



Le profil de l'enseignant au 21ème siècle

Sondage

Dans le cadre du projet LeoFede, nous avons organisé un sondage en ligne auprès des enseignants exerçant dans les écoles membres du réseau FEDE. Cette enquête est restée en ligne durant 15 jours et comportait aussi bien des questions fermées permettant d'identifier le participant que des questions ouvertes offrant à ce dernier la possibilité de s'exprimer sans limite sur les différentes thématiques abordées. Pour informer les enseignants et formateurs de l'organisation de cette opération, nous avons adressé une circulaire à un millier de personnes susceptibles de répondre favorablement à notre demande et avons proposé un logotype sur la page d'accueil du site de la FEDE afin de guider avec plus de facilité les volontaires qui, en cliquant sur le logo, parviennent directement à la page d'accueil du sondage. Ouvert à tout internaute qui souhaitait apporter sa contribution, nous avons par conséquent constaté que 33% des participants ne sont pas enseignants dans une école de la FEDE.

Il nous semble important de croiser les informations recueillies pendant les mobilités organisées dans le cadre du projet de formation issues des réflexions des groupes de travail mobilisés sur cette question avec celles qu'un tel sondage peut apporter pour enrichir la réflexion générale sur le profil de l'enseignant type. En effet, la FEDE possède un réseau d'établissements hétéroclites dans lesquels les pratiques pédagogiques et par conséquent le profil des enseignants n'est pas uniformisé. C'est cette diversité qui permet d'apporter des témoignages originaux et complémentaires auxquels on ajoute bien entendu les témoignages des participants spontanés.

Nous avons obtenu 300 questionnaires qualifiés, c'est-à-dire pour lesquels les participants ont correctement enregistré toutes les données essentielles à l'exploitation des résultats. Le profil type du participant est le suivant : une femme (55% des participants à l'enquête sont de sexe féminin), d'une cinquantaine d'années (ventilation des participants par tranche d'âge : 25/35 ans : 19%, 36/45 ans : 32,5%, 46/55 ans : 33,5% et +56 ans : 15%), de nationalité française (90% des répondants sont français, 2% européens hors France et 8% hors UE), d'Île de France (des réponses nous sont parvenues de 17 régions avec par ordre croissant : 19,6% d'Île de France, 15% de Rhône-Alpes et Paca, 9% d'Aquitaine, 7% de Languedoc Roussillon et Pays de la Loire...), enseignant les langues vivantes (30%, les autres matières enseignées sont : le droit pour 14,5%, la gestion 14%, les sciences humaines 10%, l'informatique 8,5% et l'économie 8,5%, la comptabilité 4,5%, les sciences 4%, l'histoire géo 3% et les sciences sociales 3%), depuis moins de 10 ans (44%, les enseignants de la tranche 11 à 20 ans de pratique sont 41% à avoir répondu, 11,5% qui exercent depuis 21/30 ans, 2,5% qui se trouvent dans la tranche 31/40 ans ce qui est exceptionnel et enfin 1 personne qui annonce avoir plus de 41 années de métier). Cet enseignant dis-

pense une formation pluridisciplinaire, face à son public d'apprenants dans une salle de cours et intègre la dimension européenne dans le contenu des matières développées.

Cette dernière information nous indique que les répondants sont jeunes dans l'exercice de leur métier et qu'il y a de leur part la recherche volontaire et déterminée d'améliorer les conditions de leur pratique au quotidien. D'ailleurs, la question suivante confirme que le métier d'enseignant est toujours pratiqué en majorité par vocation (60%), seuls 38% des sondés nous disent que c'est par opportunité professionnelle et 2% par le fruit du hasard.

Une enquête Opinionway auprès d'un échantillon représentatif de 605 enseignants indique que 80% ont choisi leur métier par vocation, 86% ont le sentiment de faire quelque chose d'utile pour la société, 86% se déclarent motivés par leur travail et 81% en sont fiers. Un sur trois se déclare insatisfait de l'exercice de son métier (40% insuffisance de reconnaissance du métier et 32% insuffisance de salaire. 94% estiment ne pas être suffisamment formés). 84% sont pessimistes sur l'avenir du système éducatif français et 88% sur l'évolution de leurs conditions de travail (résultats publiés dans Les Echos le 25/09/2012).

