

Le vendredi 7 mai 2010, Jean-Yves LANGANAY, Inspecteur d'Académie honoraire, a accepté de répondre aux questions d'AIDE AUX PROFS



Inspecteur d'académie honoraire, ancien inspecteur pédagogique régional et ancien président de l'association Education & Devenir :

<http://www.educationetdevenir.fr/>

Interview réalisée par Rémi BOYER

Nous avons rencontré Jean-Yves Langanay lors des 31e et 32e colloque de l'Association Française des Administrateurs de l'Education auxquels nous participons depuis deux ans, tandis que nous l'avons déjà rencontré dans le cadre de l'association Education et Devenir dont il a été président.

Quel a été votre parcours de carrière dans l'Education Nationale ?

Ancien élève de l'Ecole normale de Mont Saint Aignan (76) et de l'Ecole normale supérieure de Cachan (94), j'ai enseigné l'histoire – géographie de 1976 à 1986 au collège de Fontaine (Banlieue de Grenoble), au lycée-collège de Lillebonne (76) et au lycée technique Blaise Pascal de Rouen. Parallèlement j'ai exercé des mandats syndicaux (SGEN CFDT) locaux, académiques et nationaux.

De 1986 à 1990, j'ai été principal du collège de Gonfreville-l'Orcher dans la banlieue du Havre, collège en rénovation et classé ZEP.

De 1990 à 1996, proviseur du lycée et du LP Val de Seine à Grand-Quevilly (76).

De 1996 à 1998, proviseur du lycée Edgar Quinet à Bourg-en-Bresse (01).

De 1998 à 2006, IA-IPR Etablissements et vie scolaire dans l'académie de Lyon.

De 2006 à 2009, directeur du centre régional de documentation pédagogique de l'académie de Créteil.

Pourquoi avoir quitté le face-à-face avec les élèves pour devenir dans un premier temps personnel de direction ? Comment avez-vous abordé et vécu cette nouvelle mission ?

J'ai beaucoup apprécié mes années d'enseignement face à des élèves très différents, de la 6e à la Terminale, de l'enseignement général à l'enseignement technique. Au bout de dix ans, j'ai souhaité à la fois une mobilité professionnelle et une prise de responsabilités, passer du « dire » syndical au « faire » dans la conduite d'un établissement. J'ai ainsi pu mettre à l'épreuve des faits les idées développées syndicalement quant à la démarche de projet d'établissement, l'éducation prioritaire ou, à l'époque, la rénovation des collèges.

Jeune principal (35 ans), j'ai dû expérimenter l'exercice de l'autorité fonctionnelle auprès de collègues enseignants majoritairement plus âgés que moi. La mise en œuvre de projets et la constitution d'équipes m'ont facilité la tâche. J'ai dû aussi mettre en œuvre la loyauté institutionnelle avec des autorités administratives que j'avais fréquentées dans un autre contexte, sans heurts et en réinvestissant autrement les relations de confiance et de respects mutuels développées précédemment.

Vous êtes devenu IA-IPR en EVS. Quelles étaient vos missions et responsabilités sur cette fonction opérationnelle ? Un enseignant qui n'a pas été personnel de direction peut-il y prétendre directement ?

Le recteur de l'académie de Lyon m'avait donné pour cap : « terrain, terrain, terrain ! », c'est-à-dire être au plus vite un bon connaisseur des réalités de terrain des établissements de l'académie. Ce que j'ai fait en assurant le suivi des enseignants documentalistes, des CPE et des personnels de direction, comme la plupart des IA IPR EVS.

En même temps, l'IA IPR EVS est appelé à intervenir – pour rendre compte au recteur et lui proposer des solutions – dans des situations collectives de crise en établissements ou des alertes sur le dysfonctionnement (réel ou supposé) de personnels enseignants ou d'encadrement. Une diversité de situations qui apprend à mettre en œuvre une déontologie rigoureuse de l'enquête conjuguant intérêt général (surtout celui des élèves) et respect des personnes en difficultés.

