



# « Métiers » en Éducation prioritaire



Tous les enseignant-es sont amené-es au fil du temps à changer ou adapter leur manière de travailler en classe, de préparer, d'évaluer, de gérer les relations avec les élèves... Sans renversement, il s'agit d'une quantité de petits ajustements qui sont essayés, modifiés, abandonnés pour instaurer une ambiance de travail, maintenir le cap de la classe et des apprentissages, susciter des progrès... A cela s'ajoute le travail hors la classe menée avec les familles et/ou avec les RASED ou les équipes pluriprofessionnelles. **En éducation prioritaire, devant les difficultés rencontrées, les collègues le font davantage dans une situation d'urgence et dans un environnement où des tensions de différentes natures existent.**

A terme, ces changements peuvent représenter une somme de travail conséquente.

Pourtant ces adaptations, et même « innovations », restent invisibles aux directions, aux inspections, aux collègues, et même à leurs auteurs. En effet, une reconnaissance, et donc visibilité, ne sont données qu'à certaines « innovations » : celles correspondantes aux vagues pédagogiques. Les mieux « vendues » par leurs pratiquant-es. Une « innovation quotidienne de basse fréquence », ou plutôt une « ingénierie quotidienne », qui permet aux enseignant-es de faire leur travail est donc ignorée et on ne se donne pas les moyens d'en mesurer l'ampleur et les effets.

## Une hiérarchie déconnectée du travail réel ?

Dans l'enquête métier du SNES-FSU (octobre 2019), parmi une liste de qualificatifs proposés pour décrire leur direction, les enseignant-es de collège ont choisi « déconnectée de votre travail » (33,9%), choix encore plus marqué en REP (36,6%) et REP+ (37,3%). Hiérarchies des établissements et inspections sont de plus en plus intégrées dans une logique de néomanagement (pilotage par les chiffres, mise en place et évaluation de dispositifs temporaires, transmission d'informations au n+1, promotion des réformes et de la doxa pédagogique du moment...), qui gêne leur prise de conscience du travail quotidien dans la classe, des difficultés et dilemmes professionnels vécus par les enseignants.

Au contraire, la hiérarchie relaie des demandes déconnectées du travail réel ; elles peuvent être aussi source d'injonctions qui ont plus à voir avec la reconnaissance de leur travail apparent par leur propre hiérarchie (et donc avec leur carrière) qu'avec les objectifs des enseignant-es pour leurs élèves.

Dans le 1<sup>er</sup> comme dans le 2<sup>nd</sup> degré, les REP+ sont le terrain où les pressions pédagogiques injonctives s'exercent avec le plus d'intensité. Mais plus généralement, une enquête de la DEPP révèle que, pendant la récente période de confinement, les professeur-es des écoles dans leur ensemble ne sont que 25% à s'être senti-es soutenu-es par les corps d'inspection, la proportion atteint 29% pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré.

## Quantité de tâches qui augmente.

Une grande partie du travail invisible, une hiérarchie déconnectée du travail réel... les digues sont ouvertes pour une augmentation de la charge de travail. Directions et inspections peuvent y contribuer par l'ajout de tâches supplémentaires sans gains pour le travail réel et qui même le gênent. Assister à des réunions aux ordres du jour imposés, rédiger davantage de projets, de comptes rendus, de demandes de moyens, rencontrer davantage des partenaires extérieurs, créer et modifier sans cesse divers dispositifs etc... L'augmentation de l'activité « mesurable » est valorisée sans réflexion et appréciation de ses effets réels au détriment du travail invisible de la classe.

Souvent, cette inflation des tâches, qui impacte les personnels et leur santé, n'est pas remise en question. La difficulté à exercer son métier et à mettre les élèves en situation de réussite, en dépit des efforts consentis, génère en général les angoisses de la culpabilisation et du sentiment d'impuissance. L'hyperactivité, même en partie stérile, est perçue comme une alternative à ces angoisses. Être (hyper)actif-ve est considéré en soi comme le remède aux problèmes.

