



## Sélectionner les profs : Pourquoi Macron a raison

Par Thiébault Dromard le 05.09.2021 à 08h21 Lecture 7 min. Abonnés

EDITO. Les syndicats enseignants ne se sont pas grandis en rejetant en bloc une décision d'Emmanuel Macron pourtant pleine de bon sens: celle qui consiste à donner au directeur d'une école des quartiers difficiles la possibilité de choisir ses enseignants. C'est pourtant une mesure qui a déjà fait ses preuves dans l'Education Nationale et qu'il est temps de l'élargir.



Le président propose que les directeurs recrutent eux-mêmes leurs équipes.

POOL/AFP - Daniel Cole

Les syndicats de l'Education nationale se sont étouffés en écoutant le discours d'Emmanuel Macron jeudi 2 septembre à Marseille. Dans ce long exposé, le Président de la République a pourtant annoncé une réforme parmi les plus évidentes, que le système de l'Education Nationale aurait dû mettre en œuvre depuis des années. Emmanuel Macron propose, sous forme d'expérimentation, de "donner plus de liberté" aux directeurs de 50 écoles à compter de la prochaine rentrée scolaire. "Il faut que les directeurs puissent choisir les équipes pédagogiques", c'est-à-dire, "choisir les enseignants afin d'être sûr qu'ils sont pleinement motivés et qu'ils adhèrent au projet. Ce qui est normal parce que c'est dur." Macron souhaite aussi élargir ce type de recrutement aux acteurs extra scolaires qui partagent cet objectif. C'est un test et si "les résultats sont concluants, nous les généraliserons".

La perversité du système

Que n'avait-il pas dit! Ce principe qui veut que notamment dans les quartiers difficiles un directeur d'école puisse choisir des enseignants ultra-motivés, comme cela existe dans de nombreux pays, choquent profondément les syndicats enseignants. "Jamais il n'y a eu de remontées, que ce soit à Marseille ou ailleurs, que nous sommes face à des écoles où les enseignants seraient inadaptés aux projets d'école", a osé Stéphane Crochet du syndicat pourtant



Lire aussi : Numérique, décentralisation, contrôle continu... Ces tabous de l'école qui sont enfin tombés

Un rectorat gère la carrière de 12.600 enseignants

Mais Caroline Chevet pointe aussi un vrai sujet tabou: celui de la hiérarchie dans l'Education nationale. Car qui est le responsable de la carrière des enseignants? A qui rendent-ils aujourd'hui des comptes? Qui décident de leur avancement? Certainement pas le directeur mais l'Inspecteur de l'Education nationale qui fait en moyenne 3 à 4 visites maximum par carrière d'enseignant. Un professeur ne voit donc son seul responsable hiérarchique que trois fois en 40 ans de carrière! Un même inspecteur a sous sa responsabilité plusieurs centaines d'enseignants voire parfois, dans certaines circonscription, jusqu'à un millier de professeurs. Comment prétendre les connaître? Comment les accompagner dans leurs difficultés quotidiennes quand la visite décennale ne dure qu'une heure ou deux? C'est pourtant lui qui décide avec le rectorat de la nomination d'un enseignant.

Aucun corps de la fonction publique n'est aussi éloigné de sa hiérarchie que celui des professeurs. En France, chaque rectorat gère en moyenne 12.600 enseignants (30.000 même pour celui de Versailles!) L'enquête Talis portant sur 50 pays révèle qu'en France, les chefs d'établissements du second degré sont ceux qui sont les plus éloignés des professeurs. La France est aussi le pays qui confie le moins de responsabilité à ses directeurs d'école.

Un système qui existe déjà

Evidemment qu'il faut déconcentrer cette organisation, lui donner de la souplesse et confier à des chefs d'établissement formés le soin de choisir son équipe, comme n'importe quel cadre pourrait le faire. A condition évidemment que ces personnels qui travaillent dans des quartiers sensibles soient correctement rémunérés (des primes REP + existent mais il faudrait continuer à les bonifier) Le projet d'Emmanuel Macron n'est pas sorti de nulle part. C'était l'un des chapitre clé du Grenelle de l'Education organisé en début d'année. Parmi les propositions figuraient notamment celle où des principaux de collège en Zone d'Education Prioritaire (REP+) pourraient recruter jusqu'à 25% de leurs propres enseignants, en tenant compte de leur motivation à venir travailler dans des quartiers difficiles. C'est aussi l'esprit de la réforme déjà engagée de l'éducation prioritaire: en créant des "contrats locaux d'accompagnement" l'idée est de gérer au plus près du terrain, en tenant compte des évolutions sociologiques, et de sortir de la logique de la carte scolaire bien trop figée.

