

Le métier d'enseignant peut-il demeurer durablement attractif si l'administration toute entière continue à gérer les professeurs de cette manière ?

Rémi BOYER
Président Fondateur
Association Aide aux Profs
www.apresprof.org

*L'imagination est plus importante que le savoir (Albert Einstein).
Le vent est toujours favorable à celui qui sait où il va (proverbe chinois).*

Une récente étude atteste qu'AIDE AUX PROFS, dispositif précurseur sur un front pionnier, est représentatif de la situation dans chaque académie

En 2013-2014, une jeune sociologue¹ a étudié toutes nos données à l'aide du logiciel d'analyse lexicale ALCESTE entre le 1^{er} juin 2011 et le 5 novembre 2013 : 2901 professeurs du 1^{er} et du 2nd degré.

Elle a constaté :

- que « *la base de données se compose de 38,7% d'enseignants du 1er degré (effectif : 1097) et de 61,3% d'enseignants du second degré (effectif : 1738). Cette répartition est semblable à celle de la population enseignante nationale qui, en 2008, compte 41,8% d'enseignants du 1er degré (effectif : 367 462) et 51,2% d'enseignants du second degré (effectif : 511 485) » ;*

¹ MAURICE J. *Sortir de l'Education Nationale : les mots de la reconversion professionnelle des enseignants*. Mémoire de Recherche – Master 1 – 2013/2014 - Sciences de l'homme et de la société, Mention Philosophie et Sociologie, spécialité sociologie. Sous la direction d'Elodie BETHOUX et Agnès VAN ZANTEN (103 p.)

- que « le sex ratio de l'échantillon pour les enseignants du 1er degré (maternelle et primaire), est très proche de celui de la population enseignante nationale pour laquelle on compte, en 2007, 82% de femmes parmi les professeurs des écoles. L'échantillon en compte 83,9%, ce qui assure une bonne représentativité du taux de féminisation des enseignants » ;
- que « le taux de féminisation de l'échantillon s'élève à 71.2% contre 57% à l'échelle nationale » ;
- que « la moyenne d'âge, 1^{er} degré et 2nd degré confondus, est de 38 ans dans notre échantillon, contre 42 ans dans la population enseignante globale » ;
- que « concernant la distribution par âge l'équivalence avec la population totale est respectée : dans le premier degré, les différentes tranches d'âges sont relativement équilibrées, avec une petite prépondérance pour les 30-40 ans. Concernant les enseignants du secondaire, les âges dominants sont plus tardifs, les effectifs les plus nombreux se situant entre les 35 et 50 ans » ;
- que « la distribution spatiale des enseignants contactant l'association Aide aux profs est similaire au poids relatifs des différentes académies dans l'ensemble du maillage académique français » ;
- que « 16% des enseignants qui contactent Aide aux Profs enseignent dans l'académie de Versailles et 8.5% dans l'académie de Créteil (l'académie de Versailles concentre 10,7% de la population totale de la base mais 16% de la population enseignante entre 20 et 30 ans) » ;
- « qu'en termes d'analyse, cela montre tout d'abord que l'amplitude nationale de l'association Aide aux Profs est réellement effective étant donné qu'elle est contactée par des enseignants de toutes les académies, dans des proportions qui correspondent au poids réel des académies dans la population scolaire (et donc enseignante) nationale ».

Ce travail important a permis de démontrer, pour ceux qui en doutaient encore dans la haute administration, que nos constatations sur la souffrance au travail et sur les aspirations qui émanent des milliers d'enseignants qui nous contactent chaque année reflètent non pas le sentiment d'une minorité qui ne « se sentirait pas bien dans son métier », mais de ce qui est ressenti dans la population enseignante.

L'analyse lexicale de nos données rejoint les analyses de la situation de la GRH de l'EN que j'ai exposée dans mes publications à destination du grand public en 2009², 2011³, 2013⁴ et incessamment sous peu en 2015.

² BOYER. R. *Enseignant et après...Comment préparer et réussir sa seconde carrière ?* Editions Les Savoirs Inédits. 191 p.

³ BOYER. R. *Enseignants et mobilité professionnelle. Conseils et outils pour choisir la vôtre.* Editions Les Savoirs Inédits. 210 p.

⁴ BOYER. R. et HORENSTEIN J-M. *Souffrir d'enseigner... Fait-il rester ou partir ?* Editions Memogrammes. 396 p.

