

Collectif National du FLE-FLS

Livre blanc de la langue-culture française et de son enseignement en France et à l'Étranger

Avant-propos

La politique linguistique de la France dans une perspective européenne et mondiale doit s'interroger sur les moyens qu'elle met en œuvre pour un dialogue des langues et des cultures indispensable à une éducation qui soit en phase avec son temps. Dans ce domaine, la didactique du français langue étrangère (FLE) ou du français langue seconde ou de scolarisation (FLS) est au cœur d'un dispositif qui touche la formation à la langue-culture française en France et à l'étranger. On y fait en effet appel à elle tant en France – que ce soit pour l'accueil des migrants ou pour compenser les échecs éducatifs dans les banlieues – qu'à l'étranger pour y soutenir le rayonnement culturel et linguistique de la France.

Nous demandons aujourd'hui au gouvernement, aux élus et aux hauts fonctionnaires de l'État, ainsi qu'aux candidats à l'élection présidentielle, une mise en adéquation de leurs discours d'intention sur la défense de la langue-culture française et sur le rayonnement de la Francophonie, avec leurs actions concrètes et les moyens dégagés pour leur réalisation.

1. Reconnaissance de la discipline Didactique des Langues-Cultures

1.1 Au niveau recherche : la nécessité d'un cadre épistémologique cohérent

On ne peut défendre l'enseignement de notre langue à des étrangers sans défendre l'enseignement des autres langues et cultures étrangères. La DLC se propose de préparer les générations futures à vivre ensemble et à développer des valeurs humanistes universelles issues d'un brassage linguistique et culturel qui se poursuivra sous des formes que nous devons contribuer à créer.

Plutôt que de travailler à l'intérieur d'un cadre lié à « la » culture française, le FLE/FLS tient compte de la diversité culturelle dans un universalisme démocratique et laïc qui favorise un dialogue entre les cultures seul à même d'éviter les dérives communautaires et chauvines. S'engager dans l'enseignement-apprentissage d'une « langue-culture » étrangère (le français en l'occurrence) implique par conséquent des choix à la fois sociétaux, professionnels et éthiques. L'intégration en France est un fait social qui ne concerne pas que les étrangers mais la société toute entière, laquelle construit ses liens sociaux et ses traits communs à travers l'expérience commune de ses membres. Former à la langue-culture française c'est agir contre les conflits ethnocentristes.

En classe de langue, il convient de favoriser une compétence « culturante » impliquant savoir être, savoir penser, savoir apprendre et savoir vivre ensemble au sein des complexités linguistiques et culturelles de la langue cible et de la langue source : complexité des systèmes, complexité des normes et des valeurs ancrées dans le système de références de l'apprenant,

complexité des tâches spécifiques pour le groupe-classe qui soient motivantes et épanouissantes.

Il s'agit d'aider enseignants et formateurs à construire eux-mêmes en fonction du contexte les réponses pratiques à donner sur le terrain aux questions posées par des réalités multiples et évolutives, dans le cadre d'une anthropologie qui reconnaît les différences et les similitudes entre les cultures.

La DLC apporte non seulement sa contribution à la connaissance du langage par le biais de l'enseignement et de l'apprentissage des langues, mais elle pratique un décloisonnement et fait appel à l'interdisciplinarité (sciences du langage, anthropologie, sciences de l'éducation, littérature,..) afin de favoriser l'émergence d'une « didactique du complexe », intégrant ainsi à sa réflexion les problématiques collectives de type idéologique, économique, social et interculturel.

En bref, la problématique de la DLC concerne l'étude de l'interactivité entre l'enseignant, les apprenants, les finalités et les objectifs, les contenus (linguistiques et culturels), les ressources didactiques et méthodologiques, l'articulation entre les compétences et les performances communicatives : c'est-à-dire l'interactivité entre la formation des habiletés et l'évaluation des comportements en contexte.

Aujourd'hui, les étudiants des filières FLE-FLS, les enseignants de langues en France et à l'étranger, les formateurs universitaires et leurs doctorants ainsi que les responsables des filières FLE-FLS constatent des dysfonctionnements, s'interrogent et nous interrogent sur une meilleure reconnaissance et visibilité de la discipline.

1.2 Au niveau de la formation des formateurs : une réalité loin des besoins

En tant que discipline d'intervention, la DLC souhaite assumer ses responsabilités vis-à-vis des enseignants-formateurs qu'elle prépare et des diplômés délivrés à la sortie de ses formations universitaires. Alors que le ministère de l'emploi et de la solidarité encourage le développement de la formation professionnelle pour adapter les qualifications professionnelles aux exigences de la modernisation des entreprises, les enseignants diplômés en FLE-FLS appelés à enseigner dans l'ensemble du système éducatif et des centres de formation universitaires sont en majorité des hors-statut.

