

L'Education nationale vue par des néophytes

Depuis plus de 4 ans, nous intervenons dans des écoles en tant que pédago citoyens, en complément du travail des enseignants, et avec eux.

Nous connaissons peu l'Education nationale, le métier de professeur, l'organisation et la gestion d'un établissement scolaire. Mais cela n'empêche pas, en relation avec nos expériences professionnelles, de réagir face à ce qui nous a le plus séduits, surpris, interloqués, choqués, inspiré de l'admiration. Si nous le publions, c'est parce que nous pensons que des yeux de néophytes peuvent ouvrir des voies d'évolution.

Avertissement : l'emploi des articles indéfini « des » ou défini « les » a son importance.

Nous avons découvert

L'amplitude, l'intensité, la complexité du travail des dirigeants d'établissement.

Le peu ou pas de formation continue pour les professeurs.

Des enseignants qui veulent s'ouvrir à l'extérieur et qui pensent devoir le faire en cachette.

Des enseignants ou dirigeants, engagés dans une action de progrès, qui appréhendent le fait de « devoir obtenir l'autorisation de la hiérarchie », plutôt que d'être fiers de lui en parler.

La quasi-absence de travail en réseau ou de partage d'expérience des professeurs.

Des chefs d'établissement désarmés pour impliquer leur équipe dans la mise en œuvre d'une action innovante.

Le temps passé et l'énergie dépensée pour obtenir un minimum de discipline dans une classe.

Une charge mentale qui influe sur l'attitude de professeurs (agacement, impatience, refus de répondre à des questions qualifiées d'idiotes...).

Un professeur qui estime qu'il « ne faut pas parler de plaisir et de bonheur à des adolescents qui vivent dans cette ville ».

La contradiction entre les points de vue de la plupart de parents interviewés « l'école est importante pour que mon enfant ait un métier », et ceux d'enseignants de leurs enfants « j'apporte une culture et des connaissances, je n'ai pas à préparer de futurs travailleurs ».

La contradiction entre ces points de vue de parents et leur fréquent refus de s'intéresser aux voies professionnelles.

La non conscience de certains professeurs de l'importance de l'exemplarité (portable, tenue, langage...).

L'absence de visite de professeurs sur des forums métiers.

L'ignorance par la plupart des élèves de plusieurs 4^{èmes} de la formulation de leurs premiers vœux d'orientation quelques semaines plus tard.

La seule réponse obtenue en 3^{ème}, à la question « comment ça s'est passé vos vœux d'orientation ? » : « on avait des cases à cocher sur une feuille »

L'ignorance par la plupart des élèves de 4^{ème} et 3^{ème} et de parents rencontrés des outils d'aide à l'orientation.

L'absence de parents au Comité d'Etablissement d'un lycée professionnel.

Des dynamiques totalement différentes entre collèges ou lycées sur des secteurs identiques, ou d'une époque à l'autre dans un même établissement: esprit d'équipe, proposition d'actions de progrès, intérêt pour ce que le dirigeant lance, participation à des événements pour les élèves.

Peu de professeurs sont fiers de leur métier, le défendent, ont l'esprit de corps (mais corporatisme). Aucun professeur ou ancien professeur n'est « conteur de métier ».

L'esprit de service public pas toujours visible (pourtant habituellement présent dans les entreprises publiques).

L'impossibilité d'adapter le programme et la pédagogie au public concerné « on nous impose d'étudier les lettres de madame de Sévigné dans des classes où la plupart des élèves ont de grandes difficultés en expression écrite et en lecture ».

Le sentiment que l'enfant est considéré en tant qu'élève d'une classe, mais pas en tant qu'individu qui a un passé et un avenir.

On ne connaît pas de professeurs qui ont profité des stages en entreprise proposés par l'EN.

Complexité pour bénéficier d'un tel stage.

Le manque de bureau et d'équipement pour que le professeur travaille sereinement dans son établissement (sauf s'il a une salle de classe dédiée à ses cours), donc des professeurs qui fuient leur milieu de travail, même entre deux cours.

En revanche

Un enthousiasme constaté généralement chez les professeurs d'Education Physique et Sportive.

L'extraordinaire capacité de professeurs et d'encadrants (compétences humaines et techniques, patience, temps passé) pour rattraper des décrocheurs scolaires, malgré une influence négative du milieu familial.

Le travail d'équipe de toute une classe d'un collège de ZEP, soutenue par son professeur, et la production en un temps record de textes percutants et très justes, accompagnés de dessins, relatant avec finesse les principaux messages des sessions Energie Jeunes.

