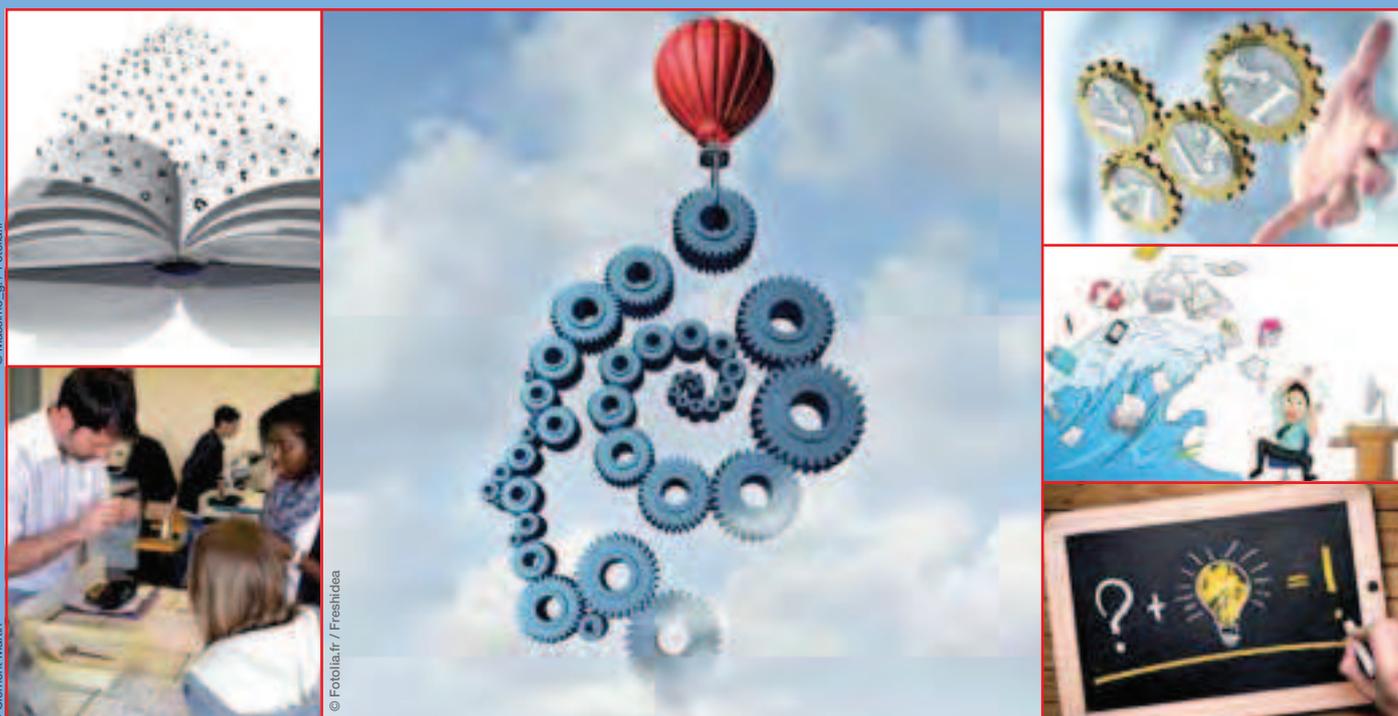


DOSSIER

Métier enseignant

Entre *vocation* et *tensions*



Dossier coordonné par Jean-François Claudon et Véronique Ponvert, réalisé par Alice Cardoso, Odile Cordelier, Anne Féray, Caroline Lechevalier, Bruno Mer, Lionel Millot, Thierry Reygades, Frédérique Rolet et Valérie Sipahimalani

En dépit des affirmations optimistes des membres du ministère de l'Éducation nationale, la crise de recrutement que connaît le second degré est enracinée depuis une bonne dizaine d'années et les postes programmés au budget risquent de ne pas trouver preneurs faute de candidatures suffisantes.

Au-delà de la politique erratique en termes de nombre de postes aux concours, propre à décourager les étudiants car ne leur permettant pas de se projeter dans l'avenir, c'est dans la représentation du métier d'enseignant et ses conditions d'exercice qu'il faut rechercher les causes du problème. Les conditions de travail, la disparition quasi-totale de la formation continue, la dévalorisation salariale et ce qu'elle traduit de symbolique sur la place de l'enseignant dans la société ont conduit à un sentiment de dégradation du métier. Quand on ajoute l'absence de projet politique apte à combattre efficacement les inégalités sociales et scolaires, et la responsabilité sans cesse renvoyée au système éducatif et ses personnels de la panne de démocratisation, on comprend les motifs de désaffection vis-à-vis du métier. Dans le même temps, les jeunes qui s'y engagent, comme leurs prédécesseurs, le font pour faire vivre des valeurs fortes, partager la saveur des savoirs avec les jeunes. Souvent critiques vis-à-vis du sort qui leur est fait, leurs témoignages disent aussi les petits bonheurs quotidiens de ce métier, l'absence de résignation, la volonté de faire évoluer les situations. C'est en ce sens que le SNES-FSU avance des propositions sur la formation, les conditions de salaire et d'emploi, le travail collectif. Mais avant tout, la nécessité de prérecruter et aider les étudiants à passer et réussir les concours pour accéder à un métier qui demeure passionnant. ■



