



# Profession ÉDUCATION

N° 266 | Janvier-février 2019 | 2,50 €



**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE :  
PASSER À LA VITESSE  
SUPÉRIEURE**

# 28 & 29 mars 2019

Université Jean Jaurès  
Hôtel de Région  
Hôtel du département  
**TOULOUSE**

## **COLLOQUE** Climat scolaire, pauvreté, mixité sociale et culturelle

Programme et inscription sur :  
<http://sgen.net/formulaires/journees-esr.php>



## 4 ACTUALITÉ

### Les moyens annoncés en 2019-2020 dans l'Éducation nationale

Une intensification du travail assurée!

### Budget 2019 de l'ESR

Le compte n'y est pas!

### Orientation dans l'enseignement supérieur

Parcoursup, saison 2.

## 7 DOSSIER

### Égalité professionnelle : passer à la vitesse supérieure

Un accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes vient d'être adopté.



## 11 INFO PRO

### CAP et bacs professionnels

De nouveaux horaires définis.

## 12 MILITANT-ES

### Le Sgen-CFDT du Limousin

Grande ruralité et équipe dynamique !

## 13 SOCIÉTÉ

### Éliane Viennot

Professeure émérite de littérature française de la Renaissance, Éliane Viennot travaille sur le langage inclusif.

## 14 GRAND ANGLE

### Laurent Bonelli

Entretien avec le co-auteur de *La Fabrique de la radicalité*.

### Toufik Bouarfa

Avec Francesco Farinelli, Toufik Bouarfa propose un guide pratique, « Laïcité et prévention de la radicalisation ».



**CATHERINE NAVE-BEKHTI**  
Secrétaire générale

## ÉDITO

### Individu et collectif : faire société

L'ÉMANCIPATION EST L'UNE DES VALEURS CARDINALES DE LA CFDT. Elle se conçoit comme une articulation entre individu et collectif. S'émanciper n'est pas laisser libre court à un individualisme débridé et oublieux de ce que nous devons à la société. S'émanciper, c'est se construire libéré·e des chaînes de la reproduction sociale ou de toute forme d'aliénation. S'émanciper suppose donc la liberté. Faire le choix de l'émancipation, c'est permettre l'expression de l'individualité, l'individuation des politiques. Cela fonde des choix revendicatifs forts sur l'accompagnement, le choix éclairé, la portabilité des droits, la mobilité choisie par exemple. Faire le choix de l'émancipation ne peut avoir de sens, pour la CFDT et le Sgen-CFDT, que dans la reconnaissance que nous devons à la société : le *self-made man* et la *self-made woman* n'existent pas. C'est reconnaître ce que nous devons aux solidarités que la société organise, aux services publics qu'elle produit. Des services publics conçus pour l'intérêt général, pour la liberté, l'égalité et la fraternité et donc pas pour l'excellence de quelques-un·e·s (élitisme, tri, sélection, moyens concentrés sur les seuls médaillables) qui mériteraient la légitimité absolue des avantages matériels et symboliques de leur réussite. En 2019, utilisons notre syndicat, notre engagement militant pour faire du *nous* avec les *je*.

Belle année à toutes et tous.

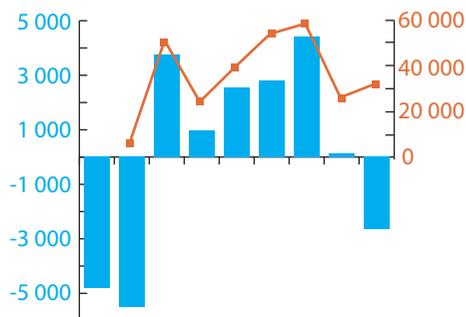
Amitiés.

28 janvier 2019

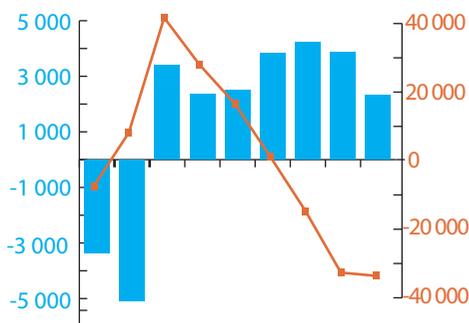


**DIRECTRICE DE LA PUBLICATION** : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF** : Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE** : Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE** : Christophe Caulier, Aline Noël. **RÉDACTEURS** : Vincent Bernaud, Éric Byhet, Dominique Bruneau, Adrien Ettwiller, Jean-Marc Grimont, Christophe Huguel, Françoise Lambert, Stéphane Leymarie, Franck Loureiro, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Claudie Paillette, Sylvie Perron, Pierre-Marie Rochard, Alexis Torchet. **IMPRESSION** : L'Artésienne - Liévin. **N° CPPAP** : 1020S07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : profession.education@sgen.cfdt.fr - www.sgen-cfdt.fr **PUBLICITÉ** : IM Régie, 23 rue Faiderbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. : 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE** : Pierre Curie (1859-1906) et Marie Sklodowska Curie (1867-1934), c. 1903 © Science Service.

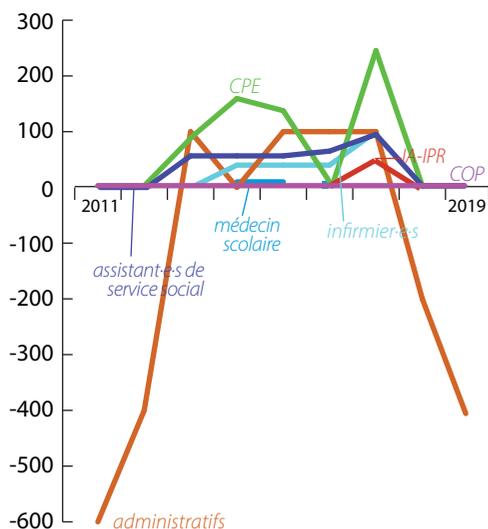
Évolution du nombre de postes enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (en bleu) et du nombre d'élèves (en orange) entre les rentrées 2011 et 2019.



Évolution du nombre de postes enseignants du 1<sup>er</sup> degré (en bleu) et du nombre d'élèves (en orange) entre les rentrées 2011 et 2019.



Évolution du nombre de postes entre les rentrées 2011 et 2019.



Sources : Depp, prévisions d'effectifs et DGESCO, document présenté en CTMEN ou CTPM.

## Les moyens en 2019-2020 dans l'Éducation nationale

# Une intensification du travail assurée !

Par Adrien Ettwiller et Catherine Nave-Bekhti

Dans les comités techniques ministériel et académiques, le constat est sans appel : une intensification du travail s'annonce dans l'Éducation nationale.

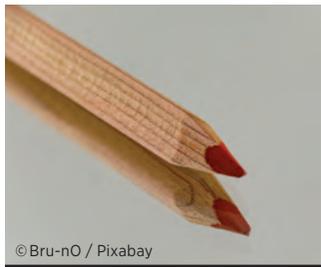
Les créations de postes dans le premier degré se poursuivent malgré la diminution du nombre d'élèves. C'est légitime tant le taux d'encadrement y est plus faible en France que dans le reste de l'OCDE, mais encore insuffisant pour mettre en place, dans de bonnes conditions, la politique de dédoublement des CP et CE1, et l'inclusion.

En 2019, les personnels administratifs seront moins nombreux qu'en 2012 alors que la réorganisation des académies est annoncée pour 2020, et qu'a augmenté le nombre de personnels et de dossiers d'élèves à gérer. Tout cela est source d'inquiétude pour les conditions de travail comme pour la qualité de l'administration de l'Éducation nationale.