L'accès aux fonctions des IA IPR EVS se fait par concours ouvert aux personnels de direction de 1ère classe, aux IEN, aux professeurs agrégés et aux maîtres de conférences. De fait les lauréats du concours se partagent entre personnels de direction et IEN. Il est extrêmement rare de recruter directement un enseignant.

Aspirant à une mobilité régulière, vous devenez directeur du CRDP de Créteil le 1er novembre 2006 : pourquoi ce nouveau challenge et qu'avez-vous mis en œuvre durant ces 3 années ?

Après huit ans d'exercice des fonctions d'IA IPR, j'aspirais à une nouvelle mobilité et au retour à une prise de responsabilités directes. Je connaissais bien les CRDP via le travail d'animation

en direction des enseignants documentalistes mais je connaissais moins l'activité de production de ressources pédagogiques et encore moins ses aspects financiers.

Mon passage au CRDP de l'académie de Créteil a été marqué par un effort de redressement financier et une profonde réorganisation structurelle et géographique marquée par trois nouvelles implantations sur quatre.

Depuis plusieurs années, des rumeurs évoquent la disparition du réseau Scéren (CNDP-CRDP-CDDP) qui pourrait être repris en partie par les régions et pour l'autre partie par les rectorats : qu'en est-il, pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

Ce ne sont, à ma connaissance, que des rumeurs... Je n'ai pas le sentiment que les régions soient très désireuses de prendre dans leur giron des CRDP majoritairement en difficultés financières. Il en va autrement pour les rectorats dont les liens avec les CRDP sont étroits. Rappelons que le recteur préside le conseil d'administration du CRDP.

Quant au réseau SCEREN il est confronté aux difficultés structurelles de l'édition pédagogique publique et est engagé dans une délicate mutation entre production d'imprimés et mise à disposition de ressources numériques. En même temps, on passe d'un modèle d'édition papier payante à une demande de plus en plus forte des usagers d'accéder à des ressources en ligne gratuites. Il faut aussi rappeler que le SCEREN et les CRDP, dans un contexte de concurrence avec les éditeurs privés, ont le devoir de pratiquer l'autofinancement pour couvrir entre le quart et le tiers de leur masse salariale. Cette dimension est généralement méconnue des établissements secondaires et de leurs personnels.

Le réseau Scéren comprend de nombreuses opportunités de « secondes carrières » temporaires ou définitives, sous forme de détachements : pensez-vous qu'il faille augmenter ce type d'emplois dans les différentes antennes de ce réseau, ou au contraire les supprimer progressivement comme l'a fait le Ministère de l'Education Nationale avec tous les postes en MAD ces 5 dernières années ?

Ce que j'ai appris, c'est que les CRDP et CDDP ont une longue tradition d'accueil et de « reprofessionnalisation » d'enseignants en difficultés dans leurs classes. Cette vocation de fait n'a jamais été clairement formalisée.

Mon triple constat est le suivant :

- Une vraie réussite dans l'apprentissage de nouveaux métiers (production numérique, métiers de l'édition, publication assistée par ordinateur, animation de médiathèques, etc.). A part les documentalistes qui peuvent entrer directement dans le réseau, de très nombreux personnels

du réseau ont exercé face à des élèves avant d'être affectés sur postes budgétaires dans le réseau SCEREN,

- Mais ces postes reposent sur un équilibre budgétaire et sur l'autofinancement. D'où une tendance à ne pas remplacer les départs à la retraite...quelle que soit la qualification du partant,

- L'accueil en surnombre (donc sans incidence budgétaire) de collègues en recherche de reconversion) se heurte aujourd'hui à un niveau d'exigences accru et à un dialogue plus serré entre rectorats et CRDP. Au-delà du besoin de placer les intéressés dans un autre contexte professionnel que la classe, il y a le souci pour l'employeur de recruter des personnes qui soient en capacité de travailler (y compris à temps partiel) et qui aient un réel potentiel d'adaptation à l'exercice de nouveaux métiers.

