

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT :

UN MÉTIER QUI A CHANGÉ DE NATURE

Un métier toujours choisi, mais plus difficile à exercer

La conférence du Cnesco montre que la crise du métier enseignant ne relève pas d'un seul facteur. Elle tient à une transformation profonde du travail enseignant, de ses missions et de ses conditions d'exercice.

54 %

des enseignants français de collège estiment que les avantages du métier l'emportent sur les inconvénients
vs 74 % en moyenne dans l'OCDE

OCDE, Talis 2024



Verbatim

“**Le métier devient soutenable quand les règles du jeu sont claires : autonomie encadrée, soutien collectif et parcours professionnels sécurisés.**”

— Agnès Florin, responsable du Cnesco

Trois idées à retenir

1 Le métier ne se limite plus à transmettre

Les enseignants doivent aujourd'hui faire face à des missions plus nombreuses : inclusion, coopération, relations avec les familles... sans que ces évolutions soient toujours accompagnées.

2 Le métier reste très largement exercé de manière isolée

Le travail collectif, pourtant identifié comme un levier majeur, reste encore peu structuré dans les établissements.

3 La question n'est plus seulement d'attirer, mais de fidéliser

La crise du métier ne se limite pas au recrutement : elle concerne aussi la capacité à rester dans le métier et à y exercer durablement.

Contacts presse / témoins disponibles

- Un membre du Cnesco (pilotage de la conférence)
- Pierre Périer, président de la conférence
- Un expert intervenant de la conférence

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT :

ATTIRER... ET FIDÉLISER

**Le métier continue d'attirer,
mais il devient plus difficile d'y rester**

La crise du métier enseignant ne se joue plus seulement au recrutement. Elle se joue aussi dans les parcours, les débuts de carrière et les conditions d'exercice.

1 enseignant sur 7

de collège de moins de 30 ans envisage de quitter la profession dans les cinq prochaines années en France

OCDE, Talis 2024



Verbatim

“Le métier ne correspond plus à une carrière unique et linéaire.”

— Pierre Périer, président de la conférence (université Rennes 2)

Trois idées à retenir

1

Le métier attire encore, mais il n'offre plus la même promesse

Le métier ne correspond plus à une carrière unique et stable. L'attractivité du métier se heurte aujourd'hui à des parcours plus incertains et plus fragmentés.

2

Ce qui se joue en début du parcours est décisif

Les premières années concentrent souvent les principales difficultés du métier. Manque d'accompagnement, de repères et de soutien renforce le sentiment de “choc du réel” dès l'entrée dans la profession

3

Ce qui use le métier, ce n'est pas seulement la charge — c'est aussi la difficulté à s'y projeter durablement

Les difficultés du métier ne tiennent pas seulement à son intensité, mais aussi à l'absence de perspectives lisibles, de reconnaissance et d'appuis durables. Le sujet n'est plus seulement d'attirer, mais de donner envie de rester..

Contacts presse / témoins disponibles

- Un membre du Cnesco (pilotage de la conférence)
- Pierre Périer, président de la conférence
- Un expert intervenant de la conférence

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT :

FORMER... AUTREMENT

Le métier évolue : la formation doit évoluer avec lui

Les besoins professionnels évoluent, et les appuis proposés aux enseignants doivent continuer à s'adapter. La formation initiale, la formation continue et l'évaluation ont un rôle central pour soutenir les parcours.

56 %

des enseignants français de collège citent la faible pertinence de l'offre de formation comme frein à la formation continue, vs 34 % en moyenne dans l'OCDE

OCDE, Talis 2024



Verbatim

“**Les évolutions de la société demandent plus que la transmission des savoirs, plus d’accompagnement des jeunes dans un monde incertain.**”

— Agnès Florin, responsable du Cnesco

Trois idées à retenir

1

La formation initiale doit mieux correspondre à la réalité du métier

La formation initiale prépare encore imparfaitement à certaines dimensions clés du métier, comme la diversité des élèves, la gestion de classe, les relations avec les familles, le travail collectif ou encore au numérique et à l'IA.

2

La formation continue est appelée à mieux répondre aux besoins

Une part importante des enseignants ne se reconnaît pas pleinement dans l'offre proposée. L'enjeu n'est pas seulement le volume de formation, mais son utilité concrète.

3

L'évaluation doit plus être un appui au développement professionnel

Dès lors qu'elle propose des retours utiles, elle devient un levier de progression. L'enjeu n'est pas seulement de contrôler, mais aussi d'accompagner les pratiques.

Contacts presse / témoins disponibles

- Un membre du Cnesco (pilotage de la conférence)
- Pierre Périer, président de la conférence
- Un expert intervenant de la conférence

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT :

UN TRAVAIL PLUS LARGE QUE LA CLASSE

Une part importante du travail enseignant est peu visible

Au-delà des heures de cours, le métier enseignant repose aujourd'hui sur une part croissante de travail peu visible et peu reconnu à hauteur de ce qu'il représente réellement.

