

Où sont les difficultés ?

La mise en œuvre du PER ne saurait être assimilée à la mise en œuvre d'un plan d'études comme un autre.

Le PER est un plan d'études d'un nouveau type, et il est salué comme tel par de nombreux spécialistes qui se sont exprimés. Il ne fait pas la liste de ce que l'enseignant doit transmettre, mais indique ce que l'élève doit acquérir, qu'il s'agisse de connaissances, de compétences ou de comportements éducatifs.

C'est donc un « contrat » qui nécessite une approche beaucoup plus professionnelle et réflexive. Il s'agit pour cela de s'adresser à des gens suffisamment formés (en formation initiale et continue), dans un cadre qui leur garantisse une certaine marge de manœuvre et le respect d'une réelle autonomie pour pouvoir exercer leurs responsabilités.

Des enseignants traités comme des exécutants

Dans certains cantons, suivant les options du département et la qualité de la hiérarchie immédiate, les enseignant-e-s sont traités en exécutants qui doivent appliquer fidèlement les consignes qui leur sont données. Mettre l'accent sur l'uniformité administrative, c'est revenir à la logique des listes d'objectifs à faire passer et réduire le problème pédagogique à sa plus simple expression. Les attentes et les pressions qui pèsent sur les enseignant-e-s dans ce cas de figure sont d'autant plus insupportables que la nécessaire appropriation des objectifs du PER n'a pas été faite par celles et ceux qui doivent en être le principal moteur de mise en œuvre.

Des moyens d'enseignement manquants ou inadéquats

L'idéal serait de pouvoir bénéficier, dans tous les domaines du PER et à tous les niveaux, de moyens d'enseignements fonctionnels et complètement compatibles avec les objectifs. Pour cela, il eut fallu que la CIIP ait mis en chantier lesdits moyens depuis longtemps. Ce n'est évidemment pas le cas et de nombreuses facettes du plan d'études ne disposent d'aucun moyen d'enseignement, tandis que d'autres bénéficient de moyens ne recouvrant qu'en partie les objectifs du PER.

D'où l'attente, pas toujours clairement reconnue, d'une grande part de gestion de ces problématiques par les enseignant-e-s. Comme l'information et la formation à ces nouvelles données sont très diverses, parfois mal ciblées, parfois très insuffisantes selon les cantons, il s'ensuit un volume de travail important pour les professionnels, qui justifie qu'on leur laisse plus de temps et de marge de manœuvre pour y faire face.

Pour des raisons de confort administratif, certains cantons imposent l'utilisation du moyen d'enseignement même inadéquat, en lieu et place du respect des objectifs du PER.

Des procédures d'évaluation inappropriées

L'évaluation du travail des élèves relevant de la sphère cantonale, la CIIP s'est prudemment abstenue de prôner quoi que ce soit en la matière. Les enseignant-e-s sont donc souvent livrés à eux-mêmes face aux incohérences entre une évaluation héritée ou imposée et des objectifs généraux et porteurs dont l'atteinte est mise à mal par les contraintes soi-disant incontournables de l'évaluation traditionnelle. Les enseignant-e-s les plus motivés et les plus engagés finissent par renoncer, faute de décision suffisamment courageuse, à prendre au niveau cantonal. A noter aussi que l'importance donnée aux formes traditionnelle d'évaluation dans la plupart des cantons pose le problème des élèves qui bénéficient de procédures d'intégration ou d'inclusion. La contradiction inclusion/sélection repose le plus souvent sur les épaules des enseignant-e-s.

Des ressources et des formations insuffisantes

Le fait qu'une mise en œuvre réussie du PER ne peut passer que par l'appropriation de ses objectifs par chaque enseignant-e induit que les moyens consentis en information, en formation, en ressources et en possibilités de travail en équipe et/ou en réseau sont fondamentaux. Implémenter un plan d'études de ce niveau et de cette qualité ne peut se faire sans une enveloppe financière importante. Certains cantons l'ont compris, d'autres moins. Pour un plan d'études différent, doit aussi se mettre en place une organisation du travail différente, initiée par les enseignant-e-s en fonction de leurs besoins, et déconnectée des seules attentes administratives. La gestion des établissements scolaires doit se réinventer autour de cette nouvelle réalité contractuelle. Il est loin d'être sûr que l'ensemble des responsables, y compris les chefs d'établissement, en ait pris conscience.

Ce que demandent les enseignant-e-s

Pour une implémentation saine de ce plan d'études romand et pour une mise en place efficace des moyens qui vont concourir à l'atteinte de ses objectifs, ce que demande la majorité des enseignant-e-s de tous les cantons c'est

du temps et de l'air !

Du temps pour une appropriation en profondeur de ces objectifs parfaitement légitimes et bien choisis, pour imaginer une organisation stable et réfléchie qui va permettre à l'école plus d'efficacité pour les atteindre et pour suivre des compléments de formation indispensables pour agir de manière sereine. De l'air pour pouvoir agir en vrai professionnel, pour pouvoir faire la preuve que la confiance doit exister et pour pouvoir prouver que la responsabilité est plus payante que tous les contrôles administratifs.

Il ne faut pas considérer le PER comme un aboutissement, mais comme une rampe de lancement.