

**DÉBAT NATIONAL SUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE**  
**LES SUJETS PROSPECTIFