

**Université Montpellier II
Institut Universitaire de Formation des Maîtres
de l'académie de Montpellier**

**Master « Métiers de l'Éducation et de la Formation »
Spécialité « Métiers de l'encadrement éducatif »
Travail d'Etude et de Recherche (M1)**

**APPARTENANCE
A L'EQUIPE DE DIRECTION :
Quels enjeux d'identité professionnelle pour le CPE ?**

NOIZILLIER Clotilde

Tuteur : Gérard PIQUEMAL

Juin 2011

RESUME

Le métier de Conseiller Principal d'Education est celui de la Transversalité et de l'Adaptation par excellence, soit deux qualités non innées mais issues des surveillants généraux. Le métier est en redéfinition permanente : le CPE s'adapte à un contexte donné. Nous le savons. Mais il s'inscrit dans un système évoluant et modifiant avec lui les métiers et les relations des acteurs scolaires. Des stratégies de pouvoir se développent pour protéger le territoire traditionnellement attribué à trois grands corps de personnels à savoir : le corps des enseignants, le corps des personnels d'éducation et celui des personnels de direction. Le CPE sur le terrain s'inscrira dans une organisation tripartite entre le pédagogique, l'éducatif et l'administratif. Et sera confronté à des rapports de force et des interrogations en raison justement de sa transversalité : A quelle équipe appartient le CPE ? Face au changement systémique, il est tiraillé entre deux sphères : celle de l'équipe pédagogique et celle de l'équipe de direction. Dès lors, il est nécessaire aux CPE de réfléchir à leur positionnement car sur le terrain il sera assigné à l'une d'entre elles. Le CPE, membre de l'équipe de direction : constat d'une réalité et d'une évolution renvoyant à une figure que beaucoup voudrait oublier, peut être à tort : le surveillant général, administratif, bras séculier de l'équipe administrative.

MOTS CLES

- Identité professionnelle
- Assignation
- Reconstruction
- Affirmation de soi
- Changement systémique

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| RESUME..... | 1 |
| SOMMAIRE..... | 2 |
| INTRODUCTION..... | 3 |
| I. PRESENTATION SOCIO-HISTORIQUE..... | 6 |
| 1) Le surveillant général porteur de l'évolution éducative : | 6 |
| 2) Les surveillants généraux en rupture avec leur positionnement hiérarchique :..... | 8 |
| 3) L'entrée en pédagogie affectant le CPE et l'équipe de direction : | 9 |
| 4) Les Conséquences de l'entrée en pédagogie :..... | 10 |
| II. PRESENTATION THEORIQUE | 13 |
| 1) Définitions de la profession et de la fonction : | 13 |
| 2) Présentation de la sociologie des professions : | 13 |
| 3) Présentation des concepts sociologiques des professions : | 14 |
| a. La division du travail : | 14 |
| b. La construction de l'identité professionnelle :..... | 14 |
| c. Une autre conséquence du changement à considérer :..... | 15 |
| III. ANALYSE..... | 16 |
| 1) Méthodologie : | 18 |
| a. Difficultés à considérer :..... | 18 |
| b. Présentation de la méthode :..... | 18 |
| c. Présentation du terrain et de l'échantillon de population : | 18 |
| 2) Premières Observations :..... | 19 |
| a) Le lien institutionnel : | 19 |
| b) Le lien fonctionnel : | 19 |
| c) Le lien spatial : | 20 |
| CONCLUSION..... | 22 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 23 |
| OUVRAGES :..... | 23 |
| SITOGRAFIE | 24 |
| TABLE DES ANNEXES | 25 |

INTRODUCTION

Comme future Conseillère Principale d'Education, une question m'interpelle particulièrement : le CPE est-il membre de l'équipe de direction ou de l'équipe enseignante ? J'y ai été confrontée indirectement en tant qu'assistante d'éducation, membre élue au conseil d'administration de mon établissement pendant trois ans. Je me souviens d'une CPE réagissant très vivement au fait d'être assimilée à l'équipe de direction lors d'une conversation avec un professeur. Confrontée directement à la rentrée 2011 à la nécessité de me positionner au mieux, il est temps pour moi d'y réfléchir maintenant.

J'avoue que cette question me fait peur du fait des tensions qui lui sont inhérentes. Pour moi, le suivi de l'élève n'est possible que grâce à un travail en collaboration entre trois équipes : l'équipe éducative, l'équipe administrative et l'équipe enseignante spatialement marquées dans l'établissement au travers des bureaux de l'administration, de la « vie scolaire » et des salles de classe. L'appartenance, dans une position de responsable, à l'équipe « vie scolaire » étant indéniable, faut-il absolument faire un choix entre les deux autres équipes précitées, au risque d'un déséquilibre dont l'élève serait la victime ?

Selon moi, être conseiller principal d'éducation c'est avant tout penser à l'élève et à son épanouissement personnel. C'est aussi savoir s'adapter à un contexte donné (l'établissement, le public accueilli, le secteur géographique) et à des personnes, c'est encore se situer dans une transversalité permanente. Cette position permet de tisser des liens au quotidien, et notamment dans les instances de l'établissement public local d'enseignement dont le CPE est membre de droit, pour assurer au mieux le suivi de l'élève, quelle que soit la spécificité de chacune de ces instances.

Mais à la lecture de certains ouvrages et de certaines enquêtes sur le métier, je reste perplexe : le CPE est perçu comme ayant une « identité peu stabilisée », floue, incertaine et sous tension, notamment en raison de la question de son appartenance à l'équipe de direction.

J'ai fait le choix de devenir CPE il y a six ans exactement, et ce temps m'a aidé à avoir une vision claire de mon futur métier. Elle n'est pas floue du tout, bien au contraire, mais cette interrogation initiale la brouille, me fait douter et notamment de ma propre réaction. Je ne souhaite pas que ces interrogations me fassent perdre de vue ma principale préoccupation qui est l'élève.

Je n'ai pas envie non plus d'être tiraillée entre ces deux équipes, estimant appartenir de par mon statut et certaines de mes missions à l'équipe enseignante, et affirmant tout autant le fait d'être associée, de par mes fonctions, à l'équipe de direction. Se dire appartenir à cette dernière relève-t-il d'un sacrilège pour une future CPE ?

Le Conseiller Principal d'Education est-il membre ou non de l'équipe de direction ? Cette question soulève le paradoxe entre le statut officialisé par la circulaire de fonction n° 82-482 du 28 octobre 1982 et les fonctions exercées ou attendues de lui sur le terrain.

En effet, selon le rapport relatif à l'Etablissement Public Local d'Enseignement et ses missions (2006), la question de l'appartenance du CPE à cette équipe est : « *Source d'un malentendu, qui est fortement problématique pour les chefs d'établissement [...]. Il est, de facto, un membre de l'équipe de direction élargie* » (p.50).

Si le Ministère de l'Education Nationale place ainsi le CPE dans l'équipe de direction élargie, on peut noter que la circulaire de 1982 établissait précisément une certaine prise de distance souhaitée par les CPE, ne serait-ce qu'en établissant des horaires de service distincts de ceux de la direction, contrairement à la toute première circulaire de mission qui le soumettait « *aux mêmes exigences que les personnels de direction, membres de l'équipe d'animation* » (BOEN, 1972). Il est d'ailleurs à noter que les CPE titularisés obtiennent désormais le certificat d'aptitudes à la fonction de CPE, qui les rapproche, dans les termes adoptés, des professeurs certifiés.

Dans l'histoire du métier de CPE et ceci depuis le surveillant général dont il est « *l'héritier* » (BOEN, 1972), il semble que l'évolution passe et repasse inévitablement par la question de ce positionnement, affirmé autant qu'ambigu, comme il l'est de nos jours. En effet, aujourd'hui, le CPE n'est pas statutairement membre de l'équipe de direction, mais il l'est fonctionnellement sans aucun doute sur le terrain.

