Stage bassin Argenteuil, les CDI

Il s'agit d'une journée d'intervention dans un stage plus large. L'intervention s'est menée avec Monique Dupuis-Richel, coordinnatrice des professeurs documentalistes et formatrice à l'IUFM de Versailles. Le 17 mars 2003.

Ci-dessous différents documents produits au cours de la préparation et de la réalisation de cette journée.

Bassin d'Argenteuil première rencontre 2

L'organisation générale du stage 2

Thèmes évoqués au cours de la rencontre 2

Propositions formulées 3

Schéma de déroulement 3

Message de présentation et d'appel à la journée 5

Proposition de Monique Dupuis-Richel 6

Petit tout d'horizon à avoir en tête 6

Schéma de déroulement, proposition de Bernard Desclaux 7

Introduction 7

Pour le tour de table de présentation : 7

Séquence d'analyse de situations 7

Après-midi séquence sur le règlement intérieur 8

Idées sur les relations 9

La confiance nécessaire 9

Eléments identifiés comme problèmes 11

Situations professionnelles 12

Première situation 12

Deuxième situation 12

Quelques interrogations 13

Bassin d'Argenteuil première rencontre

Le mercredi, 29 janvier, 2003, matin, rencontre avec Monique Dupuis et moi de la coordinatrice des professeurs documentalistes du bassin d'Argenteuil. Au collège Eugénie Cotton, lieu du stage.

L'organisation générale du stage

L'ensemble du stage est constitué en trois temps séparés et trois ensembles d'intervenants séparés.
Une première journée, le 21 janvier vient de se dérouler, et mal. M. Mazetti, IPR EVS y a assisté :

- l'architecte pressenti n'a pas pu répondre à la demande : analyse et conseil pour les futurs CDI (rénovation de beaucoup de CDI de collèges du bassin). Les professeurs documentalistes ont analysée entre elles ces plans.
- Et le collègue du DDDP n'est pas venu l'après-midi. Il devait expliquer les contraintes nouvelles dans lesquelles les marchés se passent au niveau du Conseil général.
- Michèle Toulouse du CRDP a pu faire un apport sur des aspects techniques de choix de matériel.

La deuxième journée, la nôtre est centrée sur la gestion des élèves dans le CDI, les difficultés rencontrées, l'analyse des règlements particulier des CDI, etc.

Et la troisième journée se passera au CIDJ, Quai Branly, notamment pour introduire une interrogation sur l'orientation et le CDI.

Conclusion. « Comme d'hab », ce bon vieux Descartes a encore gagné, on découpe le problème en tranches, et pour chacune on cherche une réponse simple, puisque le découpage a réduit la complexité, on peut séparer les réponses. Et les intervenants n'ont plus qu'à « répondre », puisqu'il ne reste qu'une question et non pas un questionnement. (C'est mon quart d'heure réactif).

Thèmes évoqués au cours de la rencontre

1/ Accroissement de la déconcentration des élèves. Zappage comportemental, déplacement continuel, incapacité à lire. Il s'agit là des élèves dit « en autonomie ».
Accroissement de ce phénomène, ou existence de situations permettant ou suscitant l'observation de ce comportement ?
En quoi ce comportement est-il « mauvais » ? Quel modèle de comportement est « attendu », et par qui ?
Quels rôles du CDI dans la vie de l'élève. Il y a plusieurs rôles, plusieurs fonctions, qui réclament des comportements tant des élèves que des adultes, différents.
Les établissements, lieux d'accueil. Quels sont les espaces d'accueil dans un établissement ?

2/ Qui défini la situation ?
Constat d'un recouvrement de fonctions différentes dans un même lieu, qui peuvent être amenées à s'exercer « en même temps » vis-à-vis de public différents, mais également présent en même temps, et dans un espace public, visible.

3/ Une manière de définir la situation, est d'édicter un « règlement ».
Il semble que ce/ces règlements soient rédigés uniquement par le professeur documentaliste. Fonder et exercer l'autorité n'est pas du même ordre. Le CDI est une enclave, un empire dans l'empire ?
Lié à cela il y a la question également de propriété qui a été abordée. Et là nous avons vu qu'il existait déjà deux « mondes », celui des lycées, où le CDI est déjà devenu un espace pédagogique à utilisation et gestion collective, partagée ? Et le monde des collèges où le documentaliste peut se permettre de « fermer » sa porte, où de définir ce qui peut s'y passer en contrôlant totalement les entrées. Qui rentre, quand et comment ? Avec quelle autorisation ?

