



Jean-Louis AUDUC

Intervention du 5 novembre 2011
AG APLV

Trois remarques d'entrée :

- 1) Le paradoxe français concernant l'enseignement supérieur est qu'historiquement, il y a toujours eu séparation entre « l'Université » et les formations supérieures de ce que j'appellerai pour prendre un terme médiéval, les « corporations », d'où l'existence en France, indépendamment des universités par exemple, de l'école dentaire, de l'école vétérinaire, du CFJ pour les journalistes, de l'école du Louvre, de celle des Ponts ou des mines, de la Fondation des Sciences Politiques, etc. Cette séparation, historiquement, s'étendait même à la formation des enseignants avec les écoles normales primaires ou supérieures...
- 2) Concernant la place et le poids du concours, Nous n'avons sans doute pas assez en IUFM, attachés que nous étions à la culture commune de tous les enseignants, réfléchi aux conséquences du fait que **l'entrée dans le métier n'est pas de même nature** entre les professeurs du second degré et ceux du premier degré.

C'est sa **réussite au concours** qui enclenche pour un PLC sa perception d'être devenu un enseignant, qui lui donne sa confirmation d'être un spécialiste de sa discipline et qui lui procure sa **reconnaissance institutionnelle** puisque c'est sa place au concours, et elle exclusivement, qui lui donne sa première note pédagogique.

Pour un PE, la reconnaissance institutionnelle ne vient pas de la réussite au concours, non perçue comme fondatrice du métier par les formateurs, sans doute un souvenir des mentalités des écoles normales, mais elle est déterminée par sa capacité à faire la classe durant ses stages.

Cette différence d'entrée dans le métier explique la profonde différence d'ancrage temporel de la professionnalisation entre second et premier degré qui est souvent un facteur d'incompréhensions lors des formations en commun des enseignants.

Les professeurs des lycées et collèges ont, de ce fait, sévèrement critiqué les IUFM, ils percevaient en effet l'année de stage et les procédures de titularisation comme une mise en cause de la légitimité de leur réussite à un concours disciplinaire souvent très ardu.

- 3) Nous traversons une crise de recrutement extrêmement sévère. Lors des épreuves écrites du concours de professeur des écoles session 2012, seuls 18734 candidats se sont présentés soit moins de la moitié des 41500 inscrits (45,13% !).

Ce chiffre recouvre des disparités très importantes selon les académies.

Il n'est pas sûr que tous les postes aux concours puissent être pourvus dans des académies comme Créteil, Versailles ou Lille.

Cette faiblesse du nombre de présents (le même nombre que l'an dernier pour 2000 postes au concours de plus) est la démonstration de l'inutilité de la campagne publicitaire de recrutement menée par Luc Châtel au printemps 2011.

La crise de recrutement s'accroît également compte tenu de la situation du marché de travail. L'enseignement est un métier à majorité féminine, or, toutes les statistiques concernant l'emploi, montre, malgré la crise, le chômage féminin recule compte tenu de la meilleure réussite des femmes dans l'enseignement scolaire et supérieur.

Les femmes qualifiées choisissent de moins en moins l'enseignement .

Ces chiffres reflètent un sentiment de défiance des étudiants vis-à-vis d'un ministère qui apparaît comme dépossédant les enseignants de leur métier, les méprisant dans leur professionnalité en démantelant leur formation initiale et continue et en ayant recours à des recrutements par Pôle Emploi, comme si enseigner n'était pas un métier...

Si pour les concours du second degré, le nombre de présents est proportionnellement le même que lors des concours du premier degré, cela signifie moins de 13000 présents pour un peu plus de 26000 inscrits.

Il y aurait donc à l'occasion de la session 2012, moins de 32000 présents pour l'ensemble des concours de recrutement d'enseignants.

Ce chiffre doit être une alerte et un défi pour tous ceux qui désirent gouverner à partir de mai 2012.

Ce chiffre est, en effet, très inquiétant car si on se projette vers la session 2013 des concours dans l'optique a minima de ne plus supprimer un poste de fonctionnaire enseignant sur deux, il faudrait recruter au moins 36000 enseignants, soit bien plus que les présents aux concours de cette année...

