

FACE AU SPECTRE DE LA PENURIE, UNE NECESSAIRE REVALORISATION OBJECTIVE ET SUBJECTIVE D'UNE PROFESSION ENSEIGNANTE EN QUETE D'ELLE-MEME.

Jacqueline BECKERS, Steve JASPAR, Cédric MATHIEU
et Marie-Catherine VOOS

Service de Didactique générale et de Formation des enseignants
ULg

Parmi les questions qui se posent dans de nombreux systèmes éducatifs, la problématique de la pénurie figure comme une des plus fréquemment évoquée. La Communauté française de Belgique ne fait pas figure d'exception. Si aucune statistique officielle ne permet d'en évaluer l'ampleur et les spécificités, les difficultés éprouvées sur le terrain dans le recrutement des enseignants (liées à trois facteurs : l'époque, la région et les titres requis) sont de plus en plus souvent placées en exergue depuis la presse jusqu'aux débats scientifiques et parlementaires. Par ailleurs, le nombre de jeunes enseignants quittant la profession ces dernières années constitue un phénomène sinon inquiétant du moins à prendre en considération.

En rapport avec cette problématique, deux recherches menées par notre service sont susceptibles d'apporter des éléments intéressants. La première a été menée dans le cadre d'une récente étude de L'OCDE «*Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*». Fondée pour une grande part sur l'analyse des textes officiels et des statistiques, elle a également permis à des représentants des Cabinets ministériels en charge de l'enseignement, du CEF, des syndicats, des Fédérations des Pouvoirs Organisateurs et des associations de parents, au cours d'entretiens semi-structurés, de s'exprimer sur la question de la pénurie et sur les actions à mener pour revaloriser la profession enseignante (BECKERS, JASPAR ET VOOS, [2003]).

Différentes études par questionnaires menées au cours de la recherche Insert'Prof commanditée par Madame la Ministre DUPUIS viennent compléter cette perception de la situation par l'avis de jeunes enseignants et de responsables d'établissement sur l'entrée en carrière, ses difficultés et les actions à mettre en œuvre pour la faciliter (BECKERS & *al.*, [2001], [2002], [2003]).

Les données et les réflexions de ces études, en apportant des éléments de réponses à la définition de la "pénurie", appellent à une recherche d'articulation optimale entre les différents paramètres susceptibles d'influencer l'attraction exercée par la profession enseignante et les contraintes de l'existant.

Lors de l'étude OCDE, les intervenants se sont accordés pour dire qu'un travail en profondeur doit être effectué sur l'image de la profession dans le public pour que des candidats de qualité aient envie de s'engager dans le métier et pour que les enseignants en place se sentent reconnus et continuent à investir positivement leur travail.

L'image que les enseignants ont eux-mêmes de leur profession, en partie liée à la reconnaissance dont ils bénéficient, est tout aussi primordiale. Le Décret «Missions» devrait contribuer à construire une vision plus cohérente du système éducatif, et donc du métier, par la définition claire de ses finalités et la précision de la commande sociale. Cependant, comme l'ont précisé les intervenants, le faible degré d'appropriation des réformes par les acteurs de terrain souligne l'importance d'un accompagnement dans la mise en œuvre des réformes pour qu'ils en observent des effets positifs dans leur contexte propre de travail.

Les récents décrets relatifs à la formation continuée devraient contribuer à une professionnalisation accrue des enseignants, leur permettant, dans la perspective d'une éducation tout au long de la vie, de faire face aux nouvelles exigences de leur métier et aux spécificités de leurs contextes de travail. La mise en œuvre de cette réforme n'est cependant pas sans poser problème vu l'accroissement très important du nombre de journées de formation à organiser, mais aussi la difficulté de remplacer les enseignants en formation.

La redéfinition de la formation initiale des enseignants dans une perspective d'harmonisation autour d'un profil de compétences commun et d'élévation des exigences participerait également à la revalorisation du métier. Par rapport au maintien du système dual de formation, la plupart des intervenants se sont positionnés en faveur d'une formation unique pour tous les enseignants, contribuant à renvoyer aux yeux du public et des enseignants une image plus cohérente du métier.

Au-delà des images renvoyées au grand public, contribuant incontestablement au sentiment de dévalorisation subjective des enseignants, il s'agirait aussi de mettre en œuvre des mesures de revalorisation objective du métier : revoir les barèmes, poursuivre les efforts d'uniformisation statutaire entre les différents réseaux, faciliter le transfert entre le secteur privé et l'enseignement principalement dans le cadre des cours techniques...