Entre mission et vocation

Un métier qui a du sens

Instruire la jeunesse, éduquer de futurs citoyens, travailler en équipe : autant de motivations pour de nombreux enseignants.



Métier d'autonomie, de conception, porteur d'enjeux sociaux

Le contact avec des jeunes, la construction progressive du rapport avec les élèves prennent une importance de plus en plus grande, les enseignants intégrant rapidement le fait que faire acquérir des savoirs est dépendant de la relation éducative. Ce qui se joue dans la classe, l'attention portée aux processus d'apprentissage, est un travail constant qui rend le métier de professeur prenant, mais qui en fait aussi la richesse, loin du côté répétitif.

Cette liberté d'agir est d'autant plus fructueuse qu'elle se développe dans le cadre d'échanges avec d'autres professionnels, de confrontations et de controverses professionnelles, laissant à chacun son autonomie tout en évitant l'isolement.

Métier d'autonomie donc, de conception mais aussi un métier qui s'exerce avec d'autres, au service de principes d'égalité, de progrès, métier porteur d'enjeux sociaux, telles sont les caractéristiques qui suscitent l'adhésion des candidats aux concours de recrutement, voire conduisent des salariés du privé, las des objectifs de concurrence et de performance, à se reconverter.

Un bémol cependant, les enquêtes montrent que la satisfaction générale décroît avec l'ancienneté, que les enseignants français se sentent peu valorisés. Cela conforte l'urgence d'améliorations sensibles. ■

La désaffection vis-à-vis du métier est patente pour de multiples facteurs, les concours de recrutement ne font plus le plein et pourtant le métier d'enseignant du second degré reste un métier choisi.

Paradoxe ?

De fait, ceux qui optent pour ce métier en connaissent la relative faiblesse salariale, le défi que constitue l'hétérogénéité des élèves, les difficultés de gestion de classe ; mais le plaisir d'enseigner une discipline qu'on aime et le contact avec les élèves

demeurent des déclencheurs essentiels. Puis, même si de nombreux problèmes apparaissent après l'entrée dans le métier, d'affectation, de surcharge de travail, de superposition de missions et de tâches diverses, de manque de formation, à l'issue de leurs premières expériences la plupart des nouveaux enseignants gardent pratiquement intacte la motivation qui les a poussés vers ce métier. Le travail de socialisation par les savoirs, le fait de donner aux élèves des outils de compréhension du monde, de participer à leur développement personnel demeurent des objectifs forts.

Postes ouverts aux concours

Un effort réel depuis 2013

Après la saignée de l'ère Sarkozy, le recrutement était à reconstruire.

Entre 1996 et 2008 (mandature J. Chirac), les postes offerts aux concours passent de près de 19 600 en 1996 à 8 200 en 2008, soit une diminution de 58 %, avec cependant un sursaut entre 2001 et 2003. Entre 2008 et 2012, le nombre de recrutements est au plus bas en raison du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite (= RGPP) décidé sous N. Sarkozy.

La session 2013 est la première organisée sous F. Hollande. Son programme prévoit l'arrêt de la RGPP et la création de 54 000 emplois d'enseignants et de CPE sur la mandature. Cette politique se traduit par

une augmentation du nombre de postes ouverts aux concours externes permettant une hausse de 5 881 en 2012 à 7 340 en 2013 (+ 25 %) des admis et de 4 640 à 6 024 (+ 30 %) des stagiaires affectés dans le second degré⁽¹⁾.

En 2014, l'ouverture de deux sessions de concours permet des recrutements records (13 812 admis soit + 88 %, 11 479 stagiaires soit + 91 %).

Les études statistiques des concours⁽²⁾ montrent que l'augmentation du nombre de postes offerts génère une hausse du nombre de candidats, avec cependant un décalage de trois à quatre années. Ces augmentations de



Les augmentations de postes 2015 sont un levier

postes, confirmées en 2015 (+ 20 %), sont donc un levier important pour rendre les concours d'enseignants et de CPE de nouveau attractifs. ■

1. Hors PLP et EPS

2. Note de la DEPP n° 24 de juin 2014

Source pour tous les chiffres du bandeau : DEPP, enquête TALIS 2013, publiée en juin 2014

Formation initiale et continue

En France, l'immense majorité des enseignants (90 %) se déclarent bien ou très bien préparés dans leur discipline, mais ils sont nettement moins nombreux à estimer que c'est le cas sur le plan pédagogique, qu'il s'agisse des contenus à enseigner (60 %) ou des pratiques de classe (58 %).

