

# Il ne suffira pas d'être « inventif » pour améliorer l'école

Pour le secrétaire général du syndicat des inspecteurs SNPI-FSU Paul Devin, les projets de transformation de l'éducation, annoncés le 2 août par le gouvernement, relèvent d'une stratégie communicationnelle

Par PAUL DEVIN

**L**e discours gouvernemental qui, au cœur de l'été, annonce des transformations profondes pour l'éducation nationale assure être guidé par la volonté de mieux utiliser les moyens du système éducatif pour la réussite de tous les élèves. Mais quelle est la capacité d'une politique à nourrir une telle ambition dans le cadre d'une doxa budgétaire qui exclut d'avance tout investissement pour atteindre cette finalité ?

Prenons un exemple simple. La quasi-totalité des acteurs admet que la modalité d'alternance qui régit la formation initiale des enseignants ne convient pas, parce que le temps pendant lequel ils se voient confier la responsabilité d'une classe est trop important pour être compatible avec les exigences de leur formation. C'est d'autant plus vrai que les ressources d'accompagnement de ces enseignants stagiaires sont réduites. Il est donc légitime de se demander s'il sera possible d'améliorer la formation initiale sans créer des postes de professeurs qui permettraient de réduire le temps en classe des stagiaires. A défaut de quoi, on devra se contenter de réorganisations superficielles sans incidences sur les compétences professionnelles des enseignants débutants.

On pourrait aussi évoquer la formation continue dont les gestionnaires savent que son insuffisance actuelle est due au manque de moyens. Le discours qui voudrait faire croire qu'il suffirait d'être inventif et de sortir des sentiers battus n'a que la vertu d'une stratégie communicationnelle. Il sous-entend que le problème de la fonction publique serait d'être enfermée dans son carré et de refuser toute évolution, alors même que les organisateurs de la formation continue ne cessent depuis des années d'inventer des modalités nouvelles pour tenter de compenser au mieux la pénurie. Ils sont arrivés à un stade où les transformations relèvent de l'acrobatie et sont désormais incapables d'une réponse à la hauteur des besoins.

## DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ

Dans un tel contexte, qui pourrait croire que la transformation de la politique de ressources humaines annoncée sera capable de répondre aux enjeux d'égalité et de démocratisation visés ? Comment croire que le déficit d'attractivité des métiers de l'enseignement, qui conduit aujourd'hui à ne plus disposer d'un nombre suffisant de candidats aux concours de professeurs, serait résolu tant que notre pays restera parmi ceux qui rémunèrent le plus faiblement ses enseignants ? Les heures supplémentaires avaient déjà été massivement utilisées pendant la mandature de Nicolas Sarkozy. Elles n'avaient aucunement permis de réduire un déficit croissant de l'attraction pour les métiers de l'enseignement.

Quant à l'amélioration qualitative de l'action des enseignants par une rémunération qui varierait selon leur mérite, les études faites sur le sujet sont loin de nous garantir les vertus qu'on lui prête. Tout d'abord parce que cela conduit à produire des réussites superficielles, essentiellement centrées sur la volonté de satis-

**LES ORGANISATEURS DE LA FORMATION CONTINUE NE CESSENT DEPUIS DES ANNÉES D'INVENTER DES MODALITÉS NOUVELLES POUR COMPENSER LA BAISSÉ DES MOYENS**

faire les indicateurs. Ensuite parce que, installant des concurrences entre les agents, elles se développent au mépris des indispensables dynamiques de l'action collective. Enfin parce que l'impossibilité d'identifier la part précise de chaque enseignant dans les résultats des élèves conduit à fonder l'évaluation sur des attitudes de conformité qui sont loin d'être, par nature, porteuses d'une amélioration de la réussite scolaire.

Les évaluations des élèves prévues en CP, CE1, 6<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> seront-elles capables de prouver leur objectivité pour rompre avec l'expérience de l'évaluation CP2017 ? Celle-ci était apparue aux enseignants plus comme l'instrument de prescription pédagogique du ministre que comme un outil au service des enseignements. L'expression de la volonté d'une nouvelle culture de l'évaluation nécessitant la création d'une instance interroge sur ses enjeux réels : le Conseil national d'évaluation du système scolaire n'est-il pas déjà, aujourd'hui, une instance permettant une évaluation transparente et publique ?

Le développement des postes à profil [postes attribués en fonction d'une situation ou d'un projet d'établissement spécifiques] est loin d'avoir prouvé ses effets positifs, notamment dans l'éducation prioritaire. Aucune étude n'a été faite de nature à nous assurer que ce sont ses effets réels qui conduisent à vouloir le généraliser plutôt que des a priori managériaux. Au prétexte d'une finalité centrée sur les élèves, cela renforce les pouvoirs hiérarchiques et instille des modalités d'affectation qui s'éloignent des principes traditionnels d'équité dans la fonction publique.

C'est avec tout aussi peu d'éléments objectifs que va être mise en œuvre une organisation territoriale de l'éducation nationale fondée sur les nouvelles régions. L'expérience déjà réalisée en Normandie est loin de convaincre du moindre progrès qualitatif. Les effets présumés de simplification, de responsabilisation, d'équilibre territorial relèvent aujourd'hui du discours. On peut redouter, au contraire, que la nouvelle organisation académique produise une administration plus distante et moins consciente de la réalité concrète de l'action éducative. Rien, dans ces perspectives, ne peut donc nous conduire à une politique vraiment capable de « changer la vie des enseignants » et d'assurer la réussite de tous les élèves. Avant de concrétiser ces projets, le gouvernement cherchera-t-il à entendre et à comprendre ces objections ou jouera-t-il un simulacre de dialogue social ? ■

**J** Paul Devin est secrétaire général du SNPI-FSU (Syndicat national des personnels d'inspection)