La fierté de ces jeunes de montrer ce que « leur collège peut faire ».

L'enthousiasme de jeunes professeurs qui travaillent avec de nouvelles méthodes.

✚ Nous avons demandé à des professeurs d'établissement du primaire et du secondaire, débutants et expérimentés : imaginez-vous avoir une baguette magique et pouvoir résoudre trois problèmes pour vous sentir bien dans votre métier, que résolvez-vous ?

Moins d'élèves dans les classes pour mieux m'en occuper.

Plus grande confiance des familles envers le corps enseignant pour mieux travailler ensemble et plus de lien avec les parents.

Plus de suivi des élèves en dehors des cours (aide aux devoirs).

Plus de moyens pour des activités culturelles/sportives/ateliers, pour sortir les jeunes.

Plus grande reconnaissance de l'institution (façon d'être traités, relations plus humaines) à l'égard de ce que l'on fait

Pouvoir rester dans « ma » classe, une salle dédiée à mes cours, pour ne pas perdre du temps à réinstaller mon matériel pédagogique.

Ergonomie de mon lieu de travail.

Jamais le salaire n'a été abordé !

**✚ Et puis, nous avons envie de raconter deux témoignages:
Celle d'un jeune professeur...**

Alexandre, 23 ans vient d'obtenir son Capes. Dès juillet, il reçoit la notification de sa première affectation dans l'académie qu'il a choisie. A la rentrée, il exerce son métier en solo devant sa première classe et il bénéficie du tutorat d'un professeur expérimenté, avec des conseils, un suivi et quelques heures de formation réparties sur l'année, le mercredi.

Il est fier d'être « prof stagiaire », il a « le raisonnable espoir de devenir professeur titulaire l'année suivante ». Il est bien décidé à faire tout ce qu'il faut pour réussir le stage et avoir des avis favorables du principal du collège, du tuteur et de la commission au rectorat. Il a aussi la volonté de tenter l'agrégation dans quelques années.

Tout va bien ! Son tuteur est super ! L'ambiance est chaleureuse avec un fort esprit d'équipe, animé par des jeunes professeurs dynamiques qui partagent leur expérience, le soutiennent et l'impliquent dans les nombreux projets menés. Ses élèves sont attachants, malgré leurs grandes difficultés. Ils montrent même une envie de réussir et, alors que ce n'était pas gagné en début d'année, ils sont nombreux à décrocher le Brevet, avec des mentions.

Alexandre sera professeur Titulaire en Zone de Remplacement à la rentrée 2014 !

Une petite ombre au tableau quand même... L'affectation dans un collège de référence, qu'il va recevoir fin juin, ne précisera pas son lieu de travail. Il ne le connaîtra, au mieux, qu'à la fin août, avec peut-être plusieurs lieux d'intervention dans la zone de remplacement. Comment va-t-il bien pouvoir se débrouiller, à la dernière minute, pour se loger ?

Il s'étonne qu'un aspect aussi élémentaire de la vie personnelle ne soit pas considéré par la hiérarchie de l'éducation nationale. Mais l'essentiel, c'est que lui considère ses élèves !

Très vite, il note que « l'important pour lui aujourd'hui, c'est d'accumuler des points pour pouvoir prétendre à une nouvelle affectation en poste fixe ; et travailler en zone d'éducation prioritaire donne les premiers points plus une bonification indiciaire ».

Alexandre a choisi ce métier par passion et en dépit de la faible rémunération en regard du niveau d'étude, du concours sélectif et des responsabilités. En revanche, il n'avait pas conscience des difficultés auxquelles le système le fait se confronter. Il est déçu par le côté "froid" de l'Administration, par son affectation en zone de remplacement dès la 2^{ème} année pour être titularisé, par un système complexe de points pour l'affectation. Il est choqué par le principe de la note pédagogique qui, donnée à la sortie du concours, n'évoluera qu'en fonction des inspections sollicitées par lui-même...

A la fin de la deuxième année, il lui semble n'avoir pas vécu après ses 60h de boulot par semaine : gérer des classes difficiles, préparer les cours, enseigner, corriger, recevoir les familles,... Il commence à comprendre le fonctionnement d'un système complexe. Il dit qu'il va s'aguerrir...