Ces enseignants non titulaires assurent des missions pérennes, et prouvent par leur formation, leur expérience et leur investissement qu'ils sont un élément indispensable au bon fonctionnement des centres universitaires de FLE. Ils posent toutefois un véritable cas d'école puisqu'on ne peut pas en France être enseignant dans la fonction publique sans concours, et qu'il n'en existe pas pour enseigner le français aux étrangers.

Il faut en effet actuellement passer le CAPES ou l'agrégation dans une autre discipline du secondaire ou postuler en 7^e section des sciences du langage (profil linguistique) à l'Université pour enseigner le FLE en tant que titulaire. Cette contradiction doit être dépassée, compte tenu des enjeux sociaux et internationaux auxquels la DLC doit faire face.

Si cette discipline attire de plus en plus d'étudiants et de jeunes chercheurs français et étrangers issus des formations de langues vivantes, nombre de didacticiens souhaitent que l'actuelle 7^e section du CNU (section du Conseil national des universités qui recrute les candidats à des

postes universitaires dont dépend le FLE) accepte un nouvel intitulé – « Sciences du langage et Didactique des langues-cultures » –, qui aiderait symboliquement mais fortement à ce que soient reconnus à part entière des profils qui vont bien au-delà d'une formation strictement linguistique.

L'enseignement FLE/FLS est ainsi majoritairement dispensé en France :

- soit, dans l'enseignement scolaire, par des professeurs non qualifiés en FLE, parce qu'ils ont préparé le CRPE ou un CAPES de Lettres classiques ou de Lettres modernes, qui sont des concours de français langue maternelle ;
- soit, pour l'enseignement aux adultes dans le secteur public (Centres universitaires) ou du secteur privé, par des personnels généralement très bien formés aux publics FLE-FLS, mais qui sont nombreux à se trouver paradoxalement en situation de précarité.

1.3 Propositions :

En fonction de l'analyse ci-dessus, nous avançons un certain nombre de propositions concernant les enseignants et formateurs de FLE-FLS :

1.3.1 Pour l'enseignement primaire

- Obligation d'une formation universitaire en FLE-FLS pour tous les enseignants ayant à accueillir des élèves migrants non francophones.
- Obligation de formation FLE-FLS (niveau licence professionnelle ou Master 1 adaptés) pour tous les acteurs des Classes d'Initiation pour élèves étrangers (CLIN) et des Classes d'Adaptation (CLAD).
- Création d'une option « FLE-FLS » complémentaire au CRPE (concours de recrutement des professeurs des écoles) et au CAPE (certificat d'aptitude au professorat des écoles).

Dans le but de pouvoir accomplir correctement leur mission d'enseignement et d'encadrement, les responsables institutionnels doivent en effet désormais prendre en compte et assurer aussi bien, *au niveau relationnel* le suivi des élèves et des familles dans l'école, *au niveau organisationnel et fonctionnel* la bonne marche des rouages de l'intégration *in situ*, qu'*au niveau environnemental* enfin l'aide aux élèves et aux familles hors de l'école, y compris avec le partenariat associatif.

Ces différents aspects doivent être intégrés à la formation spécifique en FLE-FLS, et celle-ci doit être obligatoirement prise en compte lors des recrutements. Les Rectorats responsables du recrutement doivent prendre leurs responsabilités, et les syndicats doivent les leur rappeler.

1.3.2 pour les enseignants du secondaire

- Aménagement à très court terme des certifications existantes, afin que la spécificité FLE-FLS apparaisse réellement.
- Création d'une option « FLE-FLS » au CAPES (Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) qui ne soit pas limité aux CAPES littéraires.
- Création de nouveaux CAPES de Langue Vivante Étrangère avec une majeure et une mineure en FLE-FLS.

- Mise en place de jurys compétents (comprenant au moins un spécialiste FLE-FLS) pour la certification complémentaire des enseignants, afin que celle-ci ne se fasse pas uniquement sur dossier comme c'est le cas parfois dans certaines académies.

1.3.3. pour les enseignants des centres universitaires publics et semi-privés ou privés

- Obligation de confier les missions d'enseignement du FLE-FLS à des enseignants formés (niveau Master 1 FLE/FLS minimum). Des conditions de travail acceptables doivent leur être proposées, de manière à leur éviter la précarité.
- Reconnaissance de la spécificité de la recherche des docteurs formés en Sciences du langage, mention didactique FLE/FLS.
- Reconnaissance de la compétence des enseignants non titulaires et de leur parcours professionnel (expérience d'enseignement aux étrangers en France ou à l'étranger) grâce à une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre de la loi de modernisation sociale (Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) faisant de la validation des acquis une voie à part entière de la qualification. Les universités doivent être au plus vite informées des possibilités légales de recrutement d'enseignants non titulaires afin d'éviter les « bricolages » actuellement en vigueur dans la majorité des cas. Elles doivent être incitées à appliquer aux enseignants FLE la loi de juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

De façon générale, nous demandons à toute institution publique d'offrir des contrats de travail décents à leurs enseignants et de reconnaître par des dispositions claires la formation FLE-FLS lors de l'embauche.

