

Regard sur mon jardin

Colloque du Carrefour de la réussite Avril 2012

Présentation de Colette Ruest, animatrice linguistique au Cégep de Trois-Rivières

Depuis plusieurs années, j'ai pris l'habitude de comparer mon travail d'animatrice autour de la politique du français à celui du jardinier. Cette image m'aide à comprendre différents phénomènes que j'observe et m'inspire pour les gestes à poser. Sans prétention, je vous présente un coin de mon jardin : le perfectionnement du personnel. D'abord, j'énumérerai les instruments que j'utilise, ensuite je jetterai un regard critique sur ma platebande et finalement je tenterai d'en dégager des pistes utiles.

MES INSTRUMENTS DE TRAVAIL

Chez nous, avant de planter une nouvelle variété, on l'examine : **test** de présélection à l'embauche assorti d'une note au contrat s'il y a engagement en dépit d'un échec. Au début de chaque semestre, j'offre également deux séances de **diagnostic** ouvertes à tout membre du personnel qui le désire. Ensuite vient le soin aux plantes. En **tutorat**, je reçois quelques volontaires mais d'abord et avant tout les recrues obligées de se perfectionner. Bien que le tutorat constitue la platebande substantielle de ma tâche d'animatrice linguistique, j'essaie de ne pas trop négliger l'entretien des espèces bien adaptées. Outre la **chronique** linguistique hebdomadaire, la distribution des feuillets **PAS** et la **consultation** ponctuelle, je donne deux fois par année un **atelier** de perfectionnement linguistique. Avec la complicité de coordonnateurs plus dynamiques, je réussis parfois à m'inviter pour un atelier réservé à un département. Dans le passé, alors que le tutorat m'accaparait moins, les ateliers étaient plus nombreux; le programme de perfectionnement que je proposais comportait même **un cours modulaire** de grammaire et un **club** de dictées.

Voilà un tour rapide dont les odeurs et les couleurs peuvent faire rêver. Maintenant, approchons-nous plus près du sol pour y découvrir la vraie vie, au risque d'y perdre certaines illusions. Disons que c'est le temps de faire des nuances dans le portrait que vous venez d'imaginer.

REGARD CRITIQUE

Le test à l'embauche : il s'agit d'un test objectif informatisé qui a comme principal avantage d'offrir un référent diachronique, puisque les Ressources humaines utilisent le même depuis des lunes. J'aimerais bien une mise à jour. Un meilleur outil ratisserait-il mieux ou plus large? Je ne sais pas, mais sa conception obligerait une description plus claire et plus objective du niveau de compétence linguistique et langagière attendu pour un professeur du collégial. J'ai donc hâte d'entendre monsieur Jean Dumont.

Le suivi du test :

Le nombre de personnes engagées malgré leur échec au test est trop nombreux à mon goût parce que, chaque semestre, je vois apparaître de nouveaux visages. La note au contrat représente toutefois un incitatif important, puisque rares sont les recrues qui n'entreprennent pas une démarche en tutorat. Ces gens n'arrivent pas toujours avec un bouquet de fleurs à la main et le sourire aux lèvres. Mais très vite, ils comprennent leur chance de bénéficier gratuitement d'un enseignement privé et ils découvrent le plaisir de comprendre enfin. Bien que nous sentions l'appui des syndicats, les Ressources humaines ne souhaitent pas réellement appliquer de sanction, de sorte qu'à l'heure actuelle, quelques personnes n'ont toujours pas respecté leur obligation de perfectionnement et ne sont pas inquiétées. C'est particulièrement le cas à la Formation continue. Mon mécontentement se tolère assez bien parce que, je l'avoue, mon jardin déborde déjà.

Ici, il faut souligner toute l'importance du rôle et de la responsabilité des différents intervenants dans le dossier qui doivent faire respecter les décisions politiques et transmettre rigoureusement toutes les informations. Sans la cohésion de l'équipe des directions impliquées, nous échappons des candidats. Il y a un grand devoir de vigilance pour ne pas être envahi par les mauvaises herbes.

