Zavalloni identifient, en 1969, un consensus réel qu'ils nomment « polarisation du groupe ». Cet effet va à l'encontre de la sagesse conventionnelle qui impliquerait une modération de la décision du groupe ou de ses positions par rapport à la distribution initiale des préférences individuelles. Le consensus extrême ou polarisation, loin d'être une exception et un simple phénomène de prise de risque, représenterait la norme. Les participants à une discussion sur un objet controversé, se perçoivent comme membres du groupe. Ce faisant, dans un mouvement d'identification mutuelle, ils ressentent ce qui les rapproche en ayant tendance à accentuer ces traits communs, mais cette intensification s'applique aussi, dans la dynamique de la discussion, sur les jugements du groupe ou des sous-groupes qui sont donc perçus plus extrêmes qu'ils ne le sont réellement. Les positions adoptées en découlent. Au moment de la prise de décision, les participants se mettent d'accord sur celles qui sont proches de l'extrême. Une minorité triomphe d'une majorité réticente et néanmoins tentée, en l'obligeant à aller plus loin qu'elle ne le souhaitait. On démontre également qu'à partir du moment où un individu ou groupe d'individus connaît la tendance qui se dégage, il va l'adopter à l'avance en commençant par se changer lui-même et de son plein gré.

La littérature propose deux formes de participation dans les débats : une forme consensuelle et une forme normalisée. La première se déroule de manière à tenir la balance égale entre les individus qui peuvent s'exprimer en dehors de toute règle prescrite. La seconde met en interaction des personnes ayant des atouts spécifiques (officiels, institutionnels ou pas). Les délibérations sont alors orientées de manière à favoriser une hiérarchie d'opinions correspondant à la hiérarchie des personnes. Cela peut avoir pour effet d'abaisser le degré d'implication collective car les individus restent inhibés dans leur prise de parole. On obtient un compromis. Il est possible aussi que la décision soit prise a priori et de manière autoritaire. Or le consensus s'établit si rien n'entrave les débats et les échanges sur une des positions extrêmes du groupe. Il faut qu'aucune coercition n'intervienne et qu'il ne soit pas forcé. Le fait d'imposer un accord tout en demandant d'y adhérer entraîne des conséquences indésirables. C'est le travail du leader de mettre en place des moyens susceptibles d'amplifier

ou de contrôler le phénomène de polarisation à travers ses invites à structurer le travail du groupe. Ainsi à ces conditions non coercitives, le consensus est, pour Moscovici, le ferment même du changement, de l'innovation et son facteur, la discordance, loin d'être un raté est au contraire un levier très précieux dans la conquête de cette mutation. Ce franchissement serait quasi impossible individuellement du fait de la pression sociale.

Enfin sur le plan du contexte (lieu, procédures, etc.), Moscovici établit une corrélation certaine entre le caractère direct de la communication (communication chaude et communication froide) et le déplacement vers l'extrême.

### **La synthèse consensus/compromis est-elle possible ?**

Est-il réellement envisageable de ne pas imposer de contraintes, de normes, de règles de conduite, de ne pas limiter le temps par exemple ? Si la réunion est informelle, on peut penser se diriger vers un consensus extrême car tous les paramètres qui contribuent à sa réalisation n'ont pas de raison d'être absents. Mais la hiérarchie doit soutenir l'initiative. Si la réunion est formelle/institutionnelle, on peut présager la naissance d'un compromis. Dans ce cas de figure, encore plus que dans le précédent, il faut résoudre l'équation formel/consensus extrême.

Se référant à des travaux des Américains Kelly et McGrath, Moscovici démontre qu'un groupe ayant démarré dans des conditions favorables temporellement continuera à être productif et imagitatif même si ces conditions changent. C'est pour moi ce qui permet de sortir d'une certaine impasse.

**Je pose l'hypothèse que, sous des hospices formels, si l'on veut obtenir une polarisation, garante possible de l'innovation et de la mobilisation des participants, alors il faut commencer avec un minimum de contraintes, non exprimées par le leader - exception faite de l'ordre du jour -, de sorte que, lors du déroulement, lorsqu'une structure plus rigide sera établie, les participants conserveront une méthodologie libre et chemineront plus sûrement vers une décision consensuelle et non vers un compromis.**

Mais il reste difficile pour certains membres de s'engager. Toute interaction sociale n'est pas source d'apprentissage cependant l'isomorphie entre les critères facilitant le conflit socio-cognitif, appliqué par Bourgeois et Nizet pour l'apprentissage de l'adulte, et ceux qui facilitent le consensus extrême m'interpellent et m'incitent à une mise en parallèle et au transfert de l'un à l'autre dans la recherche d'une remédiation aux obstacles à la communication et à l'innovation. Du reste, les partenaires de la liaison ont bien à traiter une situation problème pour la résolution de laquelle il faudra engager des processus constructivistes d'adaptation lorsque des connaissances antérieures sont déstabilisées par une information nouvelle.

