



**HAL**  
open science

## L'enseignant efficace

Audrey Clément

► **To cite this version:**

| Audrey Clément. L'enseignant efficace. Education. 2014. dumas-01072119

**HAL Id: dumas-01072119**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01072119>**

Submitted on 7 Oct 2014

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# MASTER SMEÉF

Sciences et Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation

Spécialité **Professorat des écoles**

Domaine de formation des Sciences Humaines et Sociales

**Parcours M2 sans alternance**

*Année universitaire 2013 – 2014*

**UE6 MEMOIRE DE RECHERCHE  
SEMESTRE 4**

**Prénom et nom de l'étudiant : Audrey CLEMENT**

**Intitulé du rapport: L'enseignant efficace**

**Prénom et nom du directeur de mémoire : Christophe JOIGNEAUX**

**Site de formation : ARRAS**

**Section : 2**

## SOMMAIRE

---

Introduction.....	1
I) Une vision sans cesse changeante de l'enseignant .....	2
1) La formation des écoles normales.....	2
2) Les Instituts Universitaires de Formation des Maîtres.....	3
3) Les Ecoles Supérieurs du Professorat et de l'Education.....	4
II) Les qualités requises pour être un enseignant efficace.....	5
1) Les qualités au recrutement - l'ancien concours.....	5
2) Les qualités au recrutement – le nouveau concours.....	7
3) D'autres caractéristiques nécessaires.....	9
4) L'avis des élèves, des parents et des professeurs.....	16
III) L'image renvoyée et perçue par le corps enseignant et comment mesurer son efficacité .....	18
1) Quelle est l'image renvoyée par les enseignants à la société ?.....	18
a. L'image renvoyée auprès des parents.....	18
b. L'image renvoyée auprès des élèves.....	22
c. L'image que les enseignants ont d'eux-mêmes.....	22
2) Comment mesurer l'efficacité des enseignants.....	25
Conclusion.....	30
Bibliographie.....	31
Annexes	

« J'aurais préféré qu'elle ait Madame ZZxx, elle est mieux ! » Voilà le discours que certains parents peuvent tenir lors de chaque rentrée des classes. Mais pourquoi un professeur serait-il meilleur qu'un autre ?

Durant toute notre scolarité, nous avons toujours apprécié les professeurs qui avaient un regard critique sur le monde et parfois même sur l'institution scolaire. Et le fait qu'ils en parlaient avec les élèves nous permettait de réfléchir par nous-mêmes sur les questions qu'ils pouvaient se poser. Et en voilà une que l'un de nos professeurs s'est posée l'année dernière : « comment se fait-il que les matières du concours de recrutement des professeurs des écoles ne soient pas celles qui intéressent le plus les étudiants, futurs enseignants ? » ou quelque chose d'assez proche... Cette question nous a interpellé. Puis lors de la présentation du séminaire sciences humaines et sociales, nous avons vu que l'un des étudiants s'était posé la question de savoir ce qu'est un « bon élève ». Quand nous avons vu ce questionnaire, nous nous sommes demandé « Et un bon professeur alors ? ». Et puis, plus nous y réfléchissions et plus cette question nous intriguait. Voilà pourquoi notre question se porte sur la recherche de la définition du « bon professeur » si toutefois il existe une réponse et une seule. L'image que chacun a du bon enseignant est-elle toujours identique entre l'institution, les parents et les élèves ?

Cette question nous amène à nous interroger sur la formation des enseignants ? Comment acquièrent-ils les savoirs et savoir-faire ? Les années de pratique permettent-elles à un enseignant d'être plus efficace ? ... Autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre.

Ainsi, dans un premier temps, nous nous intéresserons à la vision du métier d'enseignant d'un point de vue institutionnel, son évolution au fil du temps et notamment par la formation des professeurs. Ensuite, nous nous pencherons sur les qualités requises pour être un enseignant efficace, le rôle que doit jouer le professeur selon les parents et les élèves notamment. Enfin, nous verrons si l'image renvoyée par les enseignants correspond aux différentes attentes et s'il existe des critères permettant de mesurer l'efficacité de l'enseignant.

## **I) Une vision sans cesse changeante de l'enseignant :**

On le sait, l'histoire influe sur les décisions que l'on prend, notre vision du monde. Ainsi, on peut naturellement penser qu'il en va de même pour le monde de l'enseignement et non seulement des finalités du système éducatif qui rappellent les sont aujourd'hui : une école juste, bienveillante qui promeut le respect de chacun et porteuse des valeurs de la République. Par conséquent, l'image de l'enseignant efficace a, sans doute elle aussi changé au fil du temps.

### **1) La formation en écoles normales :**

Tout d'abord, nous nous sommes interrogé sur la formation que reçoivent les futurs enseignants mais aussi sur les conditions de recrutement. Pour cela, nous nous sommes penché sur l'historique de la formation des enseignants à partir du Mémoire Universitaire intitulé *La formation des professeurs des écoles à la gestion de classe* écrit par Stéphanie CALLEWAERT. La question que l'on peut se demander est pourquoi retracer l'évolution de la formation ? Nous pensons que cela est nécessaire dans mesure où il semble logique de proposer une formation en adéquation avec les attentes que l'on a de l'enseignant, du « bon » enseignant.

Ainsi, les premières écoles, appelées Ecoles Normales proposaient après de nombreuses évolutions – en effet, leur création datent du XIXe siècle véritablement, de la théorie et de la pratique aux futurs enseignants. Les stages, d'observation ou de pratique, étaient assez nombreux – environ cinq mois sur deux ans – et en plus de cela, durant leur formation à l'Ecole, des ateliers liés à la gestion de classe étaient réalisés en classe d'Histoire, de Sciences et d'EPS. Par conséquent, l'idée de l'enseignant qu'il se dégage est qu'il doit savoir diriger une classe, gérer une classe – on pourra par la suite tenter de définir cette notion -, mener des activités. Le « bon » enseignant semble alors se former sur le terrain, et par mise en situation.

## 2) Les Instituts Universitaires de Formation des Maîtres

Cette idée de formation par mise en situation se retrouve aussi dans ce qui a remplacé les Ecoles Normales à savoir les IUFM. En effet, l'auteure nous cite pour preuve notamment la *circulaire du n°2006-130 du 23 août 2006 tirée du B.O n°31 du 31 août 2006*. Ainsi, celle-ci avait pour but de permettre aux étudiants de l'IUFM d'effectuer un stage filé c'est-à-dire un stage qui s'étend sur toute l'année, « à raison d'un jour par semaine ». Par la suite, les étudiants bénéficiaient en plus du stage filé de stages groupés de trois semaines. Quand ils revenaient des stages, ils échangeaient à nouveau entre eux, évoquaient ce qui s'était révélé positif ou non, ce qui aidait fortement à la construction plus précise de l'idée du métier d'enseignant. De plus, les professeurs aidaient les étudiants à préparer leurs séquences en cours. Nous pouvons donc voir ici se profiler une « image » du bon enseignant : l'enseignant doit posséder une bonne connaissance du terrain ainsi que des connaissances théoriques. Et il semblerait que l'accent soit mis sur le savoir-faire plus que sur le savoir, bien qu'il reste essentiel. En effet, ce sont les savoirs appris en cours qui vont permettre à ces futurs professeurs de mener à bien leurs enseignements. Les théories préconisées par les formateurs constituent des ressources qui peuvent se révéler utile dans la pratique.

Puis vient le cas de la masterisation. Ici l'auteure nous dit qu'il s'agit d'abord d'une « volonté d'uniformisation de l'enseignement de l'Union Européenne » afin notamment de développer la réflexivité des enseignants et leur mobilité internationale. Ainsi, cette réforme vise à intégrer la recherche à la formation afin d'élever la qualité de la formation. Apparemment, il faudrait aujourd'hui pour être un « bon enseignant », selon les textes, être « chercheur », réfléchir sur le monde de l'enseignement, les pratiques. Pour cela, les directives européennes prévoient une formation des enseignants en alternance. Ainsi, l'enseignant, si l'on s'en tient à ces directives européennes est un individu ayant une bonne connaissance du terrain, des connaissances et capable de faire preuve de réflexion sur ces pratiques... Or en France, nous pouvons voir un certain « décalage » par rapport à ses directives. En effet, bien que la partie réflexive soit intégrée, il reste encore quelques progrès à faire en ce qui concerne l'alternance : huit semaines de stage sur deux ans, peut-on alors avoir une bonne connaissance, telle qu'elle est demandée avec si peu de pratique réelle ? Ainsi, l'auteure nous apprend que certains étudiants ne se sentaient pas du tout à la hauteur pour gérer leur premier stage en responsabilité et critique le manque de théorie sur

la gestion de la classe procurée par la formation. Par conséquent, une première critique pourrait être formulée ici : la construction du « bon enseignant » ne devrait-elle pas passer par une bonne formation des étudiants, des réponses aux attentes des étudiants ? En y « allant à tâtons, peut-on faire du bon travail ? »

Enfin, on notera que le concours de recrutement, contrairement à ce qu'il en était avant, avaient lieu avec la maîtrise en seconde année. Ainsi, les étudiants devaient durant l'année, réaliser sur leur mémoire de recherche, la réussite de leur master, la préparation de leur stage en responsabilité et le concours. A vouloir tout bien faire, « on ne réussit pas », c'est en tout cas ce qui est dit en quelque sorte dans l'article *devenir professeur après la réforme* paru dans diversité en octobre 2011. En effet, il est dit : « ceux qui deviennent professeur des écoles stagiaires ont privilégié une préparation intensive des épreuves orales ». Il faut ainsi que les étudiants choisissent des priorités et il est vrai que réussir son master avec une mention n'est pas la plus essentielle lorsque l'on souhaite devenir enseignant. Toutefois, la préparation aux concours seule permettait-elle de se préparer à la classe, à faire des étudiants de futurs bons enseignants ? Nous tenterons de répondre plus tard. Intéressons-nous maintenant aux « ESPE ».

