

# La fin des tabous sur le métier de prof

■ Il faut dépasser cette incapacité à parler des privilèges de profs avec franchise, détachement et objectivité.

**Eloy Romero-Muñoz**

Chargé de recherche à la Haute Ecole Francisco Ferrer.

## Les lundis de l'enseignement

**S'**il y a bien un sujet pour lequel un consensus est possible dans l'enseignement, c'est la nécessité d'une revalorisation du métier. Evidemment, "consensus" ne veut pas dire que tout le monde s'accorde sur une solution unique. Et si la vraie solution n'était pas celle que l'on croit ?

Les revendications habituelles (augmentation salariale, diminution du nombre d'élèves par classe, etc.) sont souvent mal perçues par le commun des mortels. Notre profession est en effet régulièrement pointée du doigt. "Prof, un métier de planqués" titrait récemment "Le Soir". Pour être tout à fait honnête, le dossier en question déconstruisait ce stéréotype d'une manière habile : il s'agissait de montrer la réalité du métier, sans tabou, et c'est bien cette approche que les enseignants doivent adopter car pour prétendre aborder la revalorisation du métier d'enseignant, il est nécessaire de dépasser cette incapacité viscérale de parler des privilèges de profs avec franchise, détachement et objectivité. En attendant, les enseignants se font passer pour des geignards et on se tire une balle dans le pied.

Et si la revalorisation du métier passait aussi, peut-être devrait-on dire en priorité, par une remise en question de certaines pratiques au sein même de la

profession? Et si les enseignants étaient tous complices de ce que leur quotidien soit ce qu'il est? Prenons deux exemples parlants: la désignation et les attributions.

Quand on n'est pas nommé dans l'enseignement, on se doit de chercher invariablement un emploi à la fin de l'année scolaire. En effet, les contrats se terminent automatiquement le 30 juin avec, à la clé, un passage par la case chômage. Ceci constitue en soi un paradoxe à l'heure où l'on parle de pénurie. Comme l'enseignement entre en hibernation pendant l'été, les novices doivent bien souvent attendre la fin des vacances avant d'être contactés par des écoles. A ce moment-là, les directions sont très demandeuses et les sollicitations nombreuses et insistantes. Le hic, c'est que l'on se voit promettre des choses qui, du jour au lendemain, peuvent tomber à l'eau. En effet, seule une désignation fait office de "contrat" Tout le reste, c'est du vent. Or, certaines directions ne se gênent pas pour revenir sur leurs engagements vis-à-vis des jeunes enseignants, allant même parfois jusqu'à "omettre" un changement parce qu'au final on ne peut de toute manière rien promettre et que les jeunes enseignants courent eux aussi plusieurs lièvres à la fois. S'ensuit un jeu de dupe où tous les acteurs sont perdants : les directions parce que leur crédibilité est écornée et les jeunes profs parce

que leur motivation est sapée par ces discours malhonnêtes.

Quand un jeune enseignant est désigné, il est bien souvent tout aussi difficile pour lui ou elle de connaître ses attributions. En d'autres termes, ils ne savent pas quels cours ils donneront à la rentrée. Nous conviendrons qu'il ne s'agit pas là d'une bonne base pour préparer efficacement la rentrée. Est-il si compliqué de prévoir, parfois deux mois à l'avance, ce qu'un enseignant fera dans son école ? Notons cependant que les jeunes professeurs ne sont pas les seules victimes de ce manque de considération dont l'origine est difficilement identifiable entre lourdeur administrative et système centralisé de désignation.

Quand on lit sur les forums que "*gâler est normal pour un jeune prof*" et "*qu'il faut manger son pain noir pour atteindre le Saint Graal de la nomination*", on ne peut rester insensible à tant de mépris des enseignants pour d'autres enseignants. Ce n'est pas parce qu'une situation est fréquente qu'elle en devient "normale" ou "acceptable".

Si nous voulons revaloriser l'enseignement de manière simple, efficace et à moindre coût, osons demander plus de respect pour les jeunes qui entrent dans le métier. Une solution serait par exemple de centraliser l'offre et la demande de remplacements tout en garantissant un salaire à l'année comme on le fait en France.