





## Sommaire

Introduction.....	3
I. Professeur des écoles : un métier où prônent le travail d'équipe et les relations humaines.....	4
1. Savoir tenir une classe pour pouvoir enseigner : un travail relationnel avec les enfants.....	4
2. L'investissement des parents dans le travail et la scolarité de leur enfant .....	5
3. L'entraide entre collègues : la clé du bien-être des enseignants ? .....	7
II. Un important écart prescrit-réel .....	9
1. Une formation peinant à réduire cet écart .....	9
2. Prescription par le programme .....	10
3. La solution : créer sa propre méthode .....	11
III. Une implication et une sensibilité particulières mais mal reconnues.....	14
1. Développement long et progressif des sensibilités des professeurs des écoles.....	15
2. « Colonisation » de leur subjectivité par le travail et temps de travail.....	16
3. Professeur des écoles : un métier non-reconnu .....	16
Conclusion .....	18
Références.....	20
Bibliographie.....	20
Articles.....	20

## Introduction

Nous avons choisi, comme objet pour cette étude de terrain, le métier de professeur des écoles, remarquant que tout le monde a l'impression de connaître ce travail, chacun de nous l'ayant approché de manière plus ou moins exacte, au moins en tant qu'élève, puis parfois en tant que proche d'enseignant ou bien comme parent d'élève.

Une récente étude<sup>1</sup> menée sur dix ans dans des classes élémentaires en Finlande s'étonne que l'empathie des professeurs soit la première cause de réussite dans ce pays. Pourtant, ceux que nous avons rencontrés mentionnent en premier lieu la dimension humaine comme principale constituante de ce travail. Cela nous mène alors à remettre en question l'impression d'évidence qu'inspire ce métier par l'expérience que l'on pense en avoir.

Les deux personnes que nous avons interrogées avaient des parcours très différents, ce qui nous a permis d'appréhender ce métier à travers deux angles de vue.

M.D. a passé le concours de recrutement de professeur des écoles (CRPE) après un BTS de biochimie, attirée par la pluridisciplinarité qu'offrait ce métier. Elle enseigne depuis une vingtaine d'années, et a travaillé dans six écoles différentes.

M.B., quant à elle, est étudiante en deuxième année de Master et enseigne en alternance<sup>2</sup> (elle travaille dans une classe deux jours et demi par semaine). Elle a choisi cette orientation pour avoir la possibilité de travailler avec les enfants.

Nous avons également eu de brefs échanges avec M-L.D., professeur des écoles depuis une quinzaine d'années, animée au départ par le désir de transmettre.

Comme elles nous le font remarquer spontanément dans leurs deux entretiens ; malgré cette apparente proximité avec les professeurs des écoles, personne ne peut savoir ce que c'est qu'enseigner avant de l'avoir fait. Nous avons alors essayé, à travers cette étude, de montrer en quoi constitue le réel des professeurs des écoles, "*ces obscurs soldats de la civilisation*"<sup>3</sup>, comme les désigne Louise Michel<sup>4</sup>, insistant sur le côté à la fois mal connu et socialement indispensable de ce travail.

Suite à notre étude, nous pouvons tenter de résumer de la manière suivante les enjeux de ce métier : *Comment travailler avec une classe entière en conciliant transmission de savoir et relations individuelles, lorsque l'imprévisible en fait partie intégrante ?*

Nous montrerons dans un premier temps qu'enseigner c'est créer des collectifs très variés, ce qui peut être stimulant mais aussi très contraignant. Puis, nous nous intéresserons à l'écart particulier entre le prescrit et le réel qu'implique ce travail en collectifs, en grande partie fondé sur l'affect. Enfin, nous nous pencherons sur la reconnaissance que retirent les professeurs des écoles de leur travail et le ressenti qu'ils en ont.

---

<sup>1</sup> Diane GALBAUD. *L'empathie de l'enseignant, source de réussite scolaire*. Sciences Humaines : Mensuel N° 278 - février 2016.

<sup>2</sup> Voir la partie 2.A pour explication sur la trajectoire de formation des professeurs des écoles.

<sup>3</sup> Louise Michel / Mémoires / 1886

<sup>4</sup> Institutrice et militante anarchiste du XIXe siècle

## I. Professeur des écoles : un métier où prônent le travail d'équipe et les relations humaines

Le métier de professeur des écoles est défini comme un simple métier d'enseignant : instruire des enfants en leur transmettant des connaissances générales et leur apprendre à lire, écrire et compter afin de les préparer petit à petit pour le collège. Or, être professeur des écoles c'est avoir deux activités : celui d'enseigner et celui de travailler en équipe. Comme dans tout travail, les professeurs des écoles sont confrontés à des collectifs. En effet, c'est un travail effectué principalement avec et pour les enfants mais également avec les parents et l'école. Ces trois entités représentent un travail supplémentaire en ce qui concerne la gestion d'une classe et de chaque enfant, la construction d'une relation avec les parents s'impliquant dans la scolarité de leur(s) enfant(s), ainsi que l'entretien d'une bonne relation avec les collègues et la direction de l'école.

### 1. Savoir tenir une classe pour pouvoir enseigner : un travail relationnel avec les enfants

Un enfant hyperactif qui se jette par terre en criant, un enfant qui se sauve de la classe ou encore un enfant autiste qui n'arrive pas à suivre le cours sont des exemples de contraintes auxquelles les professeurs des écoles font forcément face durant leur carrière. Ces difficultés rencontrées font partie intégrante du métier et contrairement à ce qu'on pourrait le croire, enseigner à une classe entière d'enfants ne va pas de soi.

Que ce soit en maternelle ou au primaire, les trois enseignantes soulignent le fait qu'il devient de plus en plus difficile d'enseigner à cause de la dispersion des élèves, du manque d'attention dans la durée, de l'absence d'efforts, de la diminution du travail personnel, de la différence de rythmes des élèves dans l'apprentissage mais également des élèves ayant un handicap ou un problème psychomoteur qui demande une charge de travail en plus. En outre, même sans ces problèmes, les enfants apprennent tous de manière différente (mémoire auditive, visuelle, manuelle) ce qui rajoute de la difficulté, car, comme nous le dit M.D., « *il faut capter tous les publics* ».

En effet, M.D. et M-L.D. ont toutes deux remarqué une augmentation d'Aide à la Vie Scolaire (AVS). Un grand nombre d'enfants ne sont pas capables de faire un cheminement sans aide.

D'autres souffrent d'un trouble de comportement, ce qui peut devenir ingérable dans une classe. Une sensible augmentation de la proportion d'enfants diagnostiqués TDAH (Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité) dans les classes est observée.

M-L.D. pense également que la population des enfants du voyage peut poser des difficultés en termes de repères.