### **3) Les Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation**

La dernière innovation en termes de formation des enseignants fut de remplacer les IUFM par des Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (EPSE) à la rentrée 2013. Ainsi, d'après l'article « *présentation des écoles supérieures du professorat des écoles* » du site du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 10 décembre 2012 (et mis à jour le 25 mars 2013), la création de ces EPSE visent à participer à la « refondation de l'école ». Par cette formulation, nous pourrions entendre que l'école « n'est pas ce qu'elle doit être », que la formation des enseignants aujourd'hui ne convient pas à l'idée que l'on a de l'école actuelle, qu'ils ne sont pas « façonner » de la « bonne manière ». Par conséquent, la formation en EPSE s'articulera autour de plusieurs « modules tels que : une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international » (ces deux points étaient déjà présents lors de la maîtrise), « un volet numérique et enfin, des outils et méthodes pédagogiques innovants ». Là, nous pouvons nous interroger sur la partie « innovantes ». En effet, il est dit que les interventions se feront par des « enseignants, des maîtres formateurs, des personnels de direction, des inspecteurs et des

représentants des associations. Or, ne risque-t-on pas plutôt de voir la reproduction des méthodes qui fonctionnent plutôt que de réelles « méthodes innovantes » ?

En outre, la formation est organisée autour de quatre axes principaux : « des enseignements disciplinaires, un tronc commun permettant de créer une culture partagée par tous les futurs professeurs », la spécialisation en deuxième année de master selon les métiers choisis par les étudiants et enfin, une formation sur le terrain par de « nombreux stages » et une deuxième année en alternance notamment. Il semblerait que l'on revienne donc à ce que proposaient les premiers IUFM, avant 2010, avec en plus, la véritable mise en place des directives européennes et donc le respect de la vision de l'enseignant telle qu'elle y est décrite. L'image qu'il s'en dégage est un individu capable de réflexivité et d'innovation par la recherche ayant des connaissances théoriques, vivant avec son temps (le numérique) et ayant une bonne connaissance du terrain (capable de gérer une classe).

Et, la maquette prévue pour la première année de master rebaptisé Métier de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF) et non plus Sciences et Métiers de l'Enseignement de l'Education et de la Formation (SMEEF) semble être en adéquation avec cette vision en intégrant davantage de formation didactique pour chaque discipline, une véritable formation en TICE, et cinq semaines de stages contre quatre auparavant, selon le *Guide des Etudes de l'année 2013/2014*.

Enfin, on notera le retour au concours durant la première année de master ce qui permettra aux étudiants de deuxième année à venir de se consacrer entièrement à leur formation et éviter les dispersions comme se pouvait être le cas auparavant et durant l'année de transition de l'IUFM à l'ESPE. Et un enseignant qui prend le temps de se former ne devrait en être que plus efficace.

Ainsi, on a pu voir que la formation des enseignants évolue en même temps que le contexte historique évolue. On peut s'interroger alors sur les qualités mises en avant lors des épreuves du concours : sont-elles en accord avec les images dépeintes au préalable



## II) Les qualités requises pour être un enseignant efficace :

Nous l'avons vu, la vision du métier d'enseignant a quelque peu évolué. Ainsi, on peut penser que le mode de recrutement lui aussi s'est modifié demandant alors aux candidats de mettre en évidence différentes qualités. Quelles sont-elles ? Et sont-elles toujours prises en compte ?

### 1) Les qualités au recrutement - l'ancien concours

Le recrutement pour devenir enseignant se fait, comme souligné précédemment sur concours. Les épreuves consistaient de 2010 à 2013 en des épreuves écrites permettant de vérifier les connaissances scientifiques en histoire, géographie (ou instruction civique et morale), mathématiques, français et sciences. Puis, des épreuves orales où il s'agissait principalement de présenter une séquence après analyse des supports proposés en français et en mathématiques à nouveau, puis une mise en situation ou en éducation physique, ou en éducation musicale, ou en arts visuels, et enfin, en « Compétence 1 : Agir en fonctionnaire de l'état de façon éthique et responsable », phase obligatoire. De cela, seuls les meilleurs étaient recrutés en fonction du nombre de poste. Mais, la question qui en résulte est : est-ce qu'un étudiant qui sait par exemple parfaitement son histoire, qui sait préparer une séquence en français etc. saura parfaitement mettre en œuvre sa séquence, transmettre et faire comprendre ses connaissances ? Car tel qu'il est souvent dit : « l'enseignant est un passeur » c'est-à-dire que le but recherché du « bon enseignant » devrait être la transmission et la compréhension des savoirs par les élèves afin que ceux-ci progressent.

La réponse n'est pas évidente, toutefois il semble que le sentiment général dégagé par ces nouveaux enseignants est « l'impréparation » (« devenir professeur après la réforme », *diversité 166*, oct. 2011). En effet, rappelons que dans l'ensemble, ce sont les étudiants qui se sont concentrés sur les épreuves orales et qui ont « négligé » le reste de la formation qui ont réussi. Et, comme le souligne aussi l'article, « celles-ci [les épreuves du concours] testent les connaissances scolaires bien plus que la capacité à résoudre les problèmes que soulève leur enseignement, et elles font l'impasse sur les multiples facettes du travail enseignant ». Par conséquent et au vu des modalités du concours, le master était axé sur ces enseignements. On « choisissait » alors de former des enseignants à la connaissance scientifique « parfaite ».

Toutefois, tout au long de ces deux années de master, on demandait aux étudiants d'apprendre certaines compétences figurant dans ce qui est appelé « le référentiel des compétences du professeur stagiaire » (*Arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier*). Et on vérifiait leur capacité à transmettre des connaissances une fois le concours passé. Ces dix compétences n'étaient évaluées qu'une fois choisis les « meilleurs » futurs professeurs... Il s'agissait « d'agir en fonctionnaire de l'Etat et de façon éthique et responsable, de maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer, de maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale, de concevoir et mettre en œuvre son enseignement, d'organiser le travail de la classe, de prendre en compte la diversité des élèves, d'évaluer les élèves, de maîtriser les technologies de l'information et de la communications, de travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école et enfin de se former et innover ». Nous pouvons aussi ajouter que les candidats n'ont finalement été « formés » qu'à la moitié des compétences à savoir de la compétence 1 à 4 et la compétence 7 au regard de la formation et du concours.

L'arrivée de l'ESPE et du nouveau concours va-t-elle changer cela ?

## **2) Les qualités au recrutement – le nouveau concours**

Aujourd'hui, le concours de recrutement des professeurs des écoles a quelque peu changé. On retrouve toujours des épreuves écrites mais seulement en français et en mathématiques. Par ailleurs, celles-ci comportent des épreuves aussi bien scientifiques, pédagogiques que didactiques. On peut déjà voir ici apparaître la qualité de praticien réfléchi. Le « bon enseignant » doit se poser des questions sur ses méthodes et ses supports. Ensuite, les épreuves d'admission consistent en la réalisation d'un dossier préalablement rendu au jury et dont le candidat devra faire la présentation. Il devra en montrer « les aspects scientifiques, pédagogiques et didactiques ». Ce dossier doit être réalisé dans une discipline au choix autre que le français et les mathématiques puisque les épreuves ont déjà été passées. En outre, l'Education Physique et Sportive n'est pas une option disponible non plus puisque cette discipline fait, quant à elle l'objet d'une épreuve orale obligatoire se révélant être un exposé suivi d'un entretien. Tout comme la dernière épreuve portant sur la connaissance du système éducatif par la mise en situation.

Ainsi, avec ces nouvelles modalités, il ne s'agit plus seulement de juger le candidat sur une analyse de supports donnés et, à savoir s'il les utiliserait ou non, mais à vérifier aussi sa capacité à les rechercher lui-même, à se questionner véritablement et à voir peut-être là de véritables innovations dans son enseignement.

De même, le référentiel des compétences s'est aussi étoffé. De dix compétences, on passe à dix-neuf et les dénominations ont, elles aussi été modifiées. Ainsi *l'arrêté du 1 juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation* fixe ces « nouvelles » compétences à « faire partager les valeurs de la République, inscrire son action dans le cadre des principes du système éducatif et du cadre réglementaire de l'école, connaître les élèves et les processus d'apprentissage, prendre en compte la diversité des élèves, accompagner les élèves dans leur parcours de formation, agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques, utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier, intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier, coopérer au sein d'une équipe, contribuer à l'action de la communauté éducative, coopérer avec les parents d'élèves, coopérer avec les partenaires de l'écoles, s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel, maîtriser les savoirs disciplinaires et didactiques, maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement, construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves, organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves, évaluer les progrès et les acquisitions des élèves ». Ainsi, les anciennes compétences n'ont pas disparues mais sont précisées pour certaines. Par ailleurs, on note aussi dès les premières compétences un intérêt plus marqué envers les élèves mais aussi envers les valeurs et la morale.

Par ailleurs, on peut noter que l'on retrouve une plus grande adéquation entre le référentiel, le concours et la formation (*Guide des Etudes de l'année 2013/2014.*)

Il nous est donc ici véritablement exposée la définition du bon professeur selon « l'institution » : c'est un représentant de l'Etat et de ses valeurs, polyvalent maîtrisant parfaitement méthodes d'enseignement et savoir à enseigner et ayant une bonne capacité de réflexion, et d'adaptabilité. De plus, il doit posséder des qualités humaines permettant la

socialisation de ses élèves et même de les éduquer.

Ainsi, on demande « en quelque sorte » à des personnes polyvalentes, c'est-à-dire qui n'ont pas de spécialité, d'être des « spécialistes de tout » ; pour preuve : « Connaître de manière approfondie sa discipline ou ses domaines d'enseignements » (*Arrêté du 1 juillet 2013*). Comme l'avait signalé un de nos anciens professeurs : « lorsque l'on est bon en tout, on est bon en rien ». Et cette remarque pourrait se justifier par le fait qu'il n'est pas rare de voir certains enseignants choisir de réaliser des échanges de services dans certaines disciplines.

### **3) D'autres caractéristiques nécessaires**

Quoi qu'il en soit, certains auteurs tels Tardif et Lessard dans leur ouvrage *Le travail enseignant au quotidien* publié en 1999 par Les Presses de l'Université de Laval et notamment le chapitre 5 intitulé « les multiples facettes du travail en classe » mettent en évidence d'autres qualités inhérentes à l'enseignant permettant l'instauration d'un cadre.