## La tentation de l'harmonisation.

Harmoniser des pratiques est une piste de travail collectif fréquemment proposée aux équipes. Avoir des



# « Métiers » en Éducation prioritaire



Enquête SNES, automne 2019	Tout collège	REP	REP+
Sentiment d'être débordé au moins plusieurs fois par semaine	72,6%	74,7%	76%
Le plus souvent, après une journée de travail, le sentiment d'une insatisfaction quant à la qualité du travail accompli	43,7%	45,3%	46,5%

réponses identiques à certaines difficultés aiderait à les surmonter. Rituels d'entrée en classe, de mise au travail, exigences identiques sur le travail, mêmes réponses aux actes d'incivilités... Cependant, l'harmonisation ne tient pas. Au fil des semaines ce qui a été décidé n'est pas respecté... cela devient source de tension et de culpabilisation. Mais au départ, il y a confusion entre réponse commune et réponse identique. Ces harmonisations ignorent le fait qu'une situation n'est jamais identique. Elles nient le réel. Elles ignorent aussi l'activité quotidienne réelle. Elles partent du postulat que rien n'est fait par la majorité des enseignant-es, passif-ives ou impuissant-es.

## Travail collectif et collectifs de travail introuvables ?

Les enseignant-es peuvent être demandeur-euses, mais qu'en faire ? On reste sur un schéma construit par la hiérarchie et la formation et dans bien des EPLE, les collègues n'en conçoivent pas d'autre.

Même dans le 1<sup>er</sup> degré, où le travail en équipe est plus ritualisé, des pressions récentes ont conduit les enseignant-es de REP et de REP+, particulièrement en CP et CE1, à adopter les mêmes outils (manuels) et les mêmes progressions, ce qui n'est pas la même chose que de réfléchir ensemble ou construire des outils ou des projets de manière collective...

Dans les établissements, le travail collectif, ce sont des réunions ! Projets qui ne recouvrent que peu l'activité en classe et viennent en surplus ; « harmonisations » ; gestion de crises ; mise en place technique des réformes ... Ce collectif impulsé par l'administration n'apporte pas de ressources pour le quotidien de la classe.

## Une expérience très positive

Dans le 1<sup>er</sup> degré, l'expérience des « Plus de maîtres que de classes » a été une réussite. Les enseignant-es concerné-es ont apprécié les effets de renforcement de leur professionnalité, par la dynamique des échanges pédagogiques que ce dispositif a généré. De plus, selon une étude publiée par le Journal of the European Economic Association (N° de décembre 2018), l'utilisation d'un second professeur ou d'un assistant, ce qu'on appelle en France un « Plus de maîtres que de classes », a un impact très positif sur les résultats scolaires des enfants de milieux défavorisés. Cet effet a été évalué jusqu'à 30 mois après la fin du dispositif. Il est durable. Le ministre Blanquer ayant décidé unilatéralement de concentrer les moyens sur les dédoublements de classes, les PDMQDC ne sont plus qu'environ 500 à cette rentrée 2020.

La pondération en REP+ est un levier important qui institutionnalise du temps pour les équipes. Il est important que ces temps, de concertation ou de formation, restent à la main des équipes pour réfléchir et résoudre les problèmes pédagogiques et de vie scolaire des écoles et ne soient pas détournés par l'institution.

### Questionnements :

Comment rendre visible et faire reconnaître l'activité quotidienne ?

Comment orienter les efforts de l'institution vers les difficultés affrontées et les questions rencontrées par les personnels au quotidien ?

Comment réduire l'écart entre travail prescrit et travail réel ?

Comment se réapproprier les critères de qualité du travail ?

Comment reprendre la maîtrise du temps ?

Comment créer du commun ?

Comment mieux connaître le travail des autres ? Comment en faire une ressource ?

Comment un travail collectif peut être une ressource pour chacun-e ?

Quels bénéfices pour des échanges sur ce qui est fait au quotidien par chacun-e ?