Enfin, M.D. nous apprend que depuis 2005, il y a obligation d'accueillir un enfant handicapé dans les classes, quelles que soient les conditions d'accueil. S'étant retrouvée dans cette situation-là, elle a su la gérer grâce à un gros travail d'équipe entre la famille, les aides-soignants à l'hôpital et elle-même. Il n'empêche qu'elle a trouvé cela "aberrant" de devoir d'une part, accueillir un enfant handicapé qui n'a pas les mêmes besoins que les autres élèves dans la classe et d'autre part de ne pas avoir été préparée à l'accompagnement d'élèves malades et à ce type de situation qu'elle a dû gérer sur le moment.

Les professeurs des écoles peuvent être donc “condamnés” à devoir enseigner à une classe entière avec quelques enfants qui, malgré eux, vont parfois perturber ou ralentir la leçon. Ils ne sont pas forcément préparés au réel du métier et donc à ces cas individuels d’élèves qui posent aussi bien problème dans l’enseignement du professeur que dans l’apprentissage du reste de la classe.

Pour pouvoir enseigner, transmettre des savoirs, appliquer ce qu’ils ont appris durant leurs années d’études, les professeurs des écoles doivent donc premièrement se préparer à pouvoir gérer une classe entière constituée d’enfants non « standardisés », tous aussi différents les uns que les autres. De plus, les classes elles-mêmes sont différentes les unes par rapport aux autres au sein de l’école, ce qui peut poser difficulté aux enseignants car lorsqu’ils doivent changer de classe pour une nouvelle année scolaire, ils doivent rapidement s’habituer à enseigner à de nouveaux élèves.

Nous voyons donc que le métier d’enseignant est un travail qui dépend de ses bénéficiaires. Un travail d’équipe avec la classe est primordial pour un bon fonctionnement de celle-ci.

Un exemple de véritable travail d’équipe entre la classe et l’enseignant est le système d’entraide entre les élèves que M.D. a instauré au sein de sa classe. Lors d’un exercice, les élèves ayant compris et fini l’exercice ont le droit d’aller aider les autres élèves pendant qu’elle s’occupe des autres. Ce moyen participatif permet de faire avancer la classe et de faire régner une atmosphère d’entraide entre les élèves.

Mais comme tout travail d’équipe, l’un ne va pas sans l’autre et l’enseignant se doit d’être présent physiquement et psychologiquement pour mettre en confiance les enfants et ainsi faire fonctionner la classe. Selon M.D., l’enseignement en primaire repose principalement sur l’affect et l’engagement du professeur, ce qui montre bien la dimension subjective de ce travail. En effet, il faut près de trois mois pour installer une relation dans une classe et donc instaurer un certain ordre pour réussir à enseigner. C’est pour cette raison que dans son école, les enseignants suivent au moins la même classe du CE1 au CE2 pour conserver cette relation d’affect. L’attitude des élèves est étroitement liée à celle de l’enseignant.

## 2. L’investissement des parents dans le travail et la scolarité de leur enfant

Une autre équipe entre en jeu dans l’éducation : celle qui se forme autour de chaque élève. L’enseignement est un travail qui se fait à trois, soit avec l’enseignant, les parents et l’élève.

Si les parents démissionnent ou ne sont pas présents dans la scolarité de leur enfant, il devient difficile de travailler avec cet élève pour l’enseignant. Certaines familles ne voient pas l’importance de l’école et ne sont pas présentes dans la scolarité de leur enfant, ce qui peut mener à des échecs scolaires. Par exemple, après avoir demandé plusieurs fois à des parents de laisser leur enfant à l’école pour une heure de soutien en dehors des heures de cours, M.B. n’a pas réussi à les persuader. Ils refusent à chaque fois pour des raisons pratiques. Ils ne soutiennent pas les idées de l’enseignant, ce qui devient difficile pour ce dernier car, comme nous l’ont souligné les trois interviewées, leur première motivation est de transmettre aux enfants et de les accompagner dans leur épanouissement. Le non-soutien des parents devient contraignant pour l’enseignant mais davantage pour l’épanouissement de l’enfant.

D’autre part, si les parents s’engagent dans la scolarité de leur enfant de manière excessive, cela peut également devenir contraignant pour l’enseignant voir mener à un effet contre-productif. En effet, l’enseignant Lucien Marboeuf écrit dans un article pour France info que « *Les parents sont*

*devenus très intrusifs et ont tendance à s’immiscer dans la vie de l’école, se comportant en consommateurs de l’éducation. Il faudra définir et encadrer très précisément la place et le rôle des parents en général et de leurs délégués en particulier, sous peine d’effet contre-productif »<sup>5</sup>.*

Donnons des exemples de certains cas de parents pour illustrer ce propos :

- Les parents surprotecteurs ou qui n’acceptent pas de croire l’enseignant lorsque leur enfant est fautif, perturbe la classe ou reçoit une mauvaise note.
- Les parents qui remettent la faute sur l’enseignant lorsque l’enfant a des difficultés dans son apprentissage.
- Les parents qui attendent de l’enseignant d’avoir des capacités qui ne font pas partie en tant que telles de leur métier telles que psychologue, comportementaliste, éducateur, etc.
- Les parents qui se plaignent du travail même de l’enseignant. Comme nous dit M-L.D., il y a de moins en moins de travail personnel et beaucoup de parents se plaignent de la mise au travail le soir. Tandis que du côté de M.B., certains parents ne lui cachent pas qu’ils la considèrent comme incompétente en raison de son âge.

Sans les parents de son côté, l’enseignant ne peut avancer et aider ces enfants dont les parents sont trop intrusifs. Nous pouvons voir un paradoxe se dessiner dans ce que les parents désirent pour leur enfant. En effet, certains parents qui désirent le bien-être de leur enfant et un avenir prometteur, et pourtant ils se plaignent de la façon d’enseigner ou de noter des enseignants, imposant alors à ces derniers des limites dans la façon de procéder alors que ce sont eux les professionnels. Les parents peuvent devenir très contraignants dans la scolarité de leur enfant et dans le travail des enseignants alors qu’ils pensent arranger les choses en intervenant.

Cependant, comme nous le fait remarquer M.D., la plupart des parents souhaitent le meilleur pour leur enfant et essaient de faire au mieux pour leur éducation. Avec le temps et l’expérience, elle s’est rendu compte qu’en rendant partie prenante les parents c’est-à-dire en les rassurant, en leur disant que l’enseignant est là pour eux, qu’il est là pour les aider dans l’éducation de leur enfant et les aider à comprendre les éventuels problèmes, les parents devenaient plus compréhensifs et il était plus facile de discuter avec eux. Ce travail d’équipe doit non seulement venir des parents mais également de l’enseignant. En restant ferme sur ses positions mais en expliquant la façon de procéder, en impliquant les parents dans la scolarité de leur enfant, l’enseignant entretient avec eux une meilleure relation qui est bénéfique pour l’enfant. Par exemple, des parents qui viennent voir l’enseignant et l’appellent à l’aide ont besoin d’écoute et d’être rassurés, sans pour autant leur cacher les problèmes. Même s’il est difficile pour les parents d’entendre que leur enfant n’avance pas comme les autres, qu’il a plus de difficultés, l’enseignant se doit de les tenir informés mais en leur rappelant toutefois les points positifs, les progrès qu’il a pu faire et les voies d’amélioration. Les parents ont besoin de ce type de discours, de bienveillance et d’empathie.