Entre autres :

- « *Le système de promotions d'échelon, fonctionnant à partir de « points » obtenus grâce à l'ancienneté et à l'évaluation administrative et pédagogique de l'enseignant, apparaît comme un outil de gestion déshumanisé qui ni prend ni en compte la qualité du travail et les efforts investis dans l'enseignement, ni les projets futurs des enseignants* ».

- « *...les « carrières horizontales » qui caractérisent la trajectoire professionnelle des enseignants constituent en effet un frein considérable à la valorisation de leur carrière en fonction de l'ancienneté, malgré le système d'échelons mis en place* ».

- « *...on retrouve dans de nombreux témoignages d'enseignants en fin de carrière le manque de reconnaissance de leur travail (celui des enseignants) par l'institution et par la hiérarchie.* »

- « *Pour les enseignants en fin de carrière, ce manque de reconnaissance est d'autant plus problématique qu'il s'accompagne, ces dernières années, d'une intensification du travail enseignant* ».

L'auteur démontre aussi à nouveau l'inadéquation de la formation des enseignants avec la pratique réelle du métier sur le terrain, malgré la réforme des ESPE pour ceux qui en doutaient encore :

« *La formation des enseignants privilégie souvent, comme nous l'avons déjà évoqué, les compétences disciplinaires aux savoir-faire pratiques de gestion des élèves. De fait, dans le discours des enseignants, le premier facteur de mise en difficulté qui est pointé implique presque toujours la variable relationnelle liant l'enseignant à ses élèves.* »

« *C'est davantage l'échec du « soi professionnel » face aux publics difficiles que la profession en elle-même qui est remis en question dans le discours des enseignants.* »

Les parents constituent une autre source de difficultés conduisant à la reconversion :

« *...l'usager « parent » est quant à lui de plus en plus enclin à juger l'enseignant ou les professeurs de son enfant, produisant ainsi de potentielles situations de conflit ou de mal-être chez les enseignants.* »

« *...l'intervention des parents dans la sphère scolaire est jugée de plus en plus prégnante par les enseignants et constitue un facteur de stress supplémentaire au sein de leur activité Professionnelle.* »

« ...les critiques et comportements intrusifs des parents apparaissent de plus en plus comme un facteur participant à la remise en cause professionnelle des enseignants et pouvant accélérer leur volonté de quitter la profession. »

La hiérarchie ne soutient pas les enseignants suffisamment dans les difficultés multiples qu'ils rencontrent dans leur métier :

« ...l'évocation de la hiérarchie chez les enseignants s'inscrit souvent dans un récit plus général autour des situations problématiques qu'ils rencontrent dans leur métier et montre ainsi que l'acteur « hiérarchie » est en partie responsable, selon eux, des situations de mal-être ou de mise en difficulté qu'ils rencontrent. »

« Dans le cas des professeurs des écoles (1er degré), un des éléments problématiques des inspections est notamment le décalage de profil entre les enseignants et les inspecteurs, qui induit des divergences de conception dans la manière de percevoir la profession. »

Le regard de l'administration sur la reconversion, notamment, n'a pas changé :

« ...la question de la reconversion reste un point aveugle au sein de l'administration de l'Education Nationale et sur les plateformes d'information mises à disposition des enseignants pour gérer leur carrière. Principale cause de ce phénomène, le regard porté sur la profession, souvent considérée comme sédentaire et vocationnelle avec la persistance de l'image du « prof à vie ». »

Quitter l'EN, c'est réaliser un parcours du combattant :

« Au sein des témoignages recueillis, un certain nombre de récits font état de cas où l'enseignant a dû entreprendre une procédure de recours auprès d'instances juridiques – principalement le Tribunal Administratif – ou parajuridiques (le médiateur de l'Éducation Nationale) pour venir à bout de la procédure de démission de l'Education Nationale (EN). »

L'administration invoque depuis 2012 de plus en plus de multiples « nécessités de service » pour entraver les reconversions des enseignants

Si le métier d'enseignant était redevenu attractif par le coup de baguette magique du recrutement de 60.000 profs sur le quinquennat actuel, avec des moyennes d'admissibilité et d'admission bien inférieures aux concours des quinquennats précédents, pourquoi les inspecteurs (DASEN, DSDEN, IA-IPR, IEN), les attachés d'administration et les gestionnaires de ressources humaines (IA, Rectorats) continueraient-ils d'invoquer les « nécessités de service » pour refuser majoritairement les demandes de mi-temps, de temps partiel, de disponibilité pour convenances personnelles, et de démission ?