Par conséquent, des tensions émergent entre les partisans du statut et ceux des fonctions lorsqu'il s'agit de définir ce qu'est une équipe. Il est à noter qu'un rapport établi en 1999 par le recteur Blanchet (dont les travaux servirent de base à la définition du protocole d'accord relatif aux personnels de direction du 16 novembre 2000) constatait ce fait et tentait de dépasser les conflits en distinguant clairement l'équipe de direction statutaire de l'équipe de direction fonctionnelle.

De nos jours le débat se maintient autour de la question de l'appartenance du CPE à l'équipe de direction, ce qui pose plus largement la question de son identité professionnelle, actuellement ravivée avec l'arrivée à la rentrée 2010 d'un nouvel acteur scolaire : le Préfet des études (Programme Collèges et Lycées pour l'Innovation, l'Ambition et la Réussite, circulaire du 7 juillet 2010).

La création de ce dernier était déjà annoncée en 1999, tout comme le conseil pédagogique, dans le rapport Blanchet. Il englobe certaines fonctions du CPE, se situe officiellement à l'interface des pôles éducatif et pédagogique, et apparaît comme membre de droit des instances de l'établissement.

Mais ce qui le distingue clairement du CPE, c'est entre autres d'être « *membre de l'équipe de direction* » (BOEN, 2010), quoique n'appartenant pas au corps des personnels de direction. Il a en outre le droit de présider le conseil de classe par délégation.

Ne serions-nous pas face à une évolution du métier de CPE, condition de son existence sous une nouvelle dénomination ? Par rapport à ma vision d'assistante d'éducation, membre du conseil d'administration de mon ancien établissement, le positionnement du CPE (c'est-à-dire l'affirmation de son identité professionnelle de par ses actions et sa position spatio-relationnelle) assis au côté du chef d'établissement m'interroge. Cette place dans les instances de l'EPL est-elle le cœur du problème, des tensions, ou est-elle simplement significative d'une certaine ambiguïté, tout en ne suffisant pas à elle seule à expliquer l'intégration du CPE à l'équipe de direction ?

Sur la base de ce constat et de cet état des lieux, je propose la problématique suivante :

l'appartenance à l'équipe de direction : quels enjeux d'identité professionnelle pour le CPE ?

Et pour tenter d'y répondre, il me semble essentiel, avant toute analyse théorique, de commencer par présenter la relation CPE-chef d'établissement depuis 1970 à nos jours, soit depuis la création du métier de conseiller principal d'éducation jusqu'à l'apparition du préfet des études. Ceci afin de prendre le plus de recul possible pour contextualiser la question objectivement, considérer les deux points de vue et tenter de comprendre par la même occasion les innovations actuelles faisant polémique : le préfet des études et le recrutement sur profil du programme C.L.A.I.R.

I. PRESENTATION SOCIO-HISTORIQUE

Pour comprendre le lien unissant le conseiller principal d'éducation au chef d'établissement, il est nécessaire de revenir à l'origine de la création du corps des conseillers d'éducation (exerçant en collège) et des conseillers principaux d'éducation (exerçant en lycée) institué par le décret du 12 août 1970. Non pas pour nous focaliser sur le métier de CPE mais sur une figure le hantant encore de nos jours : celle du surveillant général. Pour quelle raison agir de la sorte ?

Christian Vitali (2007) nous le rappelle : le métier de CPE n'est pas né à partir de rien et, au risque de briser un mythe, le CPE n'est pas un : « *chevalier blanc, surgi de nulle part qui, en 1970, vient libérer le milieu éducatif des méfaits du surveillant général* » (p. 5). Il ne se situe pas en rupture avec le surveillant général, mais dans une filiation qu'il convient de prendre en compte pour comprendre l'identité professionnelle du CPE.

1) Le surveillant général porteur de l'évolution éducative :

Le CPE, métier aujourd'hui de l'adaptabilité et de la transversalité, est le résultat de la volonté des surveillants généraux eux-mêmes, notamment ceux des Collèges d'Enseignement Technique, de rompre avec l'aspect répressif de leur fonction rendu progressivement inopérant dans le contexte des idéaux démocratiques d'après guerre. A la suite de la seconde guerre mondiale, la société traverse une crise démographique et socio culturelle renversant les principes judéo-chrétiens de travail, d'effort, de discipline et d'autorité incontestées. Cette crise ébranle l'institution scolaire, remettant notamment en question le fonctionnement du secondaire, jusqu'alors fondé sur le modèle disciplinaire des « lycées-casernes » (Oury et Pain, 1968) napoléoniens. Ces établissements s'organisaient traditionnellement autour d'une division des tâches clivant l'instruction d'un côté et l'éducation de l'autre.

En effet, les enseignants du lycée n'effectuaient que la seule mission d'enseignement. Ils déléguaient le « sale boulot » disciplinaire et de surveillance à d'autres, tel que le surveillant général (créé en 1819), situé dans la sphère administrative au côté de ses supérieurs hiérarchiques : le chef d'établissement et le censeur des études, soit l'actuel adjoint.

Dans un contexte idéologique de contestation, certains surveillants généraux, souhaitant établir une nouvelle relation avec les élèves, portent l'évolution systémique éducative. A l'analyse de la circulaire de missions de 1965, nous constatons que la sphère éducative émerge avec eux à la marge du système. Elle est visible au travers la mise en œuvre, dans les établissements, d'activités périscolaires tels que les clubs de loisirs et la création du Foyer Socio Educatif.

Les surveillants généraux intègrent même les mouvements d'éducation populaire pour s'adapter au nouveau public scolaire et développer des compétences d'animation culturelle.

L'établissement se structure dès lors en sphère pédagogique et en sphère administrativo-éducative. Dans la circulaire de 1965, la mission originelle disciplinaire des surveillants généraux se couple à une dimension éducative, reconnue et désirée. Mais elle établit également une dimension pédagogique clairement écrite. Pour la réaliser, les surveillants généraux doivent siéger dans tous les conseils de l'établissement pour connaître les activités en place et pouvoir ainsi les coordonner, les animer sur le temps complémentaire de la classe. De plus, ils peuvent désormais suivre des classes en établissant des contacts avec les professeurs, les élèves et leurs parents.

Pour résumer, en 1965, le suivi de l'élève, la collaboration avec les enseignants et le rôle pédagogique des futurs CPE sont présents à la marge, mais bel et bien là .

A la suite des épisodes de mai 1968, les surveillants généraux se positionnent en rupture face à leur mission disciplinaire. Le corps des conseillers d'éducation et des conseillers principaux d'éducation est ensuite créé en 1970, marquant l'aboutissement de l'effort de certains surveillants généraux de développer des missions éducatives. Et le changement d'appellation recentré sur l'éducatif nous le prouve. Face à l'évolution de la société, l'éducation concerne désormais tous les personnels dans une « *action globale* » (BOEN, 1972). Pour les CE-CPE, les missions pédagogiques continuent de se développer au niveau du soutien scolaire et de la contribution à l'élaboration du bilan des élèves lors du conseil de classe. Il n'en reste pas moins que les CE-CPE demeurent les « *Héritiers, à divers égards, des surveillants généraux* » (BOEN, 1972).

Il faut attendre la circulaire n°82-482 du 28 octobre 1982, toujours d'actualité, pour que la mission disciplinaire s'estompe, libérant semble-t-il le CPE de l'image du surveillant général, en fixant trois missions : le fonctionnement de l'établissement, l'animation socio-éducative et la collaboration avec les enseignants.

Avec cette circulaire, le CPE devient le responsable de la sphère éducative, chargé d'organiser et d'animer la vie scolaire dans la perspective « *de placer les élèves dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel* » (BOEN, 1982). Il s'agit de créer un cadre scolaire prenant désormais en compte l'élève et le droit à l'estime de soi, ceci bien avant la loi d'orientation du 10 juillet 1989 et des droits internationaux des enfants établis la même année. Toutefois dans cette circulaire, l'affirmation très nette de son rôle pédagogique n'est pas encore véritablement à l'ordre du jour.

