

Yann DIRAISON, Directeur Général chargé des Ressources Humaines (DGRH) auprès du Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, a répondu aux questions d'AIDE AUX PROFS le 27 avril 2011



Yann DIRAISON était Délégué Général chargé des Ressources Humaines auprès du Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique quand il a accepté le 27 avril 2011 de répondre aux questions d'Aide aux Profs, et nous le remercions de la richesse de son témoignage.

Interview de Rémi BOYER

Enseignant du 1er degré, professeur des écoles en 1989 dans le Morbihan d'où il est originaire, il enseigne à mi-temps pendant deux ans tout en animant la pastorale des jeunes pour la ville de Lorient. Il devient ensuite Directeur d'Ecole à Lanester pendant 17 ans puis à Ploemeur. En 1991, il adhère au Syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques (SYNADEC) dont il devient président en 2002. En 2007, il est nommé au Secrétariat Général à Paris, Délégué Général chargé des Ressources Humaines de l'Enseignement catholique pour s'occuper des emplois, des moyens, de la formation et de la mobilité des enseignants contractuels dans leurs établissements. Yann DIRAISON a actuellement 49 ans. Il est aussi membre du Bureau Fédéral de Formiris, organisme national de l'Enseignement catholique français pour la formation et la promotion professionnelle des personnels des établissements de l'Enseignement catholique.

Quelle est la situation des effectifs enseignants du privé actuellement, et craignez-vous une pénurie dans les recrutements d'enseignants ?

Nous avons environ 136.000 enseignants répartis sur l'ensemble du territoire, dans le 1^{er} et le 2nd degrés. Nous sommes déjà en pénurie de suppléants dans certaines disciplines comme les mathématiques et l'anglais, mais pas encore en pénurie de titulaires malgré la réduction des postes mis au concours. Cependant, cette année, le nombre de postes mis au concours accuse une baisse inquiétante, et de ce fait, il y a eu cette année autant de professeurs admissibles en mathématiques que de postes à pourvoir, alors qu'habituellement, le ratio candidats/admis est de 5 pour 1.

Aussi l'évolution à venir m'inquiète un peu. Nous avons réalisé un sondage récent sur 500 étudiants pour connaître l'image qu'ils ont du métier d'enseignant. 81% d'entre eux affirment considérer que ce métier est intéressant, mais il faut bien avouer que les conditions d'exercice, de reconnaissance et de rémunération constituent un vrai problème.

Pouvez-vous nous expliquer en détail la procédure qui permet actuellement, pour les enseignants du public qui le souhaitent, titulaires d'un CRPE, d'un CAPES, d'une agrégation, d'aller enseigner dans l'enseignement privé sous contrat ? En effet, pour les enseignants déçus par les conditions d'enseignement dans le Public, une piste de remotivation professionnelle - plutôt que de quitter prématurément un métier qu'ils ont choisi ou pour lequel ils ont réussi un concours difficile - peut être tout simplement de changer en enseignant dans le Privé.

Il y a deux voies actuellement :

- Ceux qui sont fonctionnaires dans l'Education nationale ont à demander une autorisation à leur autorité administrative : Inspection académique pour les professeurs des écoles, Rectorat pour les Certifiés, PLP et agrégés. Aucune règle ne dit que cela peut leur être refusé, sauf par nécessité de service, comme un déficit dans leur discipline d'enseignement par exemple, ou un départ souhaité en cours d'année. Pour un fonctionnaire souhaitant travailler dans un établissement privé, un accord individuel d'un chef d'établissement est nécessaire, là où il souhaite travailler.

La méthode à suivre est donc :

1. De prendre contact avec les directions diocésaines de l'Enseignement Catholique de son choix pour savoir si des établissements sont à la recherche d'enseignants dans des disciplines spécifiques. Nous privilégions les demandes de professeurs agrégés pour des classes terminales, les BTS ou les CPGE. Il est préférable de réaliser cette demande le plus tôt possible en début d'année scolaire, avant le mois de décembre, car à cette période de l'année nous avons déjà connaissance des mouvements futurs sur les postes, permettant ainsi de connaître ceux qui seront vacants.

2. Ensuite, chaque professeur fonctionnaire peut adresser s'il le souhaite un CV et une lettre de motivation vers les chefs des établissements où il aimerait travailler, notamment pour ceux du 2nd degré, qui connaissent des pénuries dans certaines disciplines. Nous ne connaissons les postes vacants que chaque année début août, ce qui ne facilite pas les choses.

