

# Conduire la réforme du collège

Jeudi 1<sup>er</sup> octobre 2015

- **Classes générales**
- **3<sup>ème</sup> PrépaPro**
- **SEGPA**



- 1- Calendrier
- 2- Analyse préalable
- 3- Qu'est-ce qui motive les enseignants ?
- 4- Principes de conduite du changement
- 5- Les résistances au changement



# 1- Calendrier

La préparation de la rentrée 2016 ( Présentation Dgesco)

## Septembre - octobre

Appropriation du nouveau cadre :

- socle commun
- programmes
- grilles horaires

Conseils  
d'enseignement  
Projet  
d'établissement  
Concertation

## Novembre-mai

Préparation des enseignements complémentaires :

- accompagnement personnalisé
- enseignements pratiques interdisciplinaires

Conseil  
pédagogique  
Dotation  
horaire  
Organisation

## Juin-septembre

Finalisation de la dotation horaire et adaptation au mouvement des personnels

Conseil  
d'administration  
Emplois  
du temps  
Communication

**Octobre**

**Novembre**

**Décembre à février**

**Formation des cadres**

**3 demi-journées**

**Formation des professeurs animateurs en établissement**

**3 demi-journées**

**Formation des professeurs et CPE**

**4 demi-journées**

**Construction de l'organisation en EPLE**

Enjeux de la réforme  
Socle commun et travail par compétences  
Nouveaux programmes  
Pédagogie de projet et interdisciplinarité  
Personnalisation des apprentissages  
Travail en équipe  
Organisation pédagogique (EPI, AP, EdC)  
Aspects techniques (Grilles horaires, DHG, etc.)

## 2- Analyse préalable

- **Qu'est-ce qui est en jeu ?**
  - Le contenu du travail (Socle, changement de programmes, forme curriculaire des programmes)
  - Les méthodes de travail (pédagogie de projet, interdisciplinarité)
  - La remise en question de certains enseignements ou formats d'enseignement
  - L'organisation (horaires disciplinaires, AP, EPI...)
  - La culture professionnelle des enseignants (souvent disciplinaire)
- **l'impact est donc important sur les acteurs**
  - Il s'agit d'un changement de modèle d'enseigne
- **C'est un changement durable, à piloter dans la durée**



# Anticiper les difficultés

- Degré d'adhésion prévisible des professeurs ?
- Conception de l'enseignement (ex : élitisme/égalité) ?
- Conception du métier ?
- Identité disciplinaire du métier d'enseignant ?
- Difficultés techniques de mise en œuvre (postes, services...) ?
- Etc.

## 3- Qu'est-ce qui motive les enseignants ?

- Le besoin d'accomplissement, d'épanouissement professionnel
- La reconnaissance du travail accompli
- Le climat de travail, dans l'établissement et avec les pairs
- L'adhésion aux objectifs de la réforme (pour une partie d'entre eux)
- Le sens donné au travail
- Le fait de partager les valeurs de l'Education nationale
- L'autonomie professionnelle



## 4- Principes de conduite du changement

- **Informé, communiquer**
  - Expliquer ce qui va se passer, les enjeux, les changements nécessaires et leur bien-fondé, communiquer avec clarté
- **Considérer les résistances comme naturelles**
  - Résistance au changement = réaction naturelle face aux interrogations et aux craintes
- **Etre à l'écoute**
  - Écouter, comprendre, être attentif aux craintes
- **Impliquer les acteurs**
  - Les impliquer dans le changement, tenir compte des suggestions
- **Réguler son stress**
  - Pour mieux gérer l'inquiétude et le stress des enseignants





## 5- Les résistances au changement

- Il n' y a pas à s'offusquer des résistances et oppositions, elles sont partie intégrante de tout processus de changement
- Tout changement dans un système provoque l'apparition de forces contraires tendant à revenir à la situation antérieure
- Face à une situation de changement, on rencontre toujours :
  - Des agents favorables, voire pro-actifs
  - Des opposants, à des degrés divers
  - Une proportion importante d'agents plutôt neutres et en posture d'attente

# Pourquoi résiste-t-on au changement ?

- Peur de perdre « quelque chose de précieux »
- Peur de l'inconnu
- Peur de perdre des points de repères
- Doute sur l'intérêt du changement
- Réflexe naturel de protection
- Rupture d'un certain « confort »
- Expérience de changements antérieurs mal vécus

# Quelques formes de résistance

- Ne faire que ce qui est strictement demandé
- Ralentir, repousser les échéances
- Montrer indifférence ou dérision
- Récriminer/contester
- Alimenter en propos sur « ce qui ne va pas »
- Essayer de montrer que le changement est irréaliste
- Désinformer (rumeurs...)
- Rejeter : « guerre ouverte » avec les cadres et/ou avec les collègues qui adhèrent au changement



# Clés pour piloter le changement

Forme et contenu de la communication

- Exposer le projet avec clarté
- Donner du sens au changement
- Etre disponible, ouvert, à l'écoute
- Mettre en évidence les avantages
- Réduire la part d'inconnu
- Réguler son stress

Connaissance de ses interlocuteurs

- Tenir compte de la culture locale
- Prendre en compte la tendance commune à se rallier aux opinions dominantes



- Encourager l'expression
- Satisfaire les besoins exprimés
- S'appuyer sur les porteurs potentiels du changement
- Permettre à chacun d'être porteur du changement : impliquer

Stratégie de communication