Dès lors, dans l'établissement, les CPE se situent officiellement dans une division du travail non plus binaire mais tripartite structurée en trois grandes équipes se devant de travailler en complémentarité au suivi de l'élève : l'équipe enseignante, l'équipe éducative et l'équipe de direction.

2) *Les surveillants généraux en rupture avec leur positionnement hiérarchique :*

Les surveillants généraux se sont positionnés en rupture d'avec leur mission disciplinaire dans le contexte de la Libération puis de la mutation sociale de 1968. Cette situation les a également amenés à se déplacer vis-à-vis de leur supérieur hiérarchique. Le métier de CPE s'est donc construit sur un double malaise, une double crise : un rejet de la répression et d'une forme d'autorité incontestable, correspondant aux idéaux démocratiques de l'époque.

À sa création, le surveillant général est un auxiliaire, placé sous les ordres directs du censeur. Il se positionne statutairement dans l'équipe administrative composée du chef d'établissement, administrateur et garant de l'ordre, et d'un régent, en charge de la gestion économique de l'établissement (soit l'actuel gestionnaire). De ce fait, il peut, sur délégation du chef d'établissement, remplacer le censeur en cas d'absence de courte durée de ce dernier (BOEN, 1965). Un des rôles du chef d'établissement consiste alors, pour éviter toute confusion et toute tension entre ces deux acteurs, à établir un tableau d'attribution de leurs tâches respectives. Le surveillant général est chargé de diriger les maîtres d'étude. Mais il est soumis aux mêmes exigences de nécessité de service que ses supérieurs. Il est tenu de loger sur place, sans sa famille, et ne peut sortir de l'établissement sans autorisation du chef d'établissement. Pour résumer, il appartient corps et âme à la sphère administrative.

En 1970, la fonction de surveillant général se transforme en un nouveau corps de l'éducation nationale celui : des CE-CPE, personnels d'éducation placés « *sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint* » (BOEN, 1970). Ils obtiennent ainsi la reconnaissance de la mission éducative à laquelle ils aspiraient mais ne perdent pas leur héritage statutaire.

Mais les CE-CPE désirent davantage d'autonomie professionnelle et un nouveau statut correspondant à leurs aspirations. Pour se faire entendre, ils se mettent en grève à la rentrée scolaire 1978, preuve du malaise professionnel les touchant. Leurs revendications seront effectivement reconnues avec la circulaire de 1982, marquant la reconnaissance d'un statut à part entière et une relative autonomie acquise avec des horaires de service définis, mais à adapter en fonction des besoins et du contexte de l'établissement.

Cette circulaire se situe dans la continuité de la précédente puisque toutes les deux participent à la rénovation de la vie scolaire. En revanche, elle ne détermine pas noir sur blanc l'appartenance du CPE à une équipe, puisque la fonction est située à l'entre-deux. En effet, pour pouvoir faire son travail de lien entre tous les membres de la communauté scolaire, le CPE se situe aux carrefours de l'établissement. Il se doit de travailler en constante collaboration, de dialoguer avec son chef d'établissement lors des réunions de concertation de la direction auxquelles il est associé pour faire le point sur les problèmes de la vie scolaire et adapter les décisions en tant que responsable du service « vie scolaire ». Le CPE reste ainsi lié fonctionnellement à l'équipe de direction mais non plus statutairement, ce qui génère des tensions professionnelles se recentrant sur la question de son appartenance à cette équipe.

D'autant qu'après 1982, le rapprochement statutaire à l'équipe pédagogique s'est accentué avec l'intégration des CPE dans les IUFM en 1992 et la création d'un certificat d'aptitudes aux fonctions de CPE. Ce positionnement au plus près de l'équipe enseignante correspond aux aspirations d'autonomie des CPE.

Mais nous pouvons y voir un autre aspect important à considérer pour nous positionner à l'heure actuelle face aux innovations. L'année 1982 marque certes le temps de la circulaire de mission des CPE, mais aussi l'amorce d'un nouveau mouvement systémique au nom de la pédagogie. Mais comment le prouver ? Pour ce faire il est nécessaire de nous tourner vers le deuxième acteur de cette relation qui n'est pas à sens unique : le chef d'établissement afin d'établir un parallèle d'évolution entre les deux fonctions.

3) L'entrée en pédagogie affectant le CPE et l'équipe de direction :

Pour percevoir ce mouvement, il faut se replacer dans le contexte du collège unique institué en 1975. L'arrivée massive d'un nouveau public dans une même structure, et dans un contexte de crise économique, génère des effets pervers tels que l'échec et le décrochage scolaire. Ces derniers remettent en question le projet scolaire démocratique de réussite pour tous, l'acquisition des connaissances et des compétences, et interrogent donc l'efficacité du système éducatif lui-même.

Pour réussir cette mission, l'institution scolaire doit se réformer. Elle se tourne désormais vers le local et les acteurs scolaires en leur accordant plus d'autonomie, en vue de s'adapter aux besoins des publics accueillis. Les lois de décentralisation (1982, 1983, 1989) et la création de l'**Etablissement Public Local d'Enseignement** (circulaire du 30 août 1985) vont dans ce sens. Dès 1982, le système évolue en entrant dans un processus d'intégration par de nouvelles structures organisationnelles, avec pour corollaire la nécessité de nouvelles mentalités à promouvoir.

Pour ce faire, le système éducatif s'efforce de redéfinir la pédagogie au sens large du terme, associant dimension éducative et instruction soit, en réaffirmant qu'elle concerne tous les acteurs scolaires et non pas que les professeurs.

Ainsi, le principal-proviseur devient le pilote, responsable de l'établissement. Il n'est plus un administrateur mais s'affirme en tant qu'éducateur (dimension affirmée lors de la création du corps des personnels de direction en 1988) et pédagogue avec la mise en œuvre du projet d'établissement dans la loi d'orientation du 10 juillet 1989.

Le statut des personnels de direction est actualisé dans ce sens dans le protocole d'accord instaurant leur référentiel en vue de clarifier leurs missions : « *pour les mettre en accord avec l'évolution du système éducatif* » (BOEN, 2000) suite à la transformation du métier dans le contexte d'autonomie, comme le souligne Christian Forestier dans la préface.

De son côté, tout comme son supérieur hiérarchique, le CPE est associé à l'équipe pédagogique. Selon le décret du 11 octobre 1989, il collabore au projet personnel et professionnel de l'élève avec le conseiller d'orientation psychologue et le professeur principal. Avec ce dernier, depuis 2006, il participe à l'évaluation du comportement scolaire des collégiens, via la note de vie scolaire. Spatialement, le CPE accède aux salles de classe par le biais des heures de vie de classe et de l'accompagnement éducatif/personnalisé. La dimension pédagogique est d'ailleurs intégrée au programme du concours de CPE depuis 2009.

Tous ces faits attestent l'entrée en pédagogie des acteurs scolaires et le passage d'une division du travail cloisonnée vers un travail en collégialité par le biais d'un pilotage pédagogique partagé, nouvelle mission dévolue au chef d'établissement et à l'inspection. Le tout est concrétisé dans le projet d'établissement désormais obligatoire et visant une « organisation interne moins fragmentée et plus cohérente » (Obin, p.13).

4) Les Conséquences de l'entrée en pédagogie :

Ce nouveau mouvement systémique est synonyme pour le chef d'établissement de tâches supplémentaires à gérer. Cela suppose selon J. Verclytte de « *pouvoir s'appuyer sur des instances relais et sur des personnes relais* » (Fort & Reverchon-Billot, 2006, p.51). Car, en plus d'être le représentant de l'EPLE chargé de faire le lien et de rendre des comptes aux collectivités territoriales de rattachement et à l'inspection d'académie, il se doit de faire appliquer les réformes ministérielles (non sans mal) et d'atteindre les objectifs de la Loi Organique relative à la Loi des finances (2006).

Il lui faut aussi organiser la vie scolaire couplant l'éducatif et le pédagogique (choix des options, des activités, mise en place des emplois du temps, des examens, circulation des informations etc.), et mettre en œuvre le projet d'établissement en considérant les besoins locaux.