4/ Le nouveau titre de « professeur documentaliste » risque d'être piégeur, car il introduit un modèle de référence (sur la définition de la forme « travail »). En général quand on recherche à se définir à partir d'un modèle de référence, la tendance est à prendre pour modèle, la forme la plus « partagée », la plus reconnue, la plus enviée par la profession elle-même. D'où me semble-t-il une tendance à reprendre dans son comportement des comportements qui sont parfois en fait déjà abandonnés par les autres. Un exemple entendu ce matin, que je n'ai pas pointé : le recours à une exigence disciplinaire des corps (l'entrée dans le CDI que Françoise nous a décrite).

Propositions formulées

Nous avons proposé d'une part que les professeurs documentalistes (15 dont 4 ou 5 de Lycée) viennent avec deux choses : le plan actuel du CDI et le règlement intérieur.
Sur le plan du contenu, on propose de partir d'une analyse de quelques situations et de repérer les pistes d'évolutions possibles.

Schéma de déroulement

Pour le tour de table de présentation :
Nous savons qu'il y a eu certaines difficultés dans le déroulement de la première journée, néanmoins il y a sans doute des éléments qui vous ont intéressé. Quels sont ils ? Tour de table et listage au paper-board. Pointage des thématiques ?

Séquence d'analyse de situations
Faire une DAP (décrire, apprécier, proposer)
Demander trois personnes qui vont nous apporter le matériel sur lequel nous allons travailler. Une situation vécue entre le professeur documentaliste et un ou des élèves, et ou avec un autre professionnel de l'établissement, dans le CDI. Dans un premier temps chacune de ces personnes va décrire, aidé par un petit groupe de collègue, cette situation. Il s'agit bien de décrire les comportements, les attitudes, de déroulement, les déplacements, ce qui se « dit ». On est dans le « factuel ». Temps de travail de 20 minutes. Vous désignerez un rapporteur (différent du raconteur).

Retour en grand groupe, et présentation des trois descriptions. Quelques questions pour être au clair avec ces descriptions.

Puis passage au deuxième temps, celui de l'appréciation. Chacun peut maintenant réagir sur le déroulement de ces situations, et repérer les aspects qui lui font problèmes. Bien sûr apparaissent alors des désaccords sur ce qui fait ou non problème. Et l'on peut alors essayer de repérer les « représentations de base », différentes pour chacun. D'où les difficultés dans lesquelles on s'engagent lorsque l'on croit que l'on peut « imposer » une seule lecture, une seule interprétation d'une situation.
Eventuellement je donnerai quelques exemples à partir des notions d'espace public et de coulisses. C'est un modèle d'un sociologue américain (Erving Goffman) que j'utilise beaucoup pour faire comprendre des conflits ou des confusions dans les espaces de travail. Et je pense que c'est un modèle très simple, mais très puissant pour repérer pas mal de difficultés dans un CDI.

Je pense que la matinée sera bien remplie. Repas de 12h 45 à 13h 45
Sans doute reprise à 14h pour aller jusqu'à 16h.

A mon avis, l'après-midi dépendra beaucoup des pistes ouvertes au cours de la matinée.

On peut penser à un temps d'analyse des règlements. Mais ça risque d'être long, si on plonge dans les textes. Si on travaille sur les textes, je serais d'avis de les mettre en 3 groupes, chacun planchant sur 1 règlement tiré au sort par nous. Je pense qu'il faudrait réfléchir sur quelques questions à leur donner pour explorer ce texte.
Si on ne travaille pas sur les écrits, on peut s'interroger (et les « interroger ») sur l'entour de ces règlements : comment ont-ils été écrits, par qui, pour chercher à « résoudre » quelles situations ? Une fois écrit, comment ont-ils été portés à la connaissance des « réglementés » ? Et qui sont ces réglementés ? Les élèves, les enseignants, l'administration, les parents d'élèves ? Objet de débat institutionnel, validation par le Conseil d'administration ?

