

Jean-Pierre Obin

Note sur le métier d'enseignant

(Note pour la commission Pochard)

Les faiblesses principales du système éducatif français sont maintenant bien connues. Schématiquement, l'enseignement français est excessivement élitiste et inégalitaire : il produit à la fois les meilleurs et les moins bons élèves des pays développés.¹ La mixité sociale et scolaire y est en régression, alors que les performances scolaires d'un territoire sont affaiblies par l'augmentation des ségrégations entre ses établissements.² Les comportements civiques des élèves se dégradent³ et leurs comportements violents se généralisent en prenant des formes de plus en plus intolérables.⁴ Les causes de cette situation résident d'abord dans des effets de structures : coupures non résorbées entre primaire et collège comme entre enseignements technologique et professionnel ; elles tiennent ensuite à certains caractères du pilotage : dichotomie des services académiques, dispersion des responsabilités entre l'Etat et les trois niveaux de collectivités, faiblesse et manque de cohérence des dispositifs d'évaluation, prévalence des instructions nationales sur les dispositifs locaux de décision, d'aide et de soutien ; enfin elles relèvent de l'action propre des enseignants. Bien que ces différents éléments fassent système, on n'examinera ici que ce dernier aspect.

Les enseignants français possèdent un excellent niveau de formation académique et savent promouvoir vers un enseignement supérieur dominé par des filières d'élite les meilleurs de leurs élèves. En revanche, ils sont peu compétents pour remédier aux difficultés des moins bons et ceci dès le début de l'école primaire.⁵ Le seul dispositif massivement utilisé est le redoublement, qui s'avère très coûteux et totalement contre performant. Ils ont donc tendance à rechercher, au fil de leur carrière, les classes, les établissements et les territoires accueillant les meilleurs élèves, contribuant par là-même, au travers des stratégies des familles, à accroître la ségrégation scolaire. On ne peut cependant les en tenir personnellement ou collectivement pour responsables, il convient plutôt de rechercher dans la définition de leurs missions, dans leur formation et leur mode de recrutement, ainsi que dans la gestion de leurs carrières les causes premières de cette situation, ainsi que les moyens d'y remédier.

La définition des missions

Alors même que le socle commun est sans ambiguïté sur l'étendue des objectifs de la scolarité obligatoire, la définition des responsabilités des enseignants n'en fait pas d'une manière claire des « éducateurs » au sens large du terme, c'est-à-dire des adultes chargés par la nation de transmettre à tous les enfants et adolescents à la fois des connaissances et des valeurs, une culture, une sensibilité esthétique et une éthique, pour tout dire « le juste, le beau et le vrai. »⁶ Dans le second degré, beaucoup de professeurs se sentent peu responsables de la formation du

¹ Christian Forestier, Jean-Claude Emin et Claude Thélot, *Que vaut l'enseignement en France ?*, Stock, 2007

² Sylvain Broccolichi, Choukri Ben Ayed, Catherine Mathey-Pierre et Danièle Trancart, « Fragmentations territoriales et inégalités scolaires », *Education & formations* n°74, 2006

³ *Les attitudes à l'égard de la vie en société des élèves de fin d'école et de fin de collège*, Note d'évaluation 06-02, DEPP-MEN, 2006

⁴ Marie Choquet, Christine Hassler et Delphine Morin, *Violences des collégiens et lycéens : constats et évolutions*, Inserm, 2005

⁵ *L'Ecole primaire*, rapport du HCE, 2007

⁶ Nicolas Sarkozy, *Lettre aux éducateurs*, 4 septembre 2007

jugement moral et de l'éducation des comportements. Devant l'irrespect des élèves, ils se réfugient dans la plainte ou la fuite, contribuant ainsi, bien qu'involontairement, au développement de la violence, des ségrégations et de l'échec scolaire. Dans le premier degré, où pourtant instruction et éducation sont toujours allées de pair, les réformes de 1989, en transformant les « instituteurs » en « professeurs des écoles », en supprimant les écoles normales et en recrutant à l'université, ont contribué à « secondariser » les maîtres et à affaiblir leur fonction traditionnelle d'éducateur. En fait, ni leur formation, ni leur recrutement, ni la gestion de leur carrière n'incite aujourd'hui les enseignants à considérer qu'à côté de la transmission des savoirs et de la formation des compétences cognitives, l'éducation morale et la formation des compétences civiques et sociales font partie de leurs missions.

La formation

La France fait partie de cette minorité de pays développés qui séparent strictement la formation académique de la formation professionnelle de ses enseignants.⁷ De plus, cette dernière y est réduite à la portion congrue, puisque des six (pour les certifiés) ou sept (pour les agrégés) années universitaires que dure leur formation, seule une partie de la dernière, en seconde année d'Iufm, est consacrée à former des compétences professionnelles. Celles-ci sont donc forcément réduites et rudimentaires, puisque les formateurs doivent y aborder pour la première fois - et dans l'urgence - la didactique, la pédagogie et l'éducation, sans parler du droit qui prend une importance grandissante dans la vie des classes et des établissements. De son côté, la formation continue n'est pas mieux organisée et son impact sur l'enseignement nullement évalué.⁸