On peut donc comprendre que cela suppose d'avoir davantage de collaborateurs à ses côtés. En tant que conseiller technique du chef d'établissement chargé d'apprécier les besoins spécifiques liées au contexte de l'établissement d'exercice et de s'y adapter, le CPE ne peut nier ce fait. C'est encore plus vrai quand le chef d'établissement ne possède pas d'adjoint au sens statutaire du terme, ce qui le conduit à déléguer certaines de ses tâches au CPE, membre de l'équipe fonctionnelle de direction.

Dans ce contexte, le CPE est donc pris entre deux feux : l'extension de ses missions pédagogiques et l'extension de ses missions d'encadrement. D'où les interrogations des CPE eux-mêmes, visible dans l'enquête du CEREQ sur le métier, qui jugent « *l'identité peu stabilisée* » (p.5) et tiraillée entre les deux sphères pédagogique/administrative.

Ce mouvement se poursuit de nos jours allant vers toujours plus d'autonomie des EPLE et toujours plus de travail donc pour la direction. Ainsi, pour légitimer le positionnement pédagogique du chef d'établissement auprès des enseignants (luttant face à une dichotomie administration/pédagogie visible dans la notation des enseignants : administrative par le chef d'établissement et pédagogique par l'inspecteur pédagogique régional), il peut désormais, depuis la rentrée 2010, et à titre d'expérimentation dans certains établissements, recruter le personnel sur profil, y compris les enseignants.

L'apparition depuis la rentrée du préfet des études, membre de l'équipe de direction, m'interroge. Ne s'agirait-il pas d'une preuve supplémentaire de l'entrée en pédagogie du CPE ? Car beaucoup des missions du préfet des études correspondent à celles réalisées actuellement par les CPE et font nettement le lien entre l'éducatif et le pédagogique. Il s'agit peut être d'un moyen de faire accepter le rôle de pédagogue du CPE.

A la lecture et relecture de la circulaire concernant ce nouvel acteur, le CPE fait bel et bien partie du vivier de recrutement. Mais à aucun moment il n'apparaît en tant que tel parmi les collaborateurs du préfet des études. Est-ce un oubli de la spécificité française qu'est le CPE ou un acte manqué institutionnel ? En tout cas, cette arrivée relance une nouvelle fois, chez certains CPE, une peur de disparaître, qui selon Vitali est « *inhérente au métier* » (2007, p.3). Surtout que le nom même de préfet des études rappelle un temps que les CPE souhaitent oublier : celui des censeurs des études et des surveillants généraux dirigeant les maîtres d'études.

Sans rentrer davantage dans la polémique liée à l'arrivée du Préfet des études, il est à noter qu'il était annoncé dans le rapport Blanchet (1999) et doit correspondre à un besoin du chef d'établissement. Cette innovation relance la question de la clarification du positionnement du CPE. Ce dernier est, selon le rapport relatif à l'Etablissement Public Local d'Enseignement et ses missions (2006), « *source d'un malentendu, qui est fortement problématique pour les chefs d'établissement* ». Mais qu'en pense le CPE ? Où est sa place ? Comment voit-on dans les établissements ce positionnement dans l'équipe de direction ?

II. PRESENTATION THEORIQUE

Le CPE est-il membre de l'équipe de direction ? En posant cette question nous nous interrogeons sur l'appartenance professionnelle du CPE. Cette dernière se définit comme un sentiment éprouvé de l'individu face au processus de construction de son identité professionnelle. Elle dépend à la fois de la définition de cette dernière (par soi-même et par les autres) mais également d'un ressentiment exprimé (par soi-même et en fonction notamment du lieu d'exercice et des personnes suscitant ou non le désir d'appartenir à...). Nous touchons donc ici directement au cœur du métier, à la personne ayant fait le choix de l'exercer et aux enjeux de la socialisation organisationnelle (Baubion-Broye et al, 2004). Nous nous tournons vers la sociologie des professions pour mieux comprendre ces questions. Mais avant de la présenter et de définir certains de ses concepts, il est nécessaire de définir deux termes afin d'éviter toute confusion ultérieure : la profession et la fonction.

1) Définitions de la profession et de la fonction :

La profession désigne un regroupement de professionnels reconnus par leur statut, soit un synonyme du corps professionnel. Par exemple, le corps des fonctionnaires regroupe toutes les personnes ayant le statut de fonctionnaire. Cette définition se rapproche de la définition anglo-saxonne d'« occupational group », porteuse de la notion de prestige et de reconnaissance sociale. Le sociologue américain Hughes y ajoute la reconnaissance de l'individu selon le champ d'actions spécifiques, les missions et les fonctions exercées. Ce monopole de compétences (clôture socioculturelle relevant de leur expertise reconnue par leur statut) mis en interaction devient un instrument de pouvoir (Eliot Freidson ; Andrew Abbott). De là émerge le conflit entre les partisans des statuts et ceux des fonctions. Cette dernière constitue quant à elle la tâche à accomplir dans le cadre d'une profession.

2) Présentation de la sociologie des professions :

Cette spécificité sociologique est née en Angleterre en 1930 avec la parution des travaux d'Alexander M. Carr-Saunders et Paul A. Wilson. Elle se diffuse aux Etats-Unis autour de deux grands courants concurrentiels : le courant fonctionnaliste (Talcott Parsons) et le courant interactionniste (École de Chicago ; Everett Cherrington Hughes en particulier).

Le premier insiste sur l'organisation interne des professions autour des fonctions à tenir et à contrôler. Le deuxième quant à lui se consacre à l'acteur en exercice s'inscrivant dans une structure (architecturale et relationnelle) à considérer.

En France, la sociologie des professions se développe seulement dans les années 1960-1970, même si Emile Durkheim (*De la division du travail social*, 1893) avait déjà soulevé l'importance de l'appartenance professionnelle pour la nouvelle société contemporaine. Les sociologues français reprennent les travaux américains et la même division fonctionnaliste/interactionniste. Dans les années 1980, une vision moins duale se développe avec notamment les travaux de Claude Dubar (*La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, 1991), associant la dimension culturelle de Renaud Sainsaulieu et les stratégies organisationnelles. La sociologie des professions est reconnue officiellement en France lors de la parution en 1998 de son premier manuel.

3) Présentation des concepts sociologiques des professions :

a. La division du travail :

La société contemporaine se divise en plusieurs secteurs (Bruno Jobert, Pierre Muller, 1987), constituant des territorialités thématiques de l'organisation du travail. Ces sphères d'activités (Max Weber), héritées des corporations médiévales, constituent le champ de compétences des professionnels.

A cet aspect utilitaire recentré sur les fonctions, Everett Hughes ajoute une dimension morale du travail concernant les acteurs en interaction. Ce concept se définit comme l'écart entre le rôle idéal et le rôle en situation. Pour lui, chaque profession possède une part de sale boulot, de tâches ingrates, dissimulée ou déléguée. Becker, un de ses étudiants, s'intéresse au secteur de l'enseignement où la division du travail est visible spatialement dans les établissements. En 1997, Jean-Paul Payet s'inspire des travaux de Becker et de Hughes pour étudier les établissements scolaires français. Il constate l'accentuation du clivage entre la sphère pédagogique et la sphère administrativo-éducative, variant moralement en fonction du contexte d'établissement mais également des personnes. Le lieu d'exercice est un lieu en permanence négocié entre les acteurs et la répartition de leurs fonctions (Strauss) : un lieu de pouvoirs, de rapport de force mais aussi de reconnaissance des identités (Dubar). L'investissement de l'individu dépendra de la reconnaissance de ses compétences inscrites dans cet espace de socialisation.

b. La construction de l'identité professionnelle :

L'identité professionnelle est la manière dont différents groupes d'une même organisation s'identifient les uns les autres. Elle constitue l'image de soi des individus en fonction de leur profession. Elle se construit en trois temps :

- Dans un premier temps, l'individu s'approprie la culture de la profession visée (Hughes), soit l'intériorisation de représentations collectives issues de sa famille, de son milieu, de sa formation et des symboles liés à la profession soit ce que Renaud Sainsaulieu nomme les identités collectives.