Il s'agit pour eux de toutes les actions et règles établies qui vont être menées pour permettre « le démarrage d'une action collective ». Les auteurs ont d'ailleurs fait un relevé de toutes les phases de ce cadrage. Ainsi, il s'étend du choix des places des élèves jusqu'à la présentation de l'activité en passant par les attentes de l'enseignant, ce qui est permis aux élèves de faire, la présentation des lieux et du matériel... Le cadrage permet comme son nom l'indique de cadrer la situation, c'est-à-dire de fermer, délimiter l'espace de travail, de réduire certaines libertés, etc., afin de permettre de travailler dans de bonnes conditions telles qu'elles sont perçues par l'enseignant.

Ainsi, ceux-ci relèvent huit caractéristiques au métier de l'enseignant la « dimension interactionnelle » entre le professeur et ses élèves c'est-à-dire agir de « façon routinière et improvisée » avec les élèves, le rôle social qu'il joue en transmettant des normes et des valeurs, la capacité à se concentrer tant sur un individu que sur un groupe, la capacité à s'exprimer par tous les moyens (langage, corps), à se montrer responsable (il représente l'autorité de l'école et les valeurs défendues par cette organisation), d'adapter rapidement son comportement pour conserver son pouvoir face à certaines conduites (ici est mise en évidence l'autorité de l'enseignant), à savoir réguler les échanges en

retravaillant le cadre si nécessaire. L'enseignant doit être polyvalent. Toutefois, il s'agit ici d'un autre type de polyvalence puisqu'elle correspond à tout ce que « l'on sait et fait sans dire », des compétences qui ne s'acquièrent pas lors de la formation mais une fois sur le terrain et qui apparemment ne rentre que pas (au concours) ou peu dans l'évaluation (à la titularisation). Pourtant, il semblerait que ce soit ces caractéristiques, ces exigences qui permettent le bon déroulement d'une séance par exemple.

De même, les pratiques utilisées par l'enseignant vont jouer leur rôle. En effet, la façon dont est présentée une activité aux élèves va décider de l'intérêt qu'ils y porteront et donc de leur volonté à s'y exécuter. Ainsi, dans *des pratiques pour l'école d'aujourd'hui* paru en 2006, les auteurs M. Pierret-Hannecart et P. Pierret citent Mc Combs (1993) qui a mis en évidence les conditions pour motiver les élèves. Une activité doit : « responsabiliser les élèves en lui permettant de faire des choix, être pertinente sur les plans personnel, social et professionnel, être exigeante sur le plan cognitif, être interdisciplinaire, être productive, présenter un défi pour l'élève, permettre aux élèves d'interagir, se dérouler dans une période de temps suffisante et enfin comporter des consignes claires ». On voit de nouveau apparaître ici la réflexivité de l'enseignant quant à la pédagogie qu'il souhaite mettre en place dans sa classe. Mais comme le mettent en avant les auteurs « une pratique est un outil et doit donc être utilisée pour ce qu'elle apporte dans la formation des élèves et non pour elle-même ». Autrement dit, « c'est parce qu'elle va permettre de développer telle compétence chez mes élèves que je vais utiliser telle méthode ».

Il semble donc que l'enseignant soit l'un des facteurs d'influence sur les apprentissages des élèves. Et pour Clermont Gauthier, il s'agit même du premier, de par la manière dont il gère sa classe mais aussi ces enseignements. Ainsi, dans *Eduquer et Former*, écrit sous la direction de Martine Fournier, C. Gauthier nous explique lui aussi qu'il existe des stratégies pédagogiques plus efficaces que d'autres. De ce fait, il avance que les approches qualifiées « instructionnistes » engendrent des performances des élèves meilleures que les approches par découverte très prônée. Ces approches entre dans le modèle général de l'enseignement efficace tel qu'il est appelé par Barak Rosenshine et Robert Stevens.

Un modèle d'enseignement efficace consiste à fractionner le contenu de son enseignement, s'arrêter dans son enseignement afin de s'assurer du bon suivi de chacun des élèves, de leur compréhension et cette vérification se fait par une participation active de la classe. En outre, le fait de scinder de cette façon le contenu le rendra plus explicite et donc plus simple d'assimilation pour les apprenants. Ainsi, ce modèle d'enseignement se révèle très efficace pour l'apprentissage des mathématiques, de la grammaire, et des langues. En outre, elle est très bien adaptée aux jeunes élèves, aux apprenants lents et aux élèves performants puisque les pauses permettent de remédier aux difficultés avant qu'elles ne s'accumulent, de laisser le temps d'intégrer une notion surtout quand elle est nouvelle et complexe.

Ce modèle se divise en trois étapes, nous les nommerons telle qu'elles l'ont été par C. Gauthier :

- Le modelage des connaissances : Cette étape vise à mettre en place les moyens nécessaires pour attirer un haut niveau d'attention des élèves. Le professeur ici va faire, à l'oral, la jonction avec les apprentissages antérieurs. Il distillera les nouvelles informations de la plus simple à la plus complexe mais se gardera de trop en donner afin d'éviter les confusions chez les élèves et en conséquence, nuire à la compréhension. L'enseignant doit, à cette étape, énoncer clairement les objectifs à atteindre pour que les élèves sachent ce qui est attendu de leur part. Il réalise plusieurs démonstrations et oralise les opérations mentales qu'il effectue. Le professeur devra aussi donner à ce stade des exemples et contre-exemples afin de prévenir les futures erreurs éventuelles.

Comme le rappelle l'auteur, il est vrai que certaines personnes pourraient penser que dans ce mode d'action, les élèves sont passifs, ne font rien d'autre qu'écouter ou même « semblant » d'écouter. Or, ils auraient tout faux. L'enseignant dans cette phase revient toujours vers les élèves par des questions. En outre, il doit, avant de commencer, s'assurer que les élèves aient tous bien acquis les « savoirs et habiletés nécessaires » aux nouvelles notions de la séquence. Cette vérification va aussi permettre de réactiver ces connaissances pour mieux « aborder le nouvel enseignement ». C. Gauthier nous explique justement qu'il s'agit là du but même des devoirs : rendre l'acquisition des notions plus fluides par la réanimation des anciennes et non pas apprendre et systématiser des nouvelles. Bien que la question des devoirs n'est pas censée se poser dans la mesure où ils sont interdits depuis la

circulaire de 1956.

- La pratique guidée et la rétroaction : durant cette phase, l'enseignant vérifie à nouveau la compréhension des élèves et surtout le niveau de celle-ci. Il doit alors leur proposer le même type de tâche et les questionner afin de favoriser la rétroaction c'est-à-dire la réaction à l'entrée de l'information. L'auteur nous signale que cette phase est nécessaire et demande beaucoup de temps puisque contrairement à ce que l'on peut croire, les individus ne retiennent pas les choses tel qu'elles ont été dites. En effet, dans une situation de communication, lorsque le message arrive au récepteur, il ne va pas le comprendre tel qu'il a été dit mais va l'interpréter. Il peut par conséquent y avoir une perte d'information, une mauvaise interprétation et donc une mauvaise compréhension. Voilà pourquoi cette étape du modèle est essentielle. Son but est bien de permettre au professeur d'observer et d'interroger les élèves sur leur façon de procéder. Les réponses données vont permettre à l'enseignant d'identifier les erreurs qu'ils commettent si erreur il y a et d'y remédier avant qu'elles ne s'ancrent trop profondément dans l'esprit des élèves.

Cette phase doit donc permettre à ce que la pratique des élèves devienne fluide grâce à l'étayage de l'enseignant, la participation des élèves. On peut aussi choisir de placer les élèves en groupe pour qu'ils vérifient entre eux leur compréhension et tirer les effets bénéfiques qu'il est possible de faire émerger grâce aux situations de conflits sociocognitifs qu'il peut y avoir.

- La pratique autonome : cette étape ne peut venir que si les élèves ont bien acquis un niveau de maîtrise suffisamment élevé de la connaissance à apprendre, que la tâche a été réalisée plusieurs fois avec un haut taux de succès. En effet, l'auteur nous apprend que c'est dans l'action que les apprentissages pourront être automatisés ce qui facilitera la mémorisation et le rappel éventuel. Ainsi, cette étape vise à ce que les élèves deviennent capable de réaliser seul, de façon fluide et sans erreur la tâche confiée.

Outre toutes ces étapes, pour que l'enseignement soit efficace, il est nécessaire de revoir fréquemment les contenus enseignés et de les évaluer, afin, le cas échéant de réenseigner les connaissances si certains aspects n'ont pas été saisis. Effectivement, l'auteur rappelle qu'il ne peut y avoir transfert des savoirs et habiletés que si ceux-ci sont compris,

maîtrisés et retenus. Les connaissances doivent alors avoir été suffisamment pratiquées pour être mobilisables. Et c'est ainsi qu'il critique la pédagogie de projet qui, elle, propose des transferts d'apprentissages avant même leur maîtrise.

C. Gauthier remet aussi en cause les enseignements traditionnels, c'est-à-dire les enseignements faits en autre de façon magistrale. En effet, dans cette approche, les enseignants ne s'assurent pas suffisamment que les notions nécessaires soient parfaitement intégrées par les élèves, ni qu'elles soient assez pratiquées pour être « stockées et organisées dans la mémoire à long terme ». C'est pour cette raison qu'il ne faut pas confondre l'enseignement traditionnel et l'enseignement explicite vu juste avant. En effet, la phase de modelage est souvent confondue avec un cours magistral tandis que la phase de pratique autonome l'est avec les exercices d'application. Or, ces deux modes d'enseignement sont différents à plusieurs niveaux ce que met en évidence l'auteur.

Alors que l'enseignement traditionnel vise d'abord la transmission des savoirs, l'enseignement explicite cherche avant tout la compréhension par les élèves des nouvelles connaissances et sa mémorisation. Ensuite, dans l'enseignement traditionnel, les rappels sur les connaissances antérieures sont très vite balayés car considérés comme acquis. Les objectifs ne sont jamais clairement expliqués. En outre, pour l'auteur, la pratique guidée est trop rapide, et la pratique autonome se fait après quelques explications assez sommaires. Enfin, « l'erreur de compréhension » peut dans ce modèle-ci s'enfoncer très fortement chez les élèves et ils sont alors considérés comme responsables de leur échec.