Sources de stress les plus citées par les enseignants de collège :

62 % vs 39 % OCDE

Suivi / demandes des autorités

58 % vs 52 % OCDE

Travail administratif

49 % vs 37 % OCDE

inclusion et hétérogénéité



OCDE, Talis 2024

Verbatim

“**Les personnes ne voient pas tout le travail qu’il y a derrière.**”

— Enquête Cnesco, enseignant contractuel

Trois idées à retenir

1

Une part croissante du métier se joue hors de la classe

Hétérogénéité des élèves, échanges plus fréquents avec les familles ou encore tâches administratives plus nombreuses : ces dimensions périphériques sont considérées comme chronophages et stressantes dans le quotidien enseignant.

2

Une partie importante du métier repose sur des ressources individuelles

Le travail collectif, les espaces de concertation, les temps reconnus ou les appuis hiérarchiques restent encore trop inégalement présents dans les établissements.

3

L'autonomie reste une ressource forte du métier, à condition d'être soutenue

Pouvoir ajuster ses pratiques et exercer son jugement professionnel fait partie de ce qui donne du sens au métier. Mais cette autonomie tient mieux lorsqu'elle s'appuie sur des collectifs, des repères et des soutiens de proximité.

Contacts presse / témoins disponibles

- Un membre du Cnesco (pilotage de la conférence)
- Pierre Périer, président de la conférence
- Un expert intervenant de la conférence

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT :

10 RECOMMANDATIONS PHARES

1

Structurer l'entrée dans le métier

Structurer l'entrée dans le métier en articulant formation initiale en Inspé, tutorat et accompagnement professionnel au cours des premières années d'exercice, en lien avec les équipes pédagogiques et l'établissement, et en prévoyant dans chaque établissement un dispositif d'accueil formalisé, un référent identifié et un suivi durant les premières semaines pour les enseignants nouvellement affectés.

2

Développer un parcours de formation à l'IA

Développer un parcours de formation initiale et continue spécifique à l'IA, intégrant les concepts numériques de base, le fonctionnement de l'IA, ses limites, ses risques, ses biais et les enjeux éthiques, et structuré en modules articulant apports théoriques, pratiques et auto-formation.

3

Renforcer la formation au travail collectif

Renforcer la formation au travail collectif, en formation initiale et en formation continue, en structurant en Inspé des modules dédiés à la collaboration entre pairs et en intégrant l'évaluation des compétences collaboratives dans les modalités de validation de la formation, au même titre que les compétences disciplinaires et pédagogiques ; et en développant dans le cadre de la formation continue des sessions inter-métiers et partenariales, associant enseignants et acteurs de l'éducation, du médico-social, du social et du monde associatif.

4

Renforcer la gouvernance participative

Renforcer la gouvernance participative et la visibilité des actions, en formalisant des espaces de pilotage partagé construits collectivement autour d'indicateurs communs, en associant les enseignants à la définition des priorités du projet d'établissement, et en organisant au moins une fois par an un temps de présentation et d'analyse des initiatives pédagogiques et éducatives menées, pouvant associer les partenaires du territoire.

5

Structurer le dialogue avec les familles

Structurer le dialogue avec les familles en définissant des objectifs, des modalités et des outils clairs de communication s'appuyant sur des règles communes pour en garantir la cohérence et la sécurité, et en organisant des temps réguliers d'information et d'échange sur les priorités éducatives et les initiatives de l'établissement, inscrits dans le projet d'école ou d'établissement.

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT :

10 RECOMMANDATIONS PHARES

6

Clarifier les finalités de l'évaluation

Clarifier les finalités et séparer les fonctions d'évaluation et d'accompagnement professionnel des enseignants, en les confiant à des acteurs identifiés et distincts, y compris lorsque ces fonctions sont exercées au sein d'un même corps, afin de lever les ambiguïtés persistantes entre évaluation et soutien au développement professionnel.

7

Rendre visibles les activités au-delà du face-à-face pédagogique

Rendre visibles et reconnaître institutionnellement l'ensemble des activités enseignantes au-delà du face-à-face pédagogique, en permettant leur notification et leur documentation dans les outils de suivi de parcours professionnels, en les intégrant dans les entretiens professionnels, et en permettant d'assurer des missions complémentaires en décharge horaire, dans le cadre d'une concertation au sein de l'établissement, afin d'éviter la surcharge liée au cumul de responsabilités supplémentaires avec un service d'enseignement à plein temps.

8

Encourager le co-enseignement et la co-intervention

Encourager le co-enseignement et la co-intervention en les intégrant dans le service des enseignants volontaires — incluant la collaboration entre enseignants ordinaires et enseignants spécialisés — et en reconnaissant le temps de concertation associé, y compris hors temps de classe, afin de mieux répartir la charge liée à la gestion de la diversité des élèves et à l'inclusion scolaire.

9

Intégrer des temps collaboratifs dans le service

Intégrer dans les obligations réglementaires de service des temps collaboratifs réguliers et identifiés, distincts du face-à-face avec les élèves, afin de dégager un temps reconnu pour la concertation, la formation continue et la collaboration professionnelle.

10

Mieux prendre en compte les étapes de la carrière

Mieux prendre en compte les différentes étapes de la carrière dans l'organisation du service, en particulier lors de l'entrée dans le métier et en fin de carrière, afin de favoriser le tutorat, la transmission des compétences et les transitions professionnelles.