Aide aux Profs observe que les IA des académies de Créteil et de Versailles, où près des deux-tiers des nouveaux enseignants sont affectés chaque année, sont les plus concernées, car les témoignages d'enseignants qui y sont affectés - et auxquels la démission comme la disponibilité, le mi-temps ou le temps partiel sont refusés - ne cessent d'affluer depuis 2 ans vers notre dispositif.

La vérité est que les 60.000 recrutements d'enseignants prévus sur le quinquennat suffisent à peine à couvrir les départs massifs à la retraite, et que les réelles créations de postes d'enseignants sont inférieures à 10.000. Dans l'Outil de Référence des Personnels Enseignants (du Public) de l'année 2012, les statistiques démographiques ne laissent pas d'inquiéter pour les 20 ans qui viennent :

- Pour le 1^{er} degré (353.726 enseignants), 25.499 avaient plus de 55 ans. 48.968, près du double, avaient entre 50 et 54 ans. 45.552 entre 45 et 49 ans. 52.691 entre 40 et 44 ans.
- Pour le 2nd degré (410.241 enseignants), 69.701 avaient plus de 55 ans, dont à peine 10% dépassaient l'âge de 62 ans en activité, une preuve que le métier devient pénible à cet âge). 46.610 avaient entre 50 et 54 ans. 53.198 entre 45 et 49 ans. 65.903 entre 40 et 44 ans.

Alors que le quinquennat 2007-2012 avait réalisé une véritable saignée dans les effectifs enseignants en supprimant 80.000 postes, on devine clairement que dans les années qui viennent, les départs massifs à la retraite des enseignants rendront la GRH de l'Education nationale de plus en plus difficile si elle n'est pas réformée en profondeur, en particulier la question des remplaçants d'enseignants indisposés⁵ (CLM, CLD, PACD, PALD, OT) ou celle des enseignants souhaitant faire autre chose (Détachement, Disponibilité, Démission). **Chaque nouvelle année de retard aggrave la situation à venir.**

Cette politique du déni des compétences transférables des enseignants hors de l'enseignement est un véritable désastre, une bombe de GRH à retardement.

Le système pyramidal de l'Education Nationale n'est plus adapté aux enjeux démographiques à venir, ni à une conception moderniste de la GRH

⁵ BOYER. R. et HORENSTEIN J-M. *Souffrir d'enseigner... Fait-il rester ou partir ?* Editions Memogrammes. 396 p.

On se demande bien, dans le contexte d'une telle GRH, dans un système demeuré fortement pyramidal au management souvent coercitif (attitude d'au moins 30% des personnels d'encadrement d'après les remontées nominatives que nous confient les enseignants depuis 9 ans), conduisant au harcèlement moral que le système préfère ignorer - tous comme ces suicides « pour problèmes personnels » dont les médias se font régulièrement l'écho - malgré un courant de DRH du privé plaidant les gros avantages du management participatif, ce qui pourrait redonner de l'attractivité à un métier où le pouvoir d'achat ne cesse de baisser, où le classement des salaires moyens de enseignants français ne cesse de reculer d'année en année dans le classement de l'OCDE, où les primes annuelles sont les plus basses de toute la fonction publique (PE en particulier), où la formation initiale est toujours insuffisante, où la formation continue est toujours si pauvre malgré le récent rappel début 2015 du Président de la Cour des Comptes, et où la valorisation au travail n'est pas digne de l'investissement de cadres de catégorie A possédant un Bac+5 et parfois bien plus.

La politique de GRH qui est conduite actuellement et depuis trop de décennies fait du métier d'enseignant un tunnel. Christian CHEVALIER, Secrétaire Général du Se-Unsa l'avait lui aussi souligné dans cette interview : « Enseignant, c'est presque une voie sans issue » : <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/09/02/01016-20140902ARTFIG00343-quand-les-profs-demandent-unevraie-gestion-decarriere.php>

Pas moins. Un aller simple, avec des issues de plus en plus difficiles à ouvrir, comme dans un labyrinthe semé de chausse-trappes et de fausses portes de sortie.