2. Pour une reconnaissance statutaire et institutionnelle des enseignants en FLE-FLS du secteur public et du secteur privé en France et à l'étranger

2.1 En France : situation des personnels des centres de langues

2.1.1. Les centres universitaires de FLE-FLS

a) Les publics

Les Centres de langues universitaires ou privés en France accueillent un public très diversifié d'étudiants étrangers qui veulent acquérir une maîtrise suffisante du français pour suivre une formation universitaire dans notre pays. Ils sont de toutes nationalités, sont venus à des titres différents (étudiants individuels, programmes européens, échanges inter-universitaires...), mais tous ne sont en France, en principe, que pour le temps de leurs études.

Un premier bilan de la prise en compte de ce public fait d'ores et déjà apparaître un nombre important de graves problèmes :

- Selon le rapport du Comité national pour le développement de la mobilité internationale, 80% des étudiants étrangers venus à titre individuel en France ne bénéficient d'aucun suivi institutionnel. Il est en particulier indispensable de développer plus systématiquement la formation aux études universitaires : qu'ils soient américains ou syriens, chinois ou allemands, les étudiants étrangers ont besoin de se familiariser avec nos manières d'enseigner et d'apprendre, en particulier avec notre manière de rédiger « à la française ».
- Les étudiants des programmes Erasmus n'ont pas toujours la possibilité d'étudier sérieusement le français avant de venir en France, et cet apprentissage se fait alors sur place, souvent au rythme de 3 heures par semaines pendant 3 mois, en même temps que l'acquisition des crédits ECTS, ceci en totale inadéquation avec les besoins réels de ces étudiants.
- Les CEF (Centres pour les Études en France) visent une nouvelle politique pour l'accueil des étudiants étrangers en France initiée en 1998, puis en 2005, destinée à attirer dans nos universités des étudiants étrangers de haut niveau et à faciliter leurs démarches administratives. En réalité, l'extension de l'expérience de ces centres de sélection, souhaitée par le Comité Interministériel de Contrôle de l'Immigration (CICI), s'inscrit dans la logique de la loi CESEDA de limitation de l'immigration « subie ». Elle a pour but officiel de « maximiser l'apport de ces étudiants au rayonnement culturel, politique et économique de la France ». Ces centres fournissent aux universités l'occasion de faire du recrutement d'étudiants en fonction de leurs besoins propres, donnant corps à cette notion d'immigration « choisie » et inversant ainsi la dynamique du choix. Il s'agit d'un dispositif de sélection dès le pays d'origine opérée par les CEF en partenariat avec les universités et sous la direction d'un opérateur unique – CampusFrance –, qui se substitue donc à EGIDE et EduFrance. Ainsi l'étudiant individuel sans projet universitaire et qui vient faire l'expérience individuelle d'un semestre ou d'une année dans nos centres universitaires de FLE se voit-il désormais refuser son visa. On considère implicitement que l'apprentissage du français, notamment à des débutants, n'a pas à être assuré en France.

b) Les structures

Un constat s'impose, celui de la diversité des situations juridiques : département d'UFR, service commun d'université, structure interne rattachée aux relations internationales, association liée par convention avec l'université.

Cette situation implique :

- des différences dans les fonctionnements financiers : nombre de centres fonctionnent avec les seuls droits d'inscription des étudiants et leur budget de fonctionnement se fait sur fonds propres. Il est clair que le centre auquel on n'a pas attribué de moyens constants se trouve dans une situation instable ;
- des différences dans la gestion du budget et des bénéficiaires : dans certains cas le budget entre dans celui de l'université, dans d'autres seuls les bénéficiaires sont intégrés à ce budget, sans aucune contrepartie pour le centre ;
- des différences dans les statuts des directeurs, avec tous les degrés de reconnaissance par l'institution du service rendu ; cela va du bénévolat total à une décharge ou demi-décharge, assortie ou non d'une prime ;
- dans la quasi-totalité des cas, un financement sur ressources propres des personnels enseignants et administratifs non titulaires, les heures complémentaires des titulaires, ce qui constitue une charge considérable.

Proposition :

Les centres doivent avoir un statut qui les inclut clairement dans les universités, avec pour corollaire la présence dans le budget de l'université d'une ligne budgétaire bien définie. L'articulation d'une cohérence fonctionnelle entre les parcours de formation initiale et ceux de formation continue doit être trouvée tant en ce qui concerne les cursus et leur validation qu'en ce qui concerne le statut des formateurs.

c) Les statuts des personnels et leur situation d'emploi

De façon générale, la situation est des plus floues. Les responsables se renvoient indéfiniment les textes relevant de l'enseignement supérieur ou du secondaire, étant donné que les emplois correspondent souvent à un travail qui devrait être effectué par des agents titulaires de l'enseignement secondaire affectés dans le supérieur. Ces enseignants titulaires sont très majoritairement des PRAG et des PRCE assujettis à un service de 384 heures. Or ces titulaires n'assurent que 29 % sur service et 8 % sur heures complémentaires dans les centres FLE. Cela signifie que 63 % de ce nombre total est assuré par des non-titulaires.