Un autre thème possible (mais ce serait sans doute plus pour une prolongation du stage : sur les différentes fonctions du professeur documentaliste, quelles sont les évolutions (accord/désaccord parmi les présents) ? La documentation, le CDI « propriété » du professeur documentaliste, on fonction partagée ? Quelque chose qui serait donc plus centrée sur l'évolution de la profession, que sur la recherche de solution à des situations vécues difficiles.
Hypothèse sous-jacente : les difficultés rencontrées aujourd'hui et souvent attribuées aux élèves sont vécues comme des disfonctionnements par rapport à un fonctionnement « normal », permanent, qui ne doit pas changer. Alors que les difficultés résultent d'une évolution des situations professionnelles et de vie des uns et des autres, sans que des « réponses institutionnelles » soient formulées. Ce que j'appelle l'incertitude institutionnelle.

Message de présentation et d'appel à la journée

Bernard, je t'envoie ci-dessous le message que la correspondante de bassin a envoyé à ses collègues. et t'adresse en pièce jointe le travail que j'avais préparé. Il y a beaucoup de pistes, trop sans doute et c'est effectivement à repenser pour le travail de l'après midi A quoi veulent-ils aboutir tout de suite et nous ? .
A bientôt
Monique

Cher(e) collègue,

Comme convenu notre stage se poursuit le lundi 17 mars au CDI du collège Eugénie Cotton de 9 h 30 à 12 h 45 et de 13 h 45 à 16 h 30 avec les intervenants
- Monique Dupuis-Richel, documentaliste et intervenante IUFM Versailles
- Bernard Desclaux, COP et intervenant IUFM Versailles

Ce 28 février, j'ai défini avec eux les éléments sur lesquels nous travaillerons. Bien sûr ils peuvent les
modifier en fonction de nos souhaits. Donc n'hésite pas à me faire part de tes idées (mais pas trop tard
pour qu'ils aient le temps de faire des modifications).

L'intitulé de cette seconde partie du stage est donc :

L'espace CDI : quelles relations avec les élèves ?

Objectifs : Identification et analyse des relations élèves/documentalistes, spécificités de ce lieu d'accueil, réflexions sur l'évolution des rôles des documentalistes et de l'espace CDI.

Moyens : travailler par petits groupes sur des situations réelles : analyses, réflexions communes, pistes d'évolutions .

Outils : venir avec le plan et le règlement de notre CDI.

Je voulais par ailleurs te dire, suite à notre première journée de stage sur les réaménagements des CDI que Catherine Leguen-Mezhoud, documentaliste au collège Joliot-Curie, m'a envoyé son projet de CDI .
Elle a la gentillesse de mettre ce projet à disposition des autres documentalistes de notre bassin, surtout pour ceux et celles qui ont besoin d'être aidés dans leurs projets de réaménagement.

je te souhaite de très bonnes vacances
Bien cordialement

Françoise

Proposition de Monique Dupuis-Richel

STAGE BASSIN D'ARGENTEUIL /17 MARS 2003

Faire émerger :

- que veut-on dire quand on parle de nouvelles relations avec les élèves, qu'elles étaient les anciennes ?. Les lister les deux. Dans quelles situations ont-elles changé ?

- Dans les nouvelles relations, de quoi dépendent-elles ?

Petit tout d'horizon à avoir en tête

De la configuration du lieu (nouveaux dispositifs)

Des personnes (qui, leur fonction, de leur nombre, de qui détient le pouvoir et par rapport à quoi, à qui, quels enjeux…)

Des règles définis à l'avance (au nom de quoi, de qui, ces règles. : règlement du cdi, de l'établissement)

De l'évolution des programmes, des tâches…(IDD, ecjs, tpe, ppcp, missions des documentalistes 1986 et autres circulaires …

Relation avec les collègues : autre documentaliste si c'est le cas, CPE, gestionnaire, chef d'établissement, option du projet d'établissement.

Faire travailler sur quoi, sur qui s'appuyer, être au clair sur les relations que l'on peut établir, sur nos propres valeurs, nos propres limites, le faire savoir, sur quoi peut-on être plus souple, pour quoi, dans quel contexte.