Et que dire dans le cas où l'on voudrait commencer à compenser les suppressions de ces dernières années !

I UN ENJEU DÉCISIF POUR LE XXI^e SIÈCLE

50% des enseignants en poste actuellement vont partir en retraite entre 2012 et 2018.

Il y a là un levier important pour faire évoluer le métier enseignant.

Il faut aussi songer au fait qu'un enseignant débutant en 2012 enseignera jusqu'en 2054 et cette année-là , il enseignera à des gens qui seront encore au travail en 2100.

Échouer à construire une formation initiale et continue efficace, ne pas lui donner les moyens de son efficacité, ce serait donc mettre en cause l'enseignement et l'économie de tout le XXI^e siècle

II REFONDER LE MÉTIER ENSEIGNANT

Nous sommes dans une situation, où depuis une dizaine d'années, au travers de différentes réformes, différents textes, s'est développée une attitude de mépris et défiance de l'ensemble des enseignants. Cette attitude a été très présente dans les modifications apportées aux programmes, dans la succession d'injonctions paradoxales qui discréditent, faute de moyens, de locaux, de personnels formés, des mots comme personnalisation, autonomie, compétences...

La défiance vis-à-vis des personnels se manifeste également par une « évaluationnisme » aigüe, sans fin. On en arrive à déposséder les enseignants de ce qui fait leur cœur de métier.

Le métier enseignant s'est transformé parce que les jeunes, les familles, le contexte, l'habitat, les modes d'information ont changé et imposent une formation approfondie dans les dimensions DISCIPLINAIRES, PÉDAGOGIQUES ET PROFESSIONNELLES.

Le métier d'enseignant ne se définit pas en soi mais par rapport aux enjeux sociétaux et aux défis à relever...

Le système éducatif français se caractérise, les évaluations PISA l'ont bien montré, par l'existence d'une élite très bien formée, sélectionnée et triée, mais dont, aujourd'hui, la faiblesse du nombre pose des questions par rapport aux besoins de l'économie et 15% des élèves, essentiellement des garçons, qui se retrouvent avec d'énormes difficultés.

Pour corriger cette situation et ainsi éviter de laisser trop d'élèves au bord du chemin, le système éducatif français a besoin de professionnels capables de transmettre et de prendre en compte la diversité des publics, de savoir organiser leur enseignement dans un environnement complexe : la diversité des publics d'élèves, la diversité des modèles éducatifs parentaux, les nouveaux moyens de communication, des devenirs professionnels en pleine évolution. Le métier s'est complexifié, la formation doit donc elle-même évoluer. Être un enseignant compétent dans une situation de travail en 2012 ne signifie plus la même chose qu'être compétent en 1950 ou 1970. C'est bien là l'objet du débat : de quelles compétences l'école a-t-elle besoin pour jouer son rôle aujourd'hui et dans les années qui viennent ?

Ce qui est important c'est que les étudiants qui souhaitent devenir enseignants aient une claire conscience de ce qu'on attend d'eux, que la société ait clarifiée ses demandes, ses exigences vis-à-vis de l'école.

Quelle feuille de route la société veut-elle donner à l'école et à ses personnels ?

L'enseignant est un **porteur/concepteur**, il n'est pas qu'un simple exécutant, il prend lors de chaque séquence, lors de l'articulation entre les séquences, des dizaines, des centaines de microdécisions. Il n'est pas un simple exécutant d'où l'enjeu d'une véritable démarche réflexive en formation au travers notamment des analyses de pratiques.

Les enseignants débutants prennent aussi quotidiennement de multiples décisions dans d'autres buts que celui de l'enseignement disciplinaire : pour obtenir le calme en classe, pour capter leur attention, pour entretenir leur motivation ou préserver ses propres forces.

L'enseignant est aussi un **veilleur/aiguilleur**. Dans le cas des élèves à besoins éducatifs spécifiques, il a à participer dans le cadre de son cœur de métier au diagnostic de la situation du jeune concerné, mais il n'a pas à donner au jeune et à sa famille l'impression qu'il est en capacité de traiter toutes les situations. Il doit les aiguiller vers les professionnels compétents dans les différents domaines concernés.