Les activités de perfectionnement. De toutes mes tâches, ce sont de loin mes préférées. Le **tutorat** s'avère, à mes yeux, la plus pertinente. Parce que, il ne faut pas se leurrer, la qualité du français de certaines recrues est faible. Penser y remédier en quelques heures, c'est se bercer d'illusions. Les **ateliers** conviennent davantage aux gens qui ont simplement besoin d'un rafraîchissement ou qui souhaitent un perfectionnement plus avancé. Les plus faibles doivent vraiment s'engager sérieusement dans le développement de leurs habiletés d'analyse, dans le réapprentissage des notions de base. Et je ne crois pas non plus qu'un travail en autodidacte suffise. On doit les accompagner afin de faire naître et de soutenir leur motivation à améliorer leur compétence linguistique pour devenir de meilleurs correcteurs et pour être des modèles inspirants auprès de leurs élèves. Le fait d'échelonner les rencontres sur plusieurs semestres permet de tisser des liens, de laisser les notions s'intégrer, d'échanger sur les difficultés rencontrées dans la correction de copies d'élèves, de discuter des consignes de travail ou de la formulation de questions d'examens. Depuis 5 ans, je travaille ainsi avec au moins une quinzaine de personnes. Étant donné que la libération accordée pour remplir mon mandat d'animatrice linguistique n'est que de 50 % par année, mes limites sont rapidement atteintes.

Si j'ai abandonné le **cours modulaire** ouvert à tous, c'est tout simplement par manque de participants. C'est là que le bât blesse. En dehors des personnes obligées de se perfectionner, de moins en moins de gens décident d'investir dans l'amélioration de la qualité de la langue. Pourtant, je sais que les collègues dont la compétence est très fragile sont plus nombreux qu'on ne le croit. Lors d'un sondage et d'une consultation à

l'assemblée des coordinations départementales, les professeurs ont été clairs : leur tâche est lourde et ils manquent de temps, car ils sont déjà très sollicités pour du perfectionnement disciplinaire, pédagogique et informatique.

Néanmoins, lors des journées pédagogiques, les **ateliers** de perfectionnement linguistique affichent toujours complet. Donc, les besoins et l'intérêt survivent au mauvais temps. Même si les ateliers présentent des limites certaines quant au perfectionnement réel et durable, j'apprends à ajouter une dose de réalisme dans mes attentes et à faire preuve de persévérance. Je n'ai pas trouvé de recette magique, mais proposer une variété d'activités me semble nécessaire pour répondre aux différents besoins à court et à moyen terme. De plus en plus, utiliser le web m'apparaît une avenue prometteuse. Je prépare actuellement une série de capsules pour l'intranet. Et j'ai hâte d'entendre madame Élisabeth Tremblay nous parler de ses cours en ligne.

Pour vouloir s'améliorer, il faut prendre conscience de ses lacunes. Quand on est professeur, on a moins l'occasion de se faire relire par plus expert que soi et l'on finit par croire qu'on ne fait pas de fautes. Pourtant... Comme dans un jardin où le compagnonnage des plantes aide la culture, l'interrelation avec mes autres activités touchant la **politique du français** crée parfois une synergie qui favorise l'émergence d'une motivation pour le perfectionnement. Par exemple, lors de ma récente tournée des départements pour la mise à jour de leur politique du français, je demandais aux professeurs de faire la correction d'un court texte d'élèves. L'exercice a permis à plusieurs de découvrir qu'ils oublient plusieurs erreurs, qu'une copie qu'ils qualifient de *pas si mal* récolterait un échec à l'ÉUF. Cette activité en a convaincu quelques-uns de venir au diagnostic.

En dépit des lacunes et des limites évidentes de la platebande du perfectionnement, pourquoi mon Collège en tire-t-il une certaine fierté? Pourquoi mon travail m'apporte-t-il plus de satisfactions que de frustrations? Autrement dit, quels sont les facteurs les plus favorables à une bonne récolte.

PISTES À SUIVRE

Avec le temps, j'en suis arrivée à certaines conclusions. Je vous les livre.