Selon Luckman, il est essentiel pour comprendre le processus identitaire de s'attacher à ces « *représentations cognitives et affectives, perspectives et opérationnelles* » (Tanguy, p. 298).

- Dans un deuxième temps, sur le lieu d'exercice, l'identité visée est confrontée à la représentation que les autres s'en font (l'identité réelle). Pour Hughes, la confrontation des points de vue devient pour l'individu une lutte pour garder le contrôle de son identité et de ses fonctions nobles.
- Dans un troisième temps, l'individu s'adapte à la situation, non sans crise identitaire issue de l'interaction aux autres et du changement. Face à ce dernier, les individus perdent leurs repères et doivent reconstruire leur identité professionnelle (Dubar).

c. Une autre conséquence du changement à considérer :

Vu que le CPE et Chef d'établissement s'inscrivent dans l'établissement et dans un système éducatif évoluant, il me semble nécessaire d'y ajouter la vision systémique de Michel Crozier, issue de la branche sociologique des organisations. Pour lui, le changement provoque la redistribution des rôles des acteurs, mais aussi des pouvoirs structurant leurs relations. Chaque acteur de l'entreprise souhaite conserver une marge de liberté circonscrite dans un lieu déterminé pour l'exercer (ce que Crozier appelle les « *zones d'incertitude organisationnelle des acteurs* »). Ce pouvoir est un moyen de se positionner, d'affirmer sa personnalité et son identité professionnelle. Or face au changement, la nature des règles du jeu codifiant les pouvoirs s'en trouve modifiée. Pour Crozier (1977), ces règles du jeu stratégique sont « *le produit de rapports de force et de marchandages antérieurs* » (p.93) donc ni neutres, ni incontestées. Elles sont provisoires et pouvant se reproduire en « *cercles vicieux spécifiques* » (p.189).

III. ANALYSE

A la lumière de ces éclairages historiques et théoriques, que pouvons-nous en déduire concernant la relation CPE-chef d'établissement ?

Nous nous trouvons face à deux fonctionnaires qui se positionnent dans l'établissement selon une fonction spécifique et certifiée de par leurs compétences. Chacun d'eux appartient à un corps distinct : celui des personnels d'éducation et celui des personnels de direction. Ils travaillent conjointement avec un troisième corps : celui des personnels enseignants. Nous l'avons vu, cette trinité est apparue suite à des changements sociétaux lors de la création du corps des CE-CPE. Elle est visible aujourd'hui sous la forme des salles de classe et de professeurs, des bureaux de la vie scolaire et des bureaux de l'administration constituant les domaines de chacun de trois corps.

Dans chacun de ces territoires, les acteurs élaborent des stratégies afin de se positionner vis-à-vis des autres, d'affirmer leur identité professionnelle et la préserver. D'autant plus à l'heure actuelle où ils sont amenés à travailler ensemble autour de projets. En effet, si l'on reprend la thèse de Freidson, le monopole de compétences d'un individu au contact des autres acteurs devient un enjeu de pouvoirs, source de tensions et de conflits territoriaux où chacun souhaite conserver sa spécificité. En ce qui concerne la relation CPE-chef d'établissement cela doit donc se voir dans leurs relations quotidiennes et dans leurs discours.

De plus, le métier de CPE est en redéfinition permanente. C'est celui de l'adaptabilité à un contexte donné, aux changements mais aussi aux autres acteurs scolaires puisque l'exercice de ses fonctions exclut le travail individualiste (BOEN, 1982). Le CPE construit sa propre identité professionnelle selon son vécu, sa formation et l'image de son métier (soit l'identité professionnelle idéale). Pour lui, le « j'appartiens à » est synonyme d'affirmation d'un soi professionnel. Mais dans l'établissement il est confronté à l'image que les autres se font de lui (issue également de leur formation, leur vécu et leurs représentations symboliques). Le CPE doit faire face au « tu appartiens », synonyme d'assignation, beaucoup plus que les autres acteurs scolaires, puisqu'il est toujours en mouvement dans l'établissement et amené à entrer sur les « territoires » d'autrui. Ce qui explique l'interrogation des autres acteurs sur son appartenance professionnelle: à quelle sphère appartient-il ?

A cela s'ajoute l'impact du changement systémique. La décentralisation a des conséquences : les missions des acteurs évoluent vers un management participatif pour lutter contre le cloisonnement bureaucratique structurant l'EPLE.

Pour Alain Bouvier (2006), cela modifie les relations entre les membres de l'équipe de direction : « *Cela amène aussi à reposer la question des rapports au sein des équipes de direction elles-mêmes* » (Fort & Reverchon-Billot. p.239). L'arrivée du préfet des études relance les tensions, mais ravive aussi les craintes de disparaître des CPE.

Le fait d'affirmer à un CPE qu'il est membre de l'équipe de direction est une assignation, ne correspondant pas forcément à son identité professionnelle idéale, et pouvant donc générer des tensions plus ou moins exprimées. Surtout que la question de l'appartenance à l'équipe de direction est un point de désaccord important (DEP, 1996) et de luttes syndicales entre le corps des personnels de direction et celui des personnels d'éducation. Les premiers souhaitent l'élargissement des fonctions du CPE, leur clarification, peut-être pour « récupérer » l'auxiliaire perdu en 1982. Tandis que les seconds se retranchent derrière le statut. Du moins quelques-uns parmi eux, puisque d'autres CPE acceptent volontiers de faire partie de la direction, souvent en envisageant une évolution de carrière, via le concours de recrutement des personnels de direction. En regardant les chiffres du concours de 2009, nous nous apercevons qu'après les professeurs, le deuxième groupe important de candidats est celui des CPE.

Sur le terrain, le CPE est donc confronté aux figures que lui renvoient autrui de son métier. Selon l'enquête du CEREQ, le CPE peut être vu comme un magicien, un pompier mais également un administratif et un surveillant général. Les deux dernières figures lui rappellent un temps que la majorité des CPE souhaitent oublier : celui du surveillant général. On peut donc supposer que, si le CPE se représente négativement le surveillant général en ascète portant une blouse et un sifflet et s'oppose radicalement à cette image d'Epinal, il ne se considère pas de ce fait comme un membre de l'équipe de direction. Il craindrait en l'intégrant de perdre de vue la sphère éducative, le rapport de proximité à l'élève que ne possède pas les bureaux de l'administration.

Mais faire partie d'une équipe signifie-t-il pour autant perdre son statut ? Lorsque des personnes se réunissent pour travailler ensemble, s'arrêtent-elles à ce détail ? N'y a-t-il pas une incompréhension qui peut s'établir lorsque nous posons la question : le CPE est-il membre de l'équipe de direction ?

De quelle équipe s'agit-il : statutaire ou fonctionnelle ? Sur le terrain, le CPE s'arrête-t-il au statut pour collaborer au suivi de l'élève ? Tout cela amène donc à considérer de plus près les enjeux d'identité professionnelle pour le CPE, s'il doit être membre de l'équipe de direction.

1) Méthodologie :

a. Difficultés à considérer :

Il convient de préciser que travailler sur le thème de l'appartenance du CPE à l'équipe de direction n'est pas aisé. Nous touchons ici au cœur de l'identité professionnelle du CPE mais également à la question sensible de la relation entre ces acteurs. J'ai opté pour une approche consistant non pas à aborder de front cette question, mais visant à connaître davantage chacun des trois groupes d'acteurs (pensant que pour travailler ensemble il est bon de se connaître) et dépasser les réticences éventuelles. Mais j'ai ressenti la nette impression de « mettre mon nez là où il ne fallait pas », sauf de la part des enseignants.

b. Présentation de la méthode :

La méthode qualitative semble pertinente. Elle est faite d'observation participante en tant qu'ancienne assistante d'éducation et étudiante à l'IUFM. Et pourquoi pas poursuivre ce projet en qualité de CPE stagiaire en se concentrant sur les espaces repérés ci-dessous ? L'observation sera complétée par des entretiens semi-directifs avec des personnels de direction, des CPE et des enseignants. Pour ces derniers, il serait intéressant d'interroger deux catégories à savoir : des enseignants membres du conseil d'administration et des enseignants ne l'étant pas, afin d'obtenir une vision globale de l'identité professionnelle du CPE.