L'auteur, par la suite en vient aussi à montrer les limites des pratiques pédagogiques préconisées aujourd'hui telle la pédagogie active, de projet, de découverte... Celles qu'il appelle les « pédagogies centrées sur l'élève ». Dans ces cas-ci, même si le rappel des connaissances a lieu, une même critique qu'à l'enseignement traditionnel peut leur être faite : elles ne s'inquiètent pas assez de savoir si les élèves ont bien assimilés les notions, si elles ont bien été comprises, pratiquées suffisamment afin d'être directement mobilisables. En outre, il ajoute qu'avec ce type de pédagogie, la difficulté n'est pas hiérarchisée et cette idée semble d'autant plus vraie avec la pédagogie de projet dans la mesure où les élèves sont confrontés dès le départ à des tâches complexes. Cette dernière se voit encore remise en cause pour sa « tendance à l'éparpillement et au survol ». En effet, dans ce modèle, on propose souvent de nombreuses tâches aux élèves, toutes différentes. En conséquence, les



savoirs liés à ces tâches n'ont pas le temps d'être approfondie par les enseignants et donc ne sont pas bien maîtrisées par les élèves. Et l'auteur insiste : bien que les élèves aiment les projets, « la croyance selon laquelle l'apprentissage est de meilleure qualité lorsque l'élève est libre de son parcours n'est pas corroborées par les études sur le sujet ».

Malgré ces critiques à l'encontre de telle ou de telle pédagogie, C. Gauthier rappellent tout de même que le but n'est pas de dénigrer les pratiques pédagogiques qu'elles soient nouvelles ou traditionnelle mais bien de mesurer les effets qu'elles produisent sur les a, d'en dégager le potentiel qu'elles peuvent avoir sur les apprentissages des élèves. Ceci nous démontre alors comment le choix et la qualité de la pédagogie font aussi la qualité d'un enseignant et on rejoint à nouveau l'idée d'une dimension réflexive indissociable à la profession enseignante. Il réfléchit sur ces pratiques, la mise en œuvre de son enseignement.

En outre, d'autres auteurs ajoutent une dimension affective dans ce qui ferait la qualité d'un enseignant. En effet, d'après Bernard Defrance dans son ouvrage *Les parents, les profs et l'école*, le professeur peut être à l'origine de l'enthousiasme des élèves pour telle ou telle matière : « chacun sait comment certains professeurs peuvent déclencher l'enthousiasme pour leur discipline ». Ainsi, il parle de l'affectivité comme « énergie du désir » qu'il faut rendre productive et structurer. On peut comprendre ceci comme le fait « d'utiliser la sympathie des élèves » afin d'instaurer des règles dans la classe et leur faire « fournir des efforts beaucoup plus importants.

Cette idée se retrouve chez un autre auteur, F.V Tochon dans son livre *L'enseignant expert*. Ainsi, dans le chapitre « l'image de l'enseignant(e) est rehaussée » il nous dit : « l'ouverture de l'affectif et le souci de l'autre apparaissent aujourd'hui comme essentiels au progrès de l'élève. » De plus, celui-ci souligne le fait que chaque acte à caractère plus ou moins affectif, a en réalité un sens que seul l'enseignant connaît du fait qu'il s'agit d'une stratégie qu'il développe pour enseigner. L'enseignant est comme l'auteur le dit en reprenant les mots de D.Schön, un « professionnel réfléchi » puisque chacune de ses actions de quelque nature qu'elle soit, semble être réalisée dans un seul but : enseigner et faire progresser les élèves. Elles ne sont pas faites par hasard.

Nous avons d'ailleurs pu tester nous-même cette théorie lors de notre stage en responsabilité. Il se déroulait dans une classe de CM2 qui comptait trente-deux élèves. Avec le recul, nous nous sommes rendu compte de notre tendance à nous positionner en enseignant plutôt « sympathique » et très à l'écoute. Et ce positionnement résultait finalement d'une stratégie « donnant-donnant » : je serais sympathique avec toi si tu l'es avec moi, sous-entendu si tu me permets d'enseigner ». Bien que ce ne soit pas forcément la meilleure stratégie, elle a fonctionné auprès des élèves malgré quelques récalcitrants et nous a aussi permis de mettre au travail un élève qui, à notre arrivée s'y refusait ou s'y exécuter très lentement.

De plus, durant notre stage filé qui se déroule en Toute petite – petite section, nous avons aussi souvent recours à l'affectif pour faire progresser les élèves. Ainsi, en atelier, nous apprenions aux élèves à tracer des traits verticaux en joignant deux points sur une bande. Nous avons valorisé un élève et aussitôt un autre nous a dit « et moi, madame ? ». Son travail était moins bon mais nous lui avons répondu en lui montrant à nouveau : « c'est bien mais regarde, il faut bien joindre comme ça » et il s'appliquait davantage. Ainsi, savoir jouer sur l'affectif apparaît comme une compétence « nécessaire » à l'enseignant et efficace avec les jeunes élèves qui recherchent la reconnaissance.

Toutefois, B. Defrance note aussi l'importance ne pas « tomber dans les pièges de l'amour pour les élèves » car il ne peut aimer tout le monde et l'affectivité pourrait alors être interpréter comme du favoritisme. En outre, il faut aussi éviter « l'autorité totale », c'est-à-dire ne promouvoir que la discipline sans se préoccuper de l'envie d'apprendre des élèves, sans se préoccuper des élèves eux-mêmes.

Il apparaît donc que d'autres qualités soient nécessaires pour être un bon professeur. Si l'on résume, il doit être : un représentant de l'Etat et de ses valeurs, polyvalent maîtrisant parfaitement méthodes d'enseignement, savoir à enseigner et mise en place d'un cadre de travail et ayant une bonne capacité d'adaptabilité et de réflexion qu'il s'agisse d'une réflexion sur son travail ou dans son implication personnelle dans ses relations avec les élèves. Attention toutefois, cette définition du bon professeur n'est qu'approximative et n'a pas été mise à l'épreuve de la pratique. Il faut la voir plus comme une préconisation que comme une définition.

#### **4) L'avis des élèves et des parents**

Outre l'avis des différents auteurs, nous avons aussi voulu connaître celui des élèves et des parents, les premiers et « second » concernés par le travail des enseignants. De ce fait, nous avons interrogé des élèves de CM2 pour connaître leur avis concernant les enseignants et vérifier les théories avancées par les auteurs. Nous n'avons pu interroger qu'un petit nombre, cinq. Il s'agissait d'entretiens. Au vu de leur vie dans la classe, ils ont mis en évidence une qualité nécessaire à l'enseignant : l'autorité. Ainsi, nous les avons questionnés sur les autres qualités qu'ils pensent qu'il faut posséder pour enseigner. Les réponses furent : aimable, sympathique, avoir le souci de faire comprendre les notions à leurs élèves, aimer les enfants et être intelligent. L'une de nos questions suivante fut aussi de savoir quel était le professeur qu'ils avaient le plus apprécié durant leur scolarité et pourquoi. Des noms furent donnés et ceux-ci avaient été choisis car les élèves retrouvent en eux certaines des qualités précitées : gentillesse, sympathie et parce qu'ils « comprennent bien » avec ces enseignants. Deux élèves nous ont d'ailleurs dit : « on s'est senties intelligentes. »

Par conséquent, développer une attitude positive envers ses élèves semble vraisemblablement une qualité inaliénable de l'enseignant efficace. Et cette déclaration rejoint complètement la dimension relationnelle, affective qui a été déjà citée précédemment. De la même façon, l'idée d'un enseignant autoritaire permet aussi de valider le fait qu'il doit être capable de poser un cadre propice aux apprentissages (Cf. Tardif et Lessard)

En ce qui concerne l'avis des parents sur les qualités nécessaires, nous leur avons distribué un questionnaire (Cf. Annexe 1). Nous en avons distribué peut-être une trentaine et il nous en est revenu la moitié. L'une des questions demandait aux parents de numéroter les qualités qui semblent faire partie intégrante de la profession et d'en ajouter si l'une des qualités qu'ils croyaient nécessaires n'y figurait pas. De manière générale, il se dégage que les parents privilégient la patience comme première qualité, vient ensuite la passion pour le métier suivi d'une bonne relation avec les élèves ex aequo avec l'enseignant pédagogue (Cf. Annexe 2). Pourquoi celles-ci ? Car les parents voient en l'école un lieu d'éducation et de transmission du savoir. En effet, toujours selon nos questionnaires, le rôle de l'école est de sociabiliser les élèves, de transmettre des valeurs, des repères ainsi que

des connaissances. Elle doit, pour reprendre les mots de plusieurs parents « donner un avenir aux enfants ». C'est donc la mission dévolue à l'enseignant. Il doit aussi être à l'écoute de ses élèves, de leurs besoins, instaurer une confiance entre eux et donner l'envie d'apprendre. Il n'est pas seulement un passeur de connaissance, il doit faire en sorte de rendre les élèves désireux, curieux. Autant tâches qui vont au-delà des premières missions qui lui sont confiées et qui expliquent pourquoi les qualités citées précédemment sont mis en avant.

Ainsi, les dernières positions sont attribuées à l'autorité et à la connaissance parfaite. Ces deux qualités pourtant mises en avant, surtout en ce qui concerne la seconde, au concours ne semble pas être la première préoccupation. Or, en ce qui concerne l'autorité, on sait combien les enseignants et surtout les jeunes sont préoccupés par cette question : « suis-je assez autoritaire ? N'y-a-t-il pas trop de « laisser aller » dans ma classe ? » En outre, on sait aussi que c'est grâce à cette autorité que le climat favorisant les apprentissages va pouvoir émerger et donc, que la mission de l'enseignant va pouvoir débiter. Mais peut-être que l'autorité n'a-t-elle pas la même définition pour eux et qu'ils la perçoivent comme cette autorité excessive, totale dont parle B.Defrance cité auparavant ?

Pour expliquer la position attribuée à la « connaissance parfaite », il s'agit sans doute du fait que les parents estiment que l'enseignant n'a pas la science infuse et qu'il a lui aussi le droit à l'erreur tant que celle-ci est réparée par la suite. De même, si une connaissance lui fait défaut, il peut toujours se remettre à niveau.