Nos syndicalistes seraient notamment bien inspirés d'aller faire un voyage d'étude en Finlande, pays très bien classé par le Pisa qui évalue les performances des systèmes éducatifs dans le monde, où c'est le chef d'établissement qui embauche les enseignants, gère leur carrière, leur évolution salariale, leur condition de travail. Une situation qui fait l'unanimité syndicale là-bas.

Surtout, ce que les syndicats savent mais qu'ils ne disent surtout pas c'est que le recrutement sur "poste à profil", pour reprendre le jargon de la rue de Grenelle, existe déjà à l'Education nationale. Certes de façon marginale mais cela fonctionne. Les enseignants référent numérique, les référents handicap ou certain avec des compétences linguistiques particulières sont choisis à l'issu d'un entretien. C'est le cas aussi pour les écoles, collèges et lycées français à l'étranger qui ont, en général, tellement bonne réputation, que les habitants des pays en question font la queue pour y entrer. Certains enseignants de classes préparatoires aux grandes écoles (un système qui fonctionne bien) sont recrutés par le directeur des classes préparatoires avec avis de l'Inspecteur général. Bref, le Ministère de l'Education nationale n'est pas totalement étranger à ce principe.

Le modèle du privé



Pas la peine d'aller chercher un modèle étranger ou trop éloigné de nos réalités quotidiennes pour comprendre comment fonctionnerait le recrutement de profs par leur directeur et donc l'autonomie des établissements scolaires. Il suffit, en effet, de se plonger dans l'organisation assez efficace mise en place par l'enseignement catholique privé sous contrat en France qui scolarise plus de 2 millions d'élèves en France. Les 7.000 chefs d'établissement du privé sont "de véritables patrons de leur cité scolaire", insiste Yves Diraison, le secrétaire général adjoint de l'enseignement catholique. Aucune nomination d'enseignant ne peut se faire sans que le chef d'établissement n'ait, au préalable, donné son accord. Le directeur rencontre obligatoirement tous les postulants et peut pour certaines classes (terminales, enseignement supérieur) exiger d'être titulaire du Cafep ou de l'agrégation. Ainsi, 1.000 refus d'embauche d'enseignants sont opposés chaque année sur 25.000 mouvements. Les enseignants du privé sous contrat travaillent sous contrat de droit public.

souvent constructif, SE-Unsa. Autrement dit aux yeux du leader Unsa, tous les enseignants seraient adaptés, formés, heureux et motivés, déterminés pour travailler dans les zones REP + (ex ZEP). Mais ce n'est pas le seul à s'opposer à ce projet. " A partir du moment où l'on recrute son équipe comme on veut, on fait en sorte que l'éducation ne soit pas pareille partout pour tout le monde", avance Pascal Pons, enseignant dans les quartiers Nord. Parce que l'école et les savoirs sont vraiment enseignés de la même façon dans la France entière? Arrêtons de nous voiler la face! " C'est une réponse qui est complètement à côté de la plaque, c'est idéologique et ne répond pas du tout aux besoins, s'énerve Caroline Chevet, secrétaire départementale de la FSU pour les Bouches-du-Rhône, les enseignants ont une culture d'échange et de travail entre pairs (...) Donner aux directeurs de l'autorité sur leurs collègues ne résoudra certainement pas le fait que les murs des classes s'écroulent... " Effectivement, le bâtiment est à la charge de la commune. Mais aucun syndicat ne pointe la perversité d'un système qui veut que ce soit le plus souvent les jeunes sortis du concours, et donc les moins expérimentés, qui soient nommés dans ces quartiers difficiles, alors que les agrégés en milieu de carrière, les plus aguerris, ne cherchent qu'une chose dans le mouvement interne: rejoindre à tout prix un établissement de centre-ville.

Lire aussi : Numérique, décentralisation, contrôle continu... Ces tabous de l'école qui sont enfin tombés

Un rectorat gère la carrière de 12.600 enseignants

Mais Caroline Chevet pointe aussi un vrai sujet tabou: celui de la hiérarchie dans l'Education nationale. Car qui est le responsable de la carrière des enseignants? A qui rendent-ils aujourd'hui des comptes? Qui décident de leur avancement? Certainement pas le directeur mais l'Inspecteur de l'Education nationale qui fait en moyenne 3 à 4 visites maximum par carrière d'enseignant. Un professeur ne voit donc son seul responsable hiérarchique que trois fois en 40 ans de carrière! Un même inspecteur a sous sa responsabilité plusieurs centaines d'enseignants voire parfois, dans certaines circonscription, jusqu'à un millier de professeurs. Comment prétendre les connaître? Comment les accompagner dans leurs difficultés quotidiennes quand la visite décennale ne dure qu'une heure ou deux? C'est pourtant lui qui décide avec le rectorat de la nomination d'un enseignant.