Observons la mise en perspective des deux paradigmes dans le tableau suivant :

	<b><u>Apprentissage chez l'adulte</u></b> <b>(Bourgeois et Nizet)</b>	<b><u>Consensus extrême</u></b> <b>(Moscovici)</b>
<p><b>Forte asymétrie de la relation sociale : formateur ou leader directif et autocratique</b></p> <p><b>Représentation de la relation sociale, de la tâche, de l'objet social</b></p>	<p>Elle est susceptible d'enclencher un mode peu favorable à l'apprentissage car il ne peut y avoir d'accommodation donc d'insight : complaisance</p> <p><b>régulations démontrées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contrat didactique</li> <li>• étayage et approche maïeutique dans la constructions des savoirs</li> <li>• introduction d'un point de vue alternatif par un tiers dominant par le formateur ou par le formateur lui-même</li> </ul> <p><b>positive si</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• familiarité avec la tâche</li> <li>• signification sociale de la tâche</li> </ul> <p><b>négative si assimilation :</b></p> <p>inconvénient d'une gestion au coup par coup et d'une impossibilité chez les acteurs de procéder à des innovations. On se trouve dans l'apprentissage de ce qu'il ne faut plus faire plus que dans l'envie de démarrer de nouvelles choses.</p>	<p>C'est le compromis car la décision est souvent connue a priori par le leader autocratique : abstention, démission, conformisme</p> <p><b>régulations démontrées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• démocratisation des échanges : pas d'hégémonie du point de vue du leader</li> <li>• ordre du jour</li> <li>• fonctions de facilitation, de régulation de l'animation</li> </ul> <p><b>positive si</b> idem</p> <p><b>négative si rationalisation a posteriori :</b> idem</p>

<b>Caractéristiques socio-affectives de l'interaction sociale</b>	<p><u>Des travaux ont montré que :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'hétérogénéité objective du groupe a un effet positif</li> <li>• la perception partagée au sein du groupe d'une inégalité de statut, des relations sociométriques fortement hiérarchisées, a un effet négatif</li> </ul> <p><b>régulations démontrées pour ce dernier point :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stratégie du « traitement multiple</li> <li>• stratégie de l' « attribution de compétences »</li> <li>• temps et lieux pour verbaliser les ressentis</li> <li>• pratique réflexive du formateur notamment sur sa représentation de chacun des participants</li> </ul>	<p>Mêmes constats et mêmes résultats dans les recherches</p> <p>...</p> <p>Ces pistes sont comprises dans les fonctions de l'animation (production, facilitation et régulation).</p>
<b>Intensité des interactions et de l'argumentation qui accompagne les désaccords</b>	<p>Impact positif</p>	<p>Impact positif</p>
<b>Effets du climat socio-affectif</b>	<p>Le développement d'un climat favorable présuppose l'existence de compétences sociales chez les participants ainsi qu'une régulation relationnelle adéquate des interactions sociales et réciproquement.</p>	<p>Même constat avec un climat de confiance partagé.</p>

D'autres raisons de non-engagement sont liées, chez Etienne Bourgeois (les motivations à l'apprentissage chez les adultes) à l'image de soi. Je la place aussi en perspective avec les processus menant au consensus extrême: *«L'image de soi de l'apprenant joue un rôle essentiel dans le processus d'apprentissage. [...] En particulier du point de vue de l'engagement du sujet dans ce processus. Le fait pour un apprenant de viser avant tout dans l'activité d'apprentissage à donner une image positive de soi aux autres, ou d'éviter de donner une image négative, conditionne son engagement dans cette activité et , en fin de compte sa performance. [...]L'engagement en formation correspond à un moment charnière de basculement par évitement – cacher [son inaptitude pour une compétence] – à un régulation par accomplissement – se mobiliser pour progresser vers l'identité positive de [possesseur de cette compétence] ».*

La posture est similaire lors d'une réunion. S'engager suppose une prise de risque qui peut altérer l'image que l'on veut donner aux autres et l'immobilisme, bien que source de frustration, économise sa possible altération. Les stratégies dites de «traitement multiple » et d'« attribution de compétences » citées plus haut peuvent sûrement aider à dépasser ces appréhensions.

En résumé, les concepts résultant des travaux sur l'apprentissage des adultes seraient transférables à l'animation de réunion lorsque l'on souhaite pour cette dernière une issue d'innovation et de consensus réel. Le prélèvement des données sur le terrain devrait me permettre de confirmer ou d'infirmier ces différentes intuitions.