Pratiques collaboratives

Les enseignants sont seuls dans leur métier, ils sont plus de 78 % à déclarer ne jamais observer le travail de leurs collègues ou faire cours à plusieurs en classe.

Face aux besoins

Des recrutements insuffisants

La hausse des admis aux concours ne permet cependant pas de pourvoir tous les postes ouverts aux concours externes.

Conséquence : sur les 4 112 emplois créés au budget 2013 pour le second degré, seuls 726 ont été consommés. Du fait du cumul des déficits de recrutement sur les années 2012 et 2013, l'équivalent de près de 7 000 emplois n'ont pas été consommés pour le seul second degré en 2013⁽¹⁾. Par ailleurs, le nombre d'enseignants titulaires a diminué de 356 871 à 355 423 (-0,4 %) entre 2012 et 2013⁽²⁾. Ainsi, la hausse des recrutements en 2013 n'a pas permis de compenser les départs d'enseignants et CPE titulaires. Pourtant, à la rentrée 2013, 51 000 nouveaux élèves ont intégré le second degré.

Or, la dernière étude prospective de la DEPP sur les recrutements de 2005 situait les besoins du second degré à 19 000 nouveaux recrutements par an sur la période 2005-2013. Les gouvernements d'alors, s'enfermant dans le dogme de la réduction de l'emploi public, ont préféré n'ouvrir en moyenne que 9 811 postes aux concours externes par an entre 2004 et 2012. Le retard de recrutements accumulé dans le second degré atteint donc un niveau « himalayen ». Avec 12 800 postes ouverts aux concours externes 2015 et même si elle maintient une belle augmentation par rapport à la session 2013, la session 2014 fait tout de même pâle figure par rapport aux 19 000 recrutements annuels nécessaires établis par la DEPP en

Évolution du nombre de postes et d'admis aux concours externes - Base 100 en 2000



2005 et aux 17 000 postes aux concours externes des années 97-2002.

Pour faire face, les rectorats sollicitent les titulaires pour prendre des heures supplémentaires : les enseignants ont ainsi en moyenne 1,4 heure supplémentaire et 65,8 % des enseignants ont au moins une heure supplémentaire (71,8 % de ceux à temps plein)⁽²⁾. Les rectorats ont aussi recours aux non-titulaires, allant même recruter à Pôle Emploi. Ainsi, alors que l'ouverture du concours réservé en 2013 devait permettre de résorber la précarité, le nombre de non-titulaires augmente entre 2012 et 2013 de 25 031 à 25 207

(+0,7 %)⁽²⁾, notamment par le recours aux contractuels admissibles, pour atteindre 7,2 % des enseignants en exercice. Mais même le recours aux non-titulaires n'est pas suffisant pour assurer tous les remplacements, et des classes se retrouvent sans enseignants. Il est donc indispensable de mettre en place des mesures comme les prérecrutements pour rendre attractifs nos métiers afin d'augmenter les recrutements pour satisfaire les besoins croissants du système éducatif. ■

(1) Rapport de la Cour des comptes mai 2014

(2) Repères et références statistiques 2014

Crise

Relative selon les disciplines

La crise du recrutement est sérieuse, mais elle ne touche pas toutes les disciplines de la même façon.

Depuis 2011, des postes aux concours externes ne sont pas pourvus. Si, dans les années 90, la crise touchait toutes les disciplines dont 20 à 30 % des postes n'étaient pas pourvus, celle actuelle est circonscrite à certaines disciplines, d'autres restant pour le moment attractives.

Ainsi, sont touchées depuis 2010 : les lettres modernes (23 % de postes non pourvus au CAPES 2014 rénové), les lettres classiques (59 %), l'anglais (29 %), l'allemand (38 %), l'Éducation musicale (13 %), les mathématiques (37 % au CAPES et 30 % à l'agrégation). Les autres disciplines ont suffisamment de candidats de qualité ce qui permet de pourvoir tous les postes. Certaines ont même un taux

de sélectivité très important comme par exemple la philosophie avec 12,2 présents par poste au CAPES 2014 rénové, l'histoire-géographie (5,4), les SES (6,3), l'espagnol (7,6). Il a même été possible de constituer des listes complémentaires au concours rénové 2014 : en histoire-géographie (252 inscrits sur listes complémentaires), en espagnol (43), en SVT (66), en arts plastiques (48), en documentation (30).