L'Université a donc recours à des vacations souvent à la limite de la légalité. Les dénominations des postes d'enseignement multiplient les catégories : « formateur », « assistant de langue », « assistant de conversation », « chargé de cours », « animateur », « accompagnateur pédagogique », ATER, hors statuts ou non titulaires.

Les divergences de traitement entre universités sur les modalités de recrutement des agents non titulaires ajoutent à la confusion.

Certaines proposent des contrats d'Enseignant de Langues Contractuels ou des contrats qui comme le stipule la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 s'imposent « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes » (formateur en Français Langue Étrangère en l'occurrence) précisant dans son article 6 que « les fonctions qui,

correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet, sont assurées par des agents contractuels » et que « Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires ». Ce que souligne le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires.

D'autres universités affirment que ces textes relevant du secondaire sont inopérants, et elles invoquent le décret n°87-889, faisant selon elles seul force de loi en la matière (Décret relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur).

L'idée de contrat d'enseignant dans le supérieur est ainsi rejetée, alors que le Décret n°92-131 (Décret relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur) envisage clairement à l'université le cas d'emplois du secondaire non pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, et prévoit dans de tels cas le recours à des contrats d'enseignement.

La loi de juillet 2005, qui porte sur diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, prévoit de proposer des CDI aux agents non titulaires de la Fonction publique ayant exercé plus de 6 ans. Mais rares sont les universités souhaitant l'appliquer aux enseignants. Une grande confusion règne ainsi dans les services administratifs des universités françaises à propos de l'emploi des enseignants FLE non titulaires, tant au détriment des précaires concernés par de la gestion de tels centres que de la qualité de l'accueil et de la formation dispensés aux étudiants.

Il serait temps qu'une véritable politique reconnaissant la spécificité de l'enseignement du français aux étrangers soit mise en place à propos de ces enseignants qui chaque jour sont la vitrine de l'État français aux yeux des apprenants étrangers. Or, cette vitrine est actuellement celle de la précarité.

Propositions :

- **Ce que nous demandons au Ministère :**

- la reconnaissance de l'enseignement du FLE-FLS comme discipline et une requalification de l'intitulé de la 7^e section du CNU, actuellement trop restreinte à la linguistique (*cf.* l'appellation actuelle : « Sciences du langage : linguistique et phonétique »), pour y adjoindre la « didactique des langues et des cultures » dans un nouvel intitulé : « Sciences du langage et Didactique des langues-cultures » ;
- l'ouverture de postes spécifiques pour les enseignants chercheurs dans leur domaine, Langues-Cultures ;
- l'ouverture de négociations nationales pour la titularisation et l'intégration des personnels précaires, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou sur le budget propre des établissements.

- **Ce que nous demandons à l'Université :**

- Les centres universitaires sont amenés à jouer un rôle de plus en plus important au sein de l'université, les moyens en ressources humaines sont insuffisants. Les personnels non titulaires n'ayant pas d'emploi principal doivent se voir proposer rapidement des contrats de modèle national alignés sur les décrets concernant les personnels enseignants de la Fonction publique.

- Les universités doivent être astreintes à appliquer au plus vite des possibilités légales de recrutement d’enseignants sur statut non précaire et être interpellées sur les conditions de la mise en place de CDI en attendant le prochain plan d’intégration des personnels en situation précaire.
- Alignement sur un modèle unique national des contrats d’enseignement dans le supérieur pour les personnes qui assurent des tâches pérennes d’enseignement à temps partiel ou complet en FLE-FLS, avec des volumes horaires compatibles avec l’investissement intellectuel dans la spécialité.
- Les contrats en CDD doivent être transformés selon les dispositions de la loi de juillet 2005, et une évolution salariale comparable au système indiciaire des agents titulaires doit leur être appliquée.
- L’ensemble de ces personnels a vocation à bénéficier de titularisation dans le tout prochain plan d’intégration.
- Obligation pour chaque établissement d’enseignement supérieur accueillant des étudiants étrangers de créer des postes de Maître de conférences de FLE/FLS pour assurer la cohérence entre formation initiale et formation continue, l’encadrement des enseignants de FLE/FLS, ainsi que l’organisation et l’accueil des étudiants étrangers au sein de l’Université.

2.1.2 Les centres de langues du secteur privé

a) Les centres de langues à but lucratif

Appliquée à l’enseignement du FLE, la distinction classique entre secteur public des universités et secteur privé « marchand » n’a pas de sens. Les centres universitaires comme les centres privés ont des obligations de rendement dans la mesure où leur fonctionnement (secrétariats, équipements, etc.) se fait sur fonds propres. Les deux types d’établissement accueillent les mêmes publics d’étudiants étrangers qui paient cher leur scolarité, et parfois même plus dans le public que dans le privé. Les centres dits « publics » fonctionnent comme des structures privées et intègrent les mêmes pratiques commerciales, alors que les centres dits « privés » assurent de leur côté des missions de service public, parfois subventionnées par les collectivités locales.