Plan d'action cohérent :

Les bons jardiniers passent l'hiver à se préparer, à planifier. Notre plan d'action date des années 80, mais il se voulait global et il a servi à donner un sens à chacun des éléments qui se sont ajoutés progressivement. Le perfectionnement du personnel s'inscrit dans un **ensemble** de mesures **cohérentes** visant ultimement l'amélioration de la qualité de français des élèves à travers les professeurs vivant dans un milieu incarnant cette qualité. Dans mes interventions, j'essaie de faire en sorte que tout le monde comprenne le lien

entre le perfectionnement du personnel et la politique du français, les modalités d'évaluation de la langue, les compétences enseignées dans les cours.

Action concertée

Les intervenants impliqués dans le dossier et entourant le jardinier devraient former une équipe où la **cohésion** se manifeste concrètement par l'appui de chacun dans les moments stratégiques, une équipe où l'information circule facilement et à l'avantage du projet. Dans ma démarche, j'ai toujours pu compter sur la direction des études pour défendre ma démarche et décrocher le budget nécessaire.

Action congruente

L'information s'avère un levier puissant. On a avantage à ce que tout le personnel soit **informé** de la cohérence du projet. Il est donc crucial d'expliquer le plan d'action, de sensibiliser la communauté au bienfondé concret (en référant aux performances des élèves à l'ÉUF, aux exigences du marché du travail, etc.); il est capital de montrer la part assumée par le département de français et surtout de répéter l'importance de la contribution de tous les membres du personnel: sans l'apport de chacun, on n'arrivera pas à améliorer la qualité de la langue. De plus, savoir que le moyen proposé répond adéquatement au besoin identifié et demande des efforts raisonnables aide à convaincre, à motiver, à mobiliser autour d'un projet collectif. C'était l'objet de mon propos dans ma récente visite des trente départements du collège.

Action durable

Pour donner des résultats valables, l'investissement financier et pédagogique doit être **récurrent**. Même s'il y a des hauts et des bas dans la participation, l'offre de services n'a pas à être soumise aux seuls élans sporadiques du Ministère. Concevoir le perfectionnement linguistique du personnel comme un projet provisoire, c'est nourrir une illusion. Le développement d'une compétence demande de la patience, de la persévérance pour que chacun avance à son rythme, selon ses besoins. On a intérêt à s'inscrire dans la durée, sans oublier que la vie nous impose des cycles : le retour périodique des réinjections d'énergie enthousiaste doit s'appuyer sur les inlassables petits pas.

Choix du jardinier

Associer la personne responsable du perfectionnement au CAF m'est toujours apparu comme un atout. Je crois à la force des symboles : les centres d'aide ont pris racine dans les cégeps, la crédibilité du lieu et des personnes-ressources travaille en faveur du projet. Le médium, c'est le message. Mais, là aussi, on doit veiller à la continuité.

Pour mobiliser nos collègues autour d'un projet nécessitant leur adhésion et leur engagement durable, nous avons besoin de pédagogues crédibles et sensibles au

développement des attitudes par rapport au français, nous avons besoin de jardiniers bienveillants et passionnés; et je sais qu'il s'en trouve dans chaque collège.

Résumé

Regard sur mon jardin

Dans le dossier de l'amélioration de la qualité de la langue, ce n'est pas l'imagination ni l'énergie investie qui manquent dans les collèges. Le grand nombre d'activités de toutes sortes le prouve. Ce qui fait défaut, ce sont plutôt les ressources et la participation réelle. En jetant un œil critique sur ma pratique à titre d'animatrice linguistique, je constate certes les limites de mon action, mais je crois pouvoir identifier certaines conditions favorables au perfectionnement du personnel. L'offre de services devrait s'inscrire dans un ensemble de mesures cohérentes visant ultimement l'amélioration de la qualité de français des élèves à travers les professeurs vivant dans un milieu incarnant cette qualité. Pour donner des résultats, un tel plan d'action doit s'inscrire dans la durée, il doit compter sur l'appui indéfectible d'une équipe dirigeante et bénéficier des soins d'un jardinier bienveillant et passionné.