

POUR UNE EPS AMBITIEUSE, DES CHOIX ÉLABORÉS COLLECTIVEMENT

Que l'on se réfère à l'histoire courte, ou à quelques décennies, et on constatera vite que l'EPS a la vie dure. Ballotée d'un ministère à l'autre, menacée d'externalisation un moment, réintroduite au sein de l'éducation pour y servir d'autres objectifs que les siens à un autre, destinée à assurer la santé, puis la citoyenneté... puis reconnue aux examens pour en être finalement exclue, et pendant tout ce temps sommée de devoir survivre malgré des installations trop souvent vétustes ou insuffisantes, on peut dire qu'elle a aussi du tempérament. Pour autant que devient-elle au juste, concrètement dans les établissements, ou plutôt comment, dans des contextes où le respect de son utilité et de son rôle spécifique comme discipline d'enseignement ne sont pas garantis, l'EPS ambitieuse que nous appelons de nos vœux peut-elle trouver place? On pourrait même renverser la question en disant que seule une EPS ambitieuse peut permettre que soit mieux garantie sa place et son rôle dans le système éducatif. Oui mais voilà comment et à quelles conditions cela devient-il possible? N'est-ce pas paradoxalement la fragilité du statut de cette discipline qui a conduit historiquement ses enseignant·es à la vigilance, donc à sa défense quand elle est menacée, mais aussi aux débats sans fin à en redéfinir l'objet, les contenus et la fonction? Comme une discipline en construction permanente faisant ainsi preuve de sa vitalité. Cette nécessité de devoir prouver sans cesse son utilité dans un système peu enclin à accueillir en son sein un élément peu conforme (objet d'étude, formation) n'a-t-elle pas conduit les enseignants d'EPS à convaincre, les contraignant à jouer collectif, plutôt solidaires et du coup chercher à se donner les moyens de donner sens et consistance à leur discipline? À tel point que les enseignant·es d'EPS se sont retrouvé·es et se retrouvent encore dans des collectifs comme autrefois les stages M. Baquet, la FPC au départ autogérée et quasi inexistante aujourd'hui, les recherches action de l'INRP, les stages de

l'Amicale, aujourd'hui l'AEEPS, le Centre EPS et Société et sa revue *Contre Pied*, et encore et toujours le SNEP-FSU, syndicat disciplinaire faisant office d'association disciplinaire avec ses innombrables colloques pédagogiques allant même jusqu'à la publication de programmes d'EPS. Bref, si leurs échanges ont toujours été et sont toujours exigeants, parfois vifs... C'est qu'il est question d'avenir de la discipline, et plus prosaïquement d'échanges entre professionnel·les. Ce qui se passe dans les établissements, au sein des équipes, là où se construit et se fait l'EPS, est donc décisif. C'est ce que nous tentons d'étudier modestement avec ce numéro.

Les choix conceptuels et organisationnels ont rendu la notion d'équipe obligatoire

Quand on entre dans le détail du fonctionnement d'une équipe d'EPS on constate d'emblée que la situation concrète de la discipline implique de faire des choix. Non pas que ce ne soit pas le cas dans d'autres, en matière de contenus dans les programmes par exemple, mais en EPS les tensions, contradictions sont permanentes et sont gérées par les enseignant·es. Il faudra se mettre d'accord sur tant de critères. Qu'est-ce qui va, qui doit fonder ces choix?

Les exemples sont multiples qui illustrent la difficulté et la complexité dans laquelle il faut accepter d'entrer si on veut garantir un égal traitement de chacun·e dans ses conditions de travail et offrir aux élèves les meilleures situations pour progresser.

Prenons l'exemple de la confection de l'emploi du temps. Le nombre de critères à prendre en compte y est important: exigences des collègues en matière de plages horaires, jours de liberté, niveaux de classes préférés, cela confronté en EPS aux créneaux horaires de disponibilité des installations, aux alignements de classes et leur nombre, au découpage horaire hebdomadaire, trimestriel, semestriel...etc. Quelles pressions de l'équipe sont-elles nécessaires pour que tout ou partie de ces critères soit prise en compte? Quels arguments pour que la communauté de l'établissement accepte que l'EDT de l'établissement démarre par celui de l'EPS? A tous moments reviendra la difficulté de trancher entre vœux des collègues et besoins des élèves. Comment faire? A partir de quoi? Et selon quelle procédure?

La constitution d'une équipe exige un travail collectif. Un témoignage montre que ces collègues privilégient d'abord le respect des envies et des compétences individuelles qui, une fois satisfaites, permettent de mieux affronter les difficultés, d'être plus motivé·e donc plus efficace, à la condition toutefois que soit admise l'idée préalable d'engagement sans lequel rien d'exigeant ne peut être obtenu.