Ces écarts d'attractivité ont diverses explications : concurrence avec les emplois privés bac + 5 en mathématiques et en langues, désaffection pour les filières mathématiques à l'université, diminution de l'offre de formation et désaffection pour les langues anciennes et



Le retard de recrutement atteint un niveau « himalayen »

l'« option lourde » musique en collège et lycée, voire pour la filière littéraire.

Sans autre action du gouvernement que l'augmentation du nombre de postes, les craintes sont cependant grandes que la crise s'élargisse à d'autres disciplines. ■

Temps de travail réel en classe

Le temps de travail « effectif » en classe, consacré explicitement à l'enseignement (estimé à 76 %) doit se conjuguer avec le temps passé à l'instauration d'un climat de classe favorable (16 %) et à

l'accomplissement de tâches administratives (appel, etc.). En éducation prioritaire, le taux d'enseignement est plus faible (70 %), les tâches de maintien de la discipline prenant plus de temps (21 % du temps de classe).

Un beau métier !

86 % des enseignants affirment que leur travail leur donne satisfaction. 58 % pensent que les avantages de leur métier

compensent ses inconvénients. Très peu (5 %) estiment que leur métier est valorisé dans la société.



Entrée dans le métier

Un enjeu décisif

Les conditions d'entrée dans le métier font souvent percevoir le métier d'enseignant comme téméraire.

Une fois le concours en poche, et la titularisation acquise après le stage, c'est bien souvent encore une nouvelle « mise à l'épreuve » qui attend les nouveaux titularisés. Les conditions d'entrée dans le métier sont loin d'être faciles pour les débutants. Les classes surchargées, où l'hétérogénéité est forte, ne permettent pas si aisément d'appliquer les méthodes pédagogiques prônées par les formateurs. Les heures en petits groupes, qui permettraient de mettre en œuvre les remédiations nécessaires, sont devenues portion congrue dans le secondaire. Très vite, les recettes miracles montrent leur peu d'efficacité, ce qui entraîne doute et remise en cause. Le public scolaire, particulièrement en collège et dans l'éducation prioritaire, qui

est souvent le lot des jeunes enseignants, est loin d'être docile, ni acquis d'emblée à la saveur des savoirs. L'autorité du professeur ne va plus de soi, et il faut sans cesse la négocier dans un face à face qui peut s'avérer épuisant ou déstabilisant, renforcé par l'imprévisibilité des situations de classe. Or, cela se sait... L'image renvoyée par les adolescents réfractaires à l'ordre scolaire ou, au mieux, à l'entrée dans les apprentissages, a largement envahi le discours médiatique. Si le professeur peut être vu comme un privilégié de par son statut, il est aussi perçu comme ce héros téméraire qui « va au front » sur un terrain miné. Cette image explique sans doute aussi la réticence de certains étudiants à choisir cette voie professionnelle. ■

Ailleurs en Europe

La pénurie d'enseignants qualifiés est un phénomène pointé par des organismes internationaux comme l'OCDE et par la Commission européenne. Les difficultés du métier enseignant (déclassement salarial, dégradation des conditions d'emploi et de service, charge de travail alourdie, etc.) sont des constats partagés mais ne débouchent sur aucune décision d'amélioration dans chacun des pays concernés.

La dernière enquête TALIS de l'OCDE, menée dans trente-quatre pays dont dix-neuf pays d'Europe, se base sur les réponses fournies par des enseignants et des chefs d'établissement niveau collège. Près de cent mille enseignants ont répondu à cette enquête dont 55 000 en Europe. Deux tiers des enseignants, principalement en Europe, estiment que leur métier est insuffisamment

valorisé au sein de la société. En Europe, plus de 80 % considèrent qu'ils ne sont pas reconnus à leur juste valeur. La pénurie d'enseignants touche principalement les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Roumanie et l'Estonie. La question importante des précaires est rarement abordée (Italie par exemple). La revalorisation de la profession enseignante partout en Europe est une urgence.

Rigidités ?

Un statut et des droits

Les enseignants sont des fonctionnaires. Si leur statut les protège, il comporte aussi des contraintes.

Pas un jour sans qu'on nous explique que les difficultés de ce pays trouvent leur source dans les « rigidités » de la Fonction publique et qu'être « moderne » serait savoir « réformer ». Dans le second degré, le moyen trouvé pour assurer le droit qu'à chaque enfant de ce pays à un enseignement de qualité est celui des concours nationaux de recrutement et d'affectations opérées dans le cadre du mouvement national.

Cette garantie pour la Nation est, pour les personnels, une des « obligations » du statut des fonctionnaires.