Les contraintes qui pèsent sur les centres sont les mêmes : ils doivent faire face à des périodes de forte activité comme à des baisses parfois brutales et imprévisibles des inscriptions. Leurs effectifs d’étudiants sont en effet tributaires de la situation géopolitique, économique ou sanitaire mondiale. Les centres sont de la même façon dépendants de la politique de la France en matière d’immigration, d’accueil des publics étrangers et de délivrance des visas. La convergence des positions des deux secteurs sur la question des CEF en est aujourd’hui l’illustration.

Les enseignants des centres publics et des centres privés exercent le même métier, et il n’est pas rare qu’ils soient les mêmes ! Pour les raisons évoquées plus haut, les possibilités de créer des emplois permanents dans le public comme dans le privé sont restreintes. La même précarité règne dans les deux secteurs, si bien que les enseignants sont obligés de naviguer entre différentes structures pour avoir une charge de travail suffisante.

Une diversité de conventions collectives régit l’emploi des salariés des centres concernés. La convention la plus répandue dans les centres privés est celle des organismes de formation (n° 3249). Elle prévoit, outre le recours aux CDI, l’embauche des enseignants sous CDD dit

« d'usage », c'est-à-dire renouvelés sans limite ni délai de carence. Ce contrat permet ainsi de répondre à « un surcroît temporaire d'activité ». Par contre l'embauche sous CDII (contrat à durée indéterminée intermittent), tout en permettant à certains d'avoir un statut de CDI et un employeur principal, ne garantit aux enseignants qu'un nombre minimal d'heures sur l'année et les prive des droits inhérents à la précarité de leur statut, notamment le droit à l'assurance chômage pendant les périodes non travaillées.

Propositions :

Ces conventions collectives donnent lieu à des abus. Elles doivent donc être renégociées afin d'intégrer les spécificités de l'enseignement du FLE et en particulier la nature intermittente de l'activité, tout en assurant des statuts et des revenus décentes aux enseignants similaires aux enseignants du secteur public.

Il faut pouvoir évaluer les centres d'enseignement. Même si la majorité des centres privés s'oppose aujourd'hui à la labellisation ministérielle pour défaut de transparence et de concertation de la part des ministères et du CIEP. Ils doivent cependant s'engager dans une démarche de qualité exigeante quant au respect de l'accueil et du suivi du public, quant au respect de la législation sociale et du code du travail et de pratiques commerciales loyales.

En contrepartie, les centres privés attendent plus de transparence dans la politique d'accueil des étrangers en France ainsi qu'une plus grande implication et un soutien des collectivités locales concernées par la présence d'étudiants étrangers dans leurs villes et leurs 21 Régions. Certains centres ont vu leur activité se restreindre et ont dû procéder à des licenciements, d'autres survivent difficilement.

On ne peut pas parler aujourd'hui de FLE en France sans prendre en compte la dimension privée de son enseignement. Le secteur privé assure actuellement 80% des formations. S'il existe de mauvaises pratiques (et il n'y a pas non plus dans ce domaine de distinction entre public et privé !...), il y a cependant des centres de qualité, dirigés par de vrais professionnels qui connaissent bien leur terrain d'intervention, mais qui sont mal reconnus et jamais sollicités pour partager leur expérience, dans la formation en masters de FLE, par exemple.

Enfin, envisager la réalité de l'enseignement du FLE en France, c'est également tenir compte des parcours atypiques des enseignants et leur permettre de continuer à exercer leur activité à la fois dans le public et dans le privé, en aménageant des passerelles entre les deux secteurs.

b) Les centres de formation du secteur associatif :

Depuis l'abandon du système des subventions, les associations doivent passer par les marchés publics (*cf.* le nouveau code des MP). Elles sont donc mises en concurrence, l'ensemble du tissu associatif est en train de se déstructurer. Les associations de proximité, les plus aptes jusqu'ici à répondre aux besoins des plus faibles, sont en train de disparaître faute de moyens et de reconnaissance de leur réelle utilité.

Propositions :

L'AEFTI (Fédération Nationale des Associations pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs Familles) souhaite :

- sensibiliser les pouvoirs publics sur le plan national et régional sur les besoins en formation et les contraintes des acteurs sociaux qui restent les plus proches du terrain ;
- la reconnaissance de la validation des parcours de formation en lien avec les Universités ;
- la reconnaissance de la qualification des formateurs par le biais de la validation de l'expérience et des formations de formateurs en interne ;
- l'adoption d'une convention collective commune avec la mention « formation tout le long de la vie » ;
- travailler sur la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine de la formation de base avec la mise en place d'un parcours d'insertion sociale par le biais de la formation linguistique qui reste la première pierre de l'édifice ;
- participer aux conseils économiques et sociaux tant au niveau des régions que national.