En fin de travail, questionnement : Que puis-je mettre en place dans la situation actuelle à court , à mayen, à long terme. Si je produit des documents de régulations à qui doivent-être soumis, par qui doivent-ils être acceptés pour que ça marche ?

Quels sont les enjeux d'un tel travail : gains et pertes ?

Schéma de déroulement, proposition de Bernard Desclaux

Introduction

Pour le tour de table de présentation :
Présentation en tant que formateurs
Nous savons qu'il y a eu certaines difficultés dans le déroulement de la première journée, néanmoins il y a sans doute des éléments qui vous ont intéressé. Quels sont ils ? Ceci nous permettra de faire le lien entre cette journée et celle d'aujourd'hui.
Tour de table et listage au paper-board. Pointage des thématiques ?
Proposition de structuration de la journée :

Ce matin on travaille sur les situations vécues comme difficiles dans les rapports avec les élèves, ou les utilisateurs (ouvrir la notion d'utilisateur).
Cet après-midi on travaillera sur vos « règlements intérieurs ».
Bien sûr on ne pourra pas aborder toutes les préoccupations, mais on devrait vous permettre par ces deux entrées d'ouvrir plusieurs champs de réflexion.

Séquence d'analyse de situations

Méthode utilisée : Faire une DAP (décrire, apprécier, proposer)
Demander trois personnes qui vont nous apporter le matériel sur lequel nous allons travailler. Une situation vécue entre le professeur documentaliste et un ou des élèves, et ou avec un autre professionnel de l'établissement, dans le CDI. Dans un premier temps chacune de ces personnes va décrire, aidé par un petit groupe de collègue, cette situation. Il s'agit bien de décrire les comportements, les attitudes, de déroulement, les déplacements, ce qui se « dit ». On est dans le « factuel ». Temps de travail de 20 minutes. Vous désignerez un rapporteur (différent du raconteur).

Retour en grand groupe, et présentation des trois descriptions. Quelques questions pour être au clair avec ces descriptions.

Puis passage au deuxième temps, celui de l'appréciation. Chacun peut maintenant réagir sur le déroulement de ces situations, et repérer les aspects qui lui font problèmes. Bien sûr apparaissent alors des désaccords sur ce qui fait ou non problème. Et l'on peut alors essayer de repérer les « représentations de base », différentes pour chacun. D'où les difficultés dans lesquelles on s'engage lorsque l'on croit que l'on peut « imposer » une seule lecture, une seule interprétation d'une situation.

Peut-être, si on le sent possible, passer à la troisième phase : propositions.
Proposer d'autres alternatives aux scénarios qui ont été reconstitués.

Deuxième temps de la matinée : un commentaire « théorique » de ce qui a été exploré et exposé dans la première séquence.

Essentiellement je travaillerais à partir des conceptions d'Erving Goffman, notamment à partir de la métaphore du théâtre, et aussi sans doute sur la notion d'interaction de service (c'est le premier texte sur Goffman que je t'ai envoyé).

Je pense que la matinée sera bien remplie. Repas de 12h 45 à 13h 45
Sans doute reprise à 14h pour aller jusqu'à 16h.

Après-midi séquence sur le règlement intérieur

A mon avis, l'après-midi dépendra beaucoup des pistes ouvertes au cours de la matinée.

On peut penser à un temps d'analyse des règlements. Mais ça risque d'être long, si on plonge dans les textes. Si on travaille sur les textes, je serais d'avis de les mettre en 3 groupes, chacun planchant sur 1 règlement tiré au sort par nous.

Le travail d'analyse de ces règlements porterait autour de trois questions, concernant chaque article :
Il s'agit de déterminer le ou les objectifs de chaque article :

- Objectif de régulation de l'utilisation
- Objectif de positionnement du professeur documentaliste
- Objectif du fonctionnement du CDI dans l'établissement

Si on ne travaille pas sur les écrits, on peut s'interroger (et les « interroger ») sur l'entour de ces règlements : comment ont-ils été écrits, par qui, pour chercher à « résoudre » quelles situations ? Une fois écrit, comment ont-ils été portés à la connaissance des « réglementés » ? Et qui sont ces réglementés ? Les élèves, les enseignants, l'administration, les parents d'élèves ? Objet de débat institutionnel, validation par le Conseil d'administration ?