L'idée du Ministre Marylise LEBRANCHU de diversifier l'accès à la haute fonction publique avec des cadres venus du privé irait dans le sens d'une métamorphose comparable à cette impulsion positive qu'apporta Josette THEOPHILE de 2009 à 2012, aujourd'hui disparue : <http://www.lagazettedescommunes.com/346005/diversifier-laces-a-la-haute-fonction-publique-une-priorite-pour-marylise-lebranchu/>

Affectée par une pénurie d'enseignants, l'EN freine les enseignants dans la réalisation de leur projet de reconversion hors enseignement

A travers le pilotage d'AIDE AUX PROFS, je puis affirmer que la politique actuelle de la GRH des différentes académies fait rater aux enseignants qui le souhaitent de nombreuses opportunités de reconversion, tout en supprimant progressivement les postes en détachement, qui constituaient les véritables formes de seconde carrière, hors concours, disponibles par milliers dans son système.

La création de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) a eu un sérieux revers de médaille : elle a rendu accessibles aux agents administratifs et aux contractuels les 4.000 emplois en détachement qui perduraient jusqu'alors pour les enseignants sans enseigner, sans créer de réelle contrepartie du fait de cette mobilité entravée en cours d'année scolaire. **Dans 10 ans, au rythme actuel de substitution de contractuels aux détachés qui occupaient ces postes, les détachements administratifs accessibles aux enseignants risquent tous d'avoir disparu.** Comme les 5.217 emplois mis à disposition (MAD) supprimés par l'EN entre 2005 et 2014, avec l'aval des députés qui en avaient préconisé l'économie (cf.Rapport n°2215 du 24 mars 2005 : <http://www.assemblee-nationale.fr/12/pdf/rap-info/i2215.pdf>)

Les secondes carrières ont toujours existé dans l'EN, mais personne n'en parlait. L'EN se gardait bien d'en diffuser l'existence aux non initiés. **Aucun répertoire n'avait été diffusé avant la parution de mes deux premiers guides pratiques :** <http://www.apresprof.org/vous-aider/equiper-votre-mobilité/>

Les détachements n'ont jamais été organisés comme ils auraient dû l'être en système structuré. **L'EN a raté une formidable opportunité de former ses acteurs en instituant de véritables passerelles sans concours entre ses différents services et métiers,** qui aurait pu dynamiser les possibilités de mobilité fonctionnelle interne pour les enseignants.

Le système est tellement complexe, la machine administrative tellement peu réactive aux demandes de mobilité hors de l'enseignement (hors concours internes) des professeurs, que **trop d'enseignants très diplômés, chaque année, sont frustrés de n'avoir pas réussi leur rêve,** même en ayant été recrutés pourtant par des chefs d'entreprises qui croyaient en eux, des responsables d'associations séduits par leurs compétences, des directeurs d'établissements publics convaincus de leur professionnalisation. **Les procédures de demandes de détachement ou de disponibilité sont exagérément allongées par l'administration (Rectorats, IA, DGRH et DGESCO) sur 2 mois a minima l'été jusqu'à plus de 9 mois,** refusant ainsi toute mobilité en cours d'année scolaire.

Pourtant, en Belgique, il suffit d'un mois de préavis pour déposer sa demande de disponibilité ou de démission et de l'obtenir. **L'administration belge serait-elle plus efficace et moderne que celle de la France ?**

**Appel à tous ceux qui souhaitent vraiment redonner
de l'attractivité au métier d'enseignant**

Si nous souhaitons tous que le métier d'enseignant redevienne attractif pour les générations qui viennent, il faut oser donner de l'oxygène au système de GRH, accepter que les sorties soient aussi fluides que le sont les entrées, que la mobilité professionnelle ne soit pas empêchée, voire interdite. La loi du 3 août 2009 permettant un préavis de 3 mois aux agents publics pour réaliser leur mobilité est toujours inappliquée pour 20% des personnels : les professeurs.

C'est inacceptable, injuste, irrespectueux de l'investissement au travail de ces 850.000 femmes et hommes.

Le système de l'Education nationale ne permet qu'à 6% de ses effectifs actuellement de faire autre chose : inspecteur, chef d'établissement, direction d'école, postes spécifiques et en détachement. Les 94% restants doivent-ils pour autant être condamnés à rester enseigner, même lorsqu'ils manifestent leur envie de sortir de l'enseignement ?