La construction du relationnel ne se fait pas seulement avec les élèves mais également avec les parents. Cette relation peut motiver l’enseignant et faciliter son métier. Pour M-L.D., elle est satisfaite de son travail lorsque les enfants ont retrouvé le goût d’apprendre et l’envie d’essayer mais également lorsque les parents semblent vouloir s’investir dans le travail et la scolarité de leur enfant. De plus, l’envie d’un partenariat avec les parents pour faire équipe dans la scolarité de leurs enfants a

---

<sup>5</sup> Lucien MARBOEUF, Éducation : les bonnes idées des candidats à la Présidentielle (sont-elles réalisables ?), L’institut Humeur. Site : [blog.francetvinfo.fr](http://blog.francetvinfo.fr)

été un des points qui l'a poussée à vouloir faire ce métier. M.D. quant à elle se souvient encore de la bise d'une maman d'élève, avec laquelle elle était en conflit depuis deux ans, après avoir vu les résultats positifs sur ses enfants.

Il y a donc un véritable travail d'équipe entre les parents et les enseignants, travail qui permet de faire avancer l'enfant. Si une des parties prenantes démissionne, l'enseignant, même très motivé et passionné, peut se retrouver dans de mauvaises conditions pour exercer correctement son métier et l'enfant est susceptible de ne pas réussir sa scolarité.

### 3. L'entraide entre collègues : la clé du bien-être des enseignants ?

M.B. et M-L.D. nous ont toutes les deux confié qu'elles pouvaient parfois se sentir seules. M.B. étant au début de sa carrière a vécu quelques moments de solitude en se retrouvant face à sa classe. Tandis que M-L.D. nous a dit que c'était très variable d'une école à l'autre, cependant, même dans une grande école, on pouvait se sentir très seul.

À première vue, le métier de professeur des écoles est un métier où l'on n'est jamais seul, un métier du « travailler ensemble ». Avoir une classe, entretenir une relation avec les parents, avoir des collègues nous font difficilement croire que les enseignants peuvent se sentir seuls, étant la plupart du temps entourés.

Parmi les causes de souffrance psychique liée au travail, l'individualisation, c'est-à-dire la faillite des collectifs, en fait partie. Sans entraide des collègues et soutien de l'école, il devient difficile pour les enseignants de garder le moral et donc de rester endurants dans leur travail. Cette souffrance s'observe davantage sur les jeunes enseignants qui viennent de commencer. En quatre ans, les démissions des enseignants ont triplé et l'une des causes de celles-ci est le manque de soutien.

Le témoignage d'un jeune enseignant démontre bien ces propos. Dès ses premières leçons, il a du mal à faire régner le calme dans sa classe, à s'occuper des enfants et il ne reçoit parallèlement pas beaucoup de soutien de la directrice. Lorsqu'il change d'école, il obtient l'aide d'une enseignante avec laquelle il travaille et ses cours se passent mieux. Puis il change à nouveau d'école, où il va avoir plusieurs visites de l'inspecteur qui ne fait que le critiquer lorsqu'il est convoqué au rectorat. Finalement, il démissionne avec regret de ne pas continuer à travailler avec des enfants. L'enseignant témoigne pour le journal « 20 minutes » en disant que « *ce qui est très regrettable, c'est qu'avec davantage d'aide, j'aurais persévéré au moins jusqu'à la fin de l'année scolaire pour déterminer si j'étais vraiment fait pour ce métier ou non. La grande mode de la bienveillance dans l'Éducation nationale, je ne l'ai pas ressentie envers moi* »<sup>6</sup>.

M.B. qui enseigne et poursuit en parallèle sa formation trouve qu'elle manque sérieusement d'aide et de soutien pour sa première année. Elle trouve toutefois du soutien avec ses collègues qui lui donnent des conseils et peuvent l'aider en s'occupant ponctuellement d'un de ses élèves dans leur classe. Mais cette solidarité n'est pas présente dans toutes les écoles.

---

<sup>6</sup> Delphine BANCAUD. *Démission de prof stagiaire : " Si j'avais continué, j'aurais pété un câble "*. 20 minutes. Publié le 05/01/2017.

Enfin, depuis que M.D. collabore avec une collègue en partageant la préparation de leurs cours, elle ne s'est jamais sentie aussi épanouie que pendant ces 8 dernières années dans son travail. Au-delà de ce lien privilégié avec une de ses collègues, l'équipe et la solidarité au sein de l'école sont essentielles selon elle, pour la gestion des enfants, face aux parents qui posent problèmes ou pour partager des aspects du métier qui peuvent être très éprouvantes (tels qu'avoir la responsabilité d'un enfant devenant aveugle ou susceptible de mourir) par exemple.

Elle nous a confié que, si aujourd'hui elle devait changer d'école, elle changerait de métier : l'équipe dans laquelle elle travaille forme un élément si important du cadre de son travail que si elle devait ne plus travailler avec eux, elle démissionnerait.

Nous voyons, qu'après avoir enseigné dans plusieurs écoles, après avoir été confrontée au réel du métier, M.D. a enfin trouvé un établissement dans lequel elle se sent bien pour exercer son métier, et ce grâce au travail d'équipe au sein du corps enseignant.

## II. Un important écart prescrit-réel

### 1. Une formation peinant à réduire cet écart

L'implication de tant de collectifs dans le métier de professeur des écoles est source de nombreux imprévus, puisque le succès de la transmission dépend de la relation que l'on crée au sein de ces collectifs. Cela a pour conséquence un très important écart entre ce qui est prescrit, à travers le programme, et ce que l'on doit mettre en œuvre pour réussir son enseignement.

L'entretien avec M.B. nous a permis de répondre à nos interrogations sur la manière dont la formation au métier permettait de se préparer à cet important écart entre ce qu'il faut faire et ce qu'il est possible de faire, en fonction de l'état d'esprit des élèves, des circonstances d'un jour particulier...

Pour être professeur des écoles, il faut avoir une licence dans le domaine de son choix puis réaliser un master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation). Durant la première année de master, les étudiants ont quelques stages à réaliser sur une période ne dépassant jamais quelques semaines, et ils sont, selon M.B., trop accompagnés pour constituer une réelle confrontation et donc une bonne préparation au métier. En effet, il s'agit surtout d'observer un professeur avec sa classe, en ayant la possibilité d'intervenir bien sûr, mais jamais de mener la classe même pendant un court moment.