Les suppressions de postes enseignants dans le second degré se généralisent. Il y aura plus d'élèves, des réformes à mettre en place qui ne sont pas suffisamment financées. C'est donc par l'intensification du travail – une deuxième heure supplémentaire obligatoire – que le ministre cherche à limiter l'augmentation du recours à l'emploi contractuel.

Dans tous les autres métiers, aucune création d'emplois n'est prévue malgré les besoins pour assurer un service d'éducation de meilleure qualité et plus juste.

- Déclaration au CTMEN du 19 décembre 2018 : moyens, réforme du lycée, conditions de travail... <https://bit.ly/2R715IT>
- Rentrée 2019 : quels moyens pour le premier degré ? <https://bit.ly/2MCq569>
- Personnels administratifs : les mesures pour la rentrée 2019 <https://bit.ly/2UeoCWd>
- Suppressions de postes dans le second degré : dégradation des conditions de travail <https://bit.ly/2Wjfjpv>
- Communiqué de presse du 10 janvier 2019 sur les heures supplémentaires <https://bit.ly/2RPDKMX>



© Bru-nO / Pixabay

## #StylosRouges

# La plus-value du syndicalisme

Les Stylos rouges sont parvenus à fédérer plus de 7 % du corps enseignant. Il faut prendre ces chiffres avec prudence. Les Stylos rouges ne s'affichent pas hostiles aux syndicats dont ils partagent des revendications, dont certaines des nôtres sur le pouvoir d'achat. Cependant, ce mouvement né sur les réseaux sociaux ne dispose de fait pas d'un corpus revendicatif complet et hiérarchisé sur les missions du système d'éducation et de formation initiale, et les conditions de travail de l'ensemble des personnels. Le Sgen-CFDT propose une vision intégrée de revendications appuyée sur des valeurs fortes comme l'égalité, la démocratisation et l'émancipation. Continuons à montrer aux agents que le syndicalisme CFDT est un outil démocratique pour construire avec eux un cahier revendicatif et imposer le dialogue social pour améliorer les conditions de travail et de rémunération. • C. N.-B. et A. T.

Retrouvez toute l'actualité sur notre site [www.sgen-cfdt.fr](http://www.sgen-cfdt.fr)

© Jean-Pierre Bazard / Wikimedia Commons



## Budget 2019 de l'ESR

# Le compte n'y est pas !

Par Stéphane Leymarie

Les documents budgétaires produits par le ministère attestent de quelques points positifs qu'il convient de mentionner : financement des mesures de la loi Orientation et réussite des étudiants (ORE), cotisations relatives aux titularisations Sauvadet, prise en compte des mesures de formation des maîtres de conférence stagiaires, etc. Les expériences de réformes non financées ont été suffisamment nombreuses dans le secteur pour ne pas se féliciter de cet état de fait.

Toutefois, les crédits supplémentaires (+ 173 M€) vont servir à financer des charges nouvelles et ne permettront pas de faire face à l'augmentation constante du nombre d'étudiants.

Un point très inquiétant concerne les attermoissements de dernière minute sur la compensation du glissement vieillesse technicité (GVT) alors que la ministre s'était engagée sur ce sujet. Elle avait souligné que ce gouvernement serait en rupture avec les précédents et présenterait un budget respectueux du principe du décideur payeur. Pour les universités, on est encore loin du compte !

Les organismes de recherche ne sont guère mieux lotis. Avec une évolution de leur budget de l'ordre de 0,6 % (hors Agence nationale de la recherche) pour une inflation attendue à 1,7 %, leurs marges de manœuvre sont inexistantes alors que la précarité dans l'emploi est presque devenue la norme. L'urgence serait de rééquilibrer les dotations en faveur de ressources pérennes et de soutenir l'emploi scientifique qui ne cesse de décroître (-4,5 % depuis 2014). Le Sgen-CFDT s'en alarme !

## En bref

### Augmentation des droits d'inscription des étudiants extra-communautaires

La fédération s'est exprimée contre même si la question de l'accueil des étudiants étrangers est une réalité à traiter. Mais le choix fait par le gouvernement ne peut nous satisfaire : la CFDT porte le principe d'émancipation et revendique un statut du jeune en formation, indépendant des revenus de sa famille. La fédération a participé au rassemblement organisé par La Fage, jeudi 22 novembre, devant la Sorbonne. Elle sera auditionnée prochainement par la commission créée par la ministre pour ouvrir une séquence, bien tardive, de concertation. • F. L.

<https://bit.ly/2FVuJvJ>

### Jeunesse et Sports : incertitudes pour l'avenir

Avec l'installation prochaine de l'Agence nationale du sport et un secrétariat d'État à la jeunesse et à la vie associative sous tutelle du ministre de l'Éducation nationale (MEN), les incertitudes sont grandes sur le devenir du ministère des Sports. Si certains rêvent d'un pôle éducatif dépendant du MEN, le Sgen-CFDT considère qu'il y aurait là un risque de perte de sens du travail et des missions des personnels Jeunesse et Sports (JS). Il alerte sur les risques d'un transfert de la gestion de ces à la DGRH, sans aucune garantie d'amélioration de leur gestion actuelle assurée par la DRH des ministères sociaux. Nous intervenons pour rappeler que les politiques JS dépassent le cadre de l'Éducation nationale et s'adressent à toutes les populations. • É. B et J.-M. G.

### Transfert de l'Onisep

Le ministère a changé de méthode, car il a entendu le Sgen-CFDT sur le fait qu'aucun personnel ne travaille à plein temps sur une seule activité. Il est prévu que 200 postes soient transférés aux régions. Les personnels qui ne voudront pas l'être seront soit inclus dans les 95 ETP restant à l'Onisep, en tant que service déconcentré, soit affectés dans un autre service de l'État. • V. B.

## En bref

### Évaluations CP, acte 2

À la fin du mois de janvier, les élèves passeront la deuxième série d'évaluations imposées par le ministère. Ces évaluations surestiment ce que les élèves peuvent faire après un trimestre d'apprentissage de la lecture. Elles entraînent, d'autre part, un surcroît de travail pour les enseignants. Notre organisation revendique la reconnaissance du travail supplémentaire engendré, et donc l'indemnisation de ce temps de travail supplémentaire. Mais le Sgen-CFDT milite avant tout pour des évaluations nationales ciblées sur un échantillon représentatif qui permettent le pilotage du système éducatif sans mobiliser l'ensemble des enseignants des niveaux concernés. Les évaluations au sein de la classe sont du ressort des équipes pédagogiques. • D. B.

### Quels moyens pour les PIAL ?

Depuis septembre 2018, le ministère expérimente le Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL), pour améliorer et faciliter l'accompagnement des élèves en situation de handicap : plus grande souplesse organisationnelle et meilleure coordination des aides humaines, pédagogiques, éducatives et thérapeutiques. Grâce à une meilleure analyse de ses besoins, l'élève doit tendre vers une autonomie élargie et progressive. Le développement des PIAL sera confronté à la mutualisation des moyens, notamment humains : il faudra garantir de bonnes conditions de travail aux accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Ainsi, le travail en partenariat devra-t-il être organisé, prévu dans le temps de travail de tous les personnels. Les trois quarts des PIAL sont dans le second degré et aucun n'est envisagé en interdégré. Pourtant, l'école primaire, dont le cycle 3, illustre toutes les dimensions de l'École inclusive dans la construction du parcours de l'élève. Pour le Sgen-CFDT, le PIAL doit être au carrefour des changements pour accompagner le parcours de chaque élève dans le respect des conditions de travail des personnels et ne pas fragiliser l'enfant et sa famille. • S. P.