Pour les entretiens, vous trouverez en annexe les guides à suivre pour mener à bien l'investigation (Annexes 2 à 4). Ils seront enregistrés avec l'accord des personnes interviewées. Certains propos seront repris dans l'analyse mais ne seront pas retranscrits en intégralité dans les annexes au vu du sujet sensible. Pour les réaliser le thème exact ne sera pas exposé aux personnels de direction pour obtenir des informations en confiance. L'objectif sera de les connaître pour avoir une vision de leur identité professionnelle et de connaître leur vision du CPE. En revanche, et pour avoir commencé à les réaliser, le sujet sera exposé aux CPE afin d'obtenir leur réaction à chaud.

c. Présentation du terrain et de l'échantillon de population :

Deux établissements ont été choisis pour l'instant, issus d'un même bassin et situés dans deux communes du Gard proches l'une de l'autre, à savoir : un collège d'environ 620 élèves et un lycée d'enseignement général et technologique d'environ 1000 élèves.

Il est possible d'élargir l'enquête à d'autres établissements. Vous trouverez en annexe la présentation des personnes interrogées (annexe 1). Dans un souci d'anonymat complet, l'ancienne fonction des chefs d'établissement ne sera pas précisée.

2) Premières Observations :

Deux des CPE interrogées se sont positionnées de façon différente vis-à-vis du surveillant général. La CPE 2 se situe dans l'acceptation du côté répressif hérité du surveillant général. Pour elle : « *la CPE n'est pas que la mère fouettard* ». Elle ne se positionne dans aucune sphère de par sa transversalité et envisage de passer le concours des personnels de direction. De plus, face à l'annonce du sujet, elle n'a rien exprimé de particulier.

En annonçant le thème, la CPE 3 a en revanche manifesté immédiatement son opinion : « *ça j'aime pas* » par deux fois. Au tout début de l'entretien elle s'est positionnée dans l'équipe de vie scolaire pour ensuite affirmer son obligation de n'appartenir à aucune équipe et son désir d'appartenir à toutes les équipes. Elle a présenté le surveillant général comme étant une stigmatisation collant à la peau des CPE. En se basant sur son vécu au contact d'un surveillant général, elle a affirmé la grande différence entre les deux métiers.

De ce constat émerge l'hypothèse que l'acceptation ou non d'être assigné à la figure du surveillant général influe sur le sentiment d'appartenance des CPE, membre de l'équipe de direction. De plus, le lien rapprochant le CPE de l'équipe de direction est visible à au moins trois niveaux dans l'établissement scolaire : institutionnel, fonctionnel et spatial.

a) Le lien institutionnel :

Il convient de rappeler que le CPE est évalué par son supérieur hiérarchique (note administrative) et qu'il est inspecté par la même inspection que les personnels de direction (EVS). Ce lien à l'équipe de direction tient également au fait que le CPE est membre de droit des instances de l'EPLE.

M. le Principal me donne son opinion à ce sujet lors de notre entrevue : « *il est de droit le CPE c'est que déjà il fait partie de l'équipe de direction* », ce qui justifie pour lui cette appartenance. Nous l'avons vu dans l'historique, ce positionnement est un héritage direct du surveillant général et de son lien originel à l'équipe administrative pour suivre les élèves tout au long de leur scolarité.

b) Le lien fonctionnel :

Sur le terrain, le CPE travaille au quotidien avec la direction en veillant au suivi des élèves et à la circulation des informations entre les différents services. Ce lien se voit avec la mise en place de réunions d'équipe auxquelles participent le chef d'établissement, l'adjoint, le gestionnaire et le(s) CPE. Je note l'absence de professeur dans ces réunions, ce qui n'est peut être pas le cas dans tous les établissements.

De plus, le CPE est le principal conseiller d'éducation de qui ? De l'élève et/ou de la direction. En tout cas aujourd'hui, le CPE est vu comme le conseiller technique du chef d'établissement et de la communauté éducative. Avec l'augmentation des tâches issues de l'évolution du système, les chefs d'établissement et leurs adjoints ont besoin de conseillers. Ce souhait était déjà exprimé en 1999. De nos jours, selon le vademécum du gestionnaire de l'EPL (2009), nous retrouvons le CPE placé pour ces raisons, tout comme le chef des travaux, dans « *l'équipe de direction élargie* » (p.43). Mais les chefs d'établissement ont aussi besoin du CPE pour sa situation médiane. En effet, l'éloignement des bureaux de l'administration ne facilite pas la prise en compte de l'élève dans sa globalité. Le CPE fait du lien et facilite la liaison entre l'équipe pédagogique et l'équipe de direction. Les trois enseignantes me le disent. Ainsi, pour Mme B : « *Si le CPE joue son rôle il est aussi le médiateur entre le principal et le professeur, pour expliquer les cas et les faits.* »

Mme C souligne son éloignement en parlant « *des gens de l'administration* ». Mlle D m'expose quant à elle la communication CPE-professeurs et CPE-équipe de direction. Une des fonctions du CPE consiste, selon elle, à trier les informations afin de ne pas submerger l'équipe de direction.

c) Le lien spatial :

L'espace constitue le lien le plus visible à qui veut prendre le temps de s'y attarder. L'appartenance professionnelle d'un individu se construit dans la confrontation de son image de soi à celle que s'en font les autres acteurs d'une même structure. Où se joue l'appartenance du CPE à l'équipe de direction ?

Cette liaison est perceptible au travers de trois espaces : le réfectoire, les instances décisionnelles (conseil d'administration, conseil de discipline, conseil de classe) et les instances consultatives (conseil des délégués pour la Vie Lycéenne, le Comité d'Education à la Santé et la Citoyenneté, le conseil pédagogique) :

- Au réfectoire où certains CPE vont parfois manger à part avec l'administration. Cela pèse à Mlle D parce que cela participe à la division pédagogique / administrativo-éducative : « *ça peut être des affinités mais ça fait les uns d'un côté et les professeurs à part* ».
- Dans les instances décisionnelles, le CPE se place toujours au côté de la direction. Mais la disposition de la salle est parlante. Dans mon ancien établissement, les tables où siégeait la direction avec le CPE étaient nettement séparées et situées face aux autres membres. Au lycée, en revanche, les réunions se font dans une salle avec une grande table rectangulaire centrale brouillant les frontières visuelles.

Toutefois, lors des entretiens personne n'a soulevé ce point. Pourtant la CPE 3 me signale après mon constat que, sauf au lycée, il y avait dans ses autres établissements des séparations : « *il y a un peu souvent des espaces* ».

Deux instances sont semble-t-il au cœur des tensions dans la relation CPE-chef d'établissement : le conseil d'administration et le conseil de classe.

Dans le premier, le CPE occupe une place ambiguë et unique dans l'établissement : il peut y être à la fois membre de droit (siégeant au côté de la direction) ou membre élu (siégeant au côté de l'équipe des enseignants). Or, les attentes de cohésion d'équipe de direction sont très fortes et peuvent constituer un réel rapport de force entre le chef d'établissement et le CPE en tant que membre élu et/ou membre de droit.

Dans le second, la reconnaissance du CPE dépend de la personnalité du chef d'établissement lui donnant ou non la parole, lui donnant ou non la délégation pour le présider. Il conviendra donc d'être particulièrement attentif au fonctionnement de ces deux instances.