Le recrutement

Le recrutement des enseignants s'opère après une licence et une année de préparation pour les professeurs des écoles et les professeurs certifiés, après la première année du master et une année de préparation pour les agrégés. Cette place du concours, de même que son caractère régional ou national peuvent être discutés et sans doute améliorés, mais ils ne peuvent être tenus pour responsables des faiblesses de l'enseignement. En revanche, les épreuves du concours, conçues pour valider uniquement des connaissances et des compétences académiques, induisent un double effet pervers. D'abord elles structurent le contenu des études universitaires et rejettent, comme on vient de voir, la formation professionnelle à la seconde année d'Iufm. Ensuite et surtout elles sont fondatrices des représentations du métier et du contrat symbolique qui lie durablement les enseignants à leur employeur : « Nous n'avons pas été recrutés pour cela ! » entend-on souvent à propos du traitement des difficultés scolaires et des incivilités des élèves.

La carrière

La carrière des enseignants débute par un salaire modeste (1,25 Smic) et dans les postes les moins convoités. Elle comporte deux classes de onze puis sept échelons. Le passage de l'une à l'autre se fait par une liste d'aptitude où l'ancienneté joue le plus grand rôle. La progression entre échelons possède trois rythmes dans le choix desquels la note est déterminante. Celle-ci est donnée par l'inspecteur dans le premier degré, par le chef d'établissement et l'inspecteur dans le second. L'égalitarisme, le formalisme et la complication du système ont souvent été dénoncés.⁹ Au bout du compte la note n'est nullement proportionnelle à la qualité du professeur et à l'efficacité de son enseignement. Ce mode « d'évaluation » n'encourage pas

⁷ *Le rôle crucial des enseignants : attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, OCDE, 2006

⁸ Jean-Pierre Obin, *Enseigner, un métier pour demain*, Rapport au ministre, La Documentation française, 2003

⁹ *Forces et faiblesses de l'évaluation du système éducatif en France*, Avis du HCEE, 2001

l'investissement des personnes, ne favorise pas la qualité de leurs prestations et ne contribue pas à l'efficacité du système scolaire. Les dispositifs complémentaires de primes et d'indemnités ne sont pas davantage articulés à l'efficacité individuelle ou collective. Enfin le dispositif de gestion des mutations privilégie essentiellement l'examen des vœux individuels en laissant peu de place aux nécessités du service.

Cette complaisance de l'institution pour les « corps » a pour pendant son manque de sollicitude pour les individus : les services d'accueil et d'aide sociale (recherche d'un logement pour les jeunes nommés dans une région éloignée par exemple) sont très peu développés, l'aide juridique et judiciaire est défaillante et de fait sous-traitée - de même que l'aide médicale et psychologique, essentielle dans un métier souvent éprouvant - au secteur mutualiste. Enfin les possibilités de mobilité interne sont réduites et la mobilité externe quasi-inexistante, ce qui est particulièrement préoccupant pour une profession objectivement « usante ».

Propositions

Les propositions ci-dessous découlent de ces constats.

1- Enoncer le plus clairement possible l'étendue et les objectifs de la mission éducatrice des enseignants. En particulier, revoir les circulaires de mission et le référentiel des compétences pour les rendre conformes aux exigences du socle commun.

2- Réformer le recrutement pour y faire place à la vérification d'aptitudes et de compétences professionnelles, didactiques, pédagogiques et éducatives. A l'amont, créer des licences et des masters professionnels qui préparent aux métiers de l'enseignement en développant ces aptitudes et en formant ces compétences. A l'aval, articuler la formation continue aux réalités de l'enseignement et aux besoins des élèves. Pour lui donner une priorité réelle, la soustraire aux aléas gestionnaires du court terme, en confiant par exemple son organisation et ses moyens à un établissement public géré de façon paritaire.

3- Lier la liberté pédagogique à la responsabilité professionnelle. Ainsi, dans la gestion des carrières, articuler les promotions aux possibilités d'une véritable évaluation (par exemple 3 à 4 fois - et non plus 11 à 18 - dans une carrière.) Supprimer la notation et la remplacer par un dispositif d'évaluation basé sur le mérite individuel (investissement dans l'établissement, valeur des méthodes mises en œuvre, qualité de l'enseignement, amélioration des résultats des élèves, notamment des moins bons...) Mettre en place un système d'avantages matériels (indemnités, aménagements du temps de travail, etc.) fortement incitatif et lié à la satisfaction des besoins du service public. Définir les services par des normes horaires annuelles en y comptabilisant les prestations devant élèves et les charges relatives à des responsabilités particulières.

4- Développer les possibilités de mobilité interne et externe, et notamment les fonctions intermédiaires de responsabilité au sein des écoles et des établissements (direction adjointe, animation d'une équipe, coordination d'un projet, prise en charge d'un secteur particulier, etc.)

5- Revoir dans ces différents domaines les fonctions et les rôles des personnels de direction et des corps d'inspection. Réorienter les premiers vers la définition et la conduite de véritables politiques d'établissement et les seconds vers le pilotage et l'animation de réseaux d'aide de proximité et de formation.

6- Sur la base de l'actuel réseau du CNDP, créer dans chaque département au moins une « Maison des enseignants » regroupant l'accès aux ressources pédagogiques, l'écoute et le conseil professionnel, ainsi que l'aide juridique et sociale.