

LA SOCIÉTÉ CIVILE FRANÇAISE

L'INSTRUCTION DE LA MATERNELLE AU LYCÉE

Véronique FOURNIER

Les résultats du niveau des élèves français dans les dernières enquêtes internationales montrent des résultats en baisse en français, en mathématiques et en sciences. Ni les parents d'élèves, ni les enseignants eux-mêmes ne sont satisfaits du fonctionnement de l'Ecole. Pour autant, il existe des moyens à frais constants pour améliorer fonctionnement et réussite des élèves.

Les propositions d'amélioration portent sur trois axes :

- Les programmes, le concours et la formation
- La gestion humaine
- La gestion en particulier des directeurs d'école

1. Les programmes, le concours et la formation

Les programmes :

Constats :

1. Les derniers programmes qui datent de 2015 dans le cadre de la loi de 2013 dite de refondation de l'école et qui concernent l'enseignement de la maternelle au lycée sont écrits dans un vocabulaire et une syntaxe compliqués, et aux concepts peu clairs.
2. Les compétences à atteindre ne sont pas découpées par niveaux de classes mais par niveaux de cycles (5 de la maternelle au Lycée, un cycle correspondant à la réunion de trois niveaux de classes) et le travail en équipe nécessaire à ce découpage est malheureusement laborieux et inopérant.
3. Les progressions par niveau de classe peu explicites sont difficiles à mettre en œuvre pour les enseignants qui peinent à transmettre de façon efficiente aux élèves.

Propositions

1. Des textes simples
2. Des libellés de matières courts et explicites
3. Des compétences claires à acquérir à la fin de chaque année
4. Des textes pérennes indépendamment des nominations des ministres.
5. Une mise en œuvre, des manuels et des évaluations nationales fournis par le ministère pour chaque niveau

Le concours et la formation :

Constats :

1. Actuellement, les futurs enseignants sont recrutés à Bac + 5 (Master 2) après un concours qui teste de moins en moins les connaissances, et aucunement l'esprit d'équipe.
2. Les candidats recrutés sortent pour la grande majorité de l'université pour entrer à l'école sans aucune expérience de la vie active hors école, ce qui ne leur permet ni de connaître le monde du travail hors école ni les réalités vécues par les parents d'élèves.
3. Une fois recrutés, les stagiaires alternent deux journées en classe et deux journées théoriques avec une formation déconnectée du terrain.
4. Une masse de travail papier énorme à créer est demandée aux stagiaires (et aux enseignants) pour chaque séance d'apprentissage pour une utilité terrain inopérante.
5. Aucune formation par des spécialistes en neurosciences ou des médecins n'est proposée pour acquérir des connaissances sur le fonctionnement du cerveau ou sur les différents types de handicaps...

Propositions :

- 1 Revoir l'intérêt de recruter à Bac plus 5 contre bac + 3 avec 2 années de formations adaptées aux connaissances utiles pour enseigner.
2. Intégrer dans le cursus une césure de trois mois pour effectuer un stage en entreprise.
3. Former les stagiaires à la pédagogie Montessori qui a fait ses preuves quant aux résultats pour les élèves (capacité de l'élève à se concentrer, à mémoriser, à réfléchir par soir-même, à mener la tâche au bout sans se décourager, à aller aussi loin que son raisonnement le permet, à être curieux et acteur de son apprentissage) mais aussi quant à leur comportement (respect des autres, sens du collectif, envie de participer à l'élévation de la nation)
4. Former les stagiaires aux différents types de handicaps et au fonctionnement du cerveau.
5. Faire former les stagiaires par des professeurs adaptés au niveau des enseignements : les professeurs du 1^{er} degré pour le 1^{er} degré, des professeurs de collège pour le collège et des professeurs de lycée pour le lycée.
6. Fournir aux stagiaires une documentation utile pour enseigner efficacement, des manuels et des évaluations annuelles et laisser à l'enseignant l'importante mission d'interagir avec ses élèves à partir de cette documentation pensée et éprouvée par les formateurs.

2. La gestion humaine

Constats :

1. Concernant les élèves : Compte-tenu de l'évolution de la société, le nombre d'élèves par classe est désormais trop important
 - a. pour permettre à tous les élèves de réussir
 - b. pour garantir le succès de l'inclusion des élèves porteurs de handicaps
 - c. le tout dans un climat scolaire calme et pacifié.

2. Concernant les enseignants : Le métier est de moins en moins attractif en raison
 - a. D'un niveau d'études élevé pour un salaire peu attrayant et une évolution de carrière très réduite.
 - b. De la difficulté accrue à exercer ce métier dans de bonnes conditions.

