**Thème 6. Les métiers de l’éducation en manque de « reconnaissance » et d’attractivité**

# 1 Les enseignants

## Attractivité, reconnaissance, carrière

### Retour sur un rapport de 2005

La crise profonde de l’attractivité du métier enseignant ne peut plus être passée sous silence. Elle est ancienne, et frappe la plupart des pays européens et mondiaux depuis une dizaine d’années au point qu’elle a été documentée par de nombreuses études internationales à plusieurs reprises : dès 2005, le rapport *Le rôle crucial des enseignants : attirer, recruter, former et retenir des enseignants de qualité* édité par l’OCDE pointe le désamour du métier. Il provoque en cascade un recrutement quantitativement insuffisant, d’une qualité parfois faible, des abandons en cours de carrière de plus en plus nombreux. Les analyse des causes de ce problème majeur n’ont guère changé Elles se traduisent par de la déception chez les jeunes recrutés, du désarroi, du découragement chez certains enseignants experts et ce depuis près de dix ans.

Les causes, largement documentées par la recherche dans la plupart des pays européens, pointaient en premier l’absence de reconnaissance, suivait la formation, souvent jugée insuffisante ou inadaptée, s’y ajoutaient des problèmes de mobilité, de déroulement de carrières, etc. La mention d’un salaire insuffisant (ils étaient déjà en diminution depuis 1985 pour la France - Bernard Schwengler, *Salaires des enseignants. La chute* L'Harmattan, 2021) largement souligné par tous n’apparaissait pas pour autant première. Elle apparaît aujourd’hui en France comme beaucoup plus sensible. D’autres causes des abandons de carrière en France tiennent sans doute au tournis ces réformes qui se sont succédées sans formation, à une certaine perte de sens du métier et surtout d’autonomie des enseignants. Une des raisons de l’attractivité soulignée en 2005 était l’autonomie et la liberté dans « sa classe ». Est-elle aujourd’hui fortement perçue comme remise en cause ? (voir les études et statistiques des syndicats aujourd’hui)

### Le rapport aux réformes

Le rapport et, probablement ceux qui ont suivi, après avoir analysé les causes, proposent des préconisations pour améliorer la situation. Il insiste notamment sur l’extrême importance de l’implication des enseignants dans l’élaboration des réformes. « Si les enseignants n’ont pas le sentiment que la réforme proposée n’est pas la leur ; il y a de fortes chances que des changements profonds aient lieu ».

**\***

## 1.2. Statut, éthique professionnelle, liberté pédagogique. Un sentiment d’insécurité, une barque sui se charge !

Il devient urgent, de redéfinir juridiquement, clairement, les droits des enseignants comme de l’ensemble des acteurs (y compris des Recteurs) en raison des multiples procès, atteintes à la liberté d’expression des enseignants, menaces, rendez-vous de carrière difficiles ces deux ou trois dernières années, procès le plus souvent perdus par le ministère (à vérifier). Urgent aussi de définir les missions, le métier, les rôles de l’enseignant en terme quantitatif (nombre d’heures de travail mais aussi d’élèves en charge). Le décompte actuel fondé sur les heures en présence des élèves auquel le ministère a ajouté des indemnités comme celle de suivi et d’orientation méconnaît la réalité et fait fi des injonctions ce même ministère comme le travail en équipe, les rapports avec les parents, etc. Il ne s’agit pas de tout changer sans rien concerter mais de faire un travail de redéfinition du métier tenant compte de son *réel* – voir Yves Clot mais aussi les recherches qui établissent une moyenne hebdomadaire de travail entre 43 et 45 heure. Dans certaines disciplines, il a presque doublé !, en termes de responsabilités par rapport aux élèves(à discuter). les référentiel de compétences ne remplacent pas un statut métier. (à discuter ???)

## 1.4 Le recrutement

Recruter « les meilleurs », telle était la préconisation du rapport de 2005. Des travaux de recherche, anciens et plus récents montrent que la réussite des élèves dépend globalement du niveau d’études et de formation des enseignants Les travaux montrent que la plupart des pays européens l’ont bien compris qui, depuis une décennie, proposent un recrutement à Bac +4. Faut-il revenir sur ce choix ? comme le proposent certains ?

## 1.5 La nature des concours et processus de sélection pour recruter des candidats susceptibles de « durer dans le métier, s’y épanouir et contribuer à ses évolutions est essentielle

### Est-ce le cas aujourd’hui ?

**Un pré-recrutement**? Un jeune adulte de 17-18 ans est-il en mesure de se projeter avec réalisme dans une métier devenu de plus en plus complexe et difficile ? À quel moment de son cursus le recruter, après quels stages de découverte, initiation ? Avec quel engagement, s’il est rémunéré ou boursier ?