Être enseignant, c'est bien connaître ceux qui peuvent compléter son action. Le partenariat, ce n'est pas se concurrencer, c'est agir en complémentarité, donc bien connaître son cœur de métier et le cœur de métier des professionnels qui peuvent agir pour accompagner le jeune.

III) SÉCURISER LES ENSEIGNANTS

Former efficacement un enseignant, c'est le mettre en situation permanente d'adaptation, c'est-à-dire d'être en capacité de s'adapter à la diversité des publics scolaires pour parvenir à les mettre en situation réelle d'apprentissage.

Former des enseignants qui auront la capacité de se sentir en possibilité d'innover, c'est sans doute les former à **avoir le courage d'oser, de prendre leurs responsabilités.**

Être enseignant, c'est **prendre en permanence des milliers de petites décisions** en toute autonomie, en toute responsabilité.

Pour donner les possibilités à l'enseignant d'**oser**, d'être un concepteur qui s'assume comme décideur, il faut que l'enseignant se trouve **en situation de confiance** de la part de sa hiérarchie.

Idéalement, un enseignant est porteur d'une éthique professionnelle, d'une éthique de la responsabilité qui guide son action dans la classe en liant justesse et justice dans ses actes, en particulier dans ses pratiques d'évaluation, qui le place en situation de conjuguer sa liberté pédagogique avec le respect des orientations du projet de l'établissement conçu en cohérence avec la politique de l'institution.

C'est au nom de cette éthique professionnelle que l'enseignant peut se sentir en capacité d'oser prendre des risques pour adapter son enseignement aux réalités du terrain et mieux mettre les élèves en situation d'apprentissage, et leur permettre de construire leur réussite. Cette responsabilité, assumée devant les élèves et leurs familles, le professeur l'exerce en choisissant sa pédagogie.

Le défi d'une formation qui a pour finalité de permettre aux futurs enseignants de mieux faire réussir tous les élèves, c'est de leur permettre de « **penser le local** » en ayant présent à l'esprit la politique nationale de l'Institution auquel il appartient : l'éducation nationale qui doit assurer une même qualité d'enseignement sur tout le territoire dans le respect des programmes et des règlements nationaux.

Les moments **d'analyses de pratiques**, pour lesquels une grande politique de formation de formateurs est nécessaire, sont des moments décisifs pour que le professeur-stagiaire comprenne l'importance d'une posture réflexive, de mise à distance par rapport à ce qu'il a vécu dans sa classe.

L'analyse de pratiques doit permettre au stagiaire de :

- relier les apprentissages effectués en formation et de les éclairer par une mise en perspective ;
- se référer aux savoirs constitués pour mieux nommer et comprendre l'expérience de terrain ;
- faire des choix raisonnés face à des situations complexes en se dotant de repères conceptuels, méthodologiques et éthiques ;
- dégager le caractère multiple et hétérogène du métier enseignant.

IV) L'ENJEU D'UNE ECOLE PROFESSIONNELLE, C'EST AUSSI DE CONSTRUIRE SU SENTIMENT COMMUN D'APPARTENANCE

Tout concoure aujourd'hui à isoler l'enseignant. Pourtant, l'exercice **solitaire** du métier enseignant a montré ses limites face aux difficultés d'exercice du métier enseignant (gestion de la classe, prise en compte de la diversité des élèves...)

Cet isolement des enseignants par rapport à l'Institution éducation nationale, il est symbolisé par deux épisodes récents :

- avec le démantèlement des IUFM, les futurs enseignants se retrouvent isolés dans leur master universitaire et dans leurs établissements de nomination. Cette situation peut risquer d'amener à la disparition chez ces nouveaux enseignants, **du sentiment commun d'appartenance** à un service public reposant sur les valeurs de la

République, élément fort d'une solidarité de corps qui sans doute, gêne certains au ministère ;

- Les conditions de déroulement des élections professionnelles : seul (e) devant son ordinateur et non dans le cadre convivial d'un bureau de vote contribue également à renforcer l'individuel par rapport au collectif. Là encore, ce n'est sans doute pas un hasard. !