Et cette idée se retrouve d'ailleurs lorsqu'il s'agit de leur demander leur vision du bon professeur. Les réponses données ne sont jamais orientées vers le savoir bien que l'on attend de lui qu'il possède tout de même des connaissances. En revanche, on souhaite qu'il soit « à l'écoute des élèves, attentif », qu'ils prennent en compte leurs besoins et sachent s'adapter à chacun d'eux mais aussi aux moyens qui lui sont fournis afin de faire évoluer les élèves. Pour reprendre les mots d'une personne interrogée, il doit être « humain » c'est-à-dire qu'il ne doit pas simplement se cantonner à sa mission de passeur de connaissance mais aussi créer du lien avec ses élèves en partageant parfois des histoires dans lesquelles ils peuvent se reconnaître ce qui pourrait par la suite les inspirer et les motiver.

Cette vision du métier d'enseignant est en pratiquement la même que celle des professeurs eux-mêmes. En effet, interrogés eux aussi à ce sujet, un « bon professeur » leur paraît être celui qui sait observer, détecter les éventuels problèmes chez l'enfant, qu'ils soient d'ordre scolaire ou non afin de prévenir les difficultés qui pourraient en découler. Ainsi, le « bon professeur » doit apprendre à ses élèves à apprendre, il doit leur fournir les bases pour s'en sortir.

A présent que l'on a vu des qualités qui semblent indispensables à tout bon enseignant, on peut se demander quelle est l'image qu'en a la société et s'il n'y aurait pas des critères capables de mesurer cette efficacité.

### **III) L'image renvoyée et perçue par le corps enseignant et comment mesurer son efficacité :**

Chacun a sa propre vision du métier d'enseignant, de ce qu'il doit ou ne doit pas être. Ainsi, la question que l'on se pose est de savoir si le jugement porté aux travaux réalisés par les enseignants est en adéquation avec cette vision. On s'est pour cela intéressé à l'opinion des parents puisqu'ils confient au système éducatif ce qu'ils ont de plus chers : leurs enfants, mais aussi aux élèves et enfin à l'avis des enseignants eux-mêmes, comment se perçoivent-ils ?

#### **1) Quelle est l'image renvoyée par les enseignants à la société ?**

##### **a. L'image renvoyée auprès des parents**

L'image traditionnelle que les gens ont du corps enseignants est de manière générale assez négative. En effet, il s'agit de celle décrivant des professeurs toujours en vacances, qui travaillent peu si l'on compare avec les autres métiers – 35 heures par semaine contre 24 heures – trop bien payer pour ce qu'ils font et pourtant, ils ne sont jamais contents d'où les nombreuses grève dans le système éducatif.

Par conséquent, nous avons souhaité savoir si cette opinion était grandement répandue ou est-ce une rumeur que tout le monde connaît mais à laquelle finalement pratiquement personne n'adhère.

Ainsi, des parents d'élèves ont accepté de donner leur opinion au travers du questionnaire. Il est important tout de même de noter que l'échantillon n'est pas représentatif de la population. Et il est vrai que l'on retrouve l'image dépeinte précédemment. Toutefois, il ne s'agit là que d'une minorité. Et bien que tous s'accordent à dire que l'image que renvoie les enseignants est en général plutôt mauvaise, leur vision est davantage mitigée. En effet, pour eux, il y a des bons et des mauvais enseignants, des enseignants qui « se donne à fond » pour reprendre une expression et « les autres ». Il y a aussi de bons établissements et des moins bons...

De ce fait, les professeurs sont perçus comme des personnes attentionnées, agréables, sympathiques. Ils ont le contact facile. Pour ces mêmes personnes, il représente l'autorité, mais il s'agit de la « bonne » autorité, à savoir celle qui force le respect. Ceux sont pour eux des personnes qui dégagent un certain charisme qu'elle le veuille ou non. En effet, nous nous rappelons la première entrevue avec la directrice de l'école. Elle dégagait certes énergie, ce charisme qui fait que l'on a l'impression d'être en quelque sorte inférieur, d'en savoir beaucoup et en tant que débutante, ce sentiment était renforcé.

Nous nous sommes à nouveau retrouvé dans ce même type de situation lors de nos stages massés. Deux professeurs sont intervenus dans notre classe pour des situations différentes qui avaient eu lieu en récréation avec un élève. Et, une fois encore nous avons retrouvé cette autorité, ce charisme. Leur entrée dans la classe, le ton qu'ils employaient, la façon dont ils se tenaient, droit devant l'élève obligeait ce dernier à écouter, forçant le respect. Toutefois, nous tenons à préciser que l'image décrite ici et mis en avant par les parents n'est pas celle de l'enseignant autoritaire. Dont nous avons déjà discuté avant (Cf. II) 3) et 4)). Il s'agit plus de l'enseignant qui *fait* autorité. Sa position est légitime.

Malgré cette autorité, certains parents s'accordent à dire que le métier devient de plus en plus difficile, notamment par rapport à la précocité de l'entrée dans l'adolescence des enfants d'aujourd'hui et donc des changements que cela implique. Mais pas seulement, ils reconnaissent aussi que les moyens sont donnés aux enseignants pour agir sont parfois faibles. En outre, ils se rendent compte, pour une partie d'entre eux, qu'il s'agit d'un métier qui demande un fort investissement de temps et de soi.

Pour autant, cet avis, comme sous-entendu précédemment, n'est pas partagé par l'ensemble des parents. Ainsi, il y en a qui les perçoivent comme un groupe social à part, un peu « perché », en décalage avec les élèves et les familles. Certains se plaignent aussi des trop nombreuses absences qu'il semble y avoir dans le corps enseignant. Absence qu'il trouve apparemment incompréhensibles puisqu'ils perçoivent le métier comme un métier plutôt « tranquille ». En outre, des parents ne donnent pas pour mission à l'école d'éduquer les élèves qui leur revient mais uniquement de les instruire. Ainsi, ils regrettent le temps d'avant qu'ils trouvaient « mieux » de par les enseignements et les professeurs.

De plus, pour les parents, l'école les enseignants doivent conduire à la réussite de tous les élèves. C'est en tout cas ce que rapporte Hervé Baro, professeur de physique qui a participé à l'écriture de l'ouvrage *l'école et les parents – La grande explication* de Philippe Meirieu. Il met donc en évidence que c'est naturellement qu'ils vont tenir pour responsables les enseignants de « l'échec » de leur enfant. Les parents classent ainsi les enseignants de compétents ou d'incompétents. Et ces derniers mériteraient d'être exclu du système éducatif : « *Pourquoi ne pas décider – enfin ! – d'exclure les enseignants réputés incompétents ?* ». Telles sont les paroles rapportés par l'auteur d'un parent d'élève mécontent. Il rapporte encore : « *Pouvons-nous accepter qu'alors que beaucoup de Français doivent rendre des comptes sur leur activité professionnelle et soient menacé de chômage s'ils échouent, les enseignants bénéficient, tout à la fois, de la sécurité de l'emploi et de l'impunité ? Qu'est-ce qui justifie ce statut privilégié ?* ». Comme le souligne l'auteur, cette façon de penser obligerait alors les enseignants à être soumis à l'obligation de résultats. Or cela n'est pas possible dans ce métier puisque ceux-ci ne travaillent pas avec des marchandises identiques, mais bien avec des êtres humains, tous différents a qui rend les situations non prévisible à l'avance. Voilà pourquoi il ne peut s'agir que d'une obligation de moyens et on ne peut ainsi leur reprocher que le fait de n'avoir pas tout mis en œuvre pour la réussite de leur élève. Toutefois, ce serait une erreur que de croire que les professeurs ne se démènent pas assez pour leurs élèves. Car, en effet, et l'auteur le rappelle aussi sous ces termes : « un enseignant tire sa fierté de la réussite de ses élèves. Pensez-vous qu'il se réjouisse de leur échec. Devant l'échec, il ne peut qu'éprouver du désarroi. Et ils sont nombreux à en souffrir. »

Enfin, d'autres parents trouvent les enseignants trop occupés, trop pressés. Selon eux, ils n'accordent pas assez de temps aux familles des élèves, l'un des commentaires reçu était : « lorsque l'on va rechercher notre enfant, on a l'impression de déranger et aussi quand on parle avec eux, ils sont pressés ». Claude Rebaud, proviseur ayant lui aussi participé à l'écriture de *L'école et les parents – La grande explication* tente dans le chapitre « les profs, on ne peut jamais les voir » d'expliquer cette vision. Et bien qu'il s'agisse ici de professeur dans le secondaire, on peut tout de même faire une analogie entre ce que ressentent les parents d'élèves en secondaire et les parents d'élèves en primaire. Ainsi, il cite d'abord les paroles d'un parent. Celui-ci nous dit : « on a l'impression d'être nous-même des élèves. [...] Quand on donne notre point de vue, on a l'impression que cela agace les enseignants. [...] Nous avons le sentiment, nous les parents, d'être bien encombrants ». En effet, il est vrai que les enseignants ont parfois tendance à négliger certains élèves et certains parents. Toutefois, cela n'est pas fait de manière volontaire, ou même parce qu'il s'en moque comme l'explique l'auteur. Il s'agit en fait de faire des choix, de définir des priorités en fonction de la mission qu'on lui a confiée. L'auteur explique ainsi que les professeurs vont préférer accorder de l'importance aux situations qu'ils pensent être capables de mieux « gérer », où ils seront plus efficace car former pour et qui paraissent plus urgentes. Et c'est ce discernement dont fait preuve l'enseignant qui est en quelque sorte remis en cause. Les parents des autres élèves perçoivent ici une certaine négligence des enseignants à l'égard des problèmes de leur enfant dans la mesure où il devient difficile de dialoguer avec eux. Alors que, finalement, il n'en est rien. Il n'est ici question que d'incompréhension entre les deux parties.

En outre, il ajoute un autre argument : si les enseignants ne font pas ces choix, il arrive qu'ils ne rencontrent jamais les parents d'élèves se trouvant dans l'une des situations où l'enseignant peut intervenir de manière à véritablement aider. Et ce sont d'ailleurs ces parents-là qui ont l'impression de redevenir élèves principalement. Pour reprendre les mots de l'auteur, ces parents ont l'impression d'avoir commis des « fautes ». Claude Rebaud ajoute ici que ces parents peuvent « passer d'un extrême à l'autre » et devenir violent parce qu'ils pensent être méprisés. Ce qui rejoint bien l'idée d'un métier difficile.