*Citation rapport 2005 : « en cas de pénurie confirmée ou prévisible d’enseignants présentant certaines caractéristiques, la qualité de la profession enseignante risque de baisser » (p. 29)*

# 2. La formation

## 2.1 Formation initiale - Mieux former les enseignants pour améliorer les résultats des élèves : un pari nécessaire

Objectifs : former non des perroquets de leçons clés en main mais des enseignants réflexifs, avec un haut niveau de culture et connaissances dans les disciplines enseignées, capables de s’ajuster à la diversité des élèves, des situations, des lieux, etc. Des enseignants travaillant en collectif, en développement permanent. Relever le niveau de qualité des enseignants est essentiel pour améliorer les résultats des élèves. Les dispositions prises en ce sens ont des chances d’aboutir à l’amélioration de la réussite des établissements scolaires. Pas de vacataires non formés dans les établissements difficiles.

### [Quelques questions à traiter pour une formation professionnelle qui améliore la qualité du *travail réel* des enseignants et donc des élèves]

- La question de l’alternance en formation d’enseignants : oui, mais dans quelles conditions et degré de responsabilité pendant les stages ?

- Les savoirs « fondamentaux » pour enseigner ? Quelles références ? Quelle pluridisciplinarité ?

- Le rôle de l’enseignement supérieur dans la recherche sur l’enseignement et l’apprentissage. La question de la rencontre [des enseignants tout au long de leur carrière] avec une posture de re cherche.

- La diversité des formateurs de terrain, leur culture et leurs formations - - Des équipes mixtes [et des « établissements formateurs »] pour accompagner.

- Le rôle de communautés de réflexion mises en place en formation

- la collaboration entre l’enseignement supérieur, les établissements et l’employeur (les rectorats)

### L’inclusion des élèves à besoins spécifiques

Il est évident et urgent de préparer les enseignants à travailler avec des élèves dont les profils et besoins sont extrêmement divers et spécifiques. Les enseignants disent ne pas y être du tout préparés. [L’école inclusive ne peut se développer comme une « génération spontanée ».]

### Les formateurs, tuteurs dits de « terrain »

Ils sont un maillon essentiel de la formation mais leur position n’a rien de rien de vraiment stable. Les diplômes (CAFIPEMF, CAFFA, etc.) ne sont pas respectés car ils fonctionnent plus par cooptation que sur un examen de la compétence de formateur dit « de terrain ». Ces diplômes ont besoin d’être réinterrogés (part de la recherche et du travail collectif). Les abandons sont nombreux, Il est urgent là aussi de redéfinir le statut, les missions, la formation, la carrière des formateurs. Ils ne sont pas des distributeurs, montreurs, contrôleurs des « bonnes pratiques ». (voir Formateurs un métier impossible ? Bucheton Mercier)

## 2.2 La formation continue ou le développement professionnel continué : à quelles conditions ? selon quels principes. ?

Pistes : construire des collectifs d’établissement, de bassins, de disciplines sur des problématiques de terrain. Un travail de réflexion, action, recherche (la participation de chercheurs**)**

Des actions de formation sur la durée (de deux à trois ans pour mesurer, évaluer les effets)

Une formation valorisante et en partie obligatoire

Des formations qui ne se rajoutent pas au temps de travail des enseignants

Pas de privatisation de pans entiers de la formation (numérique, langues, etc.) par des contrats spécifiques privés. Ils peuvent[introduire des pédagogies ou principes qui ne relèvent pas de ceux de l’Éducation nationale [et sont contraires aux valeurs républicaines et démocratiques qu’elle a pour mission de diffuser]

Des formations qui peuvent être proposées à titre bénévole par des associations relevant du champ de l’éducation, lesquelles peuvent être financées et contrôlées ???

**3. Les autres métiers au service de l’éducation**

Ils sont nombreux : conseillers principaux d’éducation, conseillers d’orientation (aujourd’hui « psychologues de l’Éducation nationale »), inspecteurs, chefs d’établissement, etc.

Un bilan serait nécessaire de l’état et l’évolution de leur statut, responsabilités, formation, épuisement et souffrance pour certains (Voir l’puisement déclaré de nombreux chefs d’établissement).

D’autres personnels, fonctionnaires territoriaux ou vacataires, pourtant indispensables comme les ATSEM, assistants d’éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), personnel d’entretien, etc. ont des statuts, ou des conditions de travail, de reconnaissance, épuisants et difficiles. Ce sont souvent des femmes avec des tiers ou quart temps. Elles et ils ont, avec le principe de l’inclusion, un rôle très important pour permettre la mise en place de l’accueil et du travail des élèves à besoins spécifiques.