On imagine aisément que lorsque l'on obtient subitement la responsabilité d'une classe entière pour une année, l'observation n'a été que peu utile. Et c'est ce qui se passe durant la deuxième année de master. Pendant la moitié de la semaine, l'étudiant est chargé de l'enseignement pour une classe (qu'il confie à un autre étudiant pour l'autre moitié du temps), mais il commence directement seul face à 24 élèves âgés de 5 ans, avec le programme à appliquer, mais sans aucune indication sur la manière dont il doit le faire. En effet, les cours qu'il a suivis lui ont enseigné des éléments de pédagogie pour chaque matière, mais très peu sur comment gérer des élèves, en particulier avec un comportement difficile. Pour M.B., être confrontée dès le premier jour à des élèves lançant des chaises à travers la classe a été assez difficile à vivre, et on comprend vite que le plus urgent est de savoir gérer ce genre de situation, bien avant d'arriver à utiliser la pédagogie apprise en cours.

Dans sa promotion de 30 étudiants, tous voulaient abandonner au début de l'année d'enseignement, et 5 l'ont finalement fait, ne s'attendant pas du tout à des situations de ce type. Francette Popineau, porte-parole du SNUIPP <sup>7</sup>, explique de la même manière le taux de démission en hausse parmi les enseignants : pour elle, la première cause sont les déconvenues qu'ils connaissent lorsqu'ils vivent cette « brutale confrontation avec le réel <sup>8</sup> », accentuée par l'idée préconçue que l'on a tous de ce métier.

Il existe tout de même un suivi, par deux tuteurs qui viennent voir l'étudiant cinq fois dans l'année, mais, dans le cas de M.B., l'un des deux est un professeur de sport au collège et n'a jamais été confronté à des élèves de cet âge. Un tuteur ne connaissant pas le réel de ce travail n'est pas vraiment utile, et selon elle, cela se ressent fortement dans les conseils qu'il lui donne, beaucoup moins adéquats que ceux de l'autre tuteur, qui lui exerce ce métier.

---

<sup>7</sup> Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC.

<sup>8</sup> Marie-Christine CORBIER. *Education nationale : les démissions d'enseignants bondissent*. Lesechos.fr. Publié le 04/01/17.

L'introduction à ce réel est d'autant plus difficile que le début de la carrière est marqué par beaucoup d'instabilité. Ainsi, les jeunes professeurs changent tous les ans d'école pendant leurs cinq premières années d'enseignement, et doivent donc se réadapter à un nouvel environnement à chaque fois. De plus, le concours (CRPE) débouche sur la possibilité d'enseigner dans huit niveaux différents (de la première section de maternelle au CM2), ce qui nécessite une adaptation supplémentaire lorsque l'on change l'âge du public.

Pour améliorer le commencement de l'enseignement pour les jeunes professeurs, M.B. suggère de les faire travailler par binômes face à une classe, ou bien de débiter avec une autre enseignante qui laisserait l'étudiant s'occuper de la classe, de manière progressive. Pour M.B., les solutions permettant de ne pas être directement seul face à ce réel pouvant être très déstabilisant sont largement préférables au système en place, quitte à renoncer au salaire qui accompagne cette première année de travail.

Cet entretien nous a montré que la première confrontation avec le réel de ce travail est extrêmement complexe et peu facilitée, que ce soit par la préparation qu'ont pu avoir les étudiants ou par le suivi dont ils bénéficient. Intéressons-nous désormais à la prescription du travail en elle-même. Nous venons de voir en effet qu'elle était particulièrement difficile à appliquer sans expérience, mais en quoi consiste-t-elle exactement ?

## 2. Prescription par le programme

La prescription du métier d'enseignant se fait par les programmes de l'Éducation Nationale, qui changent environ tous les dix ans (le dernier date de 2016, et le précédent de 2008). Matière par matière, ces programmes présentent les objectifs à atteindre, les compétences ou connaissances que l'on doit transmettre aux enfants, ce qu'ils doivent savoir à la fin de l'année pour passer dans la classe supérieure. Constitués d'une cinquantaine de pages, ces programmes forment une référence pour le professeur concernant la finalité de leur enseignement, mais ils ne font nulle part mention de chemins pour atteindre ces buts.

En effet, la particularité de cette prescription est de ne contenir aucune indication sur la manière dont le professeur doit enseigner aux enfants. Il est totalement libre de choisir la façon d'apprendre, ce qui est également une raison permettant d'expliquer le manque de repères évoqué par M.B. pour un jeune professeur.

L'absence de méthode dans la prescription peut être justifiée par l'impératif de créer des relations pour travailler en tant qu'enseignant, particulièrement à cet âge-là. Il est en effet impossible d'imposer une manière de faire, puisque, comme nous l'a dit M.D., l'enseignement repose sur l'affect pour ces élèves. Il faut donc trouver les ficelles pour transmettre à chaque élève et elles seront différentes pour chaque relation enseignant-élève. On le laisse donc libre de l'application de sa méthode, tant qu'il parvient à respecter les objectifs du programme.

Il faut cependant préciser que, même si elle n'impose pas de manière de faire, la prescription contraint de manière croissante les enseignants. Allant dans ce sens, M.D. nous montre que les contenus à enseigner s'étoffent (il faut désormais faire passer le B2I, initier à l'anglais, à la sécurité routière ...), sans que pour autant le nombre d'heures de cours ne soit augmenté.

Cette contrainte supplémentaire impose à l'enseignant d'être d'autant plus efficace, mais comment faire cela, quand l'efficacité doit se heurter au réel des élèves ?

Comme nous le dit M.B., il suffit qu'un seul élève soit particulièrement dissipé pour que la classe entière ne puisse pas avancer pendant plusieurs jours.

### 3. La solution : créer sa propre méthode

Au début de sa carrière, M.D. utilisait une méthode déjà préparée, constituée d'un livre pour les élèves et d'un « livre du maître », contenant les étapes du processus d'apprentissage pour chaque matière. Il existe différentes méthodes reposant sur ce système, que le professeur peut choisir d'utiliser comme guide.

Cependant, elle se rend vite compte que, trop fixée sur « la recette », sur ce que la méthode lui dit de faire et dans quel ordre, elle n'écoute pas certaines remarques des élèves qui pourraient l'emmener sur des voies intéressantes mais qui ne sont pas prévues. On peut rapprocher son expérience d'une tension de l'enseignement présentée par Philippe Meirieu, selon laquelle il faut à la fois préparer le contenu du cours en amont et accueillir les réactions des élèves pour les impliquer dans le processus d'enseignement, afin qu'ils se sentent « libres d'apprendre<sup>9</sup> ».

La solution trouvée par M.D. est de créer sa propre méthode, en utilisant différents livres, mélangeant différentes approches, se renseignant sur des blogs, ou encore par échange avec d'autres enseignants. Elle écrit elle-même toutes ses fiches de cours (même si elle utilise une leçon provenant d'un seul livre, elle la réécrit et la remet en forme entièrement), et elle choisit les illustrations en fonction de ce qui semble le plus pertinent. En géographie par exemple, elle utilise un plan de sa ville, des photos de l'hôpital, l'école, le supermarché que connaissent les enfants : ils retiendront beaucoup plus facilement la leçon que celle du livre prenant Toulouse comme exemple. Elle est ainsi beaucoup plus indépendante des méthodes de préparation, ce qui lui permet de rester à l'écoute de ses élèves et de construire avec eux. De plus, elle change régulièrement sa propre méthode - presque tous les ans, que ce soit pour tester ce qui fonctionne mieux ou pour s'adapter à une classe particulière.