### Orientation dans l'enseignement supérieur

## Parcoursup, saison 2

Par Françoise Lambert

Parcoursup a provoqué l'an dernier un déchainement médiatique parce qu'il a été comparé à une solution idéale, alors qu'il faut le comparer à l'ancien service Admission post-bac (APB) pour mesurer le progrès réalisé. Même s'il est encore perfectible !

Sur bien des points, le dispositif s'avère plus satisfaisant qu'APB : le tirage au sort, particulièrement injuste, a disparu ; le nombre de bacs technos et pros dans les voies qu'eux-mêmes privilégient a fortement augmenté (+ 19 % en IUT pour les premiers, + 23 % en BTS pour les seconds). Et le traitement des dossiers difficiles a amené les acteurs à réfléchir ensemble lors des commissions d'accès à l'enseignement supérieur !

Parmi les changements prévus pour 2019, à noter : un calendrier resserré (la phase principale s'arrête le 19 juillet au lieu du 5 septembre, pour éviter du stress aux candidats en attente. Précisons que 97 % des candidats ont conservé la proposition faite avant fin juillet) ; des délais de réponse raccourcis (5 jours du 15 au 19 mai, puis 3 jours) ; l'affichage du classement du dernier bachelier accepté dans la filière, pour évaluer les chances d'être recruté quand on est sur liste d'attente ; plus de formations sur la plateforme (14 000) ; des quotas de boursiers plus élevés et plus homogènes sur l'ensemble du territoire ; des quotas géographiques moins stricts (dont la déssectorisation totale des universités d'Ile-de-France).



AGENDA



Retrouvez  
l'intégralité de  
l'agenda  
sur notre site  
[www.sgen-cfdt.fr](http://www.sgen-cfdt.fr)

08 | 03 | 2019

### JOURNÉE INTERNATIONALE DES (DROITS DES) FEMMES

La Charte des Nations-Unies, signée à San Francisco en 1945, a été le premier texte international à proclamer l'égalité des sexes en tant que droit fondamental de la personne humaine. Depuis, l'action menée par l'ONU en faveur de la promotion de la femme a pris quatre grandes orientations : la promotion de mesures juridiques ; la mobilisation de l'opinion publique et de l'action internationale ; la formation et la recherche (y compris la compilation de statistiques ventilées par sexe) ; enfin, l'assistance directe aux groupes désavantagés.  
<https://bit.ly/1ToNveZ>

18-23 | 03 | 2019

### SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE

« L'information sans frontières ? » est le thème de cette 30<sup>e</sup> édition. Un dossier pédagogique, mis en ligne par le CleMI, est téléchargeable ici : <https://bit.ly/2UnmYI7>. Pour en savoir plus : <https://www.clemi.fr/>

28-29 | 03 | 2019

### COLLOQUE « CLIMAT SCOLAIRE, PAUVRETÉ, MIXITÉ SOCIALE ET CULTURELLE »

Le Sgen-CFDT fait partie des partenaires organisateurs de ce colloque qui aura lieu à Toulouse. Pour en savoir plus et pour vous inscrire : <http://sgen.net/formulaires/journees-esr.php>



© rawpixel / Pixabay

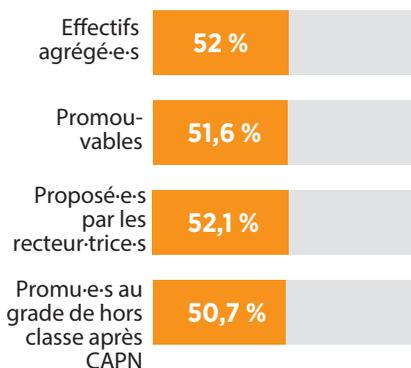
# DOSSIER

## Égalité professionnelle : passer à la vitesse supérieure

Réalisé par Vincent Bernaud et Catherine Nave-Bekhti.

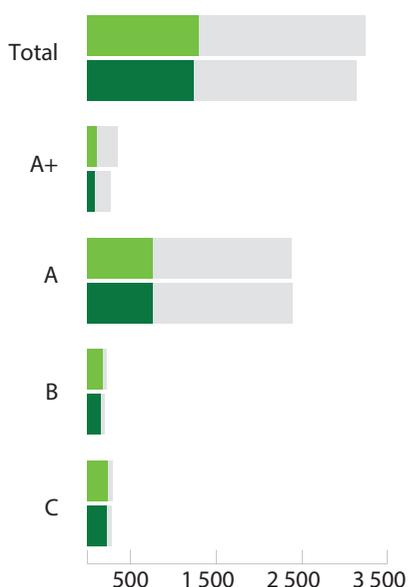
Un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes vient d'être adopté, qui concerne tou-te-s les agent-e-s public-que-s. La CFDT Fonctions publiques a beaucoup contribué à enrichir cet accord. Il doit permettre de passer à la vitesse supérieure sur le chemin de l'égalité réelle. Depuis quelques années maintenant, les choses bougent aussi dans les ministères, et les militant-e-s Sgen-CFDT agissent pour mettre cette exigence en acte au bénéfice des agent-e-s. Petit tour d'horizon avec un dossier complété par de nombreuses ressources en ligne.

### Rôle inégalitaire de la CAP en 2017 chez les agrégé-e-s (en orange, la part des femmes)



Sources : DGRH B2 + DGRH direction de projet labellisation.

### Proportion de femmes (en vert) dans le périmètre Jeunesse et Sports en 2015 (clair) et 2016 (foncé), en fonction des catégories



Sources : DRH des ministères sociaux, bilan social, 2016.

C'EST OFFICIEL, l'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est majoritaire, mais il s'en est fallu de peu. Certaines organisations représentatives ne souhaitant pas en être signataires, toutes les voix CFDT aux élections professionnelles ont compté pour que l'accord s'impose.

Au moment des négociations déjà, toute la CFDT avait pesé fortement dans les négociations pour que l'accord ne soit pas creux. Ainsi, le nouvel accord, plus contraignant pour tous les employeurs publics, permet d'aller plus loin et plus vite que celui de 2013. Par exemple, c'est à présent la loi qui garantira le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. Des mesures seront prises pour neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération, la coparentalité sera reconnue, en particulier en matière d'autorisations d'absences et de congés, et des places en crèche seront

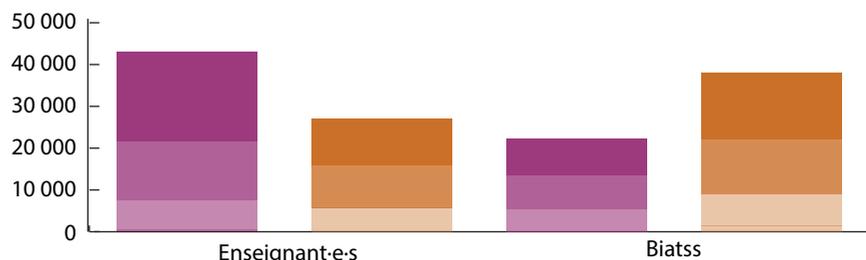
créées. Des référent-e-s sur les violences sexistes et sexuelles seront désigné-e-s parmi les représentant-e-s du personnel. Les employeurs publics ne respectant pas leurs obligations paieront des pénalités qui alimenteront un fonds pour l'égalité professionnelle. Enfin, les femmes enceintes ne seront plus soumises au jour de carence rétabli.

### QU'EN EST-IL DANS NOS MILIEUX PROFESSIONNELS ?

Les inégalités entre femmes et hommes demeurant fortes et souvent méconnues, les militant-e-s Sgen-CFDT agissent au quotidien pour que l'on avance sur le chemin de l'égalité réelle. À l'Éducation nationale, le Sgen-CFDT a fortement contribué à une meilleure structuration du dialogue social sur l'égalité professionnelle et le ministère a finalement emboité le pas, à la faveur de la décision de Najat Vallaud-Belkacem d'engager le ministère de l'Éducation nationale (MEN) et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (Mesri) dans la labellisation Égalité Diversité, puis après le discours volontariste d'Emmanuel Macron le 25 novembre

### Effectifs physiques des agents titulaires dans l'enseignement supérieur répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe et par âge

(Hommes en violet, femmes en orange) et par âge (du plus clair au plus foncé : moins de 39 ans ; de 40 à 49 ans ; 50 ans et plus).