3. Si un chef d'établissement est d'accord pour employer l'enseignant fonctionnaire, celui-ci doit alors adresser sa demande de nomination dans l'enseignement privé à son Inspection Académique (1er degré) ou à son Rectorat (2nd degré), comme pour une procédure de détachement.

4. Dans tous les cas, le fonctionnaire conserve sa rémunération, son avancement s'effectue selon les mêmes principes, et un droit au retour dans l'enseignement public est possible. Puisque ce passage est assimilé à un détachement, le fonctionnaire conserve son statut, et peut comme dans le public être inspecté.

- Pour les enseignants du privé, nous gérons le mouvement des professeurs de nos établissements pour le 1er comme pour le 2nd degré. Nous gérons les enseignants contractuels pour leur emploi, pas les fonctionnaires, du fait des règles collectives qui nous sont propres pour la gestion des emplois. Pour son premier emploi, un professeur contractuel demande à recevoir un accord collégial par la commission du chef d'établissement, afin de trouver un poste en France. Un système de priorité existe alors en fonction de la situation familiale et personnelle.

Il y a 4 ans, nous avons un stock de 10 000 emplois disponibles, qui s'est réduit à 3 000 emplois environ.

Comment s'effectuent les mutations pour les enseignants de vos établissements ? Rencontre-t-on autant de difficultés que dans le public pour les rapprochements de conjoints, comme ce que dénonce le syndicat Avenir Ecoles pour les professeurs des écoles par exemple ?

Les mutations des personnels contractuels s'effectuent dans le cadre d'un mouvement départemental pour le 1er degré et dans le cadre d'un mouvement académique pour le 2nd degré, préparatoire au mouvement officiel géré par l'Etat et selon des règles précises. Nous n'avons pas de système de points, mais de classement des demandes avec cet ordre de priorité :

1. Les enseignants qui ont perdu leur emploi. Avec, si nécessaire une remontée de la gestion de leur dossier à la Commission Nationale d'affectation.

2. Les enseignants qui ont fait une demande de mutation avec des impératifs familiaux, par exemple les rapprochements de conjoints. C'est bien plus complexe pour Montpellier que pour Lille. Nous constatons de réelles tensions actuellement sur le tiers méridional de la France et sur le quart sud-ouest (Aquitaine). C'est une situation difficile. Nous avons cependant un peu moins de mal que le public pour résoudre les cas les plus difficiles. Nous essayons de gérer le mouvement de l'emploi de manière très personnalisée et pas de manière automatique par ordinateur comme le fait le Public. Le système est cependant en train de s'asphyxier dans certaines régions : pourtour de la Méditerranée, Aquitaine, Rhône-Alpes.

Par contre, l'Île-de-France, le Nord, la Normandie, l'Est, le Centre, sont des régions peu attractives, et pour la Bretagne et les Pays de la Loire, nous arrivons à assurer les rapprochements de conjoints. Dans certains départements où notre représentativité est faible, c'est bien entendu compliqué (par exemple nous ne sommes présents sur Limoges que dans 5 lycées).

3. *Les enseignants qui ont fait une demande de mutation ordinaire.*
4. *Les enseignants qui ont obtenu leur concours.*

Pour les mutations de chefs d'établissement, il y a une priorité de réemploi.

Quelles formes de secondes carrières propose actuellement l'enseignement privé dans ses établissements, ou pourrait proposer ?

Pour devenir chef d'établissement, la demande est permanente, nous en avons actuellement 7 000 en France environ (3 000 dans le 1er degré avec 30% de turn-over et 4 000 dans le 2nd degré avec 15% de turn-over). Nous allons devoir renouveler 30% des chefs d'établissement dans les années à venir du fait des départs en retraite. Pour accéder à ces fonctions, il n'y a pas de concours, mais une formation préalable dans le 2nd degré, 2 ans avant la nomination, à l'Ecole des Cadres, d'une durée de 3 fois 6 semaines sur 2 ans. Dans ce cadre-là, nous pouvons aussi accueillir sur ces postes des enseignants en provenance du Public. Il leur suffit d'être nommés par une tutelle ecclésiale, et il est important de disposer d'au moins un niveau licence.

Nous disposons aussi de formes de secondes carrières avec des chargés de mission dans les directions diocésaines, pour l'animation et le suivi pédagogique du réseau des établissements. Cela concerne environ 400 emplois en France.

Il y a aussi environ 200 personnes qui occupent des emplois de formateurs, en formation initiale et continue, dans nos instituts de formation. Certains travaillent à la fois à mi-temps comme formateur et à mi-temps comme enseignant.