Aucun corps de la fonction publique n'est aussi éloigné de sa hiérarchie que celui des professeurs. En France, chaque rectorat gère en moyenne 12.600 enseignants (30.000 même pour celui de Versailles!) L'enquête Talis portant sur 50 pays révèle qu'en France, les chefs d'établissements du second degré sont ceux qui sont les plus éloignés des professeurs. La France est aussi le pays qui confie le moins de responsabilité à ses directeurs d'école.

Un système qui existe déjà



Evidemment qu'il faut déconcentrer cette organisation, lui donner de la souplesse et confier à des chefs d'établissement formés le soin de choisir son équipe, comme n'importe quel cadre pourrait le faire. A condition évidemment que ces personnels qui travaillent dans des quartiers sensibles soient correctement rémunérés (des primes REP + existent mais il faudrait continuer à les bonifier) Le projet d'Emmanuel Macron n'est pas sorti de nulle part. C'était l'un des chapitre clé du Grenelle de l'Education organisé en début d'année. Parmi les propositions figuraient notamment celle où des principaux de collège en Zone d'Education Prioritaire (REP+) pourraient recruter jusqu'à 25% de leurs propres enseignants, en tenant compte de leur motivation à venir travailler dans des quartiers difficiles. C'est aussi l'esprit de la réforme déjà engagée de l'éducation prioritaire: en créant des "contrats locaux d'accompagnement" l'idée est de gérer au plus près du terrain, en tenant compte des évolutions sociologiques, et de sortir de la logique de la carte scolaire bien trop figée.

Nos syndicalistes seraient notamment bien inspirés d'aller faire un voyage d'étude en Finlande, pays très bien classé par le Pisa qui évalue les performances des systèmes éducatifs dans le monde, où c'est le chef d'établissement qui embauche les enseignants, gère leur carrière, leur évolution salariale, leur condition de travail. Une situation qui fait l'unanimité syndicale là-bas.

Surtout, ce que les syndicats savent mais qu'ils ne disent surtout pas c'est que le recrutement sur "poste à profil", pour reprendre le jargon de la rue de Grenelle, existe déjà à l'Education nationale. Certes de façon marginale mais cela fonctionne. Les enseignants référent numérique, les référents handicap ou certain avec des compétences linguistiques particulières sont choisis à l'issue d'un entretien. C'est le cas aussi pour les écoles, collèges et lycées français à l'étranger qui ont, en général, tellement bonne réputation, que les habitants des pays en question font la queue pour y entrer. Certains enseignants de classes préparatoires aux grandes écoles (un système qui fonctionne bien) sont recrutés par le directeur des classes préparatoires avec avis de l'Inspecteur général. Bref, le Ministère de l'Education nationale n'est pas totalement étranger à ce principe.

Le modèle du privé

Pas la peine d'aller chercher un modèle étranger ou trop éloigné de nos réalités quotidiennes pour comprendre comment fonctionnerait le recrutement de profs par leur directeur et donc l'autonomie des établissements scolaires. Il suffit, en effet, de se plonger dans l'organisation assez efficace mise en place par l'enseignement catholique privé sous contrat en France qui scolarise plus de 2 millions d'élèves en France. Les 7.000 chefs d'établissement du privé sont "de véritables patrons de leur cité scolaire", insiste Yves Diraison, le secrétaire général adjoint de l'enseignement catholique. Aucune nomination d'enseignant ne peut se faire sans que le chef d'établissement n'ait, au préalable, donné son accord. Le directeur rencontre obligatoirement tous les postulants et peut pour certaines classes (terminales, enseignement supérieur) exiger d'être titulaire du Cafep ou de l'agrégation. Ainsi, 1.000 refus d'embauche d'enseignants sont opposés chaque année sur 25.000 mouvements. Les enseignants du privé sous contrat travaillent sous contrat de droit public.

Lire aussi Comment Blanquer compte s'inspirer du privé pour réformer

Le chef d'établissement dans le privé sous contrat présente également son budget à son conseil d'administration et l'exécute. A la clé, ces cadres reçoivent une solide formation certifiante de niveau master de 2,5 ans. Les directeurs d'école privé sous contrat ont nettement plus de responsabilité que dans le public mais sont également mieux payés. Au minimum (8 classes), ils touchent 1.000 euros bruts en plus par mois de leur traitement d'enseignant.

Ce n'est pas interdit de prendre les bons réflexes et les bonnes pratiques du privé.



Emmanuel Macron l'a bien compris.