Le plus beau métier du monde ?

« L'enseignement est le plus beau métier du monde » : voilà une phrase souvent entendue. Et si on s'arrêtait un peu pour y réfléchir... Comment peut-on qualifier un métier si exigeant de « plus beau du monde » ? Faut-il être rêveur, idéaliste, masochiste? J'ai une hypothèse : je crois que c'est parce qu'il nous permet de vivre des instants de satisfaction si intenses, qu'ils en font momentanément oublier les difficultés.

Maryse Desroches, professionnelle en accompagnement du personnel enseignant en début de carrière – Université du Québec-

Lorsque la question est posée sur le net dans les forums, l'enseignement est toujours placé comme référence première, suivi de près par la médecine. Elle reste donc significative pour le grand public. Pour autant, que pensent les praticiens de cette expression qui permet souvent d'oublier que ce métier est aussi l'un des plus difficiles qui soit ? Pour nos sondés, 40,5% estiment qu'enseigner est le plus beau des métiers, 54% sont moyennement d'accord estimant probablement que l'expression est galvaudée ou renvoie à une réalité qui ne s'applique plus au métier dans les conditions d'exercice actuelles et 5,5% pensent que l'expression est désuète. Celle-ci s'apparenterait au passé et ne serait dorénavant plus qu'un slogan (publicitaire ?).

Après avoir évoqué le ressenti personnel sur le métier, nous avons interrogé les enseignants sur une première question d'importance et qui permet d'évoquer les pratiques de l'établissement dans lequel ils exercent et plus précisément de savoir si celles-ci sont évaluées et dans quelles conditions. Pour 68% des répondants, il existerait des procédures d'évaluation de la qualité contre 25% qui pensent le contraire et 7% qui ne savent pas. Encore faut-il savoir si tous les participants possèdent une définition claire de ce que représente le management de la qualité de l'enseignement. Il s'agit d'une notion assez abstraite pour l'enseignant qui exerce depuis longtemps et qui n'est pas dans un parcours de formation continue. Question conceptuelle essentielle, la gestion de la qualité dans l'enseignement supérieur peut se définir à partir des référentiels existants. Dans une étude publiée par l'Institut National de la Recherche Pédagogique (INRP), la synthèse de ces référentiels offre une série d'éléments à prendre en compte dans toute mise en œuvre d'une démarche d'évaluation de la qualité au sein d'un établissement d'enseignement supérieur (2004) :

- Le mode de direction : « leadership », « management », « politique », etc.
- Les clients, à savoir les étudiants, mais également les pouvoirs subventionnant les formations ainsi que le monde du travail : « orientation client », « satisfaction de la clientèle », etc.
- Le personnel enseignant et le personnel de support (« orientation personnel », « satisfaction du personnel »).

- Les ressources : «collecte et traitement des informations», «management des ressources », « ressources matérielles », etc.
- Le processus d'enseignement proprement dit : «maîtrise de la qualité des processus d'enseignement », « management du processus », « qualité des programmes »...
- Les relations externes (hors clientèle directe) : « intégration à la vie de la collectivité », « relations internationales », « contribution à la communauté »...
- Les activités annexes au processus d'enseignement proprement dit («recherche», «maîtrise de la qualité des processus de support », etc.)
- Les résultats de l'établissement : « résultats de l'école », « résultats opérationnels »...
- L'importance accordée à la qualité et à la vision à long terme : «planification à long terme », « améliorations », « stratégie et objectifs qualité », etc.

La pratique des enseignants

Les commentaires apportés par les participants au sondage accréditent l'idée que la qualité peut recouvrir plusieurs domaines et que les enseignants sont plutôt sélectifs dans leur interprétation de l'impact principal de la recherche de la qualité sur leurs pratiques. Pour certains, travailler sur la qualité est synonyme « d'une amélioration des conditions de travail (aménagement des horaires, classe divisée en groupes) »...

Souvent est évoquée la question de « qui fait quoi », les enseignants estimant être plus soucieux de la recherche de la qualité que les dirigeants de l'établissement qui auraient d'autres préoccupations plus matérielles. Ces enseignants précisent que cela « dépend de l'attitude de la direction et des coordinateurs pédagogiques » et que « le dynamisme de l'équipe enseignante impliquée dans une démarche qualité permet d'augmenter le taux de satisfaction et de réussite de nos étudiants ». On relève ainsi qu'il s'agit souvent « d'une bonne intention mais pas tout à fait mise en pratique ».