Dans cette perspective, le cumul de la précarité du statut de temporaire et de la pénibilité des conditions de l'entrée en carrière réduit considérablement l'attrait de la profession et constitue un facteur important d'abandon. La recherche Insert'Prof a montré que l'entrée en carrière apparaît, auprès des jeunes enseignants, comme précaire et difficile. Confirmés également par la littérature de recherche (HUBERMAN, [1989], MUKAMURERA, [1999], NAULT, [1999]), les éléments suivants sont pointés : attente parfois importante du premier emploi ou entre deux intérimis; changements fréquents d'établissements; enchevêtrement de différents intérimis; mobilité géographique parfois importante, morcellement de la tâche, affectation à des tâches restantes et introduction à la complexité de la tâche non progressive.

Parallèlement à ces mesures de revalorisation objective et subjective et à l'élévation des exigences de formation initiale et continuée, la redynamisation de l'exercice du métier apparaît incontournable. Selon les intervenants, cela impliquerait de :

- réduire la planéité de la carrière enseignante, tant du point de vue pécuniaire que du point de vue de la mobilité, sans pour autant diminuer les exigences relatives aux titres requis;
- aménager le début et la fin de carrière de manière à favoriser une entrée en carrière progressive et accompagnée par les plus chevronnés;
- allouer les conditions à une reconfiguration du travail enseignant de manière à développer l'aspect collégial du métier et d'un modèle de professionnalisme collectif par la mise en place de l'école comme «*organisation apprenante*» (ARGYRIS, [1995], GATHER-THURLER, [2000]) associant les enseignants aux prises de décisions, développant le sentiment d'une responsabilité face à l'apprentissage des élèves individuellement et collectivement partagée.

La question de l'implantation de chacune de ces mesures souligne l'étendue des perspectives à envisager pour contrer une situation de pénurie qui, bien que non quantitativement avérée, tend à se développer dans notre système éducatif. Cela implique non seulement de nombreuses négociations entre les différents partenaires impliqués dans l'éducation, mais également diverses investigations pour étudier avec les équipes éducatives les conditions à leur mise en œuvre et leurs résultats effectifs.

Bibliographie

ARGYRIS, C., [1995]

Savoir pour agir. Surmonter les obstacles à l'apprentissage organisationnel. Paris, InterEditions.

BECKERS, J., ANDRIANNE, S., JARDON, D., JASPAR, S., MATHIEU, C. & VOOS, M-C., [2001]

Insert'Prof. Pour un dispositif de formation favorisant une insertion réussie dans la vie professionnelle. Rapport intermédiaire 2001, Liège, ULg.

BECKERS, J., JARDON, D., JASPAR, S. & MATHIEU, C. [2002]

Insert'Prof. Pour un dispositif de formation favorisant une insertion réussie dans la vie professionnelle. Rapport intermédiaire 2002, Liège, ULg.

BECKERS, J., JARDON, D., JASPAR, S. & MATHIEU, C. [2003]

Insert'Prof. Pour un dispositif de formation favorisant une insertion réussie dans la vie professionnelle. Rapport final, Liège, ULg.

BECKERS, J., JASPAR, S., VOOS, M.-C., [2003]

Attirer, former et retenir des enseignants de qualité. Étude thématique OCDE. Rapport de base de la Communauté française de Belgique. Liège, ULg.

GATHER-THURLER, M., [2000]

Innover au coeur de l'établissement scolaire. Paris, ESF.

HUBERMAN, M., [1989]

Les phases de la carrière enseignante. Un essai de description et de prévision. In : Revue française de Pédagogie, 86, 5-16.

MUKAMURERA, J., [1999]

Le processus d'insertion professionnelle de diplômés en enseignement au Québec : une analyse de trajectoires. In : Education et francophonie. La revue scientifique virtuelle, 27(1).

NAULT, T., [1999]

Eclosion d'un moi professionnel personnalisé et modalités de préparation aux premières rencontres d'une classe. In : HÉTU, J-C., LAVOIE, M. & BAILLAUQUÈS, S. (dir.), Jeunes enseignants et insertion professionnelle. Un processus de socialisation ? De professionnalisation ? De transformation ?, Bruxelles, De Boeck Université, 140-159.

Pour obtenir plus d'informations sur cette communication :
steve.jaspar@ulg.ac.be