V) UNE ENTRÉE EN BISEAU DANS LE MÉTIER ENSEIGNANT

Il faut résolument s'inscrire dans une conception d'entrée en « biseau » dans le métier enseignant :

- 1) Après des moments de **pré-professionnalisation en L3 de licence**, l'entrée dans la formation initiale du métier enseignant s'effectue l'année de Bac+4. Ceci pourrait s'effectuer dans le cadre d'une **école professionnelle supérieure des enseignants** (il y a de multiples modèles de ce type d'écoles pour d'autres métiers, y compris de la fonction publique) qui délivrerait un master, ou le grade de master. La différence me semble purement formelle. L'école du Louvre, par exemple, délivre le grade de master et c'est une des écoles dont les étudiants poursuivent le plus en thèse via l'EHESS.

Les contenus de cette première année porteraient, notamment sur : découverte du métier, approches des savoirs à enseigner et des enjeux de la transmission de ces savoirs. Les épreuves écrites d'admissibilité du concours auraient lieu en fin de première année et feraient une place à des épreuves en rapport avec l'exercice du métier.

Épreuves écrites d'admissibilité

Deux démarches devront être validées dans le cadre des épreuves d'admissibilité :

- connaissance des contenus de la ou des disciplines concernées ;
- compréhension de ce qui se joue dans le cadre de sa ou ses disciplines concernant le processus d'apprentissage du jeune.

Épreuve 1 :

Dans la discipline ou une des disciplines du concours, une question est proposée au candidat à partir des questions à étudier proposées par le jury du concours.

Épreuve 2 :

À partir des **programmes de lycée et de collège** de la ou des disciplines concernées et des compétences du socle commun de connaissances et de compétences, une étude des apprentissages acquis ou non acquis par les élèves au cours d'une séquence d'enseignement (plusieurs heures de classe) sera proposée aux candidats à partir de notes prises par des élèves, de différents copies d'élèves, voire des enregistrements d'oraux d'élèves pour les langues vivantes.

- 2) Les admissibles se verront proposer des stages obligatoires pendant la seconde année de l'**école professionnelle supérieure des enseignants** donnant lieu à une validation

nécessaire à la validation de l'admission au concours. L'année sera tournée vers la préparation au métier enseignant (connaissance des publics scolaires, psychologie de l'adolescent, didactique des disciplines...).

Des études de cas, permettant de tirer profit de ce qui a été vu pendant le stage, seront au cœur des épreuves d'admission qui se dérouleraient en fin de seconde année.

Épreuve 1 :

À partir d'un dossier proposé par le jury dans la ou une des disciplines concernées (en relation avec le socle commun de connaissances et de compétences), construction d'une séquence dans une classe de Collège. Après l'interrogation concernant la présentation de la séquence en collège, le jury interrogera le candidat sur sa connaissance du système éducatif.

Épreuve 2 :

À partir d'un dossier proposé par le jury dans la ou une des disciplines concernées en relation avec le socle commun de connaissances et de compétences, construction d'une séquence dans une classe de lycée.

- 3) Une **année de stage** après la réussite au concours et l'obtention du grade de master, avec une formation cadrée nationalement et une décharge d'au moins un tiers de service. L'enseignant serait titularisé à la fin de cette année de fonctionnaire-stagiaire.
- 4) Un **accompagnement à la prise de fonction** sur le premier poste de titulaire qui ne devra pas être inférieur à dix jours de formation sur l'année permettant de travailler avec le nouveau nommé les spécificités des classes, de l'établissement et de son environnement.
- 5) **Sera prévue dans le cadre de la formation continue l'obligation pour tous les personnels** de suivre au moins une fois tous les 5 ou 6 ans une semaine de formation continue d'ACTUALISATION qui abordera notamment les réflexions et avancées concernant la ou les disciplines enseignées, les avancées de la recherche en éducation et les mutations intervenues dans le système éducatif, notamment dans les niveaux où n'enseignent pas les personnels suivant la formation.