Toute cette préparation prend beaucoup plus de temps mais elle permet de s'approprier complètement ses outils de travail : les enfants ressentent cela, ils voient qu'elle sait où elle va, se sentent guidés. Selon M.D., ils sont plus attentifs et retiennent mieux. D'ailleurs, pour elle, l'évaluation la plus efficace est l'auto-évaluation, ou plus précisément celle que l'on reçoit par le réel de son travail, c'est-à-dire les enfants. En effet, on sait tout de suite si notre méthode est efficace en fonction de ce comprennent les élèves. S'ils sont perdus c'est qu'il faut revenir dessus, sinon, c'est le signe que le travail est bien fait. Cela est beaucoup important que l'évaluation par la hiérarchie - l'inspection - qui semble peu fréquente et peu influente sur la manière de travailler.

Ce qui paraît comme une difficulté supplémentaire au début de la carrière se transforme, avec l'expérience, en une indispensable liberté, qui permet le développement de sensibilités relatives aux enfants (les écouter, comprendre ce qu'ils attendent et ce qui fonctionnera avec eux), et ainsi de se réaliser dans son travail.

---

<sup>9</sup> Philippe MEIRIEU. *Entre le dire et le faire. Tome 2. Faire l'Ecole, faire la classe*. ESF : Paris, 2004.

L'adoption d'une méthode qui s'adapte aux enfants n'est pas propre à l'expérience de M.D. En effet, M.B., au bout de 6 mois d'enseignement mentionne également que de nombreux « arrangements » sont nécessaires pour atteindre ce qui est prescrit, ou bien tout simplement pour pouvoir interagir avec les enfants. Choisir ce qui est le mieux pour les enfants et leur apprentissage peut impliquer de transgresser parfois le règlement des établissements.

Il est par exemple interdit de laisser un groupe d'enfants seul dans une salle avec un ATSEM<sup>10</sup>, mais la salle de classe est trop petite pour certaines activités, et les enfants réagissent mieux lorsqu'ils sont séparés en plus petits groupes. Beaucoup de professeurs choisissent donc de s'occuper de la moitié de la classe, tandis que l'ATSEM a la charge de l'autre moitié dans une salle différente, ce qui facilite le travail de l'enseignant et améliore l'attention des enfants.

Une liberté est parfois également prise par rapport aux objectifs des programmes eux-mêmes : en fonction de ce qu'elle pense être meilleur pour ses élèves, M-L.D. choisit de dispenser tout de même certains enseignements non demandés. Par exemple, dans les programmes de 2016, l'apprentissage des accords du participe passé, l'emploi du passé simple ou encore l'appellation des compléments d'objet et circonstanciels ont été supprimés, mais elle - ainsi que de nombreux collègues - considèrent qu'il est indispensable que leurs élèves sachent cela et l'enseignent malgré les contraintes de temps mentionnées plus haut. Ainsi, l'implication du professeur s'étend aussi à la dimension objective, en modifiant les buts à atteindre pour correspondre à ce qu'ils pensent bien pour leur classe.

Le tableau ci-dessous résume les tensions inspirées de celles de Philippe Meirieu<sup>11</sup> que nous avons détectées lors de nos interviews et les solutions qui sont mises en place par les enseignants pour y répondre. Nous remarquons que ces tensions sont toujours très fortement liées au décalage entre l'objectivité du programme, de la méthode ou bien de la préparation, et le manque d'adéquation de cette objectivité au fonctionnement et particularités des enfants. Pour la plupart, les solutions sont issues de cet écart qu'ont dû endurer les enseignants et constituent un bon exemple du résultat de leur travail, pris au sens de la confrontation au réel.

Une première exigence ...	qui entre en contradiction avec une autre.	Solution évoquée par les interrogés
La préparation du cours en amont ...	peut entraver la liberté d'apprendre des élèves en limitant leur implication.	Préparer soi-même ses propres leçons en entier, pour pouvoir s'en détacher lors du cours et des réactions des élèves. (M.D.)
Gérer une classe entière ...	composée d'individus particuliers.	Travailler en ateliers pour être au plus proche des élèves et "tourner" tous les quarts d'heure pour garder leur attention. (M.B.)

<sup>10</sup> Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles, chargé d'assister l'enseignant, un général une personne par classe.

<sup>11</sup> Philippe MEIRIEU. *Entre le dire et le faire. Tome 2. Faire l'Ecole, faire la classe.* ESF : Paris, 2004.

		Inciter les élèves ayant fini l'exercice à aller aider les autres pour consolider le collectif de la classe et éviter qu'ils s'ennuient. (M.D.)
Des programmes standardisés ...	ne pouvant, par nature, être adaptés à chaque élève  ou à chaque classe .	M.B. nous parle des APC mis en place dans son école : Un heure par semaine, les Ateliers Pratiques Complémentaires sont dédiés à du soutien scolaire ou un projet choisi avec un petit groupe d'élèves.  Utiliser des repères pour les élèves en tant qu'exemple de la leçon : bâtiments de leur quartier en géographie. (M.D.)

