

## Attractivité du métier d'enseignant

### EN RÉSUMÉ

Le quinquennat 2012-2017 a été marqué par une politique de forts recrutements d'enseignants ainsi que par une revalorisation sensible de leurs rémunérations.

La dernière décennie a cependant laissé craindre une crise du recrutement des enseignants. L'enquête du Cnesco, menée auprès d'étudiants de 3<sup>e</sup> année de licence, tend à montrer néanmoins que ce métier attire toujours les étudiants.

De plus, une analyse longitudinale des politiques de recrutement ne permet pas de conclure à une crise globale d'attractivité mais plutôt à **des difficultés sectorielles, sévères dans certaines académies (Créteil, Versailles et Reims) et dans certaines disciplines** (notamment en lettres modernes, mathématiques et anglais).

Le rapport met en avant une hausse du nombre de salariés du public et du privé admis au concours de professeur des écoles.

### CHIFFRES CLÉS

- 60 % des étudiants interrogés envisageant de devenir enseignant auraient fait ce choix avant même d'entamer leurs études supérieures (Cnesco, 2016).
- En 2016, 24 % des admis au concours de professeur des écoles étaient salariés du secteur public et du secteur privé ou demandeurs d'emploi (Depp).
- En 2018, il y avait 1,8 candidat présent par poste au Capes externe de lettres modernes (0,7 en lettres classiques) contre 13 en philosophie (MEN).

## PRINCIPALES PRÉCONISATIONS

### 1 Valoriser l'image de l'enseignant auprès du grand public

- Tutorat réalisé par les lycéens auprès des élèves en primaire ou au collège, sous la supervision d'enseignants, pour donner le goût de l'enseignement.
- Opérations de communication grand public régulières pour faire connaître le métier d'enseignant, au-delà des campagnes ponctuelles de recrutement.
- Développement d'un réseau social d'échanges entre les enseignants et leurs anciens élèves : les anciens élèves peuvent se signaler auprès de leurs anciens professeurs pour leur faire part des suites dans leur carrière scolaire, étudiante ou professionnelle et des épisodes les plus marquants de leur scolarité à leurs côtés.
- Formation en communication pour les enseignants pour dialoguer efficacement avec les parents.

### 2 Inscrire les politiques de recrutement dans la durée, en lien avec les besoins démographiques, avec des indicateurs au moins

biennuels sur les futures ouvertures de postes d'enseignant.

### 3 Attirer des profils de candidats à l'enseignement plus diversifiés

- Création d'un programme spécifique au sein des Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) s'adressant aux étudiants souhaitant se réorienter vers l'enseignement au cours de ce cursus, notamment dans les classes scientifiques.
- Développement d'actions visant à conforter les professionnels dans leur recherche de reconversion. Mettre en place un programme de formation continue à distance/cours du soir pour aider les professionnels à se présenter aux concours de l'enseignement. Celui-ci prendra en compte dans les rémunérations, de façon plus valorisante, les années d'expériences antérieures, notamment celles du secteur privé. Il sécurisera en outre l'entrée dans le métier pour les professionnels en reconversion grâce à un dispositif de formation continue permettant

d'atteindre le niveau de Master en éducation exigé dans le métier.

- **Fidélisation des contractuels les plus impliqués** par une politique de salaire et de formation continue valorisante.

#### **4 Sécuriser l'entrée dans le métier des nouveaux enseignants**

- **Réflexion sur l'organisation des temps d'enseignement des stagiaires de master 2**, qui apparaît lourde pour mener à bien une formation universitaire de qualité et une entrée dans le métier sécurisée.
- **Continuité d'un accompagnement très structuré pendant deux ans** pour les néo-titulaires.
- **Objectifs quantitatifs de tuteurs/formateurs détenant un Master d'ingénierie pédagogique**, atteints grâce à des congés formation.

#### **5 Développer des incitations financières et matérielles pour les néo-titulaires notamment pour les affectations dans les territoires les moins attractifs** (primes d'installation renforcées, intégration dans la politique de construction des établissements de logements temporaires, politique de logement social en direction des enseignants pendant une période de temps limitée, etc.).

#### **6 Assurer une formation continue obligatoire et de qualité**

- **Une formation qui s'ouvre à des acteurs hors Éducation nationale**, notamment ceux de la recherche, particulièrement pour la formation des formateurs.
- **Une formation qui s'intègre dans le projet d'établissement** et s'inscrit dans une réflexion et une opérationnalisation collective.
- **Une formation exigeante intellectuellement**, définie à partir des besoins des praticiens et centrée sur les apprentissages des élèves.

#### **7 Proposer des dispositifs de mobilité géographique plus flexibles**, en intégrant par exemple une logique de quatre à six grandes zones géographiques d'affectation pour les concours de l'enseignement secondaire.

#### **8 Reconnaître la diversification des missions des enseignants et soutenir leurs secondes carrières**

- **Amplifier le développement, dans tous les établissements, de la reconnaissance de missions collectives exercées par les enseignants**, adossées aux indemnités de missions particulières (IMP) créées en 2015.
- **Développer la transmission d'expérience entre les générations** : décharge pour les personnels à partir de 58 ans afin de leur permettre de participer à des tâches collectives dans leur établissement.

## L'opération du Cnesco

### UN RAPPORT SCIENTIFIQUE

Le Cnesco a publié, en novembre 2016, le rapport « **Attractivité du métier d'enseignant : état des lieux et perspectives** ». Son objectif principal a consisté à analyser les conditions et les évolutions de l'attractivité du métier toujours d'enseignant selon 4 axes : le métier d'enseignant est-il attractif pour les étudiants ? Y a-t-il vraiment, en France, une pénurie de recrutement ? Quelles sont les conditions d'exercice du métier d'enseignant en 2016 ? Comment font les autres pays de l'OCDE pour valoriser le métier d'enseignant ?

### DES RESSOURCES RICHES

- **1 rapport scientifique d'évaluation** : *Attractivité du métier d'enseignant : état des lieux et perspectives*, P. Périer (novembre 2016)

### DIFFUSION

- **1 série de préconisations** du Cnesco pour améliorer les conditions d'exercice du métier d'enseignant (novembre 2016).
- **1 dossier de ressources** contenant le rapport et les préconisations (novembre 2016).

Pour consulter le dossier complet : [www.cnesco.fr/attractivite-du-metier-denseignant/](http://www.cnesco.fr/attractivite-du-metier-denseignant/)