



Petit argumentaire à utiliser au besoin pour contrer les prétentions de certaines commissions scolaires dans l'élaboration de leur plan d'engagement vers la réussite

Pourquoi ce petit argumentaire?

- ▶ L'élaboration des plans d'engagement vers la réussite (PEVR) est entamée dans certaines commissions scolaires (CS).
- ▶ Certaines d'entre elles pourraient être tentées d'axer leur PEVR sur des éléments qui sont très présents depuis quelque temps dans le discours, comme le **concept d'école efficace, l'effet enseignant, les données probantes, les pratiques pédagogiques basées sur la preuve ou encore la gestion axée sur les résultats** pour ne nommer que ceux-là.
- ▶ Ces éléments, pris séparément, peuvent être plus ou moins intrusifs dans la pratique du personnel des écoles et des centres; combinés entre eux cependant, **ils deviennent une menace potentielle au jugement et à l'autonomie professionnels.**
- ▶ **Que faire?** Si c'est le chemin qu'emprunte votre CS, ce petit argumentaire pourrait vous être utile. Il vise à déconstruire ce discours et à indiquer qu'il y a d'autres façons d'aborder la question. Nous déconstruirons en fait quelques mythes véhiculés par les vendeurs de l'école efficace.

Mythe n° 1. L'école efficace est le seul modèle qui a prouvé sa pertinence pour la réussite des élèves – Faux!

- ▶ **L'école efficace** est celle qui fait réussir ses élèves au-delà de ce qui est attendu. Des facteurs favorables à la réussite sont identifiés dans ces écoles, comme des attentes élevées envers les élèves, un leadership pédagogique fort de la direction, etc. Ce modèle de l'école efficace mise sur la gestion axée sur les résultats et l'utilisation importante des résultats des élèves pour orienter l'action éducative.
- ▶ Un autre modèle évolue en parallèle du premier que l'on nomme le courant de **l'amélioration de l'école**. Dans ce dernier courant, on cherche à rendre les écoles plus efficaces en partant de l'expérience du personnel. On cherche moins à atteindre des résultats qu'à savoir comment on peut faire pour les atteindre.
- ▶ Ces deux modèles présentent des avantages et des inconvénients, mais ils affichent tous les deux des résultats positifs. Toutefois, dans une perspective qui respecte les savoirs d'expérience du personnel, le courant de l'amélioration de l'école est à privilégier (voir page suivante).
- ▶ Pour aller plus loin, voir BERGER, Emanuele, (2004). *De l'émergence du courant School improvement et exemples d'application*, http://www.persee.fr/doc/AsPDF/rfp_0556-7807_2004_num_148_1_3255.pdf.

