

Daniel AUVERLOT, Inspecteur Général de l'Education Nationale (IGEN) a répondu aux questions d'AIDE AUX PROFS le 12 juin 2012



Daniel AUVERLOT, agrégé de Lettres classiques, IA-DSDEN puis IGEN, est depuis avril 2013 Président de l'Association Française des Administrateurs de l'Education (AFAE) et depuis le 3 novembre 2014 Sous-Directeur des Evaluations et de la Performance Scolaire à la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance, sous l'autorité conjointe de du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche.

Interview de Rémi BOYER

Quel a été son parcours de carrière ?

Admissible à l'ENS d'ULM, Daniel Auverlot a obtenu un Capes de Lettres en 1978 puis l'agrégation de Lettres Classiques en 1980. Après avoir enseigné 2 ans en collège, puis 4 ans en lycée, une opportunité s'est présentée en 1986 en détachement au Ministère de la Défense comme responsable des stages étrangers dans l'école des officiers de Coëtquidan, jusqu'en 1994.

Ensuite, il lui a été proposé de devenir Directeur de cabinet du Recteur de Rennes, et il y travaille 5 années, sous la direction des recteurs Pierre Lostis, puis William Marois (actuel recteur de l'académie de Créteil).

En 1999, il devient IA-IPR, fonctions qu'il exercera pendant 12 ans comme inspecteur d'académie adjoint dans le Val-de-Marne, comme inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Education Nationale en Mayenne, dans le Maine-et-Loire, puis en Seine Saint-Denis. Depuis mars 2012, il a été nommé Inspecteur Général de l'Education nationale (IGEN), et a été nommé dans le groupe premier degré.

Beaucoup d'enseignants qui nous contactent sur Aide aux Profs, jeunes ou moins jeunes, sont en souffrance professionnelle : avez-vous mis en place dans votre académie un dispositif de remédiation, et quels en sont les résultats ?

Il y a de nombreuses causes dans la souffrance professionnelle des enseignants. Dans le 1er degré, elle peut survenir assez rapidement chez de jeunes enseignants mal à l'aise dans la classe, et le rôle de l'interlocuteur de circonscription de proximité est en cela essentiel. En Seine Saint-Denis existe un dispositif de GRH avec un inspecteur pour tous les enseignants rencontrant des difficultés, notamment pour traiter les difficultés récurrentes. Quand des enseignants découvrent qu'ils ne sont vraiment pas faits pour ce métier, nous essayons de les

aider à se reconvertir de différentes manières. Nous permettons aussi à ceux qui rencontrent des difficultés de santé, physique ou psychologique, de résoudre à leur rythme leurs difficultés, dans des dispositifs adaptés, comme les PACD par exemple.

Ce qui est important, par-dessus tout, est de ne pas taire ses difficultés, car nous sommes là pour aider les enseignants à accomplir leur mission. Actuellement, un IEN (Pascal Otzenberger) est à la tête de ce dispositif d'aide aux enseignants en difficulté qui fonctionne très bien.

Dans le 2nd degré, le dispositif d'aide est coordonné à la fois par les chefs d'établissement, les IA-IPR et le rectorat. Globalement, nous organisons des stages de remédiation aux difficultés professionnelles, des aménagements de postes, voire des changements d'affectation.

Certains enseignants souhaitent un changement complet d'orientation professionnelle, qui peut bien réussir, mais on s'aperçoit souvent que ceux qui avaient des difficultés relationnelles en classe n'arrivent pas à s'adapter en milieu administratif, où il leur arrive de rencontrer des difficultés identiques. En Seine Saint-Denis, 1% des 10 000 enseignants aspirent à une réadaptation.

Pourquoi le turn over des enseignants dans le département de la Seine Saint Denis est-il si important ? Est-il possible de faire autrement ?

Personne n'a trouvé comment faire autrement pour l'instant ! Les enseignants affectés ici viennent de la province et ont hâte d'y retourner. Toutes les incitations, que ce soit en points de barème, ou en primes, n'ont pas eu les résultats escomptés, car il y a assez peu d'implantations définitives. Sur 11 000 enseignants du Primaire en 2011, 4 000 environ avaient envie de quitter le département. Il n'y a pas de recette pour les y stabiliser. La question du logement y est pour beaucoup (pour 1000 € par mois on peut ici espérer un F2 contre un F5 à Poitiers).

Néanmoins, une chose est sûre : la Seine Saint-Denis est une immense école d'application, on y apprend très bien son métier pour bien l'exercer après ailleurs. Durant mes 4 années comme IA, je me suis appuyé sur un réseau de qualité d'environ 100 maîtres formateurs, chacun accompagnant 4 stagiaires tout au long de l'année pour leur donner confiance et assurance dans leur métier d'enseignant.

Actuellement, comment sont valorisés les enseignants qui ont enseigné dans des établissements difficiles ? Pourrait-on faire mieux ?

Il y a la possibilité d'obtenir un barème de points plus favorable pour la mutation. Nous avons mené une expérimentation sur 12 collègues, avec une prime de 6000,00 € pour 3 ans de stabilité a minima. Actuellement, on n'arrive pas encore assez à valoriser les enseignants qui exercent leur métier dans des conditions difficiles.

Et en aménageant différemment leur temps de travail, avec des allègements de service, compensés par des tâches administratives plus nombreuses ?

Ce n'est pas sûr que ça fonctionne, et c'est en tout cas complexe à mettre en œuvre. Il faut être bien conscient que les horaires statutaires des enseignants, définis dans les décrets de 1950, ne correspondent plus à la réalité du métier d'enseignant aujourd'hui. Les professeurs passent en effet beaucoup de temps avec leurs collègues pour le travail en équipe, les temps de concertation, et il est important de quantifier tout cet investissement personnel et professionnel.

Pourquoi est-il si difficile d'obtenir un congé de formation professionnelle ? (attente jusqu'à 18 ans selon nos sources) Que conseillez-vous aux enseignants qui en demandent ?

Quelqu'un qui part en CFP est payé, et il a besoin d'être remplacé : cela coûte donc deux postes budgétaires, ce qui explique la difficulté d'en attribuer beaucoup. Par ailleurs je ne suis pas partisan des CFP pour des formations qui n'ont rien à voir avec la poursuite du métier d'enseignant, et s'inscrivent dans une recherche de pur épanouissement personnel. Je considère qu'en accordant un CFP, l'employeur doit pouvoir aussi en obtenir un bénéfice. *Nous privilégions donc les formations en lien avec la formation, l'enseignement.*

Actuellement, et selon les académies et les départements, le temps d'attente d'un CFP doit être de 5 à 6 ans. Nous préférons les attribuer pour des durées de 9 mois, que pour de courtes durées. Il serait difficile d'attribuer 3 semaines en septembre puis 3 semaines en décembre, car il y aurait la difficulté de trouver un remplaçant. En septembre c'est possible, mais en décembre c'est beaucoup plus difficile.

Aide aux Profs déplore que le système éducatif ne permette toujours pas la mobilité professionnelle tout au long de l'année pour l'enseignant en quête d'une mobilité interne ou externe. Pourquoi est-ce si difficile administrativement ?

Lorsque le titulaire part en cours d'année, il est difficile de lui trouver un remplaçant compétent dans sa discipline. Une autre raison est que l'activité professionnelle d'un enseignant s'exerce idéalement toute l'année, et qu'il est préférable de ne pas l'interrompre, même si nous savons bien que c'est le cas pour les enseignants qui connaissent des congés maladie.

AIDE AUX PROFS remercie Daniel AUVERLOT de nous avoir consacré une heure de son temps pour répondre à nos questions.