Sources : bases et annuaires des personnels (Biatss : décembre 2016, enseignants : mai 2016).



© Pixabay

## NOS ÉLU-E-S AGISSENT POUR QUE LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES NE PASSENT PAS AU SECOND PLAN...

2017. Il y a désormais un plan d'action pour l'égalité professionnelle, élaboré avec un dialogue social réel. La formation des cadres à un management et une évaluation non sexiste est en cours. Des consignes précises sont adressées aux recteurs et rectrices pour le respect de

l'égalité professionnelle dans le déroulement des carrières. Dans les commissions administratives paritaires, les élu-e-s Sgen-CFDT veillent au grain, parfois isolé-e-s parmi les autres représentant-e-s des personnels. Dans les établissements des opérateurs, comme à Canopé, nos élu-e-s agissent pour que les questions d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ne passent pas au second plan.

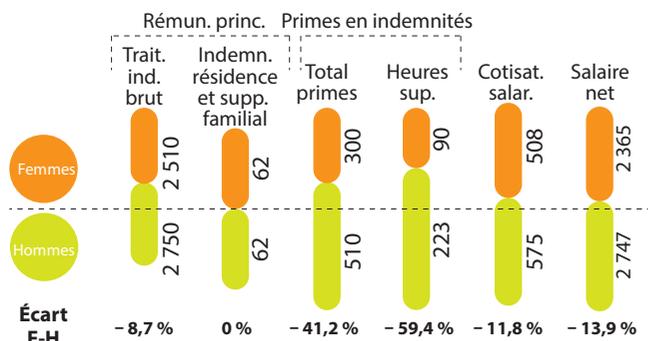
La démarche se déploie aussi dans l'Enseignement supérieur et la Recherche puisque des universités et des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) font partie des préfigurateurs de la labellisation. Là aussi, le Sgen-CFDT est à la manœuvre depuis longtemps. Dans le cadre de l'agenda social en 2014, nous avons réussi à imposer la parité dans les conseils centraux et nous avons dénoncé la sous-représentation des femmes dans les sections de conseils nationaux des

universités (CNU) chargées de la carrière des enseignant-e-s-chercheur-e-s – aujourd'hui encore, l'examen des campagnes de prime d'encadrement doctoral et recherche montre la sous-représentation des femmes. Dans les EPST, la négociation du télétravail, s'accompagne, pour les élu-e-s Sgen-CFDT, d'une forte vigilance quant à la possible incidence de cette modalité de travail sur la reconnaissance de l'engagement professionnel des unes et des autres, afin d'éviter un impact négatif sur la carrière, car deux biais négatifs à l'évaluation risquent de se cumuler : biais sexiste et biais sous-valorisant l'exercice en télétravail.

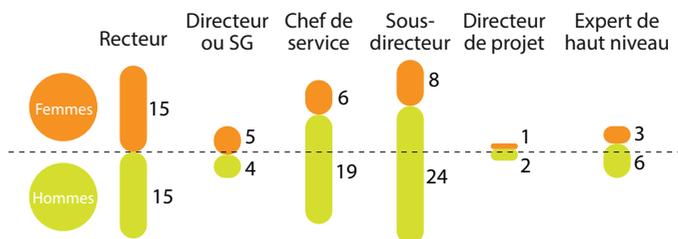
Au comité technique ministériel Jeunesse et Sports, le Sgen-CFDT est souvent bien seul à affirmer la nécessité de travailler à la féminisation des corps techniques et pédagogiques, à des promotions égalitaires, mais aussi à lutter contre les comportements à caractère sexistes et le harcèlement sexuel hélas souvent minimisés.

Dans l'enseignement agricole public, enfin, ces sujets sont aussi de plus en plus souvent à l'ordre du jour des instances ministérielles. Les données sexuées du bilan social montrent à ●●●

### Inégalités salariales : l'exemple des enseignant-es du MEN



### Inégalités d'accès aux postes à responsabilité : l'exemple du MENESR



Sources : bases de données locales du service de l'encadrement au 31/12/2016.

Source : DEPP revue Éducation & Formation, n° 96, mars 2018.

## Agnès Varnat \* “plus on monte dans la hiérarchie des corps et des grades, plus la part des femmes décroît...”

\* RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU LABEL ÉGALITÉ-DIVERSITÉ POUR LA DGRH DES MEN ET MESRI.

### En quoi consiste la labellisation Égalité et Diversité ?

Les labels Égalité et Diversité, créés respectivement en 2004 et en 2008 par l'État, sont délivrés par l'Afnor et certifient l'engagement des lauréats (publics ou privés) à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre toutes les discriminations dans leur organisation de travail. Les candidats mettent en œuvre un cahier des charges précis, avant d'être audités par l'Afnor et auditionnés par les commissions de labellisation (une pour le label Diversité, l'autre pour le label Égalité). Le comité interministériel « égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015 a invité les ministères à rechercher simultanément la double labellisation. Tous, aujourd'hui, sont engagés dans cette démarche, et plusieurs ont obtenu un ou les deux labels.

### N'est-ce pas que de la communication ?

La candidature à ces labels est au contraire très exigeante, reposant sur un cahier des charges complet et précis. Il faut formaliser une politique, mettre en place une gouvernance dédiée, élaborer un plan d'action... autant de points que l'Afnor va auditer lors de son contrôle préalable. De plus, les commissions de labellisation sont composées de représentants de l'État, des organisations patronales, des organisations syndicales et d'experts.

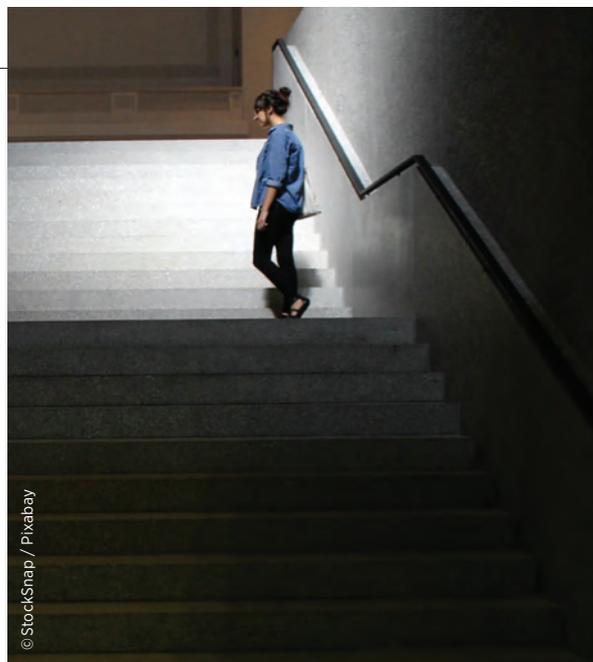


DR

Il n'y a donc pas d'attribution « de complaisance ». Les labels sont attribués pour 4 ans, avec un audit à mi-parcours pour vérifier que la dynamique se maintient. Ainsi, si on veut conserver les labels, il faut se soumettre à des audits réguliers : c'est la clé de voute d'un dispositif d'amélioration permanente et continue. La labellisation n'est donc pas une fin en soi, mais un outil au service d'une politique qui vise à la promouvoir, la renforcer et l'inscrire dans la durée.