3. Concernant les règles de nomination : elles se font à l'ancienneté
 - a. Les postes les plus difficiles sont délaissés aux enseignants les moins expérimentés.
 - b. Le mouvement est annuel ce qui peut engendrer un turnover important dans les établissements difficiles et une perte d'efficacité dans les équipes
 - c. Les enseignants nommés à titre définitif peuvent (s'ils le souhaitent) faire carrière toute leur vie au même poste, ce qui peut engendrer une inertie dans les équipes.
 - d. Les enseignants, à temps-partiels nommés à titre définitif sont titulaires de leur poste et empêchent la libération de

postes à temps complets pourtant propices au besoin des jeunes élèves.

Propositions :

1. Créer trois mouvements :
 - a. Un pour les enseignants à temps complet
 - b. Un pour les enseignants à mi-temps afin qu'ils se complètent entre eux et libèrent des postes à temps complets
 - c. Un pour les postes en éducation prioritaire avec des bonifications indiciaires différentes et des formations adaptées

2. Proposer des nominations valables pour 3 années minimum et 10 années maximum afin d'éviter les gaspillages humains à accueillir des nouveaux enseignants chaque année et à remotiver des enseignants qui s'usent à leurs postes.

3. Réduire les effectifs par classe à 15 élèves de la maternelle au lycée

4. A frais constants en réduisant une partie du personnel administratif (qui représente 20% du personnel de l'éducation nationale) et en redéployant dans les classes une partie du personnel pédagogique qui n'est pas en charge d'une classe.

3. Le rôle particulier des directeurs d'école

Constats :

1. Contrairement aux collèges et au lycée, l'école n'a pas d'entité juridique et les directeurs d'école n'ont pas de statut. N'appartenant à aucun corps constitué, ils sont considérés comme un pair parmi les autres alors qu'ils assurent le lien hiérarchie-enseignants, le lien école-famille et le lien école-partenaires (notamment la mairie).
2. Les capacités à décider du directeur sont très limitées, puisque toute proposition doit être soumise à l'inspecteur de l'éducation nationale dont il dépend.
3. Contrairement aux principaux et proviseurs, les directeurs d'école ne sont pas tous déchargés et près des trois quarts enseignent encore pour part de 25% à 100% de leur temps selon que l'école comporte 3 classes, 4 à 9 classes, 10 à 14 classes ou 14 classes et plus.
4. Ils gèrent seuls et ne sont nullement entourés de personnels à leurs côtés comme dans les collèges (qu'il s'agisse d'un ou une secrétaire, d'un conseiller principal d'éducation ou d'un intendant pour les finances) même si certaines écoles de 14 classes et plus sont parfois plus importantes que des collèges.

5. Or les missions des directeurs d'école ne cessent d'évoluer.

En effet en plus de la responsabilité du bâtiment et de la gestion du risque incendie, les missions sécuritaires ont pris de l'importance avec le risque attentat-intrusion. Il en est de même des missions sanitaires avec la gestion de la COVID 19.

La gestion de conflits prend également une place de plus en plus importante, ainsi que la gestion des équipes de suivi pour les enfants en situation de handicaps ou encore la coordination avec les services périscolaires de la ville depuis la réforme des rythmes de 2014.

6. Enfin, le traitement indiciaire pour effectuer les tâches de direction en plus du métier d'enseignant est très peu valorisé. Il est pour grande part versé sous forme d'une prime qui s'élève à 10% du traitement.

7. Pour l'heure, les directeurs d'école se sentent surmenés et non considérés. C'est ce qu'a exprimé Christine Renon, directrice dans l'Oise qui s'est suicidée en laissant une lettre décrivant parfaitement les difficultés.

Les propositions :

1. Une augmentation du temps de décharge pour les directeurs-enseignants
2. L'attribution d'un ou d'une secrétaire pérenne
3. Une formation plus importante surtout en matière juridique
4. Une rémunération à la hauteur des enjeux.
5. La création d'un statut du directeur d'école

Conclusion

En simplifiant la lisibilité des programmes, en fournissant aux enseignants une documentation claire pour les mettre en œuvre, en réduisant le nombre d'élèves à 15 par classe, en revalorisant la fonction des directeurs d'école, et en augmentant les salaires des professeurs, l'instruction nationale ne peut que réussir à faire réussir les élèves.

Investir en amont pour éviter le décrochage scolaire, réduire la violence et insérer la jeunesse dans la vie active, est le moyen de faire des économies. Prévenir vaut mieux que guérir.