

Mobilisations face aux discriminations dans l'éducation.

Savoirs d'expériences et pouvoir d'agir.

mercredi 13 mars 2013

Amphithéâtre du CRDP – 11 Av. général Champon – 38000 GRENOBLE

Groupe de Recherche-action du collège Aimé Césaire (Grenoble)

Membres du groupe : Eric Décret, Gilles Fréchengues, Pablo Guevara, Wahib Jaafar, Véronique Julerot, Fabrice Madoui, Magalie Reymond, Saloua Smati, Jean Pierre Strappazzon

L'histoire singulière de l'établissement : à la recherche de la mixité sociale

Le collège Aimé Césaire est né du rapprochement de l'ancien collège Ampère situé en ZEP et du collège des Eaux Claires plus favorisé. Il est un construit singulier : « mariage mixte arrangé » ?, « famille recomposée » ?

LES TRAVAUX MENÉS

◆Objectifs :

- s'inscrire dans l'agir
- aller en direction des autres personnels et usagers de l'établissement
- partager nos intuitions quant à la pertinence d'une analyse en termes de discriminations dans le cadre d'un établissement scolaire.

◆Un nouveau cadre de référence :

-Un travail autour de la loi et des incursions théoriques : Pour la plupart des membres du groupe, cette nouvelle approche a nécessité un changement de paradigme personnel. Les itinéraires de chacun expliquent la plus ou moins grande réticence à s'approprier ce nouveau cadre. Des automatismes ont été remis en question : Le déni classique « si j'étais raciste, je n'exercerais pas dans l'éducation nationale » a été discuté. Il y a eu une prise de conscience, un changement de posture des acteurs vis-à-vis des discriminations : passage du « moi jamais » au « inconsciemment, sans doute ».

La démarche du groupe a consisté à examiner nos pratiques professionnelles, souvent avec l'idée de les discuter : « nos initiatives en direction des élèves sont-elles, entachées de discriminations ?, génératrices de stéréotypes ? »

Ce questionnement génère le sentiment d'être remis en cause en profondeur, et entraîne d'abord un temps de résistance avant un nouvel arrangement et la construction de nouvelles routines professionnelles.

LES PISTES EXPLORÉES

Les élèves

• L'administration de la sanction au sein de l'établissement :

- Les membres du groupe ont conduit une étude monographique d'une situation de conflit entre élèves et de la punition proposée, car ils la pensaient entachée de discrimination.
- La permanence éducative : lieu où peut se dire l'injustice ou le ressenti discriminatoire
- Les affectations post conseil de discipline à interroger

•L'orientation a été questionnée : « est-ce que les documents préparatoires et les démarches antérieures à la saisie des vœux par Affelnet ne sont pas entachés de discriminations ? »

Les personnels

•La place particulière des collègues issus de la diversité questionnés sur leurs pratiques professionnelles par des parents, sur leurs origines par des élèves.

•Remarques désagréables sur l'octroi des temps partiels

•L'évolution de carrière : La grille salariale des personnels d'enseignement et d'éducation propose en fin de carrière l'accès à une « hors classe » où les indices permettent une rémunération plus importante qui influera, en outre, très significativement sur la pension de retraite. Chez les CPE nous remarquons que la répartition par sexe pour l'accès à la hors classe est significativement

différente de celle de l'ensemble de la catégorie et ce au détriment des femmes. L'évaluation étant souvent gelée lors d'un congé maternité, parental ou moins généreuse pour les collègues exerçant à temps partiel.

Les parents d'élèves

- La question de leur représentation dans les instances et l'existence d'une liste indépendante ciblée « Mistral ».
- L'expression, à quelques reprises, d'un ressenti de discrimination.

• Interrogation du concept de « mixité sociale » au regard de l'histoire de l'établissement : « Il ne nous apparaît pas sans ambiguïtés, et il est empreint de l'idée selon laquelle certaines catégories d'élèves devraient être tirées par le haut, comme entraînés par d'autres élèves issus de catégories sociales plus aisées. Il semble ainsi qu'une partie du collège devrait prendre l'autre pour modèle, adopter ses codes, ses usages et nous convenons que c'est une question que notre groupe ne peut pas éluder. La politique de communication de l'établissement n'échappe pas à cette situation complexe, avec la volonté affirmée de lutter contre l'évitement du collège par les familles des élèves issus de certaines écoles. Ainsi devrions-nous mener plus à fond cet examen et interroger l'affichage de notre établissement qui s'adresse de plus en plus à une cible particulière. »

◆ Mise en expérience d'initiatives inspirées par la première année de recherches:

- Création de blogs avec les élèves sur les discriminations.
- Suppression du « trombinoscope » lors de la commission incident.
- Travail d'étude de « fiches incidents » rendues anonymes avec les délégués élèves pour aborder la question de l'injustice, de la difficulté de sanctionner.
- Travail à partir d'un documentaire « les roses noires » pour discuter de la relation filles/garçons avec une classe de troisième traversée par des conflits.
- Elaboration par un membre du groupe d'un livret guide sur les discriminations.
- Carnet rose: Nous avons décidé de provoquer un petit choc épistémique en choisissant un carnet de liaison rose pour cette rentrée. Les réactions de certains garçons ont permis, d'ouvrir une discussion sur les stéréotypes sexistes et d'aborder la question des représentations.
- Le travail conduit par deux collègues autour d'une rencontre avec Magyd Cherfi en partenariat avec Le Plateau et la bibliothèque Eaux Claires Mistral.

LES ACTIONS À VENIR

- Le projet avec une compagnie de danse contemporaine en résidence au collège et les représentations sur les garçons et la danse
- La lutte contre les discriminations et le centenaire de la naissance d'Aimé Césaire en juin 2013

BILAN DE LA RECHERCHE-ACTION

Ce travail de recherche a permis de fédérer autour des initiatives sur cette thématique. Le réseau organisé autour de la Métro, la DSDEN, les collectivités territoriales et les établissements impliqués, permet une bonne circulation des informations sur les rencontres, les débats avec des spécialistes ou les expositions intéressantes. C'est l'occasion pour le groupe de poursuivre la réflexion en participant à certaines conférences et d'inscrire les élèves dans la démarche.

Les acteurs mobilisés ont, au travers des pistes explorées, intuitivement perçu qu'un travail plus systématique de recherche pourrait mettre en évidence la réalité de phénomènes discriminatoires dans l'établissement et plus largement dans l'institution.

La commission « incident » a été sur-investie par les membres du groupe de recherche sur les discriminations depuis deux ans. S'est développé une manière de faire pour arbitrer entre la prise en compte du parcours de l'élève, l'impératif d'équité, l'individualisation nécessaire de la sanction...

Vers le développement de nouvelles routines professionnelles et la notion de groupe de vigilance. L'ouverture vers les collègues (deux rencontres déjà) et l'autoformation

Les problèmes rencontrés :

-difficulté à entrer dans la démarche méthodologique de recherche-action (choix de l'objet de recherche, volonté d'être dans l'action en direction des collègues et des usagers, au détriment de l'aboutissement d'une véritable démarche de recherche)

-manque de linéarité d'une séance à l'autre

-manque de temps et de formation pour construire un véritable projet de recherche

-l'évolution du groupe, les mutations des collègues