Avez-vous rencontré des enseignants malheureux de ne pouvoir « faire autre chose » durant votre carrière, et le cas échéant, que leur aviez-vous conseillé ?

Mes différentes postures professionnelles m'ont créé l'occasion de ces rencontres. Le métier d'enseignant n'est pas celui qui offre le plus d'occasions de mobilité professionnelle (même si j'illustre personnellement l'inverse et le revendique). Un parcours de la maternelle à la retraite dans un établissement scolaire n'est pas toujours synonyme de richesse, de diversité et d'accomplissement.

Il y a sans doute besoin de mieux informer sur les possibilités de seconde carrière. Je crois que chefs d'établissements et corps d'inspection ont un vrai rôle de conseil dans ces domaines, en lien étroit avec les services DRH des rectorats.

Je crois aussi que le métier d'enseignant s'exerce trop souvent dans une profonde solitude et je mesure tous les avantages d'une promotion du travail en équipes.

En tant qu'ancien président d'association (Education et Devenir), pensez-vous qu'il soit concevable qu'Aide aux Profs puisse un jour devenir complémentaire de l'action menée par l'Education Nationale dans le domaine des secondes carrières ?

Je considère qu'il faut veiller à éviter la confusion entre institutions et associations, ne serait-ce que pour préserver indépendance et autonomie d'action des secondes. Il convient donc, à mon sens, d'être clair sur le sens du mot « complémentaire ». Une association comme « Aide aux Profs » doit, selon moi, pouvoir jouer un rôle de plateforme d'information, de conseil et d'aide à la mise en relations entre enseignants et services intéressés : services DRH, médecins conseils, etc.

Quels sont les grands chantiers d'étude auxquels s'intéresse actuellement l'association Education et Devenir, et dans les années à venir ?

Pour prendre quelques exemples, nous sommes actuellement fortement investis dans plusieurs chantiers :

- *La timide tentative de réforme du lycée où nous aurions souhaité des parcours plus modulaires, un rapprochement des lycées généraux, technologiques et professionnels et une plus grande responsabilisation des élèves ;*
- *L'accompagnement scolaire et éducatif sous toutes ses formes ;*
- *Le recrutement, la formation et le suivi des maîtres ;*
- *La notion de service public d'éducation au niveau des territoires et des collectivités territoriales.*

Que pensez-vous des grands chantiers initiés actuellement :

- la revalorisation des débuts de carrière des enseignants :

Elle est nécessaire en termes de justice sociale et de considération de la société pour les maîtres de nos enfants. Elle doit s'accompagner aussi de parcours moins liés à la prise en compte de la seule ancienneté. Mais c'est un domaine qui relève plus des syndicats que de notre association.

- la volonté d'instituer une véritable GRH personnalisée, à l'écoute des personnels :

Je crois que les services DRH des rectorats gagneraient à être développés en personnes pouvant accueillir, conseiller et accompagner les enseignants. C'est aussi un dossier qui doit mettre plus fortement en relation cadres de proximité (personnels de direction, corps d'inspection) et services de gestion qui ne peuvent valablement être « juge et partie ».

- la réforme de l'évaluation des enseignants :

Elle aura beaucoup à gagner d'un rapprochement entre personnels de direction et corps d'inspection. L'idée d'abandonner la césure artificielle entre note administrative et note pédagogique au profit d'une note unique établie en commun doit, à mon sens, avancer même si les syndicats y sont apparemment peu favorables.

Quel peut-être le délai envisageable, à l'échelle d'un tel ministère, pour les mener à bien ?

Vous connaissez l'écart entre le temps court des politiques et le temps long de l'école ! Certaines tendances lourdes appellent des décisions quel que soit le bord politique des décideurs. Il y a de réelles urgences mais nous avons appris que le succès d'une réforme (si le mot réforme est encore pertinent) se mesure au moins sur une génération !