### Y a-t-il des résistances ?

Pas à proprement parler sur l'objectif, car égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité et lutte contre toutes les discriminations sont des sujets consensuels – même s'il peut y avoir des nuances dans l'appréciation de la démarche de labellisation. Il peut y avoir également des interrogations sur la pertinence de ces sujets dans nos deux ministères (MEN/MESRI), perçus comme plutôt vertueux et par ailleurs fortement féminisés. Mais lorsqu'on creuse le sujet de l'égalité à partir des études et données disponibles, on voit qu'il y a encore beaucoup à faire, par exemple sur les parcours de carrière; aujourd'hui, plus on monte dans la hiérarchie des corps et des grades, plus la part des femmes décroît. Quand on commence à documenter la démarche, elle prend tout son sens. Par ailleurs, le défi est plutôt de faire bouger les lignes dans le quotidien des acteurs de l'institution : se former pour identifier les stéréotypes conscients et inconscients, faire évoluer nos pratiques RH (recrutement, promotions...) pour mieux les objectiver, promouvoir les bonnes pratiques... sont autant d'actions à entreprendre pour que chacun s'approprie ces politiques. Dans un environnement institutionnel en mutation, où les priorités ne manquent pas, il faut arriver à donner de la visibilité au sujet, au bénéfice de l'ensemble des personnels de nos deux ministères.



© StockSnap / Pixabay



quel point la féminisation des emplois décroît au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie. Les résultats des concours montrent qu'on ne prend pas le chemin de la parité pour le moment.

Aboutir à l'égalité réelle ne peut attendre une hypothétique tendance naturelle qui ne se manifeste pas partout. C'est tout l'intérêt de notre action. À nous, militantes et militants CFDT, d'affirmer l'importance de l'égalité professionnelle et la nécessité de mesures volontaristes. C'est à tous les niveaux, dans tous les ministères que nous devons imposer des mesures pour que l'accord égalité professionnelle produise des résultats.

Nous devons aussi prendre nos responsabilités. Quand les données issues des commissions administratives paritaires montrent que les femmes disparaissent parfois des tableaux de promotions entre les propositions de l'administration et la sortie de la commission paritaire, c'est bien l'action des élu-e-s qu'il faut questionner. C'est ce que fait le Sgen-CFDT en incluant à la formation de ses élu-e-s, dès le début du mandat, l'exigence d'égalité professionnelle au cœur même de nos interventions, de nos propositions – aussi bien dans le cadre collectif que dans le suivi des procédures de carrière individuelle.

L'égalité, le féminisme, sont des valeurs fortes de la CFDT. Nous agissons pendant le mandat qui s'ouvre pour que l'égalité professionnelle femmes-hommes progresse dans les faits.

CAP et bacs professionnels

# Horaires réduits

Par Vincent Bernaud

Les arrêtés définissant les nouveaux horaires des CAP et bacs professionnels sont parus la première semaine de janvier. Appliqués dès la rentrée 2019, ils entérinent certaines pratiques académiques et visent à en généraliser d'autres.

## DES HORAIRES RÉDUITS

Les horaires hebdomadaires des élèves, actuellement de 34 h 30, sont réduits à 30 h, se rapprochant ainsi de ceux des voies générales et technologiques. Les moyens dégagés sont utilisés pour le dédoublement des classes. Il n'y aura donc plus qu'un peu moins de 30 % des heures assurées par un seul enseignant devant une classe entière.

## DES CO-INTERVENTIONS À ANTICIPER

Une des caractéristiques de l'enseignement professionnel est la pédagogie de l'alternance avec des périodes de formation en milieu professionnel et des va-et-vient entre enseignements professionnels et généraux, d'ailleurs peu pratiqués actuellement en dépit des heures dédiées aux enseignements généraux liés à la spécialité professionnelle. Le ministère a choisi de généraliser des heures de co-intervention enseignements généraux / enseignements professionnels. Si l'objectif pédagogique – permettre aux élèves de mieux percevoir le sens de leur apprentissage – est intéressant, sa mise en œuvre nécessitera du temps de formation pour les enseignants qui ont été avant tout formés à intervenir seuls devant leur classe.

Il faudra également du temps de concertation afin que les équipes puissent construire cette co-intervention qui ne se décrète pas et s'improvise encore moins.

À l'heure où les dotations horaires arrivent dans les lycées, notre fédération se propose, au travers de ses syndicats et via des formations, d'accompagner les équipes dans les choix qui leur appartiennent.

Parallèlement, le ministère maintient sa volonté de réduire de moitié les capacités d'accueil en bac pro gestion-administration. D'autres scénarios, visant à enrichir les compétences professionnelles des élèves en leur permettant d'accéder à des mentions complémentaires, doivent être défendus. Un pilotage RH suivant un protocole national est un minimum pour accompagner les collègues, sans disparités académiques, dans cette mutation professionnelle.



© info254 / Pixabay



## CPF : l'action concrète du Sgen-CFDT

**La mise en place du compte personnel de formation** devient effective à l'Éducation nationale. Un arrêté du 20 décembre 2018 précise les modalités de prise en charge des frais et notamment, comme prévu, celle des frais pédagogiques, mentionnés à l'article 9 du décret du 6 mai 2017, qui se rapportent aux actions de formation : plafond horaire de 25 € TTC et plafond au titre d'un même projet d'évolution professionnelle de 1 500 € TTC par année scolaire. Grâce au Sgen-CFDT, ces plafonds peuvent également inclure, à la demande de l'agent concerné, les frais occasionnés par les déplacements nécessaires au suivi d'actions de formation. Cette revendication du Sgen-CFDT, débattue et validée au comité technique de l'Éducation nationale le 6 novembre, est un progrès important, notamment pour les agents de catégories B et C éloignés des lieux de formation. • P.-M. R.

## Crous, ouverture des examens réservés

**Le Sgen-CFDT a obtenu l'ouverture de deux sessions en 2019**, chacune calibrée pour 1 000 postes. Selon la règle de la fonction publique, les agents de service bénéficieront d'un recrutement réservé sans concours à l'issue duquel ils effectueront une période de stage de 6 mois. Pour les autres catégories de personnels ouvriers, le recrutement se fera par un examen professionnel réservé. Chaque Crous, conjointement avec le Cnous, doit proposer une préparation aux agents qui souhaitent devenir fonctionnaire. Si un agent devait ne pas être titularisé, ou renonçait de lui-même à la titularisation, le contrat initialement signé avec le Crous perdurerait dans les mêmes conditions initiales. L'intégration de tous ces nouveaux fonctionnaires se fera dans la filière ITRF. Des arrêtés établis par le ministère fixeront les dates des épreuves de chaque session. • V. B.

## Mouvement inter 2019

Le mouvement 2019 comporte une nouveauté importante dont il est prématuré de juger des conséquences : l'augmentation des points d'ancienneté dans le poste, qui passent de 10 points par an à 20 points avec

une majoration qui passe de 25 à 50 tous les 4 ans. Le but affiché est de faciliter la mutation de collègues avec un barème fixe élevé au détriment de jeunes néotitulaires en rapprochement de conjoint. Le Sgen-CFDT n'était pas défavorable à cette hausse, à la condition que les couples séparés avec enfant disposent d'une majoration

de points. Sur le mouvement proprement dit, il est à craindre une hausse des barres qui est due à un nombre de postes au mouvement en baisse, car celui-ci dépend directement du nombre de postes mis au concours en 2018 (-20 % par rapport à 2017). • C. H.