Enfin, un dernier point qui peut rendre le dialogue entre enseignants et parents compliqué est le fait que les enseignants ont toujours la crainte de s'immiscer un peu trop dans la vie privée de ses élèves. Où se trouve la limite ? De quelle manière intervenir ? Ne



sachant pas s'il a raison, s'il le droit lui en ai donné, l'enseignant n'agira pas avec autant de moyens qui le pourrait, parfois par crainte de représailles comme on a pu le voir plus haut et, parfois à tort.

Ainsi, il faut avouer que ce type de situation se vérifie le plus souvent aux collèges ou au lycée car il y a un contact moindre avec les parents que dans le primaire. Toutefois, il n'est pas non plus exclu de le retrouver à ce stade et notamment dans les classes de CM1, CM2 où les élèves viennent parfois déjà seul à l'école, où les parents les attendent dans une voiture à la sortie, où l'enseignant n'est pas de service « à la grille »... Même si de manière générale, les enseignants essaient de rester disponibles le plus possible.

Ainsi, malgré toutes ces critiques, ces reproches faits aux enseignants, il en ressort qu'en grande majorité, les parents leur font « massivement » confiance selon Hervé Baro.

#### **b. L'image renvoyée auprès des élèves :**

En ce qui concerne les élèves, nous leur avons donc demandé ce qu'ils pensaient du métier d'enseignant, l'image qu'ils en avaient et notamment s'ils étaient d'accord avec le discours que l'on peut parfois entendre : « les profs sont toujours en vacances, ne travaillent jamais. Ils sont planqués ect. ». Et tous s'accordaient à répondre que ce n'était pas un métier facile car il demande beaucoup de temps en terme de correction et de préparation, mais aussi par le fait que certains élèves peuvent se montrer virulents. Ils ont donc bien conscience des inconvénients que peut présenter ce métier.

#### **c. L'image que les enseignants ont d'eux-mêmes.**

Nous nous sommes intéressés à l'image renvoyée par les enseignants à la société et principalement aux parents. Mais, que pensent-les professeurs de leur profession ?

Ainsi, les professeurs avec lesquels nous avons pu discuter ne se sentent pas considérer à leur juste valeur, incompris et « persécutés ». En effet, ils voient leur charge de travail augmentée, le métier devenir de plus en plus difficile à exercer car les moyens n'augmentent pas pour toutes les écoles. Ils ne peuvent donc que détester les commentaires qu'ils peuvent entendre tel que : « ça y est ! Tu as fini ta petite journée de travail ! ». En outre, ils doivent sans cesse réajuster leurs enseignements selon le courant politique au

pouvoir car les gouvernements, qu'ils soient de droite ou de gauche, n'ont semble-t-il pas la même conception de l'école. Par conséquent, les enseignants doivent faire avec un programme pendant quatre ans puis, « changer à nouveau leur méthode », sans jamais finalement voir leur travail se simplifier, bien au contraire. Une enseignante a d'ailleurs comparé le système éducatif au tricot : « c'est un peu comme une pelote de laine, tu tricotes, tu défais, puis tu refais autrement et tu redéfais à nouveau et ainsi de suite et tu te retrouves au final avec une pelote de laine usée ». Par-là, elle entend le fait qu'au final, bien que les réformes se succèdent, aucune n'a réellement permis d'améliorer le métier des enseignants et d'arriver à quelques choses d'assez solides pour « que le système éducatif et son fonctionnement ne plaise à tout le monde ».

De plus, lorsque les professeurs nous parlent du fait qu'ils se sentent mal considérés, c'est qu'ils ressentent un manque de reconnaissance. Il trouve que l'on ne prend pas assez en compte la dose de travail qu'ils fournissent déjà, les efforts et les concessions même dans certains cas qu'ils peuvent faire pour leur métier. Et ce manque de considération se retrouve notamment dans le salaire. Ainsi, les enseignants et en particulier les professeurs des écoles en France sont mal payés si l'on compare à d'autres pays. (Cf. Annexe 3). Et si l'on considère le nombre d'année d'étude demandé aujourd'hui pour enseigner soit un Bac +5, alors on peut considérer que le salaire est assez faible. De même, pour atteindre l'échelon maximale de la carrière, il faut attendre longtemps : 34 ans en France soit 10 ans de plus que la moyenne européenne. En effet, l'une de nos collègues nous a fait part de son histoire : grâce aux nombres d'années d'études à son actif – 5 – et au fait qu'elle ait été pendant un an assistance d'éducation, elle a débuté à un échelon déjà assez élevé. Ainsi, lorsqu'elle s'est fait inspecter, bien que le rapport fût très bon en termes de commentaires, elle n'a obtenu qu'un 11,5. Elle n'a donc pas pu ainsi gravir l'échelon supérieur alors que, de prime abord, au vu du travail fournit, elle le méritait. Elle nous a ainsi fait part du fait qu'aujourd'hui, même si elle prépare bien sa classe et « ça » se voit, elle ne fait plus autant d'effort et préfère passer du temps avec sa famille. Et c'est dans ce genre de situation que l'on voit naître un sentiment d'injustice.

Enfin, nous avons aussi dit que de manière générale, les enseignants se sentent persécutés. Il s'agit ici surtout du fait qu'ils doivent sans cesse rendre des comptes, qu'ils sont constamment jugés sur leur travail. En effet, certains se plaignent des visites des inspecteurs qui jugent le travail, remettent parfois en cause les méthodes de travail sans

pour autant apporter de véritable solution. Il en va de même parfois pour les conseillers pédagogiques qui normalement sont là comme leur nom l'indique pour conseiller. Mais, une fois encore et comme partout, il s'agit là d'un avis mitigé Certains d'entre eux vont être très consciencieux dans leur travail et apporter une véritable aide aux enseignants. Toutefois, les enseignants en ont assez de devoir rendre des comptes.

En parallèle de ceux-ci, certains professeurs sont conscients que le jugement est partie intégrante de toutes les professions. Peut-être est-elle simplement plus visible dans l'éducation nationale puisqu'il s'agit pour l'enseignant, de la venue d'une personne dans sa classe. Il vient et fait intrusion, scrute, inspecte les moindres détails. Alors que dans les autres professions, le jugement, l'évaluation se fait principalement sur les résultats obtenus par le salarié ou de manière différée lorsqu'on lui montre le travail qu'il a à faire. En général, le salarié a plutôt l'impression qu'on est en train de lui expliquer son travail plus que l'on ne l'observe.

Malgré ces inconvénients, les enseignants sont tout de même conscients des avantages dont ils bénéficient tel que les vacances, des horaires adaptés à ceux de leurs enfants. De plus, nous nous sommes rendu compte que c'est souvent pour cette praticité que les enseignants ont choisi ce métier. Par ailleurs, en ce qui concerne les jeunes enseignants, ceci sont très au courant de la difficulté du métier et de ces visions mitigées qu'en a la société. Toutefois, il continue à vouloir enseigner.

Ainsi, Agnès Van Zanten dans l'ouvrage *Eduquer et Former*, nous apprend que les jeunes enseignants ont une toute autre vision du métier si l'on la compare à celle des enseignants plus âgés et donc ne partagent pas ce mal être, ce sentiment de crise. Elle explique cela par le fait que ces jeunes enseignants n'ont pas été confrontés aux mutations fondamentales que le métier a connu notamment par la massification. En revanche, les plus âgés ont quant eux étaient « sélectionnés » selon un principe méritocratique. Ils se sont donc retrouvés, en quelque sorte, en situation de dissonance cognitive puisque leur idéal éducatif, ce à quoi ils avaient été habitués ne convenait plus à la réalité. Ils ont donc ce que l'auteur qualifie de « nostalgie du passé » contrairement aux jeunes qui ont toujours connu cette massification. Elle leur paraît ainsi normale et ils n'ont pas besoin de s'adapter. D'ailleurs, cette nostalgie, nous avons pu la ressentir autour d'une discussion, à travers les paroles d'une de nos collègues, assez proche de la retraite. Ainsi, souvent lorsqu'elle

critique les conditions de travail dans lesquelles les enseignants et principalement l'école où elle se trouve évoluent, nous avons le droit à une petite taquinerie : « et tu veux entrer là-dedans ?! », « tu es folle ! », ces exclamations étant à prendre au second degré. Et une fois, nous lui avons répondu : « mais, à un moment donné, tu as été aussi folle que moi », ce à quoi elle a répliqué : « mais c'était différent avant... ». Différent et apparemment mieux puisqu'à écouter de nombreux professeurs, il en va d'un « ras le bol » général.

Toujours selon A. Van Zanten, si les jeunes enseignants ne partagent pas ce sentiment de crise, c'est aussi qu'ils ont une vision plus « segmentée du système éducatif et de la profession ». En effet, ceux-ci sont conscients que d'autres secteurs sont plus touchés par la crise alors que d'autres fonctionnent bien. Ainsi, ils mettent en place des stratégies de carrière qui tendent soit à fuir les établissements réputés difficiles et signe de la crise de l'ensemble du système soit à accepter ces postes en début de carrière afin de gravir par la suite les échelons « plus rapidement » et obtenir un meilleur poste. Le tout consistera à adopter des « stratégies de survie » développées par des sociologues britanniques dans ces établissements.

Ainsi, on ne peut pas parler ici de vision générale partagée par tous les enseignants sur leur métier. Comme pour la vision de la société à propos de ce corps enseignants, celle-ci est mitigée, les avis divergent. Par conséquent, on préférera parler de ressenti propre à chacun dans la mesure où certains tendent à se focaliser plus sur les aspects négatifs que sur les positifs – il est bien connu que l'on est jamais satisfait de ce que l'on a – et qu'il y a aussi une certaine distance entre l'opinion des jeunes enseignants et les enseignants plus âgés.

A présent que l'on a vu qu'il n'y avait pas une seule image des enseignants et que l'un des moyens qui pourraient arranger la situation est le dialogue principalement, nous allons nous intéresser à la mesure de leur efficacité. D'ailleurs est-il vraiment possible comme dans d'autres métiers de juger de la compétence ou de l'incompétence de l'enseignant ?