Plutôt que de chercher à casser ce cadre national, au risque d'aggraver les difficultés des territoires et de la population en difficulté, il faut répondre aux besoins des personnels concernés, en particulier par une aide au logement, une amélioration des conditions de travail et de rémunération.

Comme le droit à la mobilité professionnelle, le SNES-FSU défend le droit à mutation. Il sera d'autant mieux assuré que des postes seront créés sans que, sous couvert de gestion « plus humaine », ne soit requis l'avis du supérieur hiérarchique. C'est là, en effet, à nos yeux une « rigidité » dont il y a tout lieu de s'affranchir ! ■

L'année de stage

Un parcours du combattant ?

La formation des enseignants était une des mesures phares de la Refondation. Pourtant...

Depuis 2010, les stagiaires étaient à temps plein devant élèves, avec, au mieux, trois heures de décharge, sacrifiant ainsi la formation. Ce déni de la nécessité d'un apprentissage progressif de notre métier vient seulement de prendre fin, pour la moitié des stagiaires seulement, avec la mise en place de la réforme Peillon qui réduit le service des stagiaires devant élèves à un mi-temps afin d'être formé sur le reste de leur service. Mais certains devront valider le M2 MEEF qui leur sert de formation.

Or, multiplier les objectifs la même année (responsabilité devant élèves, titularisation et validation du M2) entraîne une surcharge de travail et un stress important. D'autre part, les ESPE, structures décentralisées, manquent de moyens et de personnels, ce qui est un obstacle pour délivrer une formation

Nécessité d'un apprentissage progressif du métier

de qualité. Leur incapacité actuelle à mettre en place le « parcours de formation adapté » prévu pour les stagiaires déjà titulaires d'un M2 ou qui en sont dispensé-e-s et le recours à des options diverses et inadaptées en sont la preuve la plus récente. Présent au côté des stagiaires, le SNES-FSU continue d'exiger avec eux un service comprenant



deux tiers de formation et un tiers de cours, et un cadrage national de la formation dans des ESPE dotées de moyens budgétaires et humains adéquats. ■

L'École dans la société

Une image en tension(s)

Dans un contexte de difficultés économiques persistantes et de dévalorisation des institutions, l'École et les enseignants sont au cœur du malaise d'une société en crise et en tensions.

Les médias véhiculent depuis de nombreuses années une image dégradée de l'école en focalisant sur la violence en milieu scolaire, le stress des enseignants, mais aussi des parents et des élèves, les faibles perspectives de carrière pour les personnels. Ces représentations martelées s'accompagnent souvent, d'ailleurs, d'une vision idéalisée du passé scolaire où l'autorité du « maître » était respectée. Et alors qu'elle a longtemps représenté un vecteur de transformation sociale, l'école française connaît aujourd'hui une crise de confiance. Elle serait inefficace et inégalitaire. D'après un sondage Ipsos de 2011, 64 % des personnes interrogées estiment que l'institution fonctionne plutôt mal, notamment pour assurer l'égalité des chances.

Dans un monde marqué par le primat de l'économie, les notions de performance, de compétition et de rentabilité, qui induisent individualisme forcené et consumérisme, entrent en tensions avec l'institution scolaire, son fonctionnement et ses objectifs. L'École serait « hors du monde », les enseignants n'auraient jamais quitté l'école.

La culture elle-même est dévalorisée au profit de l'« employabilité » d'un « capital humain ». L'« individualisation », la « personnalisation » des parcours, des apprentissages, qui innervent de nombreux discours, percutent les valeurs même de l'École, fondées

TÉMOIGNAGE

Clémence, prof en éducation prioritaire (collège Courbet, Gonfreville l'Orcher 76)

À la télé, dans les journaux, à la radio, toujours les mêmes mots : insultes, agression, violence... « racaille » ou « sauvages » sont aussi élégamment employés par certains élus, pour qualifier nos élèves avec qui on échange et partage notre vie quotidiennement !

En classe, c'est autre chose : élève arrivant en larmes parce qu'à la maison, c'est très dur ; adolescent explosant de rage face à une injustice ; collégien non-lecteur suite à des lacunes accumulées... Les difficultés sont multiples, variées... On apprend peu à peu à en parler, à trouver des outils pour les dépasser : on découvre et on apprend ensemble à être enseignant et élève !

Oui, nous travaillons avec les enfants du *peuple d'en bas*⁰ ! Et c'est aussi un choix : celui de redéfinir chaque jour notre métier, celui de continuer à réfléchir aux moyens pour que nos élèves deviennent des adultes émancipés, bref celui d'apprendre et d'enseigner ! Un programme plein de vie !

D'après le titre du livre de Jack London, *Le Peuple d'en Bas*, paru aussi sous le titre *Le Peuple de l'Abîme*.