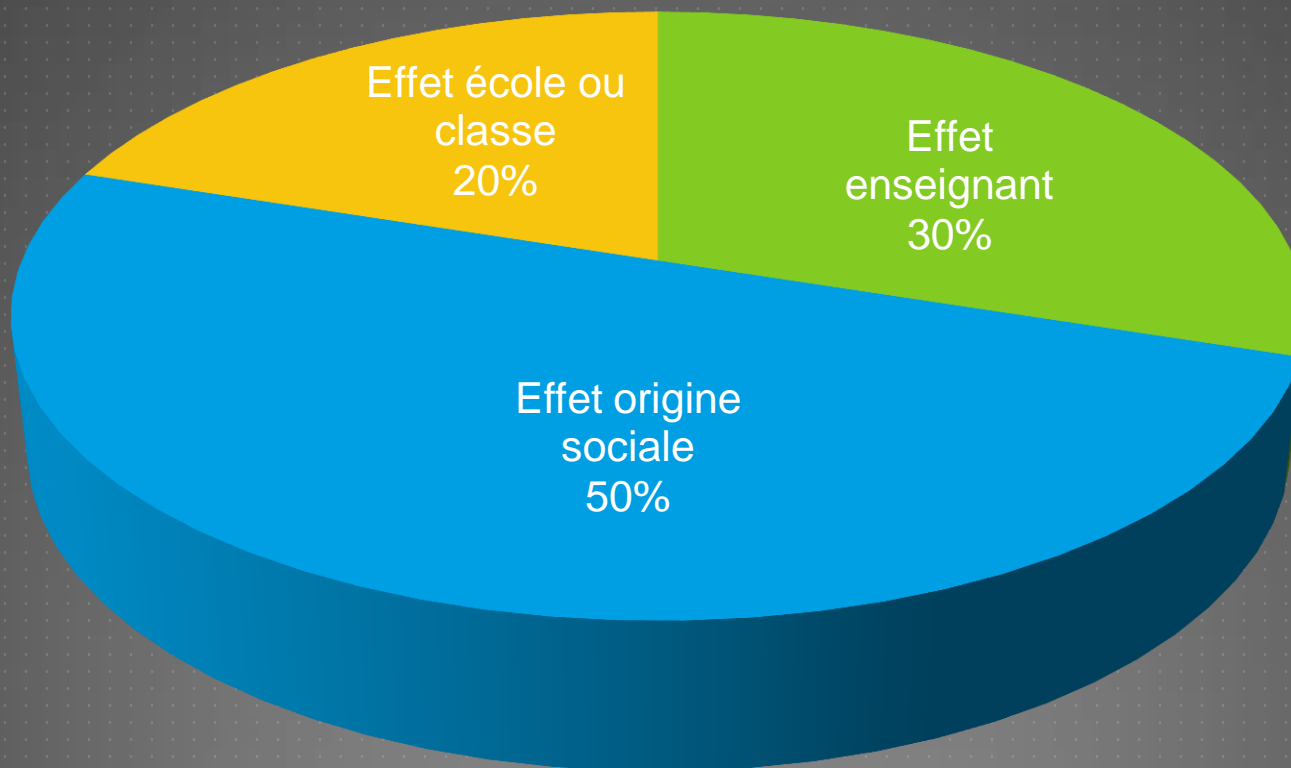
Différence entre le courant de l'amélioration de l'école et le courant de l'école efficace

Courant de l'amélioration de l'école	Courant de l'école efficace
L'approche du changement est systématique et s'étend sur plusieurs années. C'est la vision à long terme qui est privilégiée.	L'approche du changement est focalisée sur des réformes et des transformations ponctuelles, limitées dans le temps. C'est la vision à court terme qui est privilégiée.
Les objectifs éducatifs pris en compte et observés vont au-delà des acquis cognitifs, mesurés avec les tests de performance.	Les tests de performance sur les acquis sont jugés suffisants comme indicateurs de la qualité de l'offre éducative.
Un large éventail d'effets éducatifs est pris en compte.	L'éventail de résultats pris en compte est réduit.
Plus concerné par le parcours d'amélioration de l'école que par sa destination, son objectif final.	Plus concerné par les modifications des résultats des élèves que les stratégies de changement.
Philosophie orientée vers des approches « bottom-up » où le concept de prise de pouvoir sur son travail (<i>empowerment</i>) a une fonction importante.	Philosophie orientée vers des approches « top-down », caractérisées par une préoccupation de normalisation.
Accent sur « comment » les écoles deviennent efficaces.	Accent mis sur les facteurs qui caractérisent les écoles efficaces.

Mythe n° 2. La réussite des élèves dépend essentiellement du personnel enseignant – Faux!

- ▶ Selon les études, entre 30% et 50% de la réussite des élèves s'explique par leur origine sociale. Nous pouvons considérer la part de l'origine sociale à 50%.
- ▶ La part de l'enseignante ou l'enseignant dans la réussite scolaire est établie selon les études entre 20% et 30%. On pourra prendre le taux de 30%.
- ▶ Le reste de la variance, soit 20%, s'explique par d'autres facteurs comme l'effet classe et l'effet établissement.
- ▶ **L'effet enseignant est important mais il n'explique pas tout.** D'autres facteurs doivent aussi être pris en compte. Quand les gestionnaires de CS disent que c'est l'enseignante ou l'enseignant qui a le plus d'influence sur la réussite, c'est qu'ils regardent uniquement du point de vue des pratiques enseignantes, tout autres facteurs (origine sociale, composition de la classe, taille de la classe, etc.) étant mis de côté (voir graphique à la page suivante).
- ▶ Il ne faut pas négliger non plus l'apport essentiel du personnel professionnel et de soutien, notamment auprès des élèves en difficulté. Dommage que les études ne se penchent pas sur l'impact des services complémentaires, notamment sur les effets de l'origine sociale, ce qui pourrait apporter un éclairage plus complet.
- ▶ Pour aller plus loin, voir TALBOT, Laurent, (2012). *Les recherches sur les pratiques enseignantes efficaces. Synthèse, limites et perspectives*, <https://questionsvives.revues.org/1234>.