## 2) Comment mesurer l'efficacité des enseignants.

On peut se demander s'il n'y a pas d'autres critères qui permettraient de reconnaître l'efficacité d'un enseignant. Car en effet, si l'on revient aux modes de recrutement du professeur des écoles, nous pourrions voir là une image de véritable expert, maîtrisant parfaitement les connaissances et les procédures à suivre : on retrouve énormément les verbes « savoir » et « connaître » dans *l'arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier*. Or cela ne veut pas dire être capable de mettre en œuvre. En effet, bien que l'enseignant sache organiser sa séquence ou sa programmation cela n'entraîne pas forcément la réussite de sa mise en œuvre (Cf. II) 2)).

Ainsi, pour quelques parents interrogés, l'efficacité d'un enseignant se vérifie par sa capacité à mettre en activité tous les élèves. En effet, deux mères se souviennent de situations similaires. Leur enfant respectif n'avait aucune difficulté au niveau des apprentissages si bien qu'il finissait avant les autres. N'ayant plus rien à faire, il perturbait la classe. Par conséquent, un enseignant est selon elle efficace lorsqu'il sait mettre en place de la différenciation pédagogique afin d'éviter les situations dans lesquelles ont pu se retrouver leur enfant.

Pour d'autres parents, l'efficacité d'un enseignant se mesure au progrès réalisé par les élèves. A ne pas confondre avec la note. En effet, comme l'a fait remarquer ce père de famille, la note ne veut rien dire en elle-même dans la mesure où le professeur peut mettre « dix » s'il le souhaite. Il préfère alors parler des progrès : par exemple ceux d'une classe entière qui démarrait avec un faible niveau et qui en fin d'année obtient un niveau très acceptable. Ou dans le détail, lorsqu'il ne s'agit que de quelques élèves. Et ce critère est revenu plusieurs fois sous d'autres formes, d'autres appellations telles que la capacité à aider les élèves en difficulté ce qui rejoint bien l'une des qualités déjà mis en avant : savoir être à l'écoute des besoins des élèves.

Par ailleurs, F.V Tochon en 1993 dans son ouvrage *L'enseignant expert* publié chez Nathan désigne l'expert comme un individu possédant un répertoire de ressources dans lesquelles il peut puiser pour traiter un problème ou une tâche à laquelle il serait confronté. Il appelle cela « le langage de la pratique ». Et c'est ce langage qui va permettre à

l'enseignant d'agir d'une certaine façon plutôt que d'une autre puisqu'elle est constituée de « modèles de pensée et d'actions ». L'action de l'enseignant sera basée sur les similitudes des situations. Or cela suppose que les « bons enseignants » sachent se constituer un langage de la pratique étoffé mais aussi une grande expérience sur le terrain. C'est d'ailleurs ce que note l'auteur : « des années de pratique seraient nécessaires pour qu'un(e) enseignant(e) intègre une structure d'anticipation suffisamment vaste, hiérarchisée et fonctionnelle, pour pouvoir faire face efficacement au large spectre d'événements imprévus du terrain sans temps de délibération inopportun ». Par ailleurs, on peut aussi noter que cette idée rejoint celle des auteurs Tardif et Lessard : le métier d'enseignant s'acquiert en partie avec l'expérience. Et nous avons pu nous même constater cette remarque.

En effet lors de notre stage en responsabilité (CM2, 32 élèves), nous avons été confronté à un élève particulièrement difficile. N'ayant jamais rencontré de cas comme lui - élève qui refusait de travailler, perturbait sans cesse le cours, et qui nous répondait lorsque nous le rappelions à l'ordre – nous nous sentions un peu démuni et il nous arrivait de ne pas savoir comment réagir : il nous manquait ce « langage de la pratique ».

Ainsi, l'un des critères qui nous permettrait de définir le bon professeur pourrait être celui de l'expérience « et du succès ». En effet, admettons que lors de ses premiers essais, ses premières années, l'enseignant estime qu'il réussit plutôt bien, ce sentiment pourra guider ses pratiques futures. Soit la reproduire, soit en changer pour l'améliorer. Il en va de même si les premiers essais furent négatifs. C'est le « succès » sur le terrain qui va permettre à l'enseignant de se construire.

Malgré cela, Tochon met en évidence dans son livre le fait que le nombre d'année d'expérience n'est pas synonyme d'efficacité de l'enseignement et ce notamment chez les hommes. En effet, dans l'ensemble il semblerait au contraire des femmes qui apparaissent être constantes dans « la progression de leur compétence professionnelle » que ceux-ci se désintéressent du fait de l'impossibilité d'évoluer professionnellement et ne s'investissent plus autant dans leur métier. La « récompense » ne semble plus être à la hauteur des efforts, de l'investissement fourni. Par conséquent, l'intérêt trouvé dans ce travail et l'investissement qu'on lui accorde sont des facteurs dont il faut tenir compte. Et nous avons pu être témoin de ce fait à l'occasion du stage filé notamment. Attention, il ne s'agit

pas ici de critiquer le travail des collègues qui, pour notre part nous semble très bien fait. Il s'agit plutôt de rapporter les propos. Ainsi, et bien qu'il s'agisse de femme, deux de nos collègues sur quatre ne se plaisent plus autant dans le monde de l'enseignement : l'une envisage la démission et la réorientation tandis que l'autre attend la retraite avec impatience. Cette dernière nous a d'ailleurs clairement annoncé que « si c'était à refaire, [elle] passerai[t]. » et qu'elle avait continué dans cette voie uniquement par contrainte personnelle. Le travail leur paraît important et routinier pour le bénéfice tiré.

En outre, Tochon souligne le fait que l'expérience n'entraîne pas systématiquement non plus l'amélioration. Cela dépend de la capacité de l'individu à se remettre en cause, sa connaissance de lui-même... Enfin, l'auteur explique que le fait d'être bon ne suffit pas pour réussir. Ce n'est pas parce que l'on est très bon dans un domaine que le succès viendra. Il y a aussi le facteur chance...

D'autres critères sont encore avancés par l'auteur pour tenter de définir un expert dans le monde de l'enseignement. Il propose ainsi le critère de la formation académique dans la mesure où le fait de bien connaître la discipline enseignée permet de se concentrer sur « l'organisation des contenus » et d'être plus attentif, réceptif aux élèves. Toutefois, nous pouvons nuancer ce propos du fait qu'il semble très peu probable que les enseignants du primaire soient de parfaits historiens, géographes, mathématiciens, scientifiques etc. à la fois. Certes, ils possèdent des connaissances mais sont-elles si élargie que ça une fois le concours passé par exemple ou doivent-ils se « remettre à niveau » pour la séquence qu'ils travaillent ? De plus, ces connaissances sont-elles toujours utiles, en maternelle par exemple ? Toutefois, ce critère permettrait d'expliquer les choix du concours tel qu'il était proposé avant 2014.

Vient ensuite le critère de la formation pédagogique c'est-à-dire que l'on se base sur la capacité de l'enseignant à mettre en œuvre un enseignement, la transmission d'un savoir sur plusieurs niveaux à savoir l'affectif, le développement de stratégie d'apprentissage, et la connaissance des stratégies d'apprentissage des élèves.

Et pour finir, nous retiendrons le critère de réussite des élèves. Ainsi, dans ce cas-ci, on se base sur les notes obtenues par les élèves pour savoir quel professeur est le meilleur. Nous pouvons donc naturellement croire qu'un professeur sera meilleur en histoire si ses élèves obtiennent de bons résultats. Or cela n'est pas certain comme le souligne l'auteur. Cet enseignant est peut-être meilleur dans la stimulation de ses élèves et c'est la dimension affective qui serait alors en jeu. C'est ainsi que s'interroge l'auteur sur la possibilité d'un critère relevant du « caractère socio-affectif et de l'adaptabilité » dans la mesure où il semble y avoir une corrélation avec l'efficacité de l'enseignant.

Ainsi, il apparaît qu'il n'y a pas un seul critère permettant de vérifier l'efficacité d'un enseignant mais une multitude. Et finalement, on constate que la formation telle qu'elle est proposée aujourd'hui s'articule autour de ces critères : formation scientifique et didactique dans chaque discipline, première acquisition d'un « langage de la pratique » via les stages, connaissance du développement de l'enfant, de son apprentissage, du système éducatif (UE4 de la formation en M1, *Guide des Etudes, année universitaire 2013-2014*).

Peut-être verra-t-on venir le jour où les enseignants se sentiront mieux formés et plus efficace.



Pour conclure, nous pouvons dire que les enseignants renvoient souvent cette image de groupe social oisif, qui geint sans cesse pour une charge de travail des plus basses. Et pourtant eux ne le vivent pas de cette façon. Ils ont une tout autre vision de leur métier, bien différente de celle-ci bien qu'elle soit toute aussi noire.

Malgré cela, des parents et assez nombreux finalement, font encore confiance à l'école et aux enseignants. Ils trouvent que le travail réalisé est assez « bon ». Ainsi, nous nous sommes efforcé tout au long de ce mémoire de rechercher la définition du bon enseignant, de l'enseignant efficace, et il s'avère que pour chaque partie, institution, parents et élève, les qualités mises en avant en premier lieu ne sont jamais les mêmes. Toutefois, leur proposition se rejoigne tout de même.

L'enseignant efficace serait alors un praticien réfléchi notamment dans le choix de sa pédagogie, qui représente et transmet les valeurs de l'Etat, sachant poser un cadre de travail sans autorité totale, maîtrisant suffisamment les connaissances afin de pouvoir être plus à l'écoute des élèves, de leurs besoins et y répondre. Il doit savoir faire preuve d'une grande adaptabilité car il n'est qu'un être humain évoluant dans des situations humaines et donc imprévisibles.

Enfin, nous nous sommes penché sur la question de savoir si cette efficacité était mesurable. Ainsi, plusieurs critères avaient été avancés. Toutefois, on notera qu'aucun n'est vraiment visible. Si l'on pose la question directement : « à quoi voit-on qu'un enseignant est efficace ? », aucun des critères ne permet de répondre hors mis le critère de réussite des élèves, le progrès. Celui-ci est d'ailleurs le critère retenu par les parents et même par les enseignants. C'est là qu'il voit véritablement le fruit de leur travail. Et quels enseignants ou parents ne se sont-ils pas sentis pas fiers lorsque ses élèves, ses enfants ont réussis ?