Tous ces emplois sont publiés lorsqu'ils sont vacants par le réseau des Directions Diocésaines, et ne sont pas connus autrement.

Dans l'Enseignement Catholique nous avons environ 8 000 établissements indépendants, chacun d'eux étant juridiquement autonome depuis la loi Debré.

Comment l'Enseignement catholique forme-t-il ses nouveaux enseignants ? Avez-vous, comme dans le Public, supprimé en 2010-2011 l'année de formation ? Avez-vous aussi développé un système de tutorat pour les nouveaux enseignants ?

Dans le cadre de la Masterisation, depuis la rentrée 2009, nous avons développé 7 masters spécifiques dans l'Education et la Formation pour l'ensemble du territoire entre les 5 universités catholiques et les instituts de formation. Ces Masters sont professionnalisants et pas disciplinaires, avec un tronc commun auxquelles s'ajoutent les épreuves préparant aux concours. Tous les formateurs proviennent des universités catholiques ou du vivier de nos formateurs.

Nous avons développé un système de tutorat, avec un volume de 120 heures de formation sur l'année pour nos stagiaires. Chaque tuteur accompagne un stagiaire, rarement deux, afin que cette forme de compagnonnage soit la plus efficace possible.

Lorsque des enseignants sont en difficulté face à leurs élèves, quels moyens de remédiation mettez-vous en place ?

Nous ne sommes pas très outillés pour cela. La gestion s'effectue par l'action du chef d'établissement qui réalise un accompagnement, un suivi pour les difficultés de premier ordre. Nous privilégions aussi le travail en équipe dans nos établissements, ce qui permet pour beaucoup d'enseignants d'amoindrir les difficultés.

Dans nos programmes de formation continue, nous avons aussi mis en place quelques formations pour ces enseignants : « point carrière », « repositionnement », « formation bilan », pour bien faire le point et repartir enseigner avec plus de motivation. Cependant, quand il y a de vraies difficultés, nous sommes assez démunis, avec peu de solutions pour l'instant.

Que proposez-vous actuellement pour résoudre la pénibilité du métier d'enseignant au fil des pages, en particulier pour les profs d'EPS, souvent sujets à des problèmes musculo-squelettiques après leurs 35 ans ?

Quand on est dans une situation médicale difficile, cela conduit à mettre en place un processus vers l'invalidité, qui ne concerne que quelques dizaines de cas chaque année. Parfois, nous réalisons quelques reconversions dans des établissements sur des emplois en documentation par exemple, ou encore sous forme de changement de discipline.

Quelles problématiques vous préoccupent actuellement au niveau du système éducatif dans son ensemble ?

L'Education nationale a besoin de calme, de sérénité, de stabilité. Il ne faut pas qu'elle produise continuellement des réformes à tout va. Actuellement je déplore une absence de vision, de projet, dans le système éducatif, une absence de pilotage de long terme.

Ensuite, un problème majeur est l'incapacité à gérer la diversité des élèves, notamment les précoces, et les élèves en difficulté. Notre système scolaire est basé sur le fait que c'est à l'élève de s'adapter au système, et pas l'inverse. C'est d'ailleurs pour cela que nos effectifs augmentent, car nous mettons l'accent sur un accompagnement personnalisé de l'élève.

Au collège, il y a des problématiques importantes. Le collège est le maillon faible de notre cursus scolaire, le seul qui n'ait pas été réformé depuis 1975, alors que nous vivons toujours sur le fantasme du collège unique. Ainsi, 25% des élèves ne maîtrisent pas les compétences attendues en lecture et en écriture, et rien n'a changé dans le niveau des exigences

disciplinaires. Il faut transformer le système éducatif en système à l'écoute des élèves qu'il accueille et pas l'inverse.

Nous avons approuvé la réforme du Lycée, mais le signal global qui a été donné est mal passé. Chaque réforme est comme un empilement d'assiettes, l'Education nationale espérant qu'elle tienne toujours debout.

Que pensez-vous de l'action de notre dispositif en faveur des secondes carrières des enseignants ?

Tout ce qui peut favoriser les respirations professionnelles est positif à mes yeux. La mobilité est une question essentielle, je souhaiterais qu'elle existe dans les deux sens, depuis l'enseignement vers autre chose, et pour les faciliter l'intégration des professionnels du privé qui le souhaitent vers l'enseignement.

L'Education nationale a tout à gagner à faire respirer le système dans les deux sens.