Un exemple concernant les questions de programmation: alors que le savoir nager pour tous et toutes, peut être considéré comme une exigence minimale, en particulier dans des endroits où le pourcentage de non nageurs est très important et où le rapport au corps de beaucoup d'adolescent·es et de familles est de plus en plus compliqué, faut-il persister à programmer la natation au risque de n'avoir qu'au mieux 2/3 de la classe à chaque séance, même en 6^e? Faut-il accepter de limiter cet indispensable apprentissage du savoir nager en 6^e au risque de voir un taux d'absences record en en 4^e ou 3^e?



Afficher des exigences fortes en matière de niveau à atteindre du type « tous et toutes en haut du mur en tête », « tous et toutes tireuses au BB, au HB »... ou relativiser a priori les exigences en fonction des capacités supposées des élèves? Où et quand va se débattre la nécessité de faire la différence entre, tous et toutes en haut mais pas en tête, tous et toutes en tête mais pas en haut...; pourquoi tous et toutes tireuses? Qu'est-ce que ça signifie du point de vue des apprentissages à acquérir et des nouveaux pouvoirs qu'ils permettent? De quoi vont donc s'émanciper les élèves quand ils et elles vont grimper en tête? Qu'est-ce qui se joue là qu'on ne va pas trouver dans la grimpe en moulinette?

Concernant les différences garçons/filles: différencier les acquis auxquels doivent satisfaire les filles et les garçons ou bien établir un même niveau à atteindre pour tous et toutes? Que signifie la seconde proposition sinon la capacité à se débarrasser de stéréotypes de genre qui minimisent systématiquement les possibilités des filles? Certes, mais sachant que nous en sommes tous et toutes plus ou moins dépositaires, est-ce sérieux de s'attaquer à un tel défi? Mais si l'école ne le fait pas qui s'en chargera?

Dans les activités artistiques: en danse, reproduire des éléments de chorégraphie déjà existants ou s'engager dans un véritable processus de création? Cette démarche qui véhicule que toutes les réponses sont bonnes, dans une école où il faut chasser l'erreur, a-t-elle sa chance de trouver place et voulons nous y participer et le faire vivre aux élèves? Entrer dans le monde de l'imaginaire, une compétence à acquérir à l'école?

Dès qu'il s'agit de faire réellement progresser les élèves, l'impact

« LES EXEMPLES SONT MULTIPLES QUI ILLUSTRONT LA DIFFICULTÉ ET LA COMPLEXITÉ DANS LAQUELLE IL FAUT ACCEPTER D'ENTRER SI ON VEUT GARANTIR UN ÉGAL TRAITEMENT DE CHACUN-E DANS SES CONDITIONS DE TRAVAIL ET OFFRIR AUX ÉLÈVES LES MEILLEURES SITUATIONS POUR PROGRESSER. »

est évident sur l'AS, et en retour celle ci nourrit le besoin en EPS d'être encore plus ambitieux. Faut-il alors s'appuyer sur les compétences de l'équipe dans les APSA, comme en témoignent certain-es, ou identifier les motivations a priori des élèves et tenter d'y répondre par un large panel de propositions? Comme en eps il y a une grande diversité de modalités d'organisation, de temps, de niveaux, de lieux de pratiques, aux équipes de trancher pourvu que l'émancipation attendue des élèves par leur participation à l'AS ne soit pas déçue ou dévoyée.

Promouvoir exigence et ambition pour les élèves implique de considérer les élèves capables, et conteste l'idéologie des dons; viser l'émancipation des jeunes grâce à leurs réussites et leurs acquisitions impose des choix du point de vue des conceptions de l'apprentissage et des modalités pédagogiques. Cet engagement en faveur d'élèves qui finalement ne demandent qu'à réussir est une option philosophique.

« PROMOUVOIR EXIGENCE ET AMBITION POUR LES ÉLÈVES IMPLIQUE DE CONSIDÉRER LES ÉLÈVES CAPABLES, ET CONTESTE L'IDÉOLOGIE DES DONS. »

Enfin, récemment, avec les nouveaux programmes, le ministère décide de ne plus afficher les attendus nationaux auxquels les élèves devraient satisfaire au terme de leur cursus. Au prétexte de faire s'exprimer l'initiative locale et la liberté pédagogique, il laisse jouer à fond les discriminations géographiques et sociales puisqu'au bout chacun-e ne fera que ce qu'il, elle pourra dans ses conditions matérielles et sa population scolaire, l'institution se dédouanant de toute préconisation et responsabilité en la matière. Situation plaçant les enseignant-es dans la nécessité de devoir imaginer les attendus quand l'administration s'affirme incompétente à le faire et à les définir sur une base locale plaçant cette fois-ci les jeunes en situation d'inégalité sur le territoire national. Comment est donc vécu par les équipes ce passage brutal d'injonctions impératives qui s'exprimaient auparavant à ce vide institutionnel, qui ne manquera pas d'être repris en main par l'inspection et qui, dans un cas comme dans l'autre, ne leur permet pas de prendre réellement en main leur métier?