Lorsqu'elle est prise en considération, les enseignants nous expliquent de quelle manière : « chaque année nous revoyons nos process pédagogiques de façon à nous adapter à notre public dans le but de le conduire à la réussite », « enquêtes qualité fréquentes auprès des étudiants, entretiens réguliers avec les formateurs... ». Certains établissements réalisent de véritables « audits pédagogiques ».

La qualité au service des étudiants

Lorsque la démarche existe, c'est essentiellement pour « faire évoluer les élèves dans de bonnes conditions », « assurer un bon encadrement », « prendre en considération le public jeune dans l'accompagnement de son projet professionnel. Effort sur les méthodes pédagogiques d'enseignement à partir des réunions en équipe et mise en place de projets pluridisciplinaires ».

« Le processus de pilotage, le choix des normes ISO et l'attention de chacun dans la recherche d'individualisation des parcours pour une meilleure réussite des apprenants et une meilleure répartition tripartite : apprenant-organisme de formation-entreprise ».

Comment ?

Rares sont les enseignants qui précisent être partie prenante d'une démarche structurée : « la direction de l'école procède à des évaluations constructives sur les modèles ISO 9001 et 14001 » ou encore « le management de la qualité est notre fer de lance. Nos enseignants sont formateurs et possèdent plus de 10 ans d'expérience professionnelle en entreprise. Au-delà d'une idée de management, la qualité est un état d'esprit » et « de plus en plus présente au cours des années ». Certains déplorent avec vigueur l'absence du facteur humain et la focalisation de l'encadrement pour les aspects quantitatifs qui priment sur le qualitatif : « la directrice pédagogique en a le titre mais pas la fonction : aucun contact, présence marginale dans l'école, aucune information (ni référentiels de cours ni d'examen), aucune réunion, aucune concertation ou ligne directrice, aucune cohésion ni mise en commun ni cohérence entre les différents enseignants d'une même matière, inexistence d'un entretien annuel avec la direction, aucune information sur les nouveaux outils, manuels... chacun concocte son programme de son côté ».

Lorsqu'on interroge les enseignants sur l'évolution prévisible de leur métier, ils mettent en avant sans détour l'obligation pour eux d'être polyvalent et notamment pluridisciplinaire (68% estiment qu'il s'agit là d'une évolution attendue de la profession tandis que 25% restent persuadés que l'enseignant est spécialiste d'une matière qu'il enseigne en toute exclusivité). Si la généralisation de la pluridisciplinarité tente à se confirmer, beaucoup d'enseignants considèrent que c'est au détriment de la qualité des matières enseignées. Dans tous les cas, ce changement de pratique pédagogique est un élément important du profil de notre enseignant du 21^{ème} siècle.

Parmi les autres caractéristiques à intégrer, il nous semblait important de savoir si les enseignants estimaient que la mutation de leur métier passait par une dématérialisation accentuée des outils mais aussi des cours eux-mêmes avec un renforcement du mode e-learning au détriment du cours présentiel. La réponse est catégorique puisque 71% des enseignants pensent que le e-learning ne sera pas une pratique majoritaire à l'avenir, même si la tendance des producteurs de formation et d'outils consiste à investir dans ces nouvelles pratiques didactiques. La relation directe entre l'apprenant et l'enseignant devrait encore être la règle d'or pour les quelques décennies à venir. Cela n'empêche pas les enseignants de se tourner davantage vers les outils numériques qu'ils considèrent à 62% comme de véritables auxiliaires d'enseignement. En revanche, ils sont 25% à ne pas savoir ou à ne pas vouloir se prononcer sur cette question que nous avons abordée au futur et de manière formelle : « l'enseignant utilisera systématiquement les TICE comme auxiliaire d'enseignement »...

L'enseignant européen...