Il y aura sans doute le thème de l'urgence également à aborder, et bien d'autres que l'on a un peut discuté l'autre jour.

Un autre thème possible (mais ce serait sans doute plus pour une prolongation du stage : sur les différentes fonctions du professeur documentaliste, quelles sont les évolutions (accord/désaccord parmi les présents) ? La documentation, le CDI « propriété » du professeur documentaliste, on fonction partagée ? Quelque chose qui serait donc plus centrée sur l'évolution de la profession, que sur la recherche de solution à des situations vécues difficiles.
Hypothèse sous-jacente : les difficultés rencontrées aujourd'hui et souvent attribuées aux élèves sont vécues comme des disfonctionnements par rapport à un fonctionnement « normal », permanent, qui ne doit pas changer. Alors que les difficultés résultent d'une évolution des situations professionnelles et de vie des uns et des autres, sans que des « réponses institutionnelles » soient formulées. Ce que j'appelle l'incertitude institutionnelle.

Se rappeler qu'on leur a dit également d'apporter leurs plans d'aménagement…

Idées sur les relations

Il est sans doute possible d'utiliser la théorie de Goffman sur la représentation théâtrale comme modèle de l'action sociale pour comprendre la difficulté des nouvelles relations pédagogiques qui sont préconisées par le ministère… : les TPE, les travaux croisés, les PPCP… Et même peut-être également les problèmes liés aux heures de vie de la classe.

La particularité du professeur documentaliste, c'est d'être, comme l'enseignant dans sa classe, seul sur la scène de la représentation.
La différence, c'est que le professeur documentaliste est dans un espace non seulement publique, mais également ouvert au public. Il ne peut au fond pas en contrôler l'entrée.
L'enseignant par contre est normalement « maître dans sa classe ». Pratiquement personne ne peut y rentrer sans son autorisation.

Cette solitude est rompue dans les nouvelles formes pédagogiques. Le poste de l'enseignant est dédoublé. Deux personnes doivent collaborer ensemble face à, dans, la classe. Ce couple peut alors être interprété comme une équipe de représentation au sens de Goffman, et bien sûr avec tous ses risques.

D'une part la nécessité de l'existence de la coulisse et ses trois fonctions de préparation, de contrôle et de détente. Mais aussi on a les risques.

"Du fait qu'ils sont membres d'une même équipe, les gens se trouvent placés dans **une étroite relation d'interdépendance mutuelle.**

La confiance nécessaire

En effet, premièrement, tout membre de l'équipe, lors du déroulement d'une représentation d'équipe, a **le pouvoir de "vendre la mèche" et de casser le spectacle** par une conduite inappropriée. Chaque équipier est obligé de compter sur la bonne conduite de ses partenaires qui, à leur tour, sont obligés de lui faire confiance. Il en résulte nécessairement un lien de dépendance réciproque qui unit les équipiers les uns aux autres.

Je pense qu'à partir de là on peut tirer pas mal de situations possibles, risquées, difficiles, et qui expliquent les réticences des acteurs.

La particularité de la solitude. Le professeur documentaliste est une « équipe » à lui tout seul (la plupart du temps). Cela, à la fois, réduit les risques du ratage par d'autres, mais augmente la responsabilité personnelle de l'acteur. Personne ne peut le rattraper lors de la présentation.

Un autre thème doit également être pointé, c'est la solitude professionnelle au sein d'une organisation. Il y a quelques acteurs dans un établissement qui ont une propriété très particulière (habituellement), celle d'exister à l'unité seulement.

Le professeur documentaliste, le CPE, les « para » (infirmière, médecin, assistante sociale), le COP (extérieur).
Le thème de la pyramide plate. Une organisation plate, avec très peu d'intermédiaire, d'organisateurs. Chefs et exécutants. Ce qui fait que les fonctions d'organisations sont largement « réparties » entre les acteurs, et pris en charge au cours de l'action même.

Donc deux aspects.
Le thème de la solitude, de l'isolement à relier avec celui du semblant de travail. Sa fonction est toujours à « prouver » par soi-même. On ne peut pas compter sur d'autres pour la défendre.
L'action est organisante, au sens où il n'y a pas, ou très peu de temps collectifs organisés, prévus… pour assurer cette fonction d'organisation, de prévision, de construction de projet.