2.2 À l'étranger : Situation des personnels

2.1.1 Établissements culturels

Les établissements culturels œuvrent pour le rayonnement culturel et linguistique de la France à l'étranger. Y sont employés des personnels enseignants en CDI qui, depuis quelques années, voient leur emploi et leur statut menacés : 17 fermetures de centres en 10 ans en Grèce, licenciements à Vienne (Autriche), menaces de licenciements à Cracovie (Pologne) pour « raisons » budgétaires. Néanmoins, ces établissements culturels n'hésitent pas à recruter des vacataires ou des prestataires de service, flexibilité oblige :

- À Cracovie, l'établissement culturel emploie 14 enseignants dont seulement 6 sont mensualisés. Un professeur mensualisé gagne entre 20 et 27 € de l'heure, alors qu'un prestataire de service, sachant qu'il doit s'acquitter de l'ensemble des charges sociales inhérentes à son activité, ne gagne que 16 € de l'heure. À Varsovie, les professeurs mensualisés ayant une ancienneté de 25 ans gagnent en moyenne 850 € par mois. Les prestataires de service (entreprises unipersonnelles illégales en loi polonaise puisqu'ils ne sont maîtres ni de leurs horaires ni du contenu de leur travail) peuvent gagner sensiblement plus, mais ils n'ont ni congés rémunérés ni ancienneté. Ils doivent en outre s'acquitter de leurs charges sociales.
- À Hanoï, au Vietnam, un enseignant salarié assurant 40 heures de service dont 20 heures d'enseignement avec 11 ans d'ancienneté gagnait 1 349 € par mois en 2002, soit 17 € de l'heure environ. Depuis la mise en place de la LOLF, les signataires des nouveaux CDI sont moins bien rémunérés. Un vacataire est rémunéré 7,50 € de l'heure !
- À Alep, en Syrie, une offre d'emploi du centre Culturel français parue sur fle.fr le 17 octobre 2006 proposait un poste à un enseignant expérimenté de FLE de niveau bac+4 et possédant des rudiments d'arabe. Le contrat offert était à la vacation horaire, soit 18 à 24 heures par semaine selon les besoins. La rémunération de la vacation était de 12 € de l'heure. Le visa d'entrée dans le pays, le billet d'avion et le logement étaient à la charge de la personne.

Propositions

- Création d'une commission paritaire locale chargée notamment de l'examen des recrutements.
- Maintien des emplois actuels en CDI, gage de qualité de l'enseignement dispensé et d'implication pérenne des personnels dans la politique de diffusion du français. Ces emplois ne doivent pas disparaître au profit d'emplois précaires, surtout lorsque la demande en formation est forte et qu'il est question de plan de relance du français.
- Offre d'expatriation décente au regard des besoins : prise en charge du billet d'avion et du déplacement, aide à l'installation quand le vivier local fait défaut.
- Exigence de diplômes de FLE d'un niveau Maîtrise ou Master 1 minimum pour enseigner le français à l'étranger.

2.1.2 Alliances françaises

À Dhaka, au Bangladesh, une offre d'emploi parue sur fle.fr le 16 octobre 2006 proposait un contrat local de 2 mois et demi, éventuellement renouvelable, à un professeur possédant au moins une maîtrise FLE. Rémunération : 5,50 € de l'heure plus un demi-billet d'avion, soit 500 € Il était spécifié que le niveau de rémunération procurait un niveau de vie tout à fait correct...

À Santa Marta, en Colombie, un poste de stagiaire non rémunéré était proposé à un étudiant de bac+4 ou +5 (annonce sur fle.fr en date du 1^{er} décembre 2006) pour une durée de 6 à 9 mois. Le billet n'était pas pris en charge, et seuls l'étaient les deux premiers mois d'hébergement !

Propositions :

Les stages proposés dans les Alliances Françaises (associations de droit local) mais aussi dans d'autres secteurs de la coopération linguistique et éducative, sont trop souvent des emplois déguisés. Il convient, d'une part, de mettre fin à cette situation en demandant à ce que soient créés de vrais emplois quand cela se justifie ; de rémunérer d'autre part les personnels stagiaires¹ qui effectuent un vrai travail et de prendre en charge les déplacements. Il ne faudrait pas en effet que seuls les étudiants capables de financer leur expérience professionnelle aient le droit d'être stagiaires à l'étranger, une telle pratique venant encore aggraver les inégalités sociales.

2.1.3 Contractuels « Paris » du Ministère des Affaires étrangères

Les contractuels non fonctionnaires employés depuis Paris dans le domaine de la coopération linguistique et éducative doivent pouvoir bénéficier de la loi Dutreil, et non être congédiés à l'issue de 6 années d'activité consécutives dans le Réseau. Il s'agit de ne pas dévoyer la directive au profit d'un accroissement de la précarité. En outre, pour l'ensemble des personnels, titulaires ou non, il convient de donner de plus larges prérogatives à l'actuelle CCP unique des contractuels, prérogatives actuellement fort insuffisantes.