Si les enseignants sont convaincus d'une chose, c'est bien de la place de la dimension européenne dans leur pratique. Pour 84%, parler d'Europe constitue une évidence, tenir compte de l'environnement économique dans lequel on évolue, également. Une très forte majorité d'enseignants s'inscrit dans une démarche de valorisation des valeurs européennes. Cette dimension est en théorie transversale aux enseignements mais difficile à mettre en œuvre pour des enseignants qui n'ont pas forcément « la fibre » ou les connaissances nécessaires. C'est pour cela également que nous leur avons demandé s'ils estimaient nécessaire que cette dimension européenne occupe une place importante dans leur formation professionnelle à travers par exemple la participation à des mobilités européennes. 71% répondent par l'affirmative (soit 170 enseignants qui sont donc des participants potentiels aux formations de la FEDE proposant un séjour d'une semaine en Europe pour aborder la question centrale du métier d'enseignant dans le contexte européen).

Un enseignement adapté au monde du travail

Si les enseignants sont convaincus de la nécessité que leur démarche pédagogique s'inscrive dans un souci de correspondance avec les besoins du marché, ils ne mentionnent pas tous les mêmes modalités pratiques qui permettent d'accentuer cette démarche. La plupart évoquent le recours à des « intervenants extérieurs », professionnels en exercice qui viennent présenter leur métier ou participent directement à l'enseignement pour que les « contenus soient directement opérationnels » et construits sur des « cas concrets ». Cette mention de cas concrets est citée par 1 enseignant sur 3 ! Ces référents peuvent aussi participer aux « examens officiels » et « soutenance de mémoires de stage ». Certains font aussi appel au témoignage « des anciens élèves qui parlent de leur vécu professionnel ». Un enseignant nous informe : « Les notions enseignées sont expliquées à travers des cas concrets vécus en entreprise. Les notions ne sont retenues par les étudiants que lorsqu'ils ont compris l'applicabilité concrète dans le monde de l'entreprise de demain... ». Un autre, spécialisé dans la formation pour adulte tout en exerçant dans la formation initiale nous explique l'avantage de la diversité de ses expériences de pédagogue : « Je me sers de mon expérience de consultant formateur en entreprise afin d'évaluer le besoin de mon client, d'anticiper les freins et moteurs de sa formation, de partager avec lui la culture de son entreprise. Evaluer le besoin pédagogique + être à l'écoute + m'adapter au parcours personnel et professionnel de mon apprenant, en relation étroite avec son environnement de travail sont autant d'outils déterminants pour la réussite de mes étudiants ».

Autre situation souvent évoquée : « le recours à l'alternance avec des mémoires de diagnostics d'en-

treprises » et de manière plus générale « les travaux pratiques ». Les professeurs de langues sont enclins à faire état du « vocabulaire du monde des affaires ». Quelques enseignants nous précisent que « poursuivant en parallèle des activités professionnelles en entreprise, cela donne une vraie dimension à l'exigence de rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises » et que, de manière générale « cela permet de mieux prendre en compte la spécificité des métiers » pour orienter le contenu de l'enseignement. Un autre écrit : « ayant travaillé en entreprise, à l'exportation, j'adapte mon enseignement en anglais aux besoins concrets et quotidiens de l'entreprise, sa dimension internationale, l'avenir, le contexte économique, culturel, politique. La culture générale sert à comprendre le monde, la place de l'entreprise. Pour agir, il est nécessaire de comprendre ». Plusieurs mentionnent la « visite de salons professionnels » avec leurs étudiants, la « participation à des conférences d'associations professionnelles ».

Quant aux outils susceptibles d'être utilisés, les enseignants citent souvent les « articles de la presse économique », l'usage d'un « portefeuille d'expériences et de compétences », « une veille juridique, économique, sectorielle » ou encore des « supports authentiques récents pour agrémenter les cours ». Les données issues de l'actualité permettent de meilleures « mises en situation » et « montrent la réalité du monde de l'entreprise ». Parmi les activités adaptées, les enseignants mentionnent l'organisation de stages, y compris en lien avec l'étranger : « il faut renforcer les systèmes d'échange international ». Des activités très opérationnelles sont évoquées : « le développement de projets de création d'entreprise prévu dans le cursus », « l'organisation de jeux de rôles ».