70% de la réussite des élèves s'explique par autre chose que l'intervention de l'enseignante ou l'enseignant



Mythe n° 3. Les données probantes font foi de tout – Faux!

- ▶ Certains questionnaires de CS n'en ont que pour les données probantes, qui permettraient d'implanter des pratiques jugées efficaces dans les établissements.
- ▶ On s'appuie pour beaucoup sur les travaux de John Hattie, fondés sur les méta-analyses et les données probantes. On tire de ces travaux ce qui serait le mieux à faire pour le personnel afin de faire réussir les élèves. Plusieurs critiques s'élèvent contre la méthode Hattie, car elle comporte de nombreuses erreurs qui minent les conclusions de ces travaux.
- ▶ Comme personnel des établissements, il ne faut pas se laisser impressionner par la grande quantité de chiffres utilisés par les prometteurs des données probantes et par les conclusions des analyses statistiques qu'ils proposent.
- ▶ Pour aller plus loin, voir SAUSSEZ, Frédéric et Claude LESSARD, (2016). « Les « données probantes », un nouveau paradigme? », *Le Devoir* (22 décembre), <http://www.ledevoir.com/opinion/idees/487597/les-donnees-probantes-un-nouveau-dogme>.
- ▶ Pour aller plus loin, voir BERGERON, Pierre-Jérôme, (2016). « Comment faire de la pseudoscience avec des données réelles: une critique des arguments statistiques de John Hattie » dans *Invisible Learning par un statisticien*. <http://mje.mcgill.ca/article/download/9394/7129>.

Mythe n° 3. Les données probantes font foi de tout – Faux! (suite)

- ▶ Il est bien sûr important que le personnel soit informé sur les développements de la recherche. Toutefois, il arrive que des méthodes en particulier soient présentées comme solutions miracles aux problèmes d'apprentissage des élèves et qu'on cherche à les imposer.
- ▶ L'enseignement et l'apprentissage ne relèvent pas du miracle. C'est le jugement professionnel des enseignantes et enseignants qui fait la différence, car c'est par ce jugement qu'ils peuvent ajuster l'intervention en fonction des besoins des élèves et favoriser ainsi la réussite éducative du plus grand nombre. Ce droit de déterminer la meilleure méthode pédagogique à utiliser en fonction des élèves de son groupe est d'ailleurs reconnu par la Loi sur l'instruction publique (LIP), art. 19.
- ▶ Dans le cas des méthodes pédagogiques, Hattie lui-même met en garde contre la tentation de croire qu'il n'y a qu'une méthode qui fonctionne!
- ▶ Pour aller plus loin, voir PAQUAY, Léopold, (2007). « Quelle pédagogie au service de la réussite des élèves? Mise en question(s) de l'intervention de C. Gauthier », p.385-387, dans M. Frenay et X. Dumay (dir.), *Un enseignement démocratique de masse. Une réalité qui reste à inventer*, Louvain, Presses universitaires de Louvain. <http://books.openedition.org/pucl/1743?lang=fr>.
- ▶ Pour aller plus loin, voir CARRETTE, Vincent, (2008). « Les caractéristiques des enseignants efficaces en question », *Revue française de pédagogie*, no 162, p. 81-93, <http://journals.openedition.org/rfp/851>.
- ▶ Pour aller plus loin, voir NADEAU, Jean-Benoît, « La science peut-elle définir l'école idéale? », Québec Science, septembre 2017, http://www.quebecscience.qc.ca/reportage_qs/La-science-peut-elle-definir-ecole-ideale.