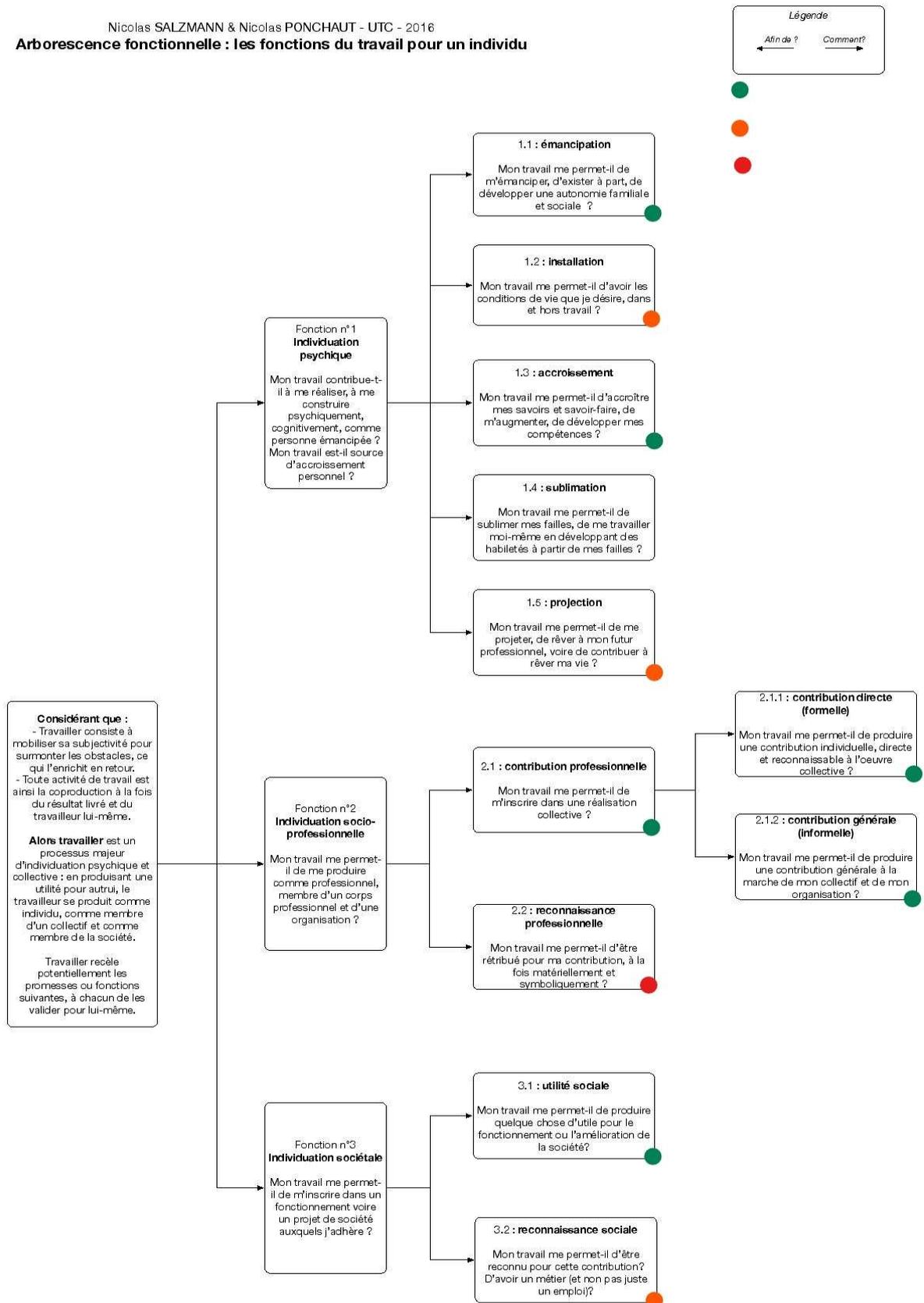
**Tableau 1 - Tensions rencontrées par l'enseignant et la solution qu'il apporte pour combler cet écart**

Finalement, enseigner, c'est trouver ce qui convient à chaque élève, ce qui ne peut en aucun cas être prescrit et va donc de pair avec une très forte implication de l'enseignant pour s'adapter au réel que constituent chaque classe et enfant.

Cette très forte implication n'est pas sans conséquences sur le ressenti qu'ont les personnes exerçant ce métier. Le FAST de la partie suivante nous permettra de voir quel sentiment les professeurs des écoles ont de leur travail, et dans quelle mesure il répond aux promesses du travail énoncées en cours de PH13.

### III. Une implication et une sensibilité particulières mais mal reconnues

Nicolas SALZMANN & Nicolas PONCHAUT - UTC - 2016  
**Arborescence fonctionnelle : les fonctions du travail pour un individu**



**Graphique 1 - FAST représentant les promesses du travail et leur niveau de réalisation dans celui de professeur des écoles**

Dans cette dernière partie, nous montrons que le métier de professeur des écoles n'est pas valorisé malgré leurs capacités uniques. Comme nous avons pu le constater, chacune des enseignantes interviewées a choisi ce métier par passion, avec l'envie de travailler avec les enfants. Elles doivent développer des sensibilités particulières pour essayer tant bien que mal de combler cet écart entre prescrit et réel en s'investissant au mieux dans les collectifs qu'englobe l'école. Malheureusement, comme nous l'illustrons sur le FAST IPC ci-dessus, la reconnaissance d'autrui envers les professeurs des écoles n'est généralement pas au rendez-vous. Ce FAST du « travailler » traduit le ressenti des professeurs des écoles dans leur métier et les enjeux de ce dernier.

Le métier de professeurs des écoles n'est pas un métier qui enferme les enseignants dans un mode opératoire stricte, avec des horaires difficiles. Il y a beaucoup de liberté dans ce métier, que ce soit dans l'évaluation ou le temps de travail. De plus, les trois interviewées ont choisi ce métier par rapport à un autre car il permet de concilier travail et vie de famille. Cependant, les différents aléas du métier atténuent ses avantages.

### 1. Développement long et progressif des sensibilités des professeurs des écoles

Dans le métier d'enseignant, le développement de nouvelles sensibilités est un passage obligé, par lequel chaque professeur des écoles passe. En effet, plus que par leur formation, ils apprennent généralement « sur le tas » en ce qui concerne la gestion des enfants et la relation avec eux. Comme nous l'avons dit auparavant, il est primordial de créer une relation avec les enfants afin de pouvoir enseigner dans une classe. M.B. nous a confié qu'elle n'enseigne et ne s'occupe plus des enfants de la même façon qu'au début de sa première année d'enseignement et qu'elle est persuadée qu'elle ne fera pas les mêmes choses dans un mois. De même, M.D. a changé plusieurs fois de méthode d'enseignement, de manière d'être avec les enfants et les parents. Enfin, c'est sur le terrain avec l'expérience que M-L.D. a acquis la gestion du temps dans la journée. Ce métier est donc un métier d'expérimentation, où les enseignants ne cessent de « tâtonner » le terrain afin de trouver la meilleure façon de travailler et s'adapter à la spécificité de chaque élève. Ils se forment eux-mêmes à la fois en fonction d'eux et de leur entourage, n'ayant de prescription précise sur la partie humaine du métier. Cependant, ce processus subjectif est lent et demande de l'engagement et de la patience des enseignants.

Ces sensibilités sont particulières car elles sont avant tout uniques à chaque enseignant. Elles font partie d'un développement si progressif que le métier lui-même devient unique pour chacun d'eux. Leur rôle et leur place ne peuvent être partagés sous peine de modifier tout ce qui a été établi. « *S'il y a bien un métier où l'on ne peut intervertir avec une autre personne, c'est celui-là* », nous dit M.D. En effet, les élèves sont habitués à une certaine ambiance de classe, instaurée par l'enseignant. Ainsi, lorsqu'ils ont été répartis dans les différentes classes de l'école car M.D. était absente, ils sont soulagés de retrouver leur classe. Un de ses élèves lui a notamment dit ce jour-là : « *Maîtresse, c'est bien avec vous, c'est beaucoup plus calme* ».

M.B. quant à elle, n'a pas encore totalement développé sa sensibilité et a donc du mal entretenir une relation à long-terme avec les enfants. Travaillant seulement deux jours et demi par semaine au sein de sa classe, cette dernière est beaucoup plus difficile à tenir en place car les enfants, comme l'enseignante, n'ont pas le temps de s'adapter.

