

Master of Arts en enseignement pour le degré secondaire I

Synthèse du Mémoire de Master

Le code de déontologie

Outil pour la gestion et l'évaluation de l'éthique professionnelle dans l'enseignement par les directions de Cycles d'Orientation fribourgeois

Auteur	Catillaz Justine
Superviseurs	Spicher Pascale & Carron Pascal
Date	22.06.20

Introduction

L'enseignement est un métier qui nécessite d'agir en tant que professionnel critique, transmetteur de connaissances et de cultures. Il est donc en constant changement tout en conservant en son cœur la gestion des relations humaines. La déontologie et l'éthique des enseignants¹ sont de plus en plus questionnées par les élèves, les parents et les autres membres de la société. Les enseignants ont des devoirs de justifications envers les élèves, leur famille et la société (Nòvoa, 2004). Des dilemmes moraux ponctuent quotidiennement le travail des enseignants et le complexifient (Ticon, 2005). Ils se trouvent ainsi parfois dans des situations qui mettent en contradiction leurs valeurs et les valeurs

¹ Pour des commodités de lecture, veuillez prendre en considération que les termes désignant des personnes sont à considérer comme génériques. Ils entendent aussi bien des hommes que des femmes.

prônées par les finalités et les buts de l'école. La difficulté réside dans le fait de naviguer entre les acquis théoriques et la réalité de tous les jours (Ticon, 2005).

L'évaluation des enseignants est en réflexion au cycle III de l'enseignement obligatoire fribourgeois. Elle permet de faire le lien avec la communauté et de faire preuve d'ouverture et de dialogue envers la société (Nòvoa, 2004). Un outil a été proposé, ENSEVAL, à l'heure actuelle en suspens, qui répond à une volonté d'uniformisation de l'évaluation de la pratique enseignante au CO.

Les questions autour de l'éthique professionnelle du corps enseignant entraînent une réflexion sur le code de déontologie et son instauration. Ni la CDIP ni le canton de Fribourg ne possède, actuellement, de code de déontologie des enseignants du secondaire I, comme c'est le cas au niveau national pour d'autres professions (par exemple les avocats, les psychologues ou les journalistes). Ce travail s'articule ainsi autour de la création d'un code de déontologie, des apports et des limites qu'il pourrait offrir pour les professionnels de l'éducation (Aubret, 2002 ; Isaac & Mercier 2000 ; Jeffrey, 2007 ; Prairat 2009 ; Poisson 2009).

Méthode

Dans le cadre de cette recherche qualitative, nous avons élaboré un code de déontologie en nous appuyant, pour la forme, sur le code de déontologie du Conseil de l'éducation néo-zélandais et, pour le contenu, principalement sur les travaux de Prairat, sur le code de déontologie du Syndicat des enseignants romands (SER), la déclaration de la CIIP de 2003 sur les finalités et objectifs éducatifs de l'Ecole publique et le descriptif de fonction fribourgeois des enseignants du cycle d'orientation.

Nous avons ensuite procédé à des entretiens semi-directifs auprès de six directions des cycles d'orientation du canton de Fribourg. Nous privilégions une approche par les directions de cycle d'orientation (CO) car leur rôle est de chapeauter chaque individualité enseignante en un seul ensemble, celui de l'établissement scolaire. Elles représentent l'image de celui-ci. Les directeurs consultés ont tous exercé, préalablement, le métier d'enseignant. Ainsi, ils sont les personnes qui possèdent le plus grand nombre de facettes des métiers de l'enseignement.

Nous avons soumis notre projet de code de déontologie aux directeurs et les avons questionnés sur trois thèmes principaux : 1) leur parcours professionnel, 2) les relations et l'évaluation du corps enseignant : la gestion de conflits et les situations éthiquement discutables rencontrées, 3) le code de déontologie : leur définition, les aspects positifs et négatifs ainsi que leur avis sur l'introduction d'un code.

Résultats

Les sujets ont évoqué les valeurs qui sont importantes à leurs yeux dans l'enseignement. Ils ont ensuite illustré leurs expériences et leurs moyens d'action face à des situations éthiquement discutables au sein de leur établissement. Leurs exemples et leurs propos rassurent sur le fait qu'une très petite minorité de collaborateurs dysfonctionne et que les cas graves ne sont pas tous liés à l'éthique personnelle de l'enseignant, mais liés à une incompétence ou à un tout autre domaine d'ordre principalement personnel. Les sujets interrogés procèdent à des entretiens de qualification et des visites de classe annuelles. C'est l'une des tâches qui leur est demandée. Ils expliquent aussi pratiquer une évaluation informelle plus régulièrement lors de moments de rencontre et de séances, par exemple.

Les directions sont satisfaites des outils à leur portée et collaborent pleinement avec les autres membres qui forment l'équipe de direction. En cas de litige, les directeurs s'appuient sur l'opinion des membres de la direction. Ainsi, ils ne se sentent pas seuls à la barre de leur établissement scolaire. En outre, les directions de CO se basent sur la Loi scolaire de 2014, le descriptif de fonction et leur grille d'analyse personnelle pour confirmer leurs décisions lors de situations éthiquement discutables ou de conflits impliquant le corps professoral.