Une équipe ça se construit

Ces interrogations et les choix qui en découlent ne peuvent se faire sans prise de risque et peuvent provoquer des remises en cause parfois douloureuses. C'est dire combien la cohésion de l'équipe EPS est importante et pour cela la confiance réciproque qu'il convient d'installer afin que chaque enseignant-e puisse trouver sa place, apporter sa contribution. De ce point de vue la possibilité laissée à chacun-e de tenter ses expériences tout en participant au projet commun semble être une garantie intéressante. Choisir sans blesser ou isoler nécessite de se convaincre, sachant que le changement est toujours coûteux et que personne n'est sûr des résultats. Quelle est donc l'énergie qui anime celles et ceux qui s'y lancent et y a-t-il eu accord au sein de l'équipe sur ce qui sous-tend ce qui est entrepris? L'équipe est un ensemble vivant, sa production, son fonctionnement, ses membres sont souvent amenés à changer. Mutations, donc arrivées et départs à assumer. Ressources disponibles en matière de compétences des enseignant-es, de moyens horaires et d'installations; mais aussi contraintes institutionnelles, programmes, injonctions, statut de la discipline, exigences sécuritaires... Mais encore disponibilités personnelles, diversité du temps que chacun-e peut consentir, différences d'âge, de conceptions...etc. Qu'est-ce qui permet que, dans certains cas, malgré toutes ces contraintes et ressources, des différences voire des divergences, les projets se construisent, se développent, se pérennisent, et que dans d'autres les projets se délitent et finissent par disparaître? Certes le rôle des chefs d'établissement est de plus en plus prégnant et parfois décisif,



mais comment s'y prennent les équipes qui réussissent, qui avancent? Après s'être vraiment mis au clair sur les finalités, les visées de l'EPS qu'on veut développer et mettre en œuvre, ou au contraire, en commençant, pour certains, par améliorer ce qu'on sent qui ne va pas, pour déboucher sur des finalités communes, n'est-ce pas en s'appuyant sur la diversité des ressources portées par l'ensemble que peut persister un travail exigeant? En se dotant explicitement de règles de travail collectif à géométrie variable? La convivialité et le temps partagé au-delà du travail n'est-elle pas une condition à ne pas négliger? Dans un cadre commun, quelle liberté individuelle, quelle marge d'initiative personnelle? Comment évaluer et généraliser une initiative prise par

quelques un-es? Quelles compétences nouvelles? Quels moyens, instruments, supports nouveaux? Comment ne pas se laisser gagner par l'habitude? La formation continue actuelle permet-elle de répondre à ces besoins et comment les plus anciens peuvent-ils transmettre le patrimoine accumulé localement? Sans cesse, de nouvelles générations qui n'ont pas vécu la même formation, les mêmes expériences, mais qui en portent d'autres, sont confrontées à l'existant. Cette dialectique entre l'apport potentiel et le dérangement éventuel devrait pouvoir se résoudre avec l'écoute réciproque des demandes et des offres. De la résolution de cette confrontation va résulter une nouvelle réalité dont les avantages et les inconvénients ne seront supportables et motivants que s'ils se traduisent par des résultats perceptibles pour les élèves. C'est le critère! Dans cet investissement qui peut contribuer au plaisir au travail, il apparaît quand même que ce qui est souvent passé sous silence, par pudeur sans doute, de la part souvent de jeunes collègues, c'est la reconnaissance jamais ou si peu manifestée du travail réalisé, des efforts consentis, d'engagement, de sacrifices parfois.

Il y a là matière à interroger un système qui consent trop souvent à donner la primeur à ceux et celles qui dérangent le moins. Le mérite reconnu par une administration peu disposée à en modifier les critères n'est pas la solution, mais l'ignorance voire le peu de considération attribuée à celles et ceux qui font mieux vivre l'EPS aujourd'hui n'est pas plus acceptable.

Des témoignages

Le choix des établissements que nous avons sollicités est bien sûr très insuffisant pour donner une image globale de la réalité mais nous avons tenté de donner l'image d'une EPS bien vivante, partielle et partielle, le choix n'est pas neutre, quelques critères nous ont guidés: quelles que soient ses difficultés, l'équipe est une réalité en mouvement, elle s'attaque à la concrétisation d'une EPS basée sur la conviction que tous les élèves sont capables et qu'ils et elles doivent réussir. Nous avons choisi la diversité. Une telle diversité et richesse donnent confiance, elle confirme que lorsque l'on responsabilise les acteurs, ceux-ci produisent et le plus souvent pour le mieux. Cette production doit pouvoir se construire dans le cadre de normes négociées démocratiquement et garantissant le bien commun. Reprendre la main, dans ces conditions, prend alors tout son sens. ♦ JPL