...et celle d'un professeur expérimenté

Martine est professeur d'enseignement professionnel en lycée (LP) depuis plus de 20 ans. Elle a été auparavant secrétaire de direction pendant 10 ans dans un groupe industriel. En 1985, avec la création des Lycées Professionnels, la nouvelle loi d'Orientation et l'objectif d'améliorer l'insertion socio-professionnelle, il y a un besoin pressant de professeurs venant du milieu professionnel. Martine, BTS en poche et plus de 5 ans d'expérience dans son métier, est tentée par cette offre. Elle connaît bien son sujet et se voit déjà en train de le faire vivre à des jeunes qui boivent ses paroles. Un peu plus de temps pour s'occuper de ses propres enfants la séduit. Elle postule pour devenir Professeur en Lycée Professionnel.

A peine le dossier déposé en juin, elle est convoquée par le rectorat pour un « entretien d'embauche ». Entretien qui déroge à tout ce qu'elle a appris...5 minutes... et hop ! C'est parti pour une nouvelle aventure !

Maintes fois sollicitée pour abrégé son préavis, elle achève son contrat un vendredi et se présente pour son premier jour de travail dans le lycée le lundi qui suit.

Le proviseur lui remet l'emploi du temps du professeur qu'elle remplace, lui confirme son statut de maître auxiliaire et la laisse face à sa classe. Sans information ni formation, seule sa conviction de pouvoir transmettre son expérience lui donne le tonus pour faire face à ses élèves. Haut les cœurs !

Mais à la fin du mois, elle ne touche pas son salaire, hors « une petite avance pour subsister »... Elle s'en émeut auprès de son proviseur qui se déclare incompetent « voyez avec le rectorat ». Commence alors une longue et pénible quête. Elle se sent « quémandeuse ». Mais elle doit garder la face devant ses élèves.

Elle est affectée sur deux collèges et un lycée professionnel, tous situés en Zone d'Education Prioritaire, déficitaires en enseignants, avec un public difficile. Situation qui dure jusqu'à ce qu'elle passe le concours interne pour être titularisée, quatre ans plus tard.

Pour préparer ce concours, elle bénéficie d'une formation, un jour par semaine à 60 kms de sa chambre. Elle apprend à élaborer une séquence de cours, organiser une progression, construire un dossier pédagogique... Mais rien sur la gestion des personnalités difficiles. Devant ses élèves, elle travaille tout en intuition. Epuisant et anxiogène !

Elle voudrait profiter de ses entre cours pour travailler, mais où ? Alors, elle prend l'habitude de fuir l'établissement dès la fin d'un cours. Elle s'achète le matériel informatique, des logiciels, une collection de manuels scolaires, des livres sur la psychologie des adolescents. « C'est coûteux ! ». Et installe son bureau dans la chambre où elle est hébergée.

Elle est choquée par une hiérarchie si peu présente qui « se contente de transmettre du papier », qui l'a « traitée en gamine qui sortait de l'école » alors qu'elle avait 2 enfants et 10 ans d'expérience professionnelle.

Si nous avons choisi de parler de ces deux histoires, c'est parce que les clichés ont la vie dure : sécurité de l'emploi, beaucoup de vacances... Nous avons peut-être mieux à faire que ces critiques stériles.

Des questions de néophytes :

Ne faut-il pas

- chercher pourquoi
 - les stages d'enseignants en entreprise, pourtant prévus, ne fonctionnent-ils pas ?
 - les outils d'orientation pourtant en œuvre ne sont-ils pas utilisés ?
- organiser des rencontres avec d'autres milieux professionnels pour faire des échanges de pratiques (type réseaux apprenants) ?
- donner plus de pouvoirs de décision aux dirigeants locaux afin qu'ils adaptent leur programme et pédagogie aux caractéristiques locales ?
- depuis le constat de l'état des connaissances des élèves d'une classe, organiser le retour d'expérience dans la classe précédente et ce, jusqu'au début de la chaîne, afin de traiter le problème à son origine ?

Et enfin, ne faut-il pas entendre Abraham Maslow et voir sa célèbre pyramide ? Surtout quand on sait que le salaire ne fait pas partie des 3 premiers étages !

« L'humanité toute entière ne tient que par le souffle des enfants qui étudient »

(Talmud)

L'Ecole travaille pour les court, moyen et long termes. C'est en permanence un secteur d'avenir qui doit être innovant. Sa mission est d'intérêt général !

Elle est un grand service public qui nous concerne tous.

Le GR 21 participe à l'ouverture des uns vis-à-vis des autres pour faciliter le rapprochement de la société et de son Ecole.

*Vous aussi vous vous étonnez ? Racontez-nous. Faites-nous part de vos avis et réflexions.
A l'avance merci et à bientôt.*