**Haute-Vienne (87)**

Limoges

**3** militant-e-s 1<sup>er</sup> degré

**5** militant-e-s 2<sup>e</sup> degré



**Creuse (23)**

Guéret

**Corrèze (19)**

Tulle

**4** militantes 1<sup>er</sup> degré

**1** siège au comité technique académique (CTA).

Dans les commissions administratives paritaires académiques (Capa), **1** siège pour les certifiés, **1** siège pour les personnels de direction et **1** siège pour les agrégés.

**1** siège à la commission administrative paritaire départementale (CAPD) de Corrèze.

**1** conseillère fédérale.

**1** chargée mission communication à la fédération.

**Grande ruralité et équipe dynamique!**

**Le Sgen-CFDT Limousin**

Par Claudie Paillette

La très grande ruralité des trois départements du territoire académique dessine un territoire contrasté : les quelques grandes villes (Limoges, Brive et Tulle) concentrent les établissements du second degré et les demandes de mobilité professionnelle, alors que le maillage des écoles primaires se constitue d'écoles rurales de petite dimension éloignées les unes des autres, et dont les effectifs ont tendance à diminuer.

L'équipe, composée de militants des premier et second degrés, est répartie sur deux des trois départements, et elle est pilotée par une secrétaire académique, appuyée de deux co-secrétaires. En outre, deux militantes sont investies dans le fonctionnement de la fédération, au sein du conseil fédéral et du secteur communication. Depuis quelques années, des liens privilégiés se sont tissés avec les syndicats de la nouvelle grande région aquitaine (Sgen Aquitaine et Sgen Poitou-Charentes) : contacts, échanges et formations se développent.

**UNE ÉQUIPE QUI SILLONNE LE TERRITOIRE ET LES COLLECTIFS DE TRAVAIL...**

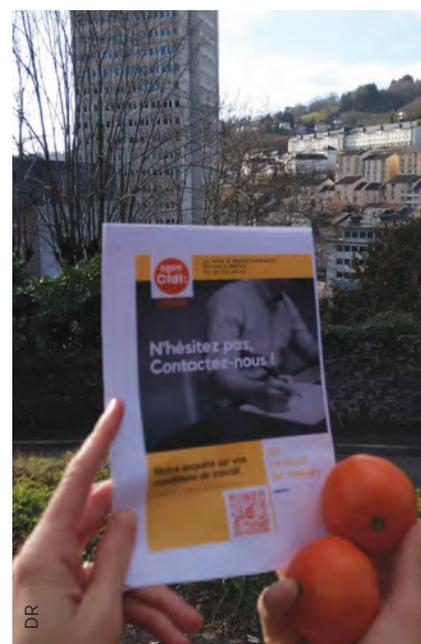
Tournée des établissements des premier et second degrés chaque semaine, opération « clémentines » à la rencontre des personnels administratifs dans les services déconcentrés et les établissements scolaires, les militants du Sgen Limousin n'hésitent pas à « manger des kilomètres » pour écouter les personnels dans leurs collectifs de travail et recueillir leurs revendications. Ces moments d'échanges permettent de présenter, comme pour les personnels administratifs, les résultats d'enquêtes nationales. Ces rencontres nourrissent également l'action syndicale au quotidien et les interventions en instance ou en audience.

**...QUI OBTIENT DES RÉSULTATS CONCRETS**

Ce travail d'interface entre les personnels et l'administration a permis au Sgen Limousin

d'engranger des victoires. Pour les collectifs de travail tout d'abord, avec la visite obtenue du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour une école dont les collègues travaillaient depuis des années dans des préfabriqués soumis à des variations de température intolérables. Pour tous les personnels de Corrèze également, soumis au remboursement des frais de déplacement, et qui ont obtenu la transparence des montants versés, leur permettant de contrôler leurs frais au lieu de bénéficier d'une indemnité globalisée invérifiable. Pour une collègue handicapée enfin, bénéficiant depuis 2009 d'une reconnaissance de sa qualité de travailleuse handicapée (RQTH) dont l'allègement de service avait été refusé et qui a finalement obtenu la suspension de la décision de l'administration au tribunal administratif\*.

\* « Des victoires au bout du combat », témoignage de Marie-Pierre Cadario, *Profession Éducation*, n° 237, mai 2015.



**Éliane Viennot\***

## “le masculin dit « générique » ne l'est pas : il fait disparaître les femmes non seulement des textes, mais des esprits.”

\* PROFESSEUSE ÉMÉRITE DE LITTÉRATURE FRANÇAISE DE LA RENAISSANCE À L'UNIVERSITÉ JEAN MONNET (SAINT-ÉTIENNE).

**Pouvez-vous rappeler ce qu'on désigne par « écriture inclusive » ? D'où cela vient-il ?**



DR

● C'est le volet écrit du langage inclusif, qui consiste à se débarrasser autant que faire se peut d'habitudes langagières, voire de règles de grammaires qui témoignent de la domination du

masculin sur le féminin – et donc renforcent celle des hommes sur les femmes. Tous les pays qui, au XX<sup>e</sup> siècle, ont opté pour l'égalité juridique des deux sexes, ont vu se développer une réflexion sur le langage et sur son rôle dans les résistances à réaliser l'égalité, de même que sur celui des images, des publicités, des films... L'effort pour démasculiniser les langues a reçu diverses appellations : langage non sexiste, non discriminant, inclusif... Bien entendu, chaque langue a ses caractéristiques, donc les solutions trouvées sont différentes dans chacune. En France, on s'est récemment focalisé sur un procédé particulier (et à vrai dire marginal), auquel on réduit souvent l'écriture inclusive, à savoir les signes qui servent à écrire un seul mot pour en signifier deux : né(e), né-e, né-e...

**Dans quel type de communication cet usage est-il recommandé ?**

● Toute personne, toute institution qui se dit partisane de l'égalité entre les humains devrait mener une réflexion sur son langage, et s'attacher à le débarrasser du sexisme qu'il véhicule, de même que de tout type d'expressions dénigrantes. La responsabilité est particulièrement grande quand on s'adresse au public – y compris élèves et parents. Il n'y a pas besoin pour cela de transformer notre langue : elle « sait faire », elle a toutes les ressources pour nous permettre de nous exprimer correctement. Seule les abréviations sont nouvelles – quoi qu'elles aient une quarantaine d'années. Elles rendent service en terme de gain de place, mais elles ne sont pas nécessaires.

**Que pensez de la déclaration de l'Académie française : « devant cette aberration "inclusive", la langue française se trouve désormais en péril mortel, ce dont notre nation est dès aujourd'hui comptable devant les générations futures ! » ?**

● Cette quatrième déclaration sur le sujet (les autres datent de 1984, 2002, 2014) est de loin la plus creuse. Elle montre à quel point cette institution est déconnectée du réel, mal informée, insensible aux besoins du public, incompétente en matière de langue ; car jamais une abréviation – c'est de cela qu'elle parle – n'a mis en péril une langue. En revanche, les aberrations et complexités orthographiques qu'on doit à l'Académie mettent gravement en difficulté le corps enseignant et les enfants, et elles sont responsables du fossé entre celles et ceux qui les maîtrisent et les autres. Ce dont elle n'a cure.