Actuellement, plus de 10.000 enseignants depuis 2012 contactent chaque année les 30 cellules de mobilité académique, qui les placent dans « des viviers », mais n'ont pas grand-chose à leur proposer, sauf de changer de discipline pour rester enseigner ou de devenir inspecteur ou chef d'établissement. 10.000, c'est un peu plus de 1% de l'effectif global. Est-ce pour cette raison que la volonté de se reconvertir hors enseignement doit être négligée ?

A compter du 6 mai 2015, AIDE AUX PROFS et ses partenaires agiront sur la mobilité externe

Aide aux Profs a pendant 9 ans travaillé les pistes de reconversion que sont les détachements, privilégiant alors la mobilité interne des enseignants.

C'est ce qui explique notre changement de positionnement, pour la décennie à venir : Aide aux Profs s'investira désormais dans la mobilité externe des enseignants, par le biais des seules issues qui la permettent :

- Le cumul d'activité accessoire.
- La disponibilité.
- La démission.

La carrière d'un enseignant ne saurait se résumer à ses changements d'échelon qui conditionnent sa progression indiciaire. C'est le sens actuel que la Ministre Marylise LEBRANCHU donne pourtant à l'évolution professionnelle, d'après la concertation qu'elle a

initié depuis fin 2014 avec les syndicats sur les « parcours professionnels carrière et rémunérations » :

<http://www.20minutes.fr/economie/1591543-20150420-ameliorer-carriere-fonctionnaires-mode-emploi>

Les enseignants, une seconde fois, risquent fort d'y être oubliés.

L'instituteur partant autrefois à 55 ans en retraite n'est plus. Le professeur des écoles devra maintenant enseigner a minima (s'il a réussi son concours du premier coup) jusqu'à ses 68 ans (recrutement en moyenne à 24 ans + 44 ans), soit 13 ans de plus qu'avant 2003, au moment où il s'épuise plus vite et rencontre plus de soucis de santé. **Georges FOTINOS qui fait partie de nos nombreux soutiens,** indiquait dans l'une de ses nombreuses études que les professeurs des écoles ont des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) dès l'âge de 35 ans pour 30%, et au-delà de 50 ans pour 65% d'entre-eux. **Nombreux sont les enseignants à partir dès 62 ans, amputant leur pension de retraite des 5 meilleures années,** comptant chacune 5% de taux de remplacement de leur dernier salaire.

La précarité une fois retraité est l'épée de Damoclès de tous les professeurs qui n'en peuvent plus après 60 ans. Ils ne gagnent plus alors que 30% (femmes ayant pris des congés parentaux ou de nombreuses années de disponibilité pour privilégier la carrière de leur conjoint) **à 50% de leur ancien salaire brut,** quand ils n'ont pas terminé tout simplement leur carrière prématurément en retraite pour invalidité, faute d'un système de n'avoir pu leur proposer un reclassement comme agent administratif.

Notre 2^e colloque anticipe notre 2^e décennie d'action

Notre 2^e colloque constitue donc le 1^{er} plus grand rassemblement en France d'enseignants envisageant une démission pour créer leur entreprise, permettant d'aborder le seul volet qui ait manqué dans le projet du Président François HOLLANDE de rapprocher l'École et l'Entreprise pour donner envie aux élèves d'entreprendre, de l'école à l'université :

<http://www.lesechos.fr/29/04/2013/lesechos.fr/0202738249445-francois-hollande-veut-developper-l-esprit-d-entreprise-de-l-ecole-a-l-universite.htm>

Car les enseignants qui veulent faire autre chose dans une carrière désormais allongée à 41.5 ans veulent choisir une reconversion rimant avec passion, toujours au service des autres puisque **90% de leurs projets de création d'entreprises le sont dans les services d'aide à la personne, où ils possèdent de nombreuses compétences transférables,** et qui constituent un marché de près de 14 milliards d'euros.

Dans ce contexte, Aide aux Profs pose cette question simple à tous ses lecteurs :

Est-il compatible pédagogiquement et politiquement de donner envie aux jeunes d'entreprendre, tout en refusant à leurs enseignants le droit à se reconvertir, tout au long de l'année, et notamment en contribuant au dynamisme économique de notre pays en créant leur entreprise ?