¹ Cela vaut également pour les étudiants qui font leur stage en France

2.1.4 A.E.F.E. (430 établissements, conventionnés, homologués et en gestion directe)

L'Agence pour l'enseignement français à l'étranger employait, en 2004-2005, 2 360 enseignants fonctionnaires contre 6 469 enseignants recrutés localement (dont 2 133 à temps partiel). Les conditions de rémunérations des recrutés locaux sont, sans exception, inférieures aux rémunérations des fonctionnaires. Recrutés sur la base du droit local, leurs conditions d'emploi sont souvent précaires dans les pays du Sud, et l'exercice de leurs droits syndicaux difficile.

À Cali, en Colombie, un enseignant titulaire réside, professeur des écoles au 7^e échelon, gagne 2 044 € par mois. Un enseignant du premier degré recruté localement avec 20 ans d'ancienneté gagne 720 € par mois. Les enseignants intervenant en FLE dans ces établissements sont recrutés localement ou bien, lorsqu'ils sont titulaires, n'ont pas toujours bénéficié d'une formation en ce domaine.

Propositions :

- Réduire les inégalités salariales et pérenniser les emplois des recrutés locaux non-titulaires, dont les emplois de professeur de FLE.
- Faciliter l'accès à la titularisation au sein de l'Éducation nationale pour les ressortissants européens recrutés locaux en poste dans les EGD (Établissements en – Gestion Directe de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger), dont les enseignants de FLE.
- Valoriser les compétences en FLE des personnels, ce qui paraît naturel à l'heure de l'internationalisation des lycées.
- Développer la formation continue des personnels notamment pour ceux qui n'ont pas reçu de formation en Didactique du Français langue étrangère.

2.1.5 Volontaires internationaux

Le ministère des affaires étrangères recrute et gère les volontaires internationaux affectés dans les Ambassades ou ses services rattachés dont le nombre est estimé à 850 sur environ 3 600 personnes (soit 30 %). Le volontaire international part en poste pour une durée comprise entre 6 et 24 mois. Il est rémunéré entre 1 100 € et 2 900 € nets par mois selon le pays, et sans distinction de niveau d'études. Cette rémunération forfaitaire et non négociable comprend une partie fixe (environ 627 €) et une partie variable selon les pays. Cette rémunération est exonérée des charges sociales et de l'impôt sur le revenu, sauf pour le Volontaire international affecté dans un pays où les indemnités sont imposables, auquel cas la structure d'accueil prend cette imposition à sa charge. À son retour en France, s'il veut bénéficier d'une couverture sociale dans le cas où il est en recherche d'emploi, il doit effectuer une demande de RMI pour ouvrir ses droits à la Couverture maladie universelle (CMU). Souvent, l'allocation lui est refusée car il a trop perçu à l'étranger : dès son retour, le Volontaire international se retrouve donc souvent dans une situation précaire.

Proposition :

Ouverture de droits à l'allocation chômage pour les Volontaires Internationaux.

Conclusion

Dans la charte de qualité éditée en juin 2006 par le ministère des Affaires étrangères à l'attention des établissements supérieurs, on peut lire : « *Bien accueillir les étudiants étrangers*

correspond pour la France à une quadruple nécessité : culturelle, universitaire, économique et politique :

- culturelle, puisque la France a une longue tradition de diversité culturelle qu’il importe de maintenir,
- universitaire, puisque l’accueil des étudiants étrangers permet aux établissements d’enseignement supérieur et de recherche française d’acquérir la réputation internationale indispensable à leur développement,
- économique, dans la mesure où de la qualité de cet accueil dépend en partie la croissance des échanges internationaux de demain avec notre pays.
- politique, les étudiants étrangers constituant un important vecteur de notre influence dans le monde. »

Les enseignants de Français langue étrangère, quel que soit le lieu où ils enseignent et leur public, ont un rôle primordial dans l’accueil et la formation des étrangers. C’est pourquoi la formation à la langue-culture française ne peut être considérée du seul point de vue de l’offre et de la demande immédiates ; ni dans l’optique d’un marché régi par la logique économique et culturelle de l’utilitarisme impliquant la précarité de l’emploi, alors que les besoins sont pérennes et pressants. La valorisation de l’intégration par l’étude des langues- cultures est aussi aujourd’hui un enjeu quant à la participation des populations (migrantes ou non) et de leurs descendants à la société dans laquelle ils vivent.

Le FLE-FLS, qui ressortit de cette discipline plus large qu’est la Didactique des Langues-cultures (DLC), correspond à la mission d’un service public moderne. Il sert l’intérêt général et contribue au bien-être à la fois matériel et culturel (voire « spirituel ») des populations françaises et francophones de France et d’ailleurs.

Pour renforcer une politique linguistique du français qui soit en même temps une politique éducative et culturelle, les syndicats des personnels enseignants de FLE-FLS doivent être représentés dans les instances nationales, régionales et locales. Avec l’ensemble des partenaires institutionnels et professionnels, ils éclaireront sur les enjeux et les conséquences socio-économiques et culturelles des mesures à prendre afin d’améliorer la diffusion du français langue étrangère et langue seconde touchant en particulier les pratiques de formation et d’évaluation.