Aux supports et activités adaptés, un enseignant précise qu'il convient d'ajouter une actualisation des « référentiels de formation » et des programmes à définir avec les professionnels eux-mêmes afin qu'ils tiennent compte du contexte économique en évolution : « il faut analyser la demande des entreprises, professionnaliser les parcours, travailler sur le tandem diplôme (savoir et compétences) et employabilité (savoir faire et savoir être) ». Plusieurs enseignants revendiquent une meilleure formation pour eux-mêmes : « Il faut qu'on puisse utiliser les TIC avec facilité, que l'on apprenne à personnaliser des formats pédagogiques nouveaux », « que l'on revienne à la méthode inductive », « que l'on nous donne plus de temps pour nous tenir constamment informés des nouvelles lois et tendances du monde du travail », plus de temps encore pour « partager nos expériences et bonnes pratiques », « multiplier les partenariats », voire prendre le temps de « l'introspection » : « je suis issue du monde de l'entreprise, je suis arrivée dans l'enseignement pour transmettre une réalité du temps économique, avec des outils pour maîtriser un savoir faire compilé de compétences mais jamais de certitudes, une obligation d'être soi-même en éveil. Nous ne pouvons transmettre efficacement que si nous-mêmes avons été confrontés au monde du travail ». Un enseignant poursuit : « J'actualise mes cours en fonction de l'actualité mais aussi de ma compréhension du tissu socio-économique ».

Un seul enseignant recentre l'enseignement sur sa fonction première : « A mon sens, l'enseignement n'a pas à s'adapter aux réalités du monde professionnel, même s'il n'en est pas complètement déconnecté, bien entendu. L'école est un lieu de savoir avant tout, et c'est un lieu dans lequel on donne à l'étudiant les moyens, les clés pour comprendre l'environnement professionnel et la société en général ».

Les qualités d'un « bon prof »

Dans le cadre de notre enquête, si les enseignants ne sont pas toujours très prolixes à disserter sur des points techniques relevant de leur métier, en revanche ils abordent avec beaucoup plus de facilité leur engagement personnel et savent décrire avec pertinence le profil type qui les caractérise.

Interrogés sur les qualités que « le bon prof » doit posséder pour dispenser un enseignement efficace, les internautes évoquent les qualités humaines et professionnelles, les aptitudes personnelles et professionnelles requises.

Parmi les qualités humaines évoquées, on trouve celles qui s'inscrivent dans le rapport à l'autre et la disponibilité vis-à-vis de l'apprenant dont « l'écoute » qui constituerait la référence première accompagnée

de « la patience », « l'empathie » avec l'objectif de « donner confiance », qui « rassure » et « encourage » en étant toujours à « l'écoute des difficultés de l'apprenant pour y remédier »... En un mot, le bon prof est « un humaniste » qui « s'interroge sur la manière dont les élèves s'approprient les savoirs et sur la façon dont les savoirs deviennent réalité ou font sens dans le travail des apprenants », qui fait preuve d'une « connaissance profonde de la psychologie humaine. Ce dernier est « un passeur de savoir » qui « relie les apprenants au monde évolutif du travail », qui possède une « capacité à encourager tous les étudiants, à gérer une classe dans sa diversité et comme une équipe gagnante ».

La seconde approche évoquée correspond aux aptitudes personnelles de l'enseignant qui doit avoir de « la répartie », « être clair », « rigoureux », « charismatique », « passionné », qui n'hésite pas à « actualiser constamment ses connaissances et se remettre en question avec une aptitude aux changements et une ouverture d'esprit », fait preuve « d'adaptabilité » et de « flexibilité », de « curiosité », avec une dose de « perfectionnisme », qui s'inscrit dans « la modernité » et possède « le sens du juste » (jusque dans « la justesse de ses évaluations avec l'étudiant »). Le bon prof serait par ailleurs un « être interculturel » possédant « une vaste culture générale ».

Les notions de respect et d'autorité sont souvent évoquées. Le prof doit être un « autoritaire souriant » et « persévérant » ; « le parfait honnête enseignant pourrait se définir comme une personne cultivée, modérée, ayant le sens des convenances sociales et d'une honnêteté intellectuelle et morale exemplaire qui doit se souvenir que la notabilité du professeur est perdue, que l'autorité n'est plus rattachée à la fonction, que la crédibilité doit se gagner ». Pour cela, le prof doit avoir « une bonne diction, parler clairement et doucement », il obtiendra alors une « autorité naturelle ».