- Dans les instances consultatives, le CPE siège au côté de l'équipe de direction. Mais ces espaces sont particulièrement intéressants pour constater ou non le clivage entre la sphère éducative et la sphère pédagogique. Le CESC ne tourne pas au collège et à effectif très réduit au lycée, tout comme le CVL avec la présence de très peu de professeurs. Cinq personnes interrogées sur sept ont évoqué le fonctionnement de l'établissement en sphères très cloisonnées. Chacun est tenu de travailler à une place donnée et l'appellation des différents conseils est révélatrice de ce que l'on y fait.

L'étude sera donc complétée par l'observation du conseil pédagogique et du CESC afin d'avoir une vue d'ensemble de la professionnalité du CPE. En attendant, vous trouverez en annexe un schéma réalisé sur la base l'historique et des premiers entretiens montrant l'évolution des trois grandes sphères en interaction dans l'établissement scolaire (annexe 5).

CONCLUSION

Ainsi, l'histoire du surveillant général renvoie à l'histoire d'une société rejetant le répressif et l'autorité qui, en évoluant, a touché les acteurs du monde scolaire. Le Conseiller principal d'éducation est né de cette évolution systémique. Le métier de CPE est en redéfinition permanente face au contexte dans lequel il se trouve et l'évolution de sa carrière personnelle. Mais également selon la transformation du système éducatif entraînant avec lui la redéfinition des métiers et des relations entre acteurs. Considérant l'arrivée du préfet des études comme une conséquence d'un nouveau changement systémique issue de la décentralisation, l'image du CPE, membre de l'équipe de direction, est à considérer de plus près aujourd'hui.

Au-delà des querelles syndicales, cette question soulève celle de l'appartenance professionnelle du CPE, comme résultat d'une confrontation identitaire entre celle que l'on se construit et celle que les autres se font de nous. Le CPE prenant ses fonctions sera donc confronté à une assignation par défaut, qui ne correspondra pas forcément à ses idéaux professionnels. Qu'est ce que cela fait aux CPE d'intégrer l'équipe de direction ? De quelle équipe parle-t-on : d'une équipe statutaire ou d'une équipe fonctionnelle ? Comment cela se voit dans le quotidien des CPE ? Et surtout quelles sont les attentes des personnels de direction envers les CPE et inversement ?

En procédant par des entretiens et en observant ce qui se passe dans les établissements scolaires entre le CPE et l'équipe de direction, peut-être trouverons nous des clefs pour mieux se positionner. L'une d'elle est peut être directement liée à notre perception du surveillant général, bras séculier, soumis corps et âme à l'équipe administrative, générant chez certains la peur de voir disparaître la part éducative acquise en 1982. Or il faut considérer une chose avant de conclure et avant de mettre en œuvre cette étude : le système évolue et avec lui, actuellement, les trois grands corps de l'éducation nationale qui possèdent une part d'éducatif, de pédagogique et d'administratif (Annexes 6 à 8).

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES :

- Payet, J.-P. (1996). "Le sale boulot": division morale du travail dans un collège en banlieue. *Les annales de la recherche urbaine* , 75, pp. 19-31.
- Tanguy, L. (1993). La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles. *Revue française de sociologie* , 34 (34-2), pp. 296-299.

OUVRAGES :

- Barthélémy, V. (2005). *Histoire de la vie scolaire: De son évaluation à la construction d'un mode de management collégial*. Paris: L'Harmattan.
- CRDP du Centre. (2008). *Les conseillers principaux d'éducation*. Orléans: SCEREN.
- CRDP du Centre. (2007). *Les personnels de direction*. Orléans: SCEREN .
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système: Les contraintes de l'action collective*. Paris: Seuil.
- Fort, M., & Reverchon-Billot, M. (dir.) (2006). *Diriger, animer, piloter un établissement scolaire: Un état du débat*. Dijon: CRDP de Bourgogne.
- Obin, J.-P. (1993). *La crise de l'organisation scolaire*. Paris: Hachette Education .

TEXTES LEGISLATIFS :

- Ministère de l'Education nationale. (2005). Circulaire 2005-156 du 30 septembre 2005. *BOEN* , 36.
- Ministère de l'Education nationale. (2010). Circulaire 2010-096 du 7 juillet 2010. *BOEN* , 29.
- Ministère de l'Education nationale. (1965). Circulaire 65-419 du 17 novembre 1965. *BOEN* , 43.
- Ministère de l'Education nationale. (1972). Circulaire 72-222 du 31 mai 1972. *BOEN* , 23.
- Ministère de l'Education nationale. (1982). Circulaire 82-482 du 28 octobre 1982. *BOEN* , 40, 3897.
- Ministère de l'Education nationale. (2002). Protocole d'accord relatif aux personnels de direction du 16 novembre 2000. *BOEN Spécial* , 1.

SITOGRAPHIE

- Blanchet, R., Wiener, C., & Isambert, J.P. (1999). *Rapport Blanchet : La revalorisation du rôle des chefs d'établissement de l'enseignement secondaire*. Repéré le 30 avril 2011 de <http://media.education.gouv.fr/file/91/0/5910.pdf>
- Cadet, J.P., Causse, L., & Roche, P. (2007). *Les conseillers principaux d'éducation : un métier en redéfinition permanente*. Net.Doc n° 28. Paris : CEREQ. Repéré le 30 mai 2011 de <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc28.pdf>
- Ministère de L'Education nationale. (2006). *Rapport 2006-100 relatif à l'Etablissement Public Local d'Enseignement et ses missions*. Repéré le 30 avril 2011 de <http://media.education.gouv.fr/file/35/8/4358.pdf>
- Ministère de l'Education nationale (2009). *Vademecum du gestionnaire en Eple*. Repéré le 14 décembre 2010 de http://gestionnaire03.fr/VADE_EQUIP-DIRECa.pdf
- Sociologie des professions. Dans *Encyclopaedia universalis*. Repéré le 23 mai 2011 de <http://www.universalis.fr/encyclopedie/sociologie-des-professions/>
- Vitali, C. (2007). *Crise du métier ou métier de la crise?*. Communication présentée à la Journée académique du 14 mai 2007. Rouen : CRDP. Repéré le 23 mai 2011 de http://cpe.spip.ac-rouen.fr/IMG/pdf/CPE_Vitali.pdf

TABLE DES ANNEXES

| | |
|---|-----------|
| ANNEXE 1. Présentation de l'échantillon de la population ciblée | 26 |
| ANNEXE 2. Guide de questionnement Equipe de direction..... | 27 |
| ANNEXE 3. Guide de questionnement CPE..... | 28 |
| ANNEXE 4. Guide de questionnement Professeur..... | 29 |
| ANNEXE 5. Evolution systémique des trois champs d'action scolaire de 1970 à nos jours..... | 30 |
| ANNEXE 6. Impact du changement systémique sur les professeurs..... | 31 |
| ANNEXE 7. Impact du changement systémique sur les CPE..... | 32 |
| ANNEXE 8. Impact du changement systémique sur l'équipe de direction..... | 33 |

ANNEXE 1

PRESENTATION DE L'ECHANTILLON DE LA POPULATION CIBLEE

Tableau 1 Présentation des personnels de direction

| | M. Le Principal | Mme. La principale adjointe | Mme. Le Provisure | Mme. La Provisure adjointe |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------|----------------------------|
| Années d'exercice fonction actuelle | 12 | 2 | 11 | 10 |

Tableau 2 Présentation des CPE

| | CPE 1 | CPE 2 | CPE 3 |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|--|
| Années d'exercice fonction actuelle | 1 | 6 | 22 |
| Ancienne fonction | Surveillante d'externat | Surveillante d'externat | Surveillante d'externat Maître auxiliaire |

Tableau 3 Présentation des enseignants

| | Mme. B | Mme. C | Mlle. D |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| Fonction actuelle | Professeur d'EPS | Professeur d'EPS | Professeur d'anglais |
| Années d'exercice fonction actuelle | 35 | 35 | 13 |
| spécificité | Membre titulaire CA | Membre titulaire CA | non membre titulaire CA |