Ces sensibilités évoluent donc avec la pratique et font intervenir un collectif bien particulier et difficile à gérer : les enfants.

## 2. « Colonisation » de leur subjectivité par le travail et temps de travail

Lorsqu'elle se présente à un inconnu, M.D. dit, avec beaucoup d'ironie, qu'elle est institutrice avec quatre mois de vacances. Les horaires ont l'air certes attractifs, mais ils cachent seulement le « travail invisible » des enseignants, car leur métier est un métier prenant, épuisant, envahissant et où la pression est souvent présente.

Les trois enseignantes ne travaillent pas seulement lorsqu'elles sont à l'école mais elles travaillent constamment, au-delà même des heures contractuelles. En effet, les enseignants travaillent tous les jours pour préparer les leçons même en période de vacances.

Outre la dimension physique du travail, celui-ci est omniprésent dans la vie des enseignants. À la fin de la journée de travail, il reste tout de même ancré dans les pensées, il ne les quitte jamais et envahit leur quotidien. Cette « colonisation » de l'esprit témoigne de leur engagement subjectif dans l'activité. S'occuper de plusieurs enfants de tous types est une grande responsabilité à laquelle les enseignants ne veulent pas renoncer, avant tout par passion. M.D. est enseignante depuis vingt ans et aime toujours autant son travail. Toutefois, il lui arrive de ne pas se sentir bien pendant quelques jours lorsqu'elle rencontre un problème avec sa classe ou un enfant, car il peut persister et coloniser ses pensées. Cela n'est pas sans conséquences car, étant en relation avec les élèves, l'enseignante influe sur sa classe qui va sentir sa langueur et ne va pas fonctionner correctement.

## 3. Professeur des écoles : un métier non-reconnu

Rester motivé. Être responsable d'une classe d'enfants, leur transmettre des connaissances, les accompagner dans leur épanouissement. Gérer les conflits avec les parents. Accepter une faible rétribution et valorisation de leur travail. Les professeurs des écoles ont une liste non exhaustive d'éléments à prendre en compte chaque jour, traduisant les difficultés du métier qui « envahissent » quotidiennement leur vie. Malgré ces aléas, les enseignants restent impliqués et font de leur mieux pour remplir les exigences de l'Éducation Nationale et des parents pour leur enfant.

Cependant, leur rétribution ne semble pas cohérente par rapport à leur investissement et ils sont mal considérés, ce qui peut être source de démotivation et de dévalorisation.

En effet, M.B. est moins bien payée que les professeurs de collège et lycée alors qu'ils ont le même niveau d'études. De plus, c'est un métier plus contraignant d'après elle car les enfants sont beaucoup plus demandeurs et ont besoin de plus d'attention quand ils sont petits. La difficulté de la gestion des enfants n'est pas prise en compte alors que c'est ce qui pose le plus problème dans le métier.

Les enseignants dans les zones difficiles, par exemple, devraient être davantage pris en considération par rapport aux autres enseignants, d'après M.D. Les écoles dans ces zones particulières ont besoin d'enseignants motivés, formés et soutenus institutionnellement et financièrement, par exemple, pour monter des projets différents pour ces enfants.

Mais le salaire ne dépend pas de l'âge et des types d'enfants alors que ce sont ces aléas humains qui posent le plus de difficultés et qui devraient être pris en compte.

Leur engagement dans le travail est évident lorsque l'on apprend combien est payé un professeur des écoles. D'après l'OCDE, la France est 27<sup>ème</sup> au niveau du salaire des enseignants. Après vingt ans d'ancienneté, M.D. est payée 2300 euros par mois, alors qu'en Allemagne, les professeurs des écoles sont payés le double. Elle a donc rajouté qu' « *il faut comprendre et ressentir le sens de son métier pour être heureux au travail* ». C'est cette valorisation de leur travail par eux-mêmes (et non par la société) qui permet aux professeurs des écoles d'avancer. Mais cette valorisation de soi-même passe par les autres.

Au cours des années, le statut de professeur des écoles a changé : le savoir n'est plus mis au premier plan et l'école peut être perçue comme négative (enseignants injustes, pas assez formés, pas assez présents, etc.). Ce manque d'estime envers les enseignants « *est loin de la conception ancienne et traditionnelle d'un métier intellectuel...*<sup>12</sup> ». En effet, une étude réalisée par la Varkey GEMS Foundation sur la perception du métier d'enseignant dans le monde a analysé que « *en France, en Turquie, au Brésil et aux États-Unis, les enseignants sont « considérés comme de simples administratifs qui remplissent leur tâche de façon formelle* »<sup>13</sup> ».

Personne ne fait ce métier pour le salaire ou pour être reconnu socialement. C'est en se valorisant soi-même et en trouvant un sens à son travail, qu'un enseignant parvient à ses fins. Nous pouvons citer Sandra Safourcade et Séraphin Alava pour la revue *¿ Interrogations ?*<sup>14</sup> : « *Au cœur de la compétence se trouve un élément subjectif qui structure la croyance personnelle en l'efficacité de l'acte d'enseignement* ». Comme nous l'ont dit les trois interviewées, ce sont les enfants qui constituent la réelle évaluation et donnent la véritable rétribution. Ce que pensent la société et les parents n'a pas d'importance car ils ne connaissent pas le métier et ne pourront pas le comprendre avant d'avoir essayé.