La troisième approche concerne les aptitudes professionnelles au service de la mission éducative : l'enseignant doit « prendre en compte la diversité des intelligences dans un groupe, éduquer avant de parler pédagogie », c'est un animateur « meneur de groupe », un « expert » ayant des « aptitudes au management participatif », qui pratique « les TIC et les réseaux sociaux », un « manager », un « chef d'orchestre » qui est apte à mettre en place des « cours dynamiques » basés sur « l'échange » car en mesure de « savoir exposer des sujets parfaitement maîtrisés » avec des « plans clairs et des objectifs à atteindre pour chaque cours ». C'est en fait un « artiste » doté de la « capacité à donner envie ». Le bon prof doit pouvoir offrir une « aide personnalisée » en variant « les supports pédagogiques en cours », en devenant « pluridisciplinaire » et surtout en « trouvant un équilibre entre les cours, travaux pratiques et travaux dirigés » pour passer « de la théorie à la pratique » et ainsi « ouvrir des horizons aux apprenants ». C'est « un bon médiateur qui sait créer un climat de confiance, qui sert de modèle professionnel et humain, qui éveille la curiosité et les talents des participants, qui sait faire communiquer les participants entre eux afin de faciliter l'apprentissage par ses propres expériences ».

La quatrième approche s'intègre à l'environnement professionnel de l'enseignant : Le bon prof sait s'intégrer à une équipe pédagogique, devenir « coéquipier » d'un projet en « constante évaluation » qui « continue à se former, qui est au courant des dernières évolutions de sa discipline, qui a des qualités pédagogiques et une ouverture vers les questions didactiques liées à l'enseignement, qui a des capacités de communication, un bon relationnel indispensable ainsi que la connaissance de son public », qui « maintient son niveau linguistique en voyageant » et apprend ce que signifie une « bonne gestion du temps ». C'est « celui qui poursuit sa formation tout au long de sa vie pour adapter ses cours, qui multiplie les exemples concrets, qui est rigoureux sur le contenu à connaître par ses élèves, qui fait de gros efforts pour enseigner une méthode de travail, qui s'acharne pour ne laisser personne sur le bord du chemin et surtout qui s'adapte à ses élèves : chaque année, il doit se remettre en question et changer son cours et sa méthode de travail si nécessaire ».

Quelques enseignants rebondissent sur la relation avec le monde de l'entreprise : « avoir envie de rencontrer l'autre, fournir une prestation de qualité, ne pas présenter les contenus de ses cours comme les seules vérités, rendre les contenus accessibles à tous, favoriser des formations concrètes, utilisables dans le quotidien professionnel. Donner le goût d'apprendre et de découvrir le monde ». Le bon prof doit viser « la réussite », et « faciliter l'insertion professionnelle ».

De manière générale, le bon prof est quelqu'un de « réaliste », qui doit avoir une « approche pragmatique de sa profession », « amoureux de son métier », qui ne « le choisit pas par défaut », qui développe une « passion pour la jeunesse » et quelquefois revêt l'habit du « sage » dans la perspective du « don de soi ».

Une contribution attire notre attention par la justesse de son analyse : « d'abord la passion même du métier et l'envie de partager de manière constructive son savoir, s'adapter en permanence au public et aux enjeux imposés par l'intérêt de l'enseignement/ la formation, savoir écouter, savoir construire et faire évoluer sa pédagogie, s'intéresser aux autres, identifier et adapter tout élément qui peut être source d'enseignement, créer de nouvelles ressources et adopter de nouveaux outils pédagogiques, réactivité, compétences confirmées dans son domaine, vision globale du métier (aller au-delà de la transmission), savoir évaluer, être impartial, être capable de donner de son temps, savoir créer des synergies et de gérer les comportements au sein des groupes, imposer son autorité sans forcément se montrer rigide, identifier les situations difficiles et les facteurs de risque pour mieux assurer la progression des enseignements, savoir parler à son public et adapter son discours en fonction des besoins, donner envie à son public de s'impliquer et de devenir acteur de la formation, autodidaxie et curiosité intellectuelle... » L'enseignement est un des rares métiers qui demande autant de compétences, qualités, aptitudes, traits de caractère... il est exigeant et permet à l'individu de se remettre en question en permanence et de progresser, de développer des capacités et des méthodes en toute autonomie.

Fédération Européenne Des Ecoles
Décembre 2012
www.fede.org

Texte : Fabrice Lachenmaier