

« La bienveillance ne suffit pas... »¹

Olivier Maulini
Université de Genève
Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
Laboratoire Innovation Formation Education (LIFE)

2015

L'attrait du métier d'enseignant a-t-il changé ?

Les études disponibles ne montrent pas de diminution quant à l'attractivité du poste. Il a pu être dénigré socialement parce que considéré comme un métier de fonctionnaire mais les enquêtes démontrent que les citoyens sont bien plus mesurés dans leur jugement. Beaucoup disent qu'ils seraient incapables d'accomplir une telle mission et ont une sincère admiration et de la reconnaissance pour ceux qui la remplissent. Finalement, les plus désenchantés, voire les plus sévères avec les collègues, ce sont souvent les enseignants eux-mêmes !

Existe-t-il des valeurs pédagogiques qui rassemblent ?

De moins en moins, mais comme il faut trouver une rhétorique rassembleuse, on gère la situation par le moyen de procédures, non pas de valorisation, mais d'évaluation. C'est pourquoi on évalue les élèves, les étudiants et l'évaluation elle-même pour donner des gages de qualité formelle en lieu et place de débats sur les valeurs communes. Ces moyens sont également utilisés pour protéger l'institution de recours ou de procès dans un contexte où la prise de parole s'est généralisée et peut évoluer rapidement vers le conflit, en opposition à la soumission à l'autorité qui pouvait exister jadis. C'est difficile pour les jeunes enseignants d'aujourd'hui d'assumer la fonction régalienne de l'école. C'est-à-dire que pour eux, sanctionner un élève est un échec. Leur idéal pédagogique c'est qu'il n'y ait pas de désobéissance. La fonction de la sanction est difficile à assumer car il n'y a plus d'unanimité sur les règles à appliquer, à quel moment, pour le bien de qui et sur la base de quelle légitimité. Cette dernière n'est plus donnée : tout le monde s'en plaint, mais quand il est concerné, chacun veut négocier.

Sont-ils préparés à la réalité du terrain ?

Oui et non, certains mieux que d'autres, et qu'est-ce qu'une bonne préparation ? Une idéologie bienveillante ne suffit pas, et peut préparer des désillusions. L'enseignant débutant doit savoir comment procéder dans une classe pour dédramatiser une situation, pour calmer un élève, parler plus doucement lorsque ce dernier monte le volume, etc. Dans le contexte de l'école inclusive, on ne traite pas de la même façon un enfant porteur de troubles cognitifs ou affectifs que l'enfant lambda, lequel n'existe pas puisque au final, il faut raisonner au cas par cas. Les profs doivent donc faire face à des attentes sociales énormes qu'ils ne peuvent pas toutes satisfaire, au risque majeur de s'auto-dénigrer ! Ce qui importe en formation, c'est le dialogue entre la théorie et la pratique, raison pour laquelle il y a alternance entre les cours dispensés en HEP et les stages pratiques en classe avec le soutien d'un praticien-formateur.

¹ Interview à destination des parents d'élèves du canton de Vaud. Propos recueillis par Denise Leuba, journaliste RP.

Qu'en est-il de la valorisation de leurs compétences ?

Lorsqu'on les interroge, les enseignants disent que leur travail n'est pas assez reconnu, pas de la bonne façon... Mais paradoxalement, à la question : « - Qui estimez-vous être les meilleurs juges de votre travail... ? ». Ils répondent : « - ...les élèves ! » L'enseignant est un professionnel qui considère que son meilleur juge est l'élève qu'il doit former ! Autrement dit, celui qui a autorité pour mesurer la qualité du travail d'un formateur, c'est le formé lui-même : poussé trop loin, le raisonnement renverse la relation d'autorité. Cela s'explique par le fait qu'un instituteur passe beaucoup de temps avec les enfants et que ces derniers le gratifient symboliquement, ne serait-ce qu'en s'intéressant à ce qu'il dit et en participant activement. C'est ce juge de paix-là qui régule son travail ! Plus que le programme où le directeur dans son bureau. D'un côté, le professeur se plaint de ne pas être valorisé par sa hiérarchie ou par les parents, et en même temps, il se méfie des valorisations qui viendraient de l'extérieur. Nous avons fait une étude sur les directions d'établissements : elle confirme que les enseignants ne reconnaissent pas leur hiérarchie comme compétente pour les évaluer ; ils se plaignent pourtant qu'elle ne les félicite pas assez, démontrant la complexité et l'ambivalence de la relation.

Quelle solution pour sortir de l'impasse ?

Ceux qui militent pour ce qu'on appelle la « professionnalisation du métier » dénoncent le fait que ce dernier est trop individualiste. Si les enseignants se sentent infantilisés, c'est parce que d'une certaine manière, ils contribuent à leur impouvoir en cherchant la reconnaissance individuelle alors que c'est la profession qui devrait s'affirmer et se valoriser collectivement. Il y a un certain nombre de syndicats d'enseignants et de chercheurs en éducation qui pensent que la solution pour sortir de cette situation de « déclin des institutions », scolaires ou non, c'est le développement des compétences et des normes de travail par les professionnels eux-mêmes. Mais attention : cette revendication d'autonomie a un coût. Pour que le travail et sa validation soient davantage sous le contrôle de la profession, celle-ci doit s'obliger à fonder ses pratiques, non sur les préférences de chacun, mais sur des savoirs communs. D'où l'enjeu, comme pour toutes les professions à qui l'on reconnaît ce genre d'expertise, d'une formation à l'université ou en HEP. En formant pédagogiquement les professeurs, vous commencez à faire peser le poids de la réussite scolaire sur l'enseignant alors qu'historiquement, ce poids pesait sur l'élève.