**Qu'entendez-vous dans vos travaux par "langage inclusif" ?**

● Le langage inclusif repose sur des ressources qui ont été en usage jusqu'à ce qu'on charge l'école d'installer dans les crânes des enfants les réformes des grammairiens masculinistes. Il s'agit d'utiliser des noms féminins pour parler des femmes, et d'employer des mots morphologiquement cohérents au lieu des masculins travestis et inaudibles qu'on a vu apparaître depuis quelques décennies : *autrice, défenseuse, écrivaine, provisoise, professeuse, rapporteuse*... existent depuis des siècles. Il s'agit d'exprimer les mots qui représentent les deux sexes, car le masculin dit « générique » ne l'est pas : il fait disparaître les femmes non seulement des textes, mais des esprits. On peut recourir aux « doublets » (par ordre alphabétique), aux noms collectifs (« la communauté scolaire ») ou aux termes épécènes (« les membres »). Il faut aussi remettre en usage les accords de proximité et les accords selon le sens, si courants jusqu'au XX<sup>e</sup> siècle. Et bien sûr réserver le mot homme aux hommes concrets : parler des *origines de l'humanité*, des *droits humains*, etc. Je préconise aussi, à l'écrit, de limiter les abréviations aux termes morphologiquement proches et de n'utiliser qu'un point médian pour le pluriel (*enseignant-es, lycéen-nes*, mais non *acteur-trices*, et encore moins *acteur-trice-s*). Tous ces procédés

peuvent se combiner, pour éviter les lourdeurs et les abréviations : « Les filles et les garçons sont convoqués à huit heures », « Les directeurs et les directrices d'établissement refusent cette mesure, qu'elles jugent néfaste ».

● **Propos recueillis par Catherine Nave-Bekhti**

<sup>1</sup> Déclaration de l'Académie française sur l'écriture dite « inclusive », adoptée à l'unanimité de ses membres dans la séance du jeudi 26 octobre 2017 : <https://bit.ly/2izX4wX>

**« Nous, enseignantes et enseignants du primaire, du secondaire, du supérieur et du français langue étrangère, déclarons avoir cessé ou nous apprêtons à cesser d'enseigner la règle de grammaire résumée par la formule "Le masculin l'emporte sur le féminin" »\*.**

Ainsi commence le manifeste signé par 314 enseignantes, dont je fais partie. En tant que professeure d'anglais, il est vrai que je ne m'engageais pas à de grands bouleversements dans ma pratique pédagogique. Si ce n'est amener mes élèves vers une prise de conscience, en leur proposant des éléments de comparaison, en pointant les différences : le genre neutre par exemple qui n'existe pas en grammaire française en tant que tel, les différences des règles d'accord entre français et anglais (on n'accorde pas les adjectifs en anglais), les déterminants-articules s'ils sont définis en genre et nombre en français, sont basés sur la discrimination auditive et non genrée (*a/an*) en anglais. Alors oui, la langue que nous parlons reflète d'une certaine façon notre manière de penser le monde. (...) En m'engageant dans des études de langues, j'ai pu formaliser mes intuitions, étudier l'histoire, l'évolution du langage, des règles, comparer anglais et français et renforcer mes convictions : le langage est politique, et les règles qui le régissent le sont tout autant. C'est sûrement pour cela que ce manifeste, dont le contenu peut sembler anodin, a provoqué des réactions d'une violence que je n'avais pas anticipée ! Je vous assure que voir son nom sur une liste de personne à « égorgé » ça fait froid dans le dos. ● Sandrine, enseignante en anglais

\* Pétition et manifeste à l'initiative d'Éliane Viennot : <https://bit.ly/2HyatSp>

Pour en lire plus : <http://www.sgen-cfdt.fr/actu/temoignage-sandrine/>

## Laurent Bonelli\*

# “Nous avons été surpris de constater que les jeunes les plus bons élèves, issus de familles appartenant au haut des milieux sociaux, ont été radicalisés.”

\* MAITRE DE CONFÉRENCE EN SCIENCE POLITIQUE - UNIVERSITÉ DE PARIS-NANTERRE.

Laurent Bonelli a co-écrit, avec Fabien Carrié, *La Fabrique de la radicalité. Une sociologie des jeunes djihadistes français* (Éditions du Seuil, septembre 2018). Il présente les grandes lignes de leur enquête. • [Propos recueillis par Aline Noël](#)

### Sur quel matériau votre enquête repose-t-elle ?



DR

➊ Nous avons travaillé sur les dossiers judiciaires de 133 mineurs suivis par la protection judiciaire de la jeunesse pour des faits de terrorisme (départs vers la Syrie, l'Irak ou tentatives d'attentat...) ou signalés pour radicalisation (ici, les comportements de mineurs suivis pour des affaires civiles ou pénales ordinaires ont suscité l'inquiétude des professionnels). Nous avons

eu accès à l'intégralité des rapports socio-judiciaires : entretiens avec les mineurs, leurs parents, visites à domicile... De plus, nous avons mené 57 entretiens avec les professionnels qui ont rédigé ces rapports, pour comprendre comment ils procèdent, ce qu'ils choisissent de consigner. Notre enquête est l'une des plus documentées à ce jour en Europe. Avoir pu travailler sur du matériau de première main constitue une exception dans les recherches sur les questions de violence politique. Un atout de la justice des mineurs est qu'elle génère beaucoup d'informations, donnant ainsi à lire des histoires de migrations, de conflits internes à la famille, d'investissements scolaires... Un matériau qui, pris avec précaution, permet d'interroger la logique de l'engagement radical.

### Quelle typologie avez-vous dégagée ?

➋ L'enquête a démontré qu'il y avait différentes formes de radicalité répondant à différentes logiques sociales. Nous avons pu en dégager au moins quatre, qui n'ont pas grand chose à voir entre elles. La plus spectaculaire, que nous avons appelée utopique, désigne ceux qui ont un engagement politique et idéologique dans le djihadisme. Elle concerne très peu d'individus en France. L'enquête comprend un peu moins de 70 cas qui composent l'intégralité des mineurs poursuivis pour terrorisme entre 2012 et 2017. Pour les trois autres modes de radicalité, de loin les plus nombreux – nous avons retenu un échantillon – les compor-

tements sont davantage liés à des problématiques adolescentes, comme des quêtes identitaires : ainsi, on a appelé radicalité apaisante, des formes de quête existentielle qui, au sein de familles très meurtries, clivées, utilisent la religion pour mettre de l'ordre dans ces désordres familiaux. Ce phénomène assez banal est pris pour de la radicalité lorsque le comportement du jeune achoppe sur les valeurs des parents, dont l'inquiétude est enregistrée par la justice parce qu'elle s'inscrit sur fond d'attentats islamistes. De la même manière, d'importants conflits entre des enfants et des parents très encadrants peuvent fabriquer une radicalité rebelle. Par exemple, vont se convertir à l'Islam des enfants de militaires français, ou de catholiques, ou de familles explicitement antimusulmanes... Enfin, la quatrième forme de radicalité, qu'on a appelé agonistique par référence aux travaux sur les bandes de jeunes, est, numériquement, la plus importante en France et intéresse davantage l'École car elle concerne des jeunes souvent en échec scolaire, souvent délinquants, issus de familles cumulant de grandes difficultés... Ces mineurs, très connus des institutions (police, justice pénale), les connaissent eux-mêmes remarquablement bien, et saisissent rapidement comment les déstabiliser. Après l'attentat contre *Charlie Hebdo*, une bonne manière de perturber l'institution scolaire a été de ne pas respecter les minutes de silence. Alexandra Oeser, qui a travaillé sur la transmission de la mémoire du nazisme en Allemagne<sup>1</sup>, témoigne que les mauvais élèves, quand on parle du nazisme à l'école, vont en faire l'apologie, pas parce qu'ils sont nazis mais parce qu'ils ont trouvé un moyen efficace, sur le moment, pour dérouter une institution dont ils considèrent qu'elle les rejette. Ce parcours adolescent adopté face à la police, aux travailleurs socio-judiciaires, aux profs, constitue un mécanisme, à la fois de provocation et de revalorisation de soi, qui fonctionne, mais ne fait pas nécessairement de ces jeunes, à la différence des utopiques, des djihadistes. Dans notre échantillon, aucun n'est passé à l'acte.