La culture est dévalorisée au profit de l'« employabilité ».

sur le travail collectif et le partage d'une culture commune. Dans une société au rythme effréné, l'École doit pourtant rester le lieu de la construction patiente des apprentissages pour former une culture commune qui, au-delà des impératifs économiques, fonde une société où règne une cohésion sociale. ■



Inadmissible

Dévalorisation salariale

De 2000 à 2014, le traitement net d'un enseignant a perdu deux mois de sa valeur réelle. En cause, la faible revalorisation du point d'indice puis son gel depuis 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension liée à la réforme des retraites.

Ce constat, l'OCDE le fait à sa manière en indiquant que la France partage avec la Grèce et le Japon le triste privilège d'avoir vu le salaire réel⁽¹⁾ des enseignants diminuer d'environ 10 %⁽²⁾ depuis 2000, alors que l'ensemble des autres pays a revalorisé leur situation, afin de rendre le métier attractif pour les jeunes diplômés comme pour inciter les professeurs à le rester.

En France, les gouvernements ont donc réussi à payer moins des personnels dont ils exigeaient en même temps une qualification plus élevée. Les ministres Darcos et Chatel, confrontés à une situation déjà tendue, ont appliqué le fameux slogan « travailler plus pour gagner plus » par le développement des heures supplémentaires au détriment de l'emploi et de l'égalité professionnelle, mais

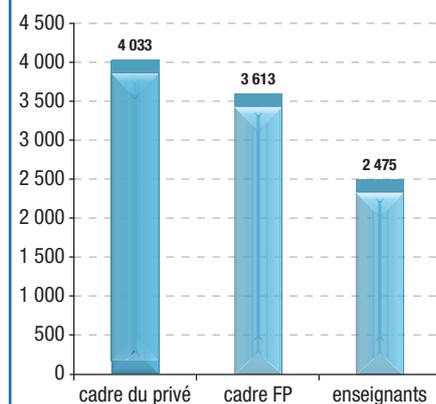
ils ont aussi pris des mesures pour revaloriser le traitement indiciaire de début de carrière en recrutant les enseignants débutants au troisième échelon et en portant le traitement mensuel de début à 2 000 euros brut. La nouvelle réforme du recrutement a permis à Peillon de rétablir un traitement de début de carrière à peine supérieur au SMIC (1,12 SMIC en brut).

En 2012, un enseignant gagne en moyenne 38 % de moins qu'un cadre du privé et 31 % de moins qu'un cadre de la fonction publique. Le problème reste entier ; les politiques d'austérité pénalisent fortement le système éducatif. ■

1. Incluant les primes et heures supplémentaires.

2. Regards sur l'éducation, édition 2014

Salaires mensuels nets moyens en 2012



Source : rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, 2014.

Entretien



© DR

« L'amour de la discipline joue un rôle moteur dans les motivations des candidats »

Pierre Périer est sociologue et professeur de sciences de l'éducation à l'université Rennes 2. Son livre⁽¹⁾ est issu d'une enquête menée sur trois sites académiques (Créteil, Lyon, Rennes) avec des formateurs IUFM et des enseignants chercheurs. Elle s'est étendue sur deux ans (2006-2007) et a porté sur un échantillon de trente-quatre stagiaires, puis néotitulaires, qui ont été plusieurs fois interviewés (soit quatre-vingt-quatre entretiens au total). L'enquête a porté notamment sur des débutants enseignant en éducation prioritaire, puisque financée en partie par le Centre d'études Alain Savary. L'ouvrage s'appuie aussi sur une enquête de 2008 de la DEPP qui a porté sur mille deux-cent-neuf professeurs du secondaire.

L'US : *Vous dites que la notion de « vocation » n'est plus pertinente pour analyser les trajectoires des enseignants débutants dans le choix du métier.*

Par contre, l'accès au métier procède encore largement du goût voire de la passion pour telle ou telle discipline. Quels ajustements cela implique-t-il ?

« L'amour de la discipline » joue un rôle inégal selon les enseignants et les disciplines. Il est plus déterminant chez les enseignants de lettres et langues que chez les enseignants de matières scientifiques ou technologiques par exemple. Il joue souvent un rôle moteur dans les motivations d'accès à la fonction mais sa place se redéfinit au fil des épreuves des débuts dans l'enseignement. Des ajustements sont nécessaires. Dans certains cas, la « passion » pour la discipline fait que les enseignants débutants ont du mal à voir au début que les élèves ne partagent pas spontanément cette appétence pour la matière. Mais la discipline va aussi servir une visée éducative plus large puisque les savoirs servent finalement à porter un regard sur le monde. La fonction de transmission des contenus dans la discipline représente alors une médiation pour travailler avec des jeunes et leur offrir une ouverture personnelle et une formation intellectuelle. Ainsi, les savoirs disciplinaires sont paradoxalement de plus en plus nécessaires et de moins en moins suffisants pour exercer une activité qui réclame une posture réflexive, qui est au fondement de la professionnalisation.