Les directions supposent qu'un code de déontologie serait plus pertinent, avec des bénéfices plus significatifs, pour la pratique enseignante que pour leur propre gestion. Enfin, les sujets sondés sont plutôt favorables à l'introduction d'un code de déontologie, sous conditions. Les directions sont réticentes à imposer un code de déontologie ou à ce que la hiérarchie le fasse. Les sujets prônent une élaboration et une réflexion communes.

Chaque direction a une approche et une sensibilité différentes. Néanmoins tous les directeurs interrogés sont animés de mêmes buts globaux : ceux d'éduquer au mieux les élèves, d'être disponible pour leurs collaborateurs, d'évaluer leur pratique professionnelle au mieux et d'avoir une école de qualité qui rayonne dans la société. Ainsi, ils convergent tous dans cette volonté d'atteindre les buts et finalités de l'École de la déclaration de la CIIP. Aucun des sujets ne s'est diamétralement exprimé en opposition aux propos de ses collègues.

Conclusion

Ces six entretiens légitiment globalement l'introduction d'un code de déontologie pour le cycle III. Cela nous conforte dans l'idée qu'un code de déontologie apporterait des pistes pour la pratique enseignante et l'éthique professionnelle du corps professoral. Un tel document aiderait aussi les directions dans leur gestion du personnel ainsi que dans son évaluation. La cohésion des enseignants n'en serait que plus forte, l'image de la profession en serait davantage élogieuse auprès de la société et la qualité de l'école serait aussi rehaussée (Aubret 2002 ; Jeffrey, 2007 ; Tabin, 2005). Cela prendrait du temps à mettre en place, car il implique une multitude d'avis et d'individualités. La construction devrait se faire de manière harmonieuse pour qu'il contente toutes les parties et que ses buts soient efficaces (Poisson, 2009).

Les exemples de code de déontologie pour les enseignants, les modèles récents ou plus anciens sont légion. Le canton de Fribourg pourrait puiser des idées et des pistes de réflexion dans les expériences d'autres pays ou régions et ainsi mettre en place un code de déontologie propre à ses valeurs. Agir de concert avec tous les acteurs scolaires apaiserait la méfiance exprimée lors des entretiens semi-directifs. L'école fribourgeoise met, actuellement, en place son projet de maintien et développement de la qualité de l'école. Un code de déontologie pourrait être l'un des symboles visibles de ce concept, un aboutissement positif et utile à la profession.

Bibliographie

Aubret, J. (2002). Déontologie, éthique et morale. *Panorama (1)*, 6-8.

CIIP. (2003). *Déclaration de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin relative aux finalités et objectifs de l'école publique*. Récupéré à <http://www.ciip.ch/documents/showFile.asp?ID=2521>

Etat de Fribourg, DICS. (juillet 2016). *Descriptif de fonction : enseignant ou enseignante du cycle d'orientation*. Récupéré à http://www.fr.ch/sress/fr/pub/ressources_humaines/personnel_enseignant/cahiers_des_charges_print.htm

Etat de Fribourg (2014). *Loi du 9 septembre 2014 sur la scolarité obligatoire* (=LS/FR ; RSF 411.0.1).

Isaac, H. & Mercier, S. (2000). *Ethique ou déontologie : quelles différences pour quelles conséquences managériales ? L'analyse comparative de 30 codes d'éthique et de déontologie*. Communication présentée à la IX^{ième} Conférence Internationale de Management Stratégique –

“Perspectives en Management Stratégique” AIMS 2000 (1-15, Montpellier, France. Récupéré à <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/14-ixeme-conference-de-l-aims/communications/2475-ethique-ou-deontologie-queelles-differences-pour-queelles-consequences-manageriales-lanalyse-comparative-de-30-codes-dethique-et-de-deontologie/download>

Jeffrey, D. (2007). Pertinence d'un code d'éthique pour motiver les enseignants. *Bulletin de la Haute Ecole Pédagogique de Berne, du Jura et de Neuchâtel, Février (5)*, 9-10.

Nòvoa, A. (2004). Les enseignants et le « nouvel » espace public de l'éducation. Dans M. Tardif & C. Lessard (dir.), *La profession d'enseignant aujourd'hui : évolutions, perspectives et enjeux internationaux*. (p. 225-243). Québec : De Boeck Supérieur

Poisson, M. (2009). Guidelines for the design and effective use of teacher codes of conduct. *Series: Ethics and corruption*. Paris: UNESCO, IIEP. Accès http://www.ungei.org/resources/index_3411.html

Prairat, E. (2009). Les métiers de l'enseignement à l'heure de la déontologie. *Education et sociétés*, 23(1), 41-57.

Syndicats des enseignants romands. (2012). *Code de déontologie des enseignantes et des enseignants membres du SER*. Ed du SER.

Tabin, M.-C. (2005, mai). Code de déontologie SER: un outil précieux pour réaffirmer notre professionnalisme. *L'Éducateur*, 5, 23.

Ticon, J. (2005, mai). Enseigner au cœur des dilemmes. *L'Éducateur*, 5, 38-39.