### Les jeunes utopiques ont, dites-vous, un rapport contrarié à l'École...

➌ Nous avons été surpris de constater que les jeunes les plus engagés – qui ont pris des risques physiques et pénaux, en essayant de rejoindre la Syrie ou de commettre un attentat – sont plutôt des bons élèves, issus de familles appartenant au haut des milieux populaires ou au bas des classes moyennes. Ces jeunes sont inconnus des services de police ou de justice pour les affaires pénales. Ce n'est évidemment pas la seule trajectoire d'engagement (voyez Mohamed Merah, Amedy Coulibaly...), mais dans notre recherche, elle

## ... engagés (...) sont plutôt des jeunes populaires ou au bas des

concerne de manière écrasante les mineurs qu'on a étudiés. Leurs parents, souvent migrants de première génération, ont fait le choix d'une forte intégration (certains ont francisé les prénoms de leurs enfants, ont gommé le rapport aux origines) et ils misent sur une ascension sociale par procuration, à travers la réussite scolaire de leurs enfants. L'école est au cœur du projet de ces jeunes. Les parents assurent un encadrement très strict des fréquentations des enfants et s'emploient à leur donner les moyens d'étudier (la plupart ont leur propre chambre). Dans le primaire et au collège, ces enfants ont de bons résultats et ils aiment étudier. La plupart sont orientés en lycée général. Comme beaucoup vivent dans des petites villes, le déplacement d'un collège de quartier populaire vers un lycée de centre ville entraîne plusieurs changements : les exigences scolaires sont plus élevées et le recrutement social confronte ces jeunes à un public beaucoup mieux préparé à la compétition scolaire. Avec de mêmes habitudes de travail, ils obtiennent des résultats moyens, voire médiocres. En outre, ils sont en bute au rejet exprimé à travers des moqueries, par exemple sur le physique ou par l'attribution d'un surnom (« le kamikaze » pour le seul élève arabe d'une classe)... Ce racisme (social) déguisé les amène à se questionner : l'un dit « je n'étais plus à ma place ». Ces gamins, jusque-là ajustés sur le plan scolaire, ne peuvent plus remplir le projet familial. Une découverte de l'enquête est comment l'appétence scolaire, les dispositions à l'étude, vont trouver un débouché dans l'idéologie djihadiste : ils réinvestissent intellectuellement cette cause qui va leur permettre de condamner le modèle républicain (l'École) et le modèle parental, dont ils critiquent la volonté d'intégration et l'oubli des origines. Ils vont se réinventer une communauté idéale dans une sorte de quête des origines, souvent très largement reconstruites. Leur premier geste n'est pas de rejoindre la Syrie ou de commettre un attentat. Ils vont passer d'un mécanisme individuel à un mécanisme collectif, en constituant des petites communautés émotionnelles avec des personnes comme eux, qui ont vécu la même expérience, ce qui leur permet d'échapper à l'idée d'échec personnel. Projet familial, projet scolaire et report sur une idéologie sont étroitement intriqués.

<sup>1</sup> Enseigner Hitler. Les adolescents face au passé nazi en Allemagne, Éditions de la MSH, 2010.

Retrouvez l'intégralité des entretiens sur notre site [www.sgen-cfdt.fr](http://www.sgen-cfdt.fr)

**TOUFIK BOUARFA\*** est co-auteur avec Francesco Farinelli de « Laïcité et prévention de la radicalisation. Guide pratique pour les enseignants et les professionnels de terrain. »<sup>1</sup>

\* ATTACHÉ TERRITORIAL À LA VILLE DE REIMS, MEMBRE DE LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA DÉMOCRATIE



© Charles-François Thierry

### D'où est née l'idée d'un tel guide pratique ?

De constats très simples, comme le fait que la plupart des nombreux écrits sur la radicalisation sont théoriques. Or les premiers professionnels (éducateurs de rue, animateurs socio-culturels en MJC, profs en collège...) en relation avec des jeunes pouvant potentiellement être concernés par le phénomène de radicalisation n'ont pas le temps d'étudier cette littérature spécialisée qui, de plus, ne les aiderait pas nécessairement. Si les adultes sentent qu'il y a urgence à répondre aux questions que (se) posent les jeunes, souvent ils ignorent comment (ré)

agir parce qu'ils manquent d'outils immédiatement opérationnels. Ce guide à destination des professionnels de l'éducation a pour vocation de couvrir des situations concrètes. Intervient ici un autre constat : ces jeunes font souvent état des mêmes questions et errements, lesquels peuvent traduire un simple malaise adolescent. Pour un gamin issu d'une double, voire d'une triple culture, qui vient d'une famille ayant connu un déracinement, une paupérisation et qui évolue dans un quartier difficile... le surgissement de doutes peut facilement être capté et détourné par des sujets radicalisés. Mais avant d'adopter une attitude nihiliste, ces jeunes sont des ados avec des questionnements d'ados, et l'objectif du guide est de pouvoir y répondre, toujours dans le cadre protégé et bienveillant de l'École ou de l'accompagnement socio-éducatif. Pour qu'ils n'aient pas chercher leurs réponses ailleurs ! En collant au plus près de la réalité, ce guide a pour ambition de commencer à construire un contre-argumentaire, car face à des propos du type : « moi, ma religion ne me permet pas cela », les profs et travailleurs sociaux sont souvent désemparés. Et les gamins ont facilement réponse à tout. Dans ce contexte, le guide apporte des premiers éléments de connaissance (en histoire des religions, sur le droit, la jurisprudence...) afin de ne pas indéfiniment différer la réponse. Il permet ensuite de laisser le temps aux professionnels de l'éducation de réfléchir un peu plus en profondeur à la question, de manière à amorcer un travail commun, car il est essentiel de ne pas rester isolé. Le guide propose donc des outils concrets, opérationnels, évaluables et vérifiables, aux professionnels de l'École et du secteur social.

### Comment avez-vous procédé pour l'élaborer ?

Le processus dynamique de la radicalisation peut se traduire à l'adolescence par une série de revendications. Et à cet âge, ces revendications (qui sont souvent les mêmes) se cristallisent sur des questions de religion. Après avoir identifié une centaine de questions posées par ces jeunes, avec Francesco Farinelli (qui est docteur en histoire des religions), nous avons élaboré un questionnaire qui a été distribué à un panel de professionnels : enseignants (notamment en collège), chefs d'établissement, inspecteurs d'académie, assistants sociaux, éducateurs spécialisés... et nous leur avons demandé de valider celles auxquelles ils avaient le plus souvent affaire, voire d'en proposer d'autres. Ainsi ont été dégagées les 26 questions figurant dans le guide. Les enseignants en étant principaux destinataires, nous avons veillé à ce que le contenu des 26 fiches soit validé par l'Éducation nationale. Une équipe de la DGESCO a fourni ce travail. L'ensemble des questions retenues est vraiment le fruit de rencontres et d'échanges avec professionnels de terrain, responsables départementaux et académiques, experts...

<sup>1</sup>Lancé par la Fondation européenne pour la démocratie, ce guide téléchargeable (<https://bit.ly/2TX1v2x>) a été réalisé en collaboration avec le Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation et le Counter Extremis Project.

20% DES ADULTES

NE PEUVENT PAS  
LIRE CE TEXTE,

DONT  $\frac{2}{3}$  DE  
FEMMES.

L'éducation est un droit fondamental qui permet d'accéder à tous les autres droits.  
Solidarité Laïque agit dans 20 pays pour que les plus démunis et les plus fragiles puissent  
y accéder : femmes, filles, enfants en situation de handicap, réfugiés...

**Avec vous, nous construisons un monde plus juste !**

**AGISSEZ  
AVEC NOUS !**

[www.solidarite-laique.org](http://www.solidarite-laique.org) 



**Solidarité  
Laïque**