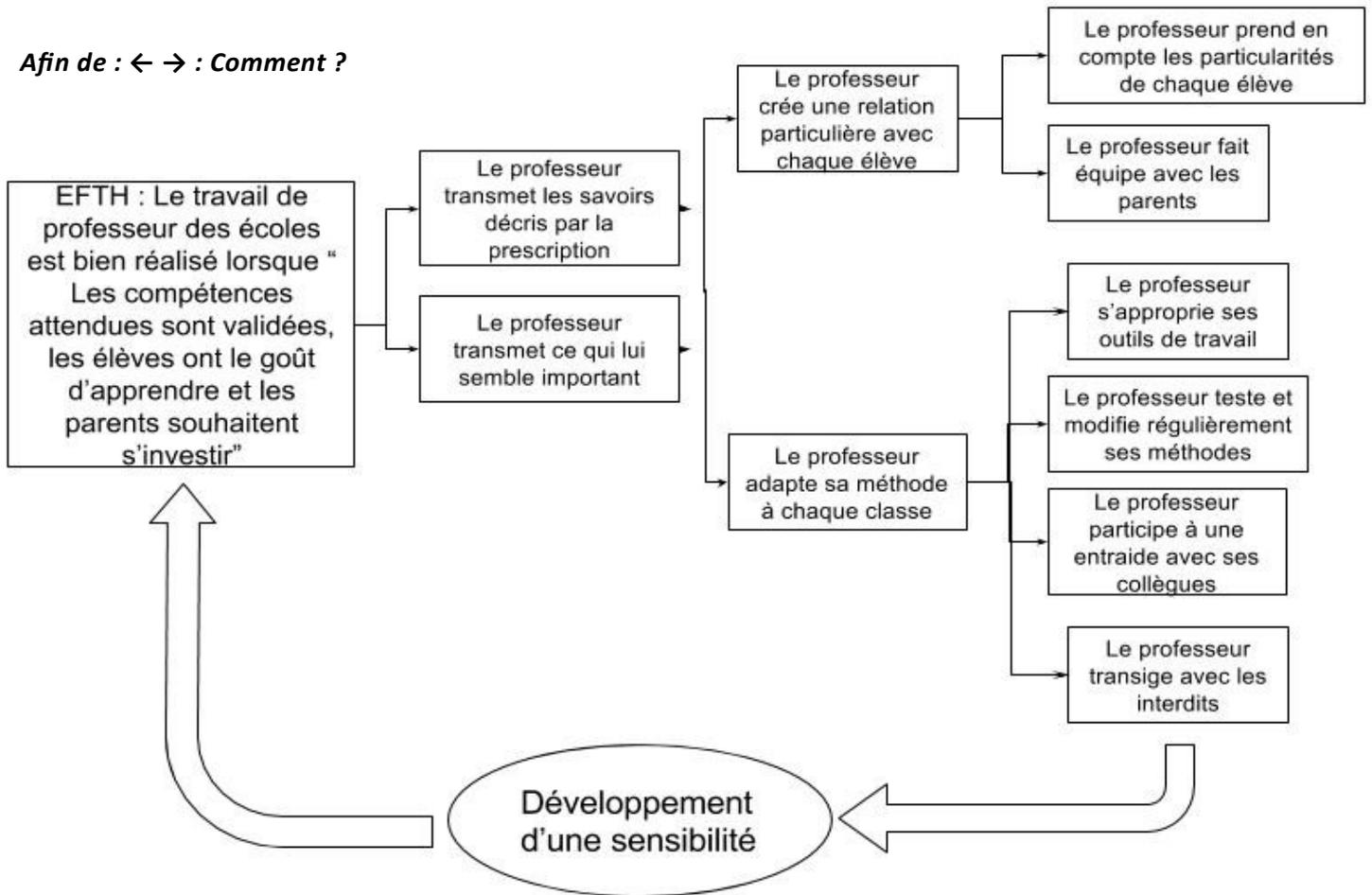
---

<sup>12</sup> Marie-Estelle PECH. *Les enseignants français particulièrement mal considérés*. Le Figaro.fr. Publié le 06/01/2014

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Sandra SAFOURCADE, Séraphin ALAVA. *Les processus subjectifs au cœur de la fabrique de la compétence : le cas du sentiment d'efficacité pédagogique*. Revue : *¿ Interrogations ?* N°10. La compétence, mai 2010 [en ligne].

## Conclusion



**Graphique 2 - FAST représentant les fonctions du travail de professeur des écoles**

Dans ce FAST, en guise de conclusion, nous avons choisi comme Essence Fonctionnelle des citations issues de nos entretiens. Il s'agit, pour chacun d'eux, de la réponse à la question « *Quand considérez-vous que vous avez bien fait votre travail ?* ». Ce qui motive et satisfait ces professeurs des écoles nous semblait convenir en tant que raison d'être de leur travail.

Ce FAST apporte également une réponse à notre problématique en nous montrant comment un enseignant arrive à réunir l'objectivité du contenu à enseigner et des niveaux de subjectivités très variés en fonction des nombreux collectifs au sein desquels il doit agir pour mener à bien sa mission. L'appropriation, la création de ses outils de travail, la formation de liens particuliers, une très forte implication personnelle... : tous ces éléments lui permettent le développement d'une sensibilité très particulière. Les difficultés connues par les enseignants au début de leur carrière peuvent d'ailleurs témoigner de la singularité de cette capacité. De plus, des mesures pourraient être prises pour les aider à faire face dans un premier temps à un tel écart entre ce qui est prescrit et leur réel.

Cependant, le schéma constitue une bonne représentation de la raison pour laquelle il n'est jamais entièrement possible d'aider autrui à combler cet écart : la sensibilité qui permet de « bien faire » ce travail s'acquiert justement en le faisant, comme le montrent les flèches circulaires sur le FAST.

Cette étude fut la source de nombreux points d'étonnement. Le peu de considération auquel peuvent faire face les professeurs des écoles, en comparaison avec l'exigence du travail qu'ils doivent fournir, que ce soit temporellement et psychologiquement, nous a beaucoup surprises. Finalement, ce peu de reconnaissance semble être compensé par l'importance qu'ils accordent à ce travail : comme nous le dit M-L.D., ils rendent service en premier lieu « *aux élèves, et donc à la société de demain !* ».

## Références

### Bibliographie

Louise MICHEL. *Mémoires*. 1886.

Philippe MEIRIEU. *Entre le dire et le faire. Tome 2. Faire l'Ecole, faire la classe*. ESF : Paris, 2004.

### Articles

Delphine BANCAUD. *Démission de prof stagiaire : « Si j'avais continué, j'aurais pété un câble »*. 20 minutes. Publié le 05/01/2017. <http://www.20minutes.fr/societe/1990295-20170105-demission-prof-stagiaire-si-continue-pete-cable>

Marie-Christine CORBIER. *Education nationale : les démissions d'enseignants bondissent*. Lesechos.fr. Publié le 04/01/17. [https://www.lesechos.fr/04/01/2017/lesechos.fr/0211658431567\\_education-nationale---les-demissions-d-enseignants-bondissent.htm](https://www.lesechos.fr/04/01/2017/lesechos.fr/0211658431567_education-nationale---les-demissions-d-enseignants-bondissent.htm)

Diane GALBAUD. *L'empathie de l'enseignant, source de réussite scolaire*. Sciences Humaines : Mensuel N° 278 - février 2016. [https://www.scienceshumaines.com/l-empathie-de-l-enseignant-source-de-reussite-scolaire\\_fr\\_35667.html#1](https://www.scienceshumaines.com/l-empathie-de-l-enseignant-source-de-reussite-scolaire_fr_35667.html#1)

Lucien MARBOEUF. *Éducation : les bonnes idées des candidats à la Présidentielle (sont-elles réalisables ?)*, L'institut humeur. Site : [blog.francetvinfo.fr](http://blog.francetvinfo.fr)

Marie-Estelle PECH. *Les enseignants français particulièrement mal considérés*. Le Figaro.fr. Publié le 06/01/2014. <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/01/06/01016-20140106ARTFIG00557-les-enseignants-francais-particulierement-mal-consideres.php>

Sandra SAFOURCADE, Séraphin ALAVA. *Les processus subjectifs au cœur de la fabrique de la compétence : le cas du sentiment d'efficacité pédagogique*. Revue : *¿ Interrogations ?* N°10. La compétence, mai 2010 [en ligne]. <http://www.revue-interrogations.org/Les-processus-subjectifs-au-coeur>