Il devient urgent qu’un grand débat ait lieu à l’Assemblée Nationale sur l’enseignement et la diffusion de notre langue tant en France qu’à l’étranger. Nous demandons solennellement que la mission de service public propre à notre formation soit protégée et développée dans le cadre d’une loi.

Pour le Collectif National du FLE-FLS, Chantal FORESTAL, Présidente.

Site et forum du collectif FLE-FLS : <http://fle-fls.forumpro.fr/>

Site inter associatif : <http://fle.asso.free.fr>

Membres du Collectif National FLE-FLS :

ADAMI Jean-Pierre, CGT-FERC.

BERGERE Amandine, Enseignante et doctorante en FLE-FLS, FLE-Attaque.

BORG Serge, Président de l'ADCUEFE, Association des Directeurs des Centres Universitaires d'Études Françaises pour Étrangers.

CANOVA Pascale, secrétaire générale du SGEN-CFDT de l'étranger.

CHARTON William, ELC-FLE Nancy 2, SNESUP.

DESCOLLONGE Marie-Jo, Responsable du service formation CIMADE (Comité Inter-Mouvements Auprès Des Evacués).

DEVERNOIS Serge, Professeur des Ecoles en CLIN Paris 15^{ème}, chargé de cours à l'Université Paris 3.

ETIENNE Sophie, Chargée de Mission à l'AEFTI (Fédération Nationale des Associations pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs Familles).

FORESTAL Chantal, Maître de Conférences-HDR, Université de Provence Aix-Marseille 1, membre du CNU (7^e section), membre du CA du SNESUP.

JENDOUBI Kamel, Directeur de l'AEFTI.

LANGLOIS Maryline, Docteure en Didactique des langues-cultures, ATER au CEF Université de Caen.

LAUTON Gérard, Membre du Bureau National du SNESUP.

LEBEAUPIN Thierry, Enseignant-formateur PRCE, CLA de Besançon, SGEN-CFDT.

LEFRANC Yannick, Maître de Conférences, Université Marc Bloch Strasbourg 2, SNESUP.

LEZINE Véronique, Enseignante-formatrice à la Mairie de Paris, FLE-Attaque.

MARECHAL Isabelle, Directrice adjointe et conseillère pédagogique, CIFDEF-U.C.O. Angers.

DE MIRAS Michel-Patrick, Professeur des Écoles en CLIN Paris 16^e, chargé de cours à l'Université Paris 7, SNUIPP.

PUREN Christian, Professeur des Universités, Cédilec (Centre d'étude en didactique comparée des langues et des cultures), Université Jean Monnet Saint-Etienne, membre du CNU (7^e section), SNESUP.

RIBOT Gérard, Directeur de la formation à l'IMEF, Montpellier, Groupement fle.fr.

SEDRAINE Christine, Enseignante contractuelle en FLE-FLS, Université Toulouse 1.

SEFTA Kamila, Maître de Conférences, Université Paris 3.

SOURISSEAU Jocelyne, Docteur en Didactique des langues-cultures, Enseignante contractuelle en FLE-FLS, Université Toulouse 1.

VICHER Anne, Directrice d'ECRIMED (Écriture et media), chargé de cours à l'Université Paris 3.

Table des matières

Avant-propos.....	1
1. Reconnaissance de la discipline Didactique des Langues-Cultures.....	1
1.1 Au niveau recherche : la nécessité d'un cadre épistémologique cohérent.....	1
1.2 Au niveau de la formation des formateurs : une réalité loin des besoins.....	2
1.3 Propositions :.....	3
1.3.1 Pour l'enseignement primaire.....	3
1.3.2 pour les enseignants du secondaire.....	3
1.3.3. pour les enseignants des centres universitaires publics et semi-privés ou privés.....	4
2. Pour une reconnaissance statutaire et institutionnelle des enseignants en FLE-FLS du secteur public et du secteur privé en France et à l'étranger.....	5
2.1 En France : situation des personnels des centres de langues.....	5
2.1.1. Les centres universitaires de FLE-FLS.....	5
a) Les publics.....	5
b) Les structures.....	6
Proposition :.....	6
c) Les statuts des personnels et leur situation d'emploi.....	6
Propositions :.....	7
2.1.2 Les centres de langues du secteur privé.....	8
a) Les centres de langues à but lucratif.....	8
Propositions :.....	9
b) Les centres de formation du secteur associatif :.....	9
Propositions :.....	9
2.2 À l'étranger : Situation des personnels.....	10
2.1.1 Établissements culturels.....	10
2.1.2 Alliances françaises.....	11
2.1.3 Contractuels « Paris » du Ministère des Affaires étrangères.....	11
2.1.4 A.E.F.E. (430 établissements, conventionnés, homologués et en gestion directe)....	12
2.1.5 Volontaires internationaux.....	12
Proposition :.....	12
Conclusion.....	12