L'US : *Une part importante de votre livre porte sur « la mise à l'épreuve » du débutant, confronté à un régime d'incertitude pédagogique dans un ordre scolaire instable. À quelles difficultés particulièrement aiguës doivent faire face ces enseignants ? Comment perçoivent-ils les solutions qu'ils mettent en place pour y répondre ?*

En classe, la réalité déborde ici ou là ce qu'ils avaient imaginé, que ce soit l'hétérogénéité des classes, l'imprévisibilité des situations ou le maintien de l'ordre scolaire. Le monde de la classe ne bénéficie plus de la régulation légitime de l'institution ou reconnue à la fonction enseignante. Les professeurs débutants, sur la question de l'autorité, ont le sentiment d'être très exposés, voire vulnérables face à la classe. Chacun « bricole » son rôle, parfois avec succès, parfois en s'écartant de certaines normes qui bousculent leur éthique professionnelle (paroles maladroites, sanctions injustes...). Ils en retirent en tous cas le sentiment d'un métier très lié à leur personnalité.

L'US : *Trouvent-ils des ressources (formation théorique, collectif formel ou informel) pour dépasser ce renvoi à une pure subjectivité ?*

Ce qui est frappant, c'est leur capacité à verbaliser leur expérience. Ces jeunes professeurs racontent assez facilement les difficultés auxquelles ils sont ou ont été confrontés (l'enquête en témoigne !). Ils le font beaucoup dans un cadre informel, entre eux, ce qu'on pourrait appeler « la formation en coulisse ». Au-delà de l'année de stage, prévenir et gérer les épreuves subjectives et professionnelles des débuts implique de mettre en place des dispositifs d'accompagnement des personnels qui doivent se poursuivre les premières années d'exercice du métier, voire au-delà, tout en prenant en compte les effets de contexte (type d'établissement, de classe) qui sont très importants.



L'US : *Quelles sont les critiques qui reviennent de manière récurrente sur la formation initiale qu'ils reçoivent où ont reçu en IUFM ?*

Si l'on regarde globalement, le jugement émis est assez critique, mais il faut être prudent. D'une part, la préparation des séquences est perçue comme nécessaire.

Par exemple, les séances d'analyse de pratiques sont jugées assez intéressantes, mais des effets de site (selon les ex-IUFM) existent. Ce qui les intéresse le plus, c'est le stage de pratique lui-même, avec cependant des expériences contrastées selon la qualité du tutorat. La formation transversale, quant à elle, fait l'objet d'une révision après la

première année. Lors de la première année, ils sont saturés d'informations et ont l'urgence des cours à gérer. En revanche, au fil du temps, ils vont réévaluer l'intérêt et la pertinence de cette formation transversale (sociologie de l'éducation, psychologie de l'adolescent...). Face aux épreuves vécues en classe et aux questions soulevées, ils vont revisiter et réévaluer les apports de la formation.

L'US : *Vous évoquez la solitude du correcteur, face aux divers dilemmes qui concernent les nouveaux enseignants dans leur activité d'évaluation. Pensez-vous qu'il s'agisse d'une spécificité liée à l'entrée dans le métier ?*

Non, effectivement, tous peuvent être concernés mais les professeurs débutants découvrent le problème, n'ont pas encore stabilisé les normes ou barèmes d'évaluation, et enseignent dans des classes de niveaux très hétérogènes. De plus, la notation est aussi un enjeu de gestion de la classe et des relations avec les élèves difficiles. Mais ils s'aperçoivent parfois qu'être indulgent et noter de manière plus favorable, pour éviter le conflit ou que les élèves ne décrochent des apprentissages, peut être une stratégie dont les élèves ne sont pas totalement dupes. ■

(1) Pierre Périer, *Professeurs débutants. Les épreuves de l'enseignement*, PUF, 2014.

Nécessité impérieuse

Prérecruter !

Aucun professeur n'échappe au questionnement sur et autour de l'évaluation, que ce soit du fait des élèves, des collègues voire des parents. Il faut souvent composer avec plusieurs impératifs contradictoires.

On ne résoudra pas les problèmes causés par plus de dix années de sous-recrutement et une dévalorisation sensible du métier de professeur sans conjuguer plusieurs mesures.

L'une d'elle, portée inlassablement par le SNES-FSU auprès des ministres successifs, consiste à mettre en place des prérecrutements, en plus d'aides financières aux étudiants.