Mythe n° 4. La gestion axée sur les résultats est la solution pour augmenter la réussite des élèves – Faux!

- ▶ Indicateurs de performance, cibles à atteindre, tableaux de bord, Lumix, examens ministériels, taux de diplomation, autant de termes qui colonisent le champ de l'éducation.
- ▶ Cette vision chiffrée de l'éducation a fait l'objet de recherches ces dernières années : les conclusions nous montrent que ce type de gestion, qui déshumanise l'éducation ne nous fait pas avancer en matière de réussite des élèves.
- ▶ Dans les faits, ce type de gestion favorise le développement de mauvaises pratiques, comme la tricherie, afin d'atteindre les cibles fixées, augmente la reddition de compte et le nombre de gestionnaires occupés à faire fonctionner cette machine.
- ▶ On ne peut faire une réflexion sur les résultats à atteindre sans discuter des moyens nécessaires pour atteindre ces résultats. Dans le cas contraire, on ne fait que mettre de la pression supplémentaire sur les épaules du personnel.
- ▶ Pour aller plus loin voir JARRAUD, François, (2017). « Angleterre, Suède, Pays Bas : L'échec du New Public Management ». <http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2017/03/03032017Article636241227161830742.aspx>.
- ▶ Voir aussi le dépliant de sensibilisation de la CSQ *Pour une vision humaine de l'éducation*. http://www.lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/documentation/education_formation/projet_de_loi_105_-_2017/5070_One_pager_loi_105_1617-256_LA1.1.pdf .

Mythe n° 5. Les savoirs d'expérience dans les écoles ne font pas le poids devant les savoirs issus de la recherche – Faux!

- ▶ On a tendance à concevoir les savoirs issus de la recherche comme les seuls valables pour établir ce qui fonctionne ou pas en matière de pratique dans les établissements scolaires.
- ▶ Dans les faits, il y a beaucoup d'expériences qui se font dans les établissements, sur la base des initiatives du personnel, évaluées avec rigueur et qui deviennent des références possibles pour d'autres établissements.
- ▶ « La validation des savoirs d'expérience redonne à l'action et au *faire*, longtemps sous-estimé, une place et une valeur sociale et professionnelle équivalente et complémentaire à celles des savoirs académiques » (Potvin, 2016).
- ▶ Pour aller plus loin. Voir POTVIN, Pierre, (2008). « Les conditions gagnantes dans une alliance réussie entre la recherche et la pratique », <http://www.pierrepotvin.com/6.%20Publications/Colloque-panel-PPotvin-08.pdf>.
- ▶ POTVIN, Pierre, (2016). « L'alliance entre le savoir issu de la recherche et le savoir d'expérience. Un regard sur le transfert des connaissances », Montréal, Béliveau éditeur.

À retenir

- ▶ On ne peut dissocier les données issues de la recherche et les savoir d'expérience. À défaut, les changements souhaités dans les écoles par les commissions scolaires vont apparaître comme quelque chose qui s'impose du haut vers le bas, de l'extérieur vers l'intérieur, bref, quelque chose de ressenti comme un désaveu de l'expérience terrain acquise par le personnel des écoles.
- ▶ Il n'y a pas de solutions miracles en éducation, et il n'y en a jamais eu. Ni la recherche scientifique, ni les gourous de la pédagogie, ni les chantres du tout aux données ne peuvent faire vraiment le poids devant l'expérience vécue au quotidien dans les écoles et les centres par le personnel.
- ▶ Il est impératif de faire appel au jugement professionnel du personnel de l'éducation (enseignant, professionnel et de soutien), de respecter son expertise, car elle constitue un gage de pertinence et d'efficacité dans la mise en place de solutions valables pour aider les élèves à réussir.
- ▶ On ne peut faire une réflexion sur les résultats à atteindre sans discuter des moyens nécessaires pour atteindre ces résultats. Dans le cas contraire, on ne fait que mettre de la pression supplémentaire sur les épaules du personnel.
- ▶ Par prévenir les dérives, il faut prendre part activement aux débats qui nous concernent.