## Bibliographie

---

- BALLAND L., BROCCOLICHI S., JOIGNEAUX C., 2011, devenir professeur après la réforme, *Diversité 166*
- CALLAWAERT S., 2011-2012, *La formation des enseignants à la gestion de classe*, Mémoire Universitaire, p.24-31
- DEFRANCE B., 1998, « la place de l'affectif », *Les parents, les profs et l'école*, Paris, Syros, p.80-86
- FOURNIER M., et al. 2011, « Qu'est-ce qu'un bon prof », *Eduquer et Former*, Auxerre, Sciences Humaines Editions, p.228-233
- FOURNIER M., et al. 2011, « Jeunes profs, la fin des grands idéaux », *Eduquer et Former*, Auxerre, Sciences Humaines Editions, p.247-259
- LESSARD C., TARDIF M., 1999, « Les multiples facettes du travail enseignant », *Le travail enseignant au quotidien*, Les Presses de l'Université de Laval.
- PIERRET-HANNECART M., PIERRET P., 2006, *Des pratiques pour l'école d'aujourd'hui*, Outils pour enseigner, De Boeck, p.135-138
- MEIRIEU P. et al., 2000, *L'école et les parents – la grande explication*, Plon, p.203-224
- TOCHON F.V., 1993, « Comment définir un expert », *L'enseignant expert*, Paris, Nathan, p.127-146,
- TOCHON F.V., 1993, « Comment repenser la formation », *L'enseignant expert*, Paris, Nathan, p.174-175, p.177-178
  
- *Arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier*
- *Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation*
- *Guide des Etudes, Master MEEF mention Premier degré Première année M1, année universitaire 2013-2014, Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education Lille Nord de France*

---

## Sitographie

---

- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche « Présentation des écoles supérieures du professorat et de l'éducation », 10 décembre 2012  
<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66509/presentation-des-ecoles-superieures-du-professorat-et-de-l-education-e.s.p.e.html>
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, « Session 2014 : descriptif des épreuves du concours externe de recrutement de professeurs des écoles, novembre 2013  
<http://www.education.gouv.fr/cid73415/descriptif-des-epreuves-concours-externe-recrutement-professeurs-des-ecoles.html>

# ANNEXES

Annexe 1 :

Questionnaire destiné aux parents d'élèves
--

- 1) Combien avez-vous d'enfants ? En quelles classes sont-ils ?
  
- 2) Pour vous, que représente l'école ? Quel est le rôle du professeur ?
  
- 3) Quelle est l'image renvoyée par les enseignants selon vous ? (Que pensez des enseignants en général)
  
- 4) Quelles sont les qualités nécessaires pour enseigner selon vous ? (numéroter de la plus à la moins importante )

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Patient               | <input type="checkbox"/> Passionné                       |
| <input type="checkbox"/> Autoritaire           | <input type="checkbox"/> Pédagogue                       |
| <input type="checkbox"/> Connaissance parfaite | <input type="checkbox"/> Bonne relation professeur/élève |

Autres :

- 5) Connaissez-vous la formation des enseignants ? Si oui, qu'en pensez-vous ?
  
- 6) Comment définiriez-vous un bon professeur ?

Annexe 2 : Places obtenues par les qualités par les parents

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Patient	2	1	2	2	1	5	2	4	4	2
Passionné	1	4	5	1	4	1	1	6	1	6
Autoritaire	5	6	3	5	5	6	6	2	6	5
Pédagogue	4	2	6	3	3	4	3	1	5	4
Connaissance parfaite	6	5	4	6	6	3	5	3	2	1
Bonne relation avec les élèves	3	3	1	4	2	2	4	5	3	3

11	12	13	Cumul des places		
1	2	1	33		
3	3	3	48		
4	1	5 6	64	65	
2	5 6	2	48	49	
5 6	4	6 5	60	61	59
6 5	6 5	4	48	49	50

Sur les treize questionnaires, nous avons calculé le nombre de « points » obtenues par la qualité (le nombre de point correspondant au numéro attribué). La qualité ayant obtenue le moins de point est celle qui est privilégiée par les parents.

Les questionnaires ayant à la fois un numéro 5 et un numéro 6 pour une qualité n'ont pas été complétés entièrement. Nous leur avons donc attribué les deux numéros et effectué les calculs avec l'un ou l'autre des numéros.

Tableau répertoriant le nombre de fois qu'une position a été attribuée à une qualité.

Places attribuées

	1	2	3	4	5	6
Patient	4	6	0	2	1	0
Passionné	5	0	3	2	1	2
Autoritaire	1	2	1	1	<b>4/5</b>	<b>4/5</b>
Pédagogue	1	3	3	<b>3</b>	1/2	1/2
Connaissance parfaite	1	1	2	2	2/4	3/5
Bonne relation avec les élèves	1	2	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1/3</b>	0/2

GENTIL MAMMOUTH 07/05/2014 à 17h47

# Arrêtez de cracher sur eux, les profs sont mal payés

Rémi Noyon | Journaliste Rue89

Une étude publiée ce mercredi sur le site de l'Education nationale dresse un état des lieux des salaires des enseignants. Rappel : ils sont moins bien payés que leurs homologues européens.

Les Echos semblent avoir décidé de coller une petite grève dans les pattes du nouveau ministre de l'Education nationale, Benoît Hamon. Le quotidien [reprend](#) ce mercredi le [dernier « bilan social » de l'Education nationale](#). Et, horreur, on découvre l'existence de sérieux écarts de salaires parmi les profs.

11. Les rémunérations des personnels enseignants

Tableau 1 - Répartition des personnels enseignants titulaires de secteur public de France métropolitaine en 2012

Niveau de formation	Titulaire	Échelle		Total	Détails		Total	Taux d'évolution
		Min	Max		Reposés	Actifs		
Baccalauréat	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Licence	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Maîtrise	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Diplôme de 3 <sup>e</sup> cycle	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Diplôme de 2 <sup>e</sup> cycle	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%
Diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle	Total	20 000	1 000	21 000	10 000	11 000	21 000	0,00%
	Homme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	8 000	8 000	16 000	0,00%
	Femme de 30 ans	15 000	1 000	16 000	2 000	4 000	16 000	0,00%

Capture d'écran du bilan social 2012/2013

Chaque année, le ministère fait le point sur son personnel et s'attarde sur la rémunération des enseignants. Pour la première fois, le calcul est fait à partir des feuilles de paie et non de la carrière-type. Cela permet donc d'obtenir une « photographie réelle » du paysage salarial :

- **un professeur des écoles touche entre 21 500 et 29 500 euros**, tandis qu'un professeur titulaire d'une chaire supérieure, enseignant en classe préparatoire, gagne entre 55 000 et 84 600 euros. **Les rémunérations sont inférieures dans le premier degré.** Celui qui s'occupe des petits gagne en moyenne 8 000 euros de moins que celui qui supporte les adolescents. Cela est en grande partie dû aux primes ;
- en métropole, **l'écart de salaire net est de 13% entre les hommes et les femmes.** Cela est en partie dû à une plus forte concentration des femmes dans le premier degré, où les salaires sont plus faibles ;
- la **certification** et l'**agrégation** permettent de toucher sensiblement plus.



- à l'intérieur des corps de métier, les salaires sont aussi très hétérogènes. Dans le premier degré, les moins rémunérés touchent 10 000 euros de moins que les plus « favorisés ». Cela correspond surtout aux **grilles salariales**(non aux primes) et donc à l'âge.

Tout cela pourrait conforter la Cour des comptes qui, en 2013, [suggérait](#) de mieux répartir la masse salariale.

## La France, mauvaise-mère

### MAKING OF

Notre carte ci-dessus\* compare les salaires du secondaire au bout de quinze ans de carrière. L'OCDE calcule le salaire annuel brut à partir des barèmes officiels et le convertit en dollars américains sur la base des taux de parité de pouvoir d'achat (PPA). Cela permet de comparer des pays qui ont des niveaux de prix différents. La France est en dessous de la plupart de ses voisins.

Mais l'autre enjeu de la rémunération des enseignants réside dans la comparaison internationale, comme le rappelle [Bruno Suchaut](#), spécialiste de l'éducation :

« Il y a trois manières de comparer les salaires versés aux enseignants : dans le temps, entre les pays et par rapport à d'autres professions. A chaque fois, la comparaison n'est pas à l'avantage de la France. »

Diverses séries statistiques existent sur le sujet. La plus utilisée est celle de l'OCDE, qui établit chaque année des indicateurs de revenus et les commente dans un rapport baptisé « Regards sur l'éducation » [\[PDF\]](#).



*Michelle Pfeiffer en prof dans « Esprits rebelles »*

Ces données sont toutefois moins précises que celles publiées par l'Education nationale, puisqu'elles s'appuient sur les barèmes officiels (sans les primes). Pondérées par le pouvoir d'achat, ces statistiques permettent tout de même des comparaisons intéressantes.

Elles expliquent en partie les difficultés qu'a l'Education nationale à recruter.

\*Pour retrouver les cartes et les graphiques qui complète l'article :

<http://rue89.nouvelobs.com/2014/05/07/arretez-cracher-les-profs-sont-mal-payes-252005>

## RESUME

---

Les enseignants sont souvent critiqués, le système éducatif est sans cesse remis en cause. L'éducation, la refonte de l'école est une interrogation récurrente des débats politiques. On pourrait ainsi nous laisser penser que l'école n'est pas ce qu'elle doit être. Mais que doit-elle être ? Quel est le rôle de l'enseignant ? Sont-ils efficaces dans leur métier ? Autant de questions que nous nous sommes posées. Par conséquent, tout au long de ce mémoire, nous nous sommes intéressé au professeur et à son efficacité. Nous nous sommes ainsi penché sur la formation des professeurs et son mode de recrutement. Nous avons aussi cherché à connaître l'opinion des différentes parties concernées à savoir l'institution, les familles et les élèves afin d'essayer de mettre en évidence une définition du « bon professeur ». Nous avons, en outre, tenté de connaître leur opinion sur les enseignants d'aujourd'hui et sur les qualités requises pour exercer ce métier. Nous espérons ainsi pouvoir apporter des pistes pour enseigner et peut-être faire évoluer la vision du métier.

Mots clés : professeur – efficacité – qualités requises – image des enseignants - formation