ANNEXE 2

GUIDE DE QUESTIONNEMENT

EQUIPE DE DIRECTION

- **Pourquoi avez-vous fait le choix de devenir chef d'établissement (adjoint) ?**

- **Quelles sont les missions attendues d'un chef d'établissement (adjoint) ?**

- **Comment dans votre formation vous a-t-on présenté le CPE ?**

- **Qu'attendez-vous d'un CPE ?**

ANNEXE 3
GUIDE DE QUESTIONNEMENT
CPE

- **Présentation de votre parcours et de votre choix de devenir CPE ?**

- **Pour vous, Quelles sont les missions d'un CPE ?**

- **Quelles sont les attentes de votre chef d'établissement envers vous ?**

- **Qu'attendez-vous d'un chef d'établissement ? Comment le voyez-vous ?**

- **A quelle équipe appartenez-vous ? Pourquoi ?**

- **Voudriez-vous devenir chef d'établissement ? Pourquoi ?**

- **Que pensez-vous du surveillant général ?**

ANNEXE 4
GUIDE DE QUESTIONNEMENT
PROFESSEUR

- **Depuis combien de temps êtes-vous professeur ?**

- **Dans votre formation vous a-t-on présenté le CPE ? Si oui, Comment ?**

- **Comment percevez-vous le CPE ? Avez-vous vu des évolutions ?**

- **Comment le percevez-vous dans les instances ?**

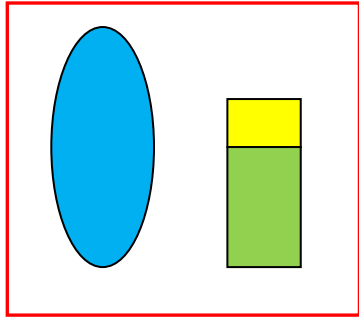
- **Quelles sont vos attentes envers lui ?**

- **A quelle équipe le rattachez-vous ?**

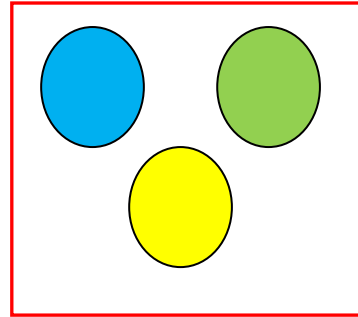
- **Quelles sont vos attentes envers le chef d'établissement ?**

- **Que pensez-vous du surveillant général ?**

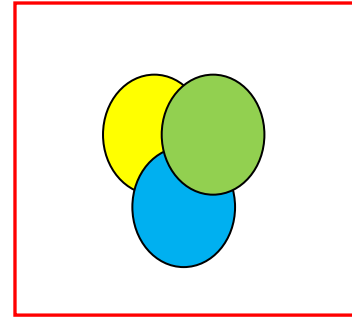
ANNEXE 5 : Evolution systémique des trois champs d'action scolaire de 1970 à nos jours



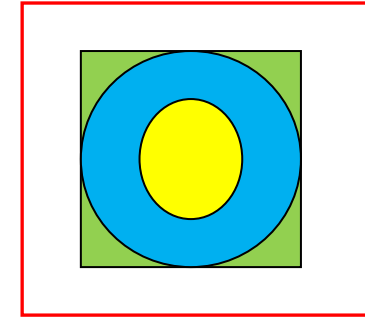
Avant 1970 :
Avènement de l'éducatif
au lendemain de la 2^{ème}
guerre mondiale



1970-1982 :
Reconnaissance de
la sphère éducative



1982-1989 :
Avènement du Projet (mise en
mouvement du système autour de
la Pédagogie)



Entrée en Pédagogie.
Objectif visé



Etablissement



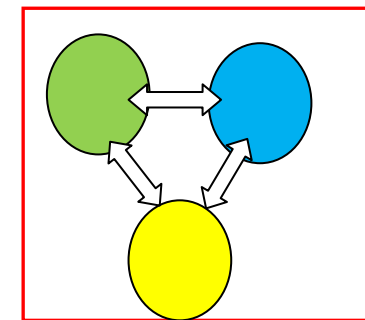
Equipe Enseignante



Equipe administrative



Equipe éducative



1989-2011 :
Situation réelle avec circulation
binaire/ternaire (selon les
établissements)

ANNEXE 6 : Impact du changement systémique sur les professeurs

| Missions pédagogiques | Missions éducatives | Missions administratives |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Transmettre des savoirs • Savoir-faire et les valeurs républicaines • Construire des situations d'enseignement et d'apprentissage • Assurer la formation vers l'insertion professionnelle • Conseil pédagogique • Conseil de classe • Validation socle commun | <ul style="list-style-type: none"> • Rappel du règlement intérieur • Explication des notes • Explication du rôle des délégués • Elections des délégués • Note de vie scolaire • Entretien élève/famille • Animation des heures de classe • Aide à l'élève l'orientant vers les bonnes personnes • Assurer la formation vers l'insertion sociale • Accompagnement éducatif/personnalisé • Tutorat • Validation du socle commun • Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté | <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des fiches d'orientation • Gestion des dossiers de réinscription • Enregistrement des notes (avant arrêt) • Signaler les professeurs accompagnateurs • rendu de l'ordre de mission des projets • Vérification des assurances scolaires des élèves avant les sorties • Conseil d'Administration et autres |

ANNEXE 7 : Impact du changement systémique sur les CPE

| Missions pédagogiques | Missions éducatives | Missions administratives |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Compte rendu entretien PP • Organisation et participation à l'Accompagnement éducatif, tutorat • Formation des délégués • Formation équipe vie scolaire • Animation des heures de vie de classe • Note de vie scolaire • Validation socle commun • Aide à l'élève dans son travail personnel • Utilisation des TICE hors classe • Organisation des espaces VS • Collaboration avec les professeurs et le professeur-documentaliste • Membre de droit conseil de classe • Membre de droit conseil pédagogique | <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens individuel avec l'élève et/ou parents Et/ou professeurs • Rappel du règlement intérieur, savoir vivre • Organisation service vie scolaire • Organisation espaces vie scolaire (circulation, demi-pension, internat, activités hors cours, FSE, MDL) • Formation des délégués • Note de vie scolaire • Validation socle commun (pilier 6 et 7) • Liaison CM2/6^{ème} ; 3^{ème}/2^{nde} • Conseil des délégués pour la Vie Lycéenne • Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté | <ul style="list-style-type: none"> • Suivi absentéisme et signalement • Editer et analyser les statistiques de l'établissement • Organisation emploi du temps de l'équipe vie scolaire • Gestion du FSE • Organisation de planning divers • Organisation élections • Organisation de projets selon planning annuel • Réunions diverses • Membre de droit CA |

ANNEXE 8 : Impact du changement systémique sur l'équipe de direction

| Missions pédagogiques | Missions éducatives | Missions administratives |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Formation des personnels • Evaluation des personnels • Structure pédagogique (options, Orientation, accompagnement éducatif, aide individualisée) • Constitution des classes • Utilisation de la DHG • Accueil des élèves en cours • Constitution des emplois du temps • Constitution des services des enseignants • Désignation des professeurs principaux • Développer le travail en équipe (projet d'établissement) • Conseils d'enseignement • Conseil pédagogique • Conseils de classe • Validation socle commun | <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des personnels • Assurer l'ordre et la sécurité des Personnes et des biens • Suivre l'assiduité et la ponctualité • Favoriser les modalités d'expression des élèves • Accueil des élèves hors des cours • Organiser et suivre le fonctionnement du médico-social • Impulser et organiser une politique D'éducation à la santé et citoyenneté (cesc) • S'impliquer dans la vie de l'association sportive • Suivi liaison élèves | <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des personnels • Fonctionnement de l'établissement • Maintenance, modernisation et sécurité des locaux • Elaboration du budget, vote et exécution • Elaboration, rédaction et actualisation du RI • Organiser les élections, les conseils, assurer le suivi • Représente l'établissement • Représente l'Etat • LOLF • Signalement • Liaison IA |