Sur l'organisation, je sors de la théorie goffmanienne, sauf si on réintroduit comme donnée de départ la théorie de l'institution totale.

On peut utiliser la conception de Robert Ballion sur la « pyramide plate » propre à l'organisation de l'établissement (voir ci-dessus).
Une autre conception peut être utilisée, c'est celle de Gather-Thuller, et en particuler l'organisation « en boîte d'œufs ». Chacun dans sa case et protection maximum sur les contacts. C'est le cas en particulier pour la situation habituelle des enseignants. On peut lister les protections organisées pour assurer l'absence de contacts. Mais bien sûr dans une organisation cette perfection ne peut être assurer pour tous les monde. Certains doivent assurer un minimum de « liants », et je pense entre autre à deux postes particuliers propres aux établissements : le CPE et le professeur documentaliste.

Eléments identifiés comme problèmes

Au cours du stage, exprimés par les stagiaires

Thème	nombre
Délestage d'élèves	1
Identification du rôle et de l'image	7
Concertation avec les collègues profs	4
Difficultés de travailler en équipe	1
Attentes des autres membres de la communauté scolaire	2
Motivation des élèves, comportement/squatt d'élèves	1
Communication entre profs doc et enseignants et hiérarchie	1
Situation de conflit élèves/adultes	1
Manque d'officialisation de ce que font les docs	2
Degré de tolérance des différentes personnes qui partage le même espace	1
Accueil (différents types) et lieux	1
Autorité sur l'espace ? qui, où, quand ?	1
Rôle dans la communauté éducative et l'équipe pédagogique	1
Autonomie des élèves ? Accompagnement des élèves	1
Interrogation sur l'autorité institutionnelle	1
Espace CDI, liberté et contraintes. Règles	1
CDI géré comme classe groupe TPE ou autre séances pédagogiques	1
Relation triangulaires, doc, prof, élève	1
Evolution du métier. Texte de mission.	1

Situations professionnelles

Trois personnes se sont proposées pour décrire une situation vécue, problématiques. Mais je n'ai identifiée dans les paper-board que deux situations.

Première situation

Le CDI de Jeanne
Constitué d'une grande salle et d'une petite salle.
Dans le cadre de l'initiation à l'orientation, une demande de prof de discipline dans le cadre du TSO.

Situation : le prof prend un élève dans la petite salle, et les autres élèves sont laissés seuls, sans consigne au CDI. D'où des difficultés pour gérer ce groupe qui était sous la responsabilité de prof sans l'être. Il y a au CDI d'autres élèves qui eux ont demandé à y être (autorisation accordée par ?).

Analyse
Le rendez-vous a été pris oralement. Accord tacite entre les deux personnes. L'organisation n'a pas été définie.
Au cours de la situation, la collègue prof doc n'intervient pas auprès de l'enseignante. Pourquoi ?
« Pour pas se mettre à dos les profs. »

C'est une situation habituelle.

Deuxième situation

Dans un lycée
8 élèves de TS et 1ère S viennent faire des maths et font du bruit. Le niveau sonore n'est pas respecté. Règlement.
Heurt verbaux de la prof doc et des élèves. Des sanctions sont demandées par la documentaliste, mais non acceptée par les autres collègues docs (CDI à 3 collègues).
Rapport au chef d'établissement signé par tous les collègues documentalistes.

Il y a 35 à 40 place au CDI. Deux postes documentalistes (1+1/2+1/2), et un doc-bibliothécaire.
Une petite permanence de 45 places.
Discussion avec les CPE.
Quelle sanction ?

Quelques interrogations

Est-ce qu'au Cdi on doit [peut] faire les devoirs ?
Est-ce que l'on peut faire ce que l'on veut ?
Peut-on accueillir des TPE et des élèves en travail autonomes ?
Quel niveau sonore peut-on accepter au cours de notre travail de gestion ?
Quelle implication dans les dispositifs transversaux ?
Répartition de la responsabilité dans chacun des trois espaces/utilisateurs/relations entre docs (cas du lycée) ?
« Contrôle » des utilisateurs, des cartes ?