

toute recherche-action. En effet, sous le terme de recherche-action, chacun a tendance à mettre ce qu'il veut, selon ses attentes, ses aspirations, ses cadres de référence.

Or ce qui caractérise la démarche de recherche-action, c'est l'introduction d'une stratégie de changement. Les partecaires qui s'y engagent ont la possibilité de bâtir leur projet et d'avoir la responsabilité de leurs actions. Ils peuvent gérer leur projet, le piloter en construisant eux-mêmes un dispositif d'observation et d'évaluation continues. Par la recherche-action, on n'élabore pas un modèle, une solution valable ailleurs, on n'aboutit pas à des résultats généralisables. On vit une expérience et on analyse les conditions dans lesquelles un changement a pu se produire. C'est pourquoi les contributions figurant dans cette brochure, malgré un thème rassembleur, sont très diversifiées, par les terrains de recherche et par les stratégies pédagogiques concernées (informatique en collège, Lycée professionnel, audio-visuel, formation d'enseignants, notamment).

Marcel POSTIC



BRIDGES (Edwin M.). — *The Incompetent Teacher*. — Basingstoke: Falmer Press, 1986. — 191 p., (Stanford series on Education and Public Policy).

Le cadre dans lequel ce livre a été préparé — une bourse du ministère de l'Éducation des États-Unis et d'un Institut de recherche sur le financement et l'administration de l'éducation — explique qu'il s'intéresse moins aux échecs de certains enseignants qu'aux problèmes posés à l'administration par la « déperdition d'énergie » qu'ils représentent. Le titre de ce livre: *L'Enseignant Incompétent* devrait donc s'accompagner d'un sous-titre cynique: Comment s'en débarrasser.

Cette étude est destinée aux chefs d'établissements, aux membres des conseils d'administration des écoles et aux responsables des districts scolaires des États-Unis, et elle renvoie à un ouvrage de 1984 du même auteur (*Managing the Incompetent Teacher*). Elle est fondée sur des interviews d'administrateurs d'établissements scolaires, étayés par une enquête postale auprès de 141 districts scolaires et par une étude de cas. Le cadre en est la Californie, l'état le plus peuplé des USA, qui regroupe actuellement 10 % des élèves et du corps enseignant du pays. Le lecteur français devra donc toujours tenir compte de la spécificité américaine de l'ouvrage.

Voilà en effet un pays où les enseignants signent un contrat avec l'établissement scolaire par l'intermédiaire de leur syndicat (ici généralement la California Teachers' Association), contrat qui peut aller jusqu'à spécifier les modalités applicables à l'évaluation de l'enseignant, et qui dans tous les cas assure aux titulaires, et même aux stagiaires, une très forte protection légale.

Il apparaît d'autre part que le repérage des enseignants en difficulté repose non seulement sur l'impression des supérieurs hiérarchiques (alimentée comme on peut s'y attendre par les plaintes des parents et élèves) mais aussi en grande partie sur : a) les jugements critiques des collègues ; b) les mauvais résultats des élèves aux divers tests communs ; c) les réponses à des enquêtes lancées auprès d'anciens élèves ; d) la notation des professeurs par les élèves (classement par ordre d'importance décroissante).

Tous ces éléments doivent nous rappeler que l'enseignant américain se déplace dans le cadre :

— d'une communauté beaucoup plus compétitive et critique (voire « mauvaise langue ») où les parents de milieux aisés et installés jugent sans ménagement les enseignants et contribuent donc à renforcer encore la compétitivité des écoles des « bons quartiers » ;

— d'un enseignement souvent évalué de façon mécanique et codifiée, par exemple par le SAT, test d'aptitude qui ouvre les portes de l'Université ; l'existence d'un chef de département par matière permettant également de mieux unifier les tests d'évaluation de chaque année, ou même de chaque semestre d'enseignement ;

— d'établissements qui gardent le contact avec leurs « anciens », dans la mesure où ils se préoccupent de leur image de marque au sein d'une communauté qui exerce un contrôle financier très sensible sur les établissements ;

— d'un système démocratique qui entend tenir compte de l'opinion des usagers eux-mêmes pour repérer ses propres faiblesses. L'auteur précise d'ailleurs que cette notation des enseignants par les enseignants — qui se pratique davantage dans les premiers cycles universitaires — s'est révélée sûre et conforme aux résultats obtenus par les élèves aux divers tests.

L'incompétence, l'auteur reconnaît qu'il s'agit là d'un concept vague, que la loi ne définit pas et qui est appréciable seulement par rapport à l'ensemble des enseignants d'un district scolaire, ceux qu'il appelle « le fond du panier ».

S'il cite certaines causes de leurs difficultés — comme l'ignorance pure et simple, l'absence de motivation, les problèmes psychologiques, l'épuisement (burn out) — son enquête ne se préoccupe pas d'établir leur incompétence relative. En revanche, l'incompétence est

identifiable, comme nous l'avons vu, par les plaintes qu'elle suscite et l'absence de résultats; c'est là que l'administration entre en jeu.

Le plan de l'ouvrage suit les déroulements de la crise et examine d'abord les hésitations des supérieurs et les échappatoires qui s'offrent à eux, ensuite les efforts (généralement mal adaptés aux causes et donc inutiles) pour améliorer les performances de l'enseignant en difficulté, et enfin les diverses portes de sortie qui lui sont offertes.

Parmi les échappatoires, notons le transfert dans un autre établissement dépendant du rectorat (moitié des cas observés), ou dans un autre cycle du même établissement; le recyclage dans un rôle de tutorat, de professeur remplaçant, de bibliothécaire, ou même de personnel de service.

Parlant de la stratégie appliquée par les chefs d'établissement pour obtenir le départ des indésirables, l'auteur ne cache pas à quel point elle est influencée par le problème des compensations financières accordées sous forme d'indemnités directes de 5 000 à 15 000 dollars (dans 27 % des cas), ou d'indemnités indirectes (assurance maladie offerte par l'établissement, contrats de consultant, aide au recyclage plus rarement).

Dans la mesure où les ressources financières du School District (Conseil régional ou municipal de l'Éducation) dépendent en grande partie de la communauté, il est évident que la chasse aux professeurs indésirables variera selon les modifications socio-économiques de cette population.

Notons pour finir que la composition du livre est obsédée par l'idée de récapitulation: non seulement un mini-plan du livre est fourni dans l'introduction, mais chaque section ou chapitre comporte un rappel de la place qu'il occupe dans l'ensemble... composition en colimaçon dont le choix illustre (peut-être inconsciemment) les tâtonnements dans cette recherche inquiète d'une porte de sortie.

Jean-Loup BAJAC



DUBOST (Jean). — *L'Intervention psychosociologique*, Paris: P.U.F., 1987. — 350 p.

Le livre de Jean Dubost fait le point sur les pratiques psychosociologiques de l'intervention à partir de sa propre expérience et des travaux des auteurs américains et européens qui jalonnent le développement de la discipline depuis une cinquantaine d'années. À ce titre, c'est un ouvrage de référence quasi exhaustif, à l'usage en parti-