Cette voie d'accès aux concours de l'Éducation nationale a existé pendant de nombreuses années, existe toujours dans les Écoles Normales Supérieures et ne demande qu'à être réactivée et adaptée à la situation actuelle, pour faire face à la baisse du nombre de candidats aux concours d'enseignement tout en diversifiant les viviers (cf. rapport du Sénat, juin 2012).

Que met-on sous le terme prérecrutement ?

Il s'agit d'offrir à des étudiants un temps de formation à temps plein, rémunéré, pendant lequel le jeune se consacre uniquement à ses études, à la différence des EAP, contre l'engagement de suivre régulièrement les

TÉMOIGNAGE

Les EAP : inadaptés pour lutter contre la crise de recrutement

Les Emplois d'Avenir Professeur (EAP) sont des emplois ouverts aux étudiants boursiers dans les disciplines en crise. En contrepartie d'un salaire et d'une bourse de service public, ils doivent 9 heures en établissement + 3 heures de préparation, ce qui empiète sur leurs études et hypothèque leur réussite.

Arthur, Lyon

« Les fonctions d'EAP sont encore très floues pour mon principal qui me considère comme un Assistant Pédagogique. Au début, il m'imposait 1 heure de tâches administratives. »

Pauline, Rennes

« Je suis censée ne pas manquer les cours pour qu'EAP n'empiète pas sur mes études, sauf qu'à la fac j'ai cours tous les jours et mon emploi du temps change tout le temps. »

formations, passer les concours puis servir l'État pendant une durée déterminée.

L'étudiant prérecruté a le statut d'élève fonctionnaire et cotise pour la retraite, ce qui n'est pas négligeable à l'heure actuelle ! Les prérecrutements ont pris plusieurs formes dans le passé, les plus connus dans le second degré étant les IPES* créés en 1957, supprimés en 1978, qui permettaient de recruter aux différentes étapes de la licence.

Le SNES-FSU propose de réactiver un dispositif de ce type en précisant les modalités concrètes répondant au mieux aux besoins actuels (modalités d'accès au dispositif, épreuves du concours...).

Quelle que soit l'option choisie, la question des prérecrutements est plus qu'actuelle pour juguler la crise. ■

* Instituts de préparation à l'enseignement secondaire

Revalorisation

Respect, dignité, reconnaissance

La revalorisation est la clé de voûte des revendications du SNES-FSU. Il ne faudrait pas l'entendre dans un sens restreint.

En une dizaine d'années, les équipes des collèges et des lycées ont perdu en pouvoir d'achat l'équivalent de deux mois de salaire par an. Cette dégradation s'est doublée de celle des conditions de travail. Les suppressions de postes de 2007 à 2012, conduisant à environ 10 % de personnels en moins dans un contexte de hausse démographique, ont mécaniquement produit une hausse du nombre d'élèves par classe. Dans le même temps, la mise en place de la loi Fillon en 2005 s'est traduite par de fortes

pressions des hiérarchies intermédiaires pour imposer le socle et le livret personnel de compétences en collège. En lycée, la réforme de 2008 a instauré la concurrence entre établissements, mais aussi entre disciplines et entre enseignants.

Absence de reconnaissance salariale pour un métier demandant un haut niveau de formation et exigeant au quotidien, dégradation des conditions de travail : il est nécessaire de revaloriser ! Dégeler les salaires, calculés d'après le point d'indice de la fonction publique, qui n'a pas été réévalué depuis 2010. Améliorer les conditions de travail : mettre en place d'autres relations avec les chefs d'établissements et les inspecteurs, revoir les programmes et les possibilités de prévention et de remédiation pour lutter contre l'échec scolaire, revoir l'organisation du lycée, relancer la formation continue qui a presque disparu. Tel est le programme de revalorisation défendu par le SNES-FSU. ■

Enseigner : une seconde carrière

Ingénieur, après avoir travaillé en recherche et développement pour un grand groupe industriel, il a créé son entreprise. La pression des clients, des banques, des heures que l'on ne compte pas, l'ont amené à s'interroger sur le sens de son métier. Après avoir réussi le CAPES de maths, il enseigne aujourd'hui dans un collège. Certes son salaire a été réduit de moitié mais il peut aujourd'hui allier son activité professionnelle et ses passions, l'astronomie, l'écologie. Comme lui, ils sont quelques centaines de salariés en quête de sens à quitter le privé pour l'enseignement. La trentaine, majoritairement des femmes, ils envisagent cette seconde carrière comme un moyen d'assouvir une vocation et de quitter un secteur privé qui ne les satisfait plus. Parfois surpris par la « Grande Maison », ces collègues sont incontestablement une richesse pour le système éducatif. Il serait bon que le ministère mette en place des dispositifs permettant d'améliorer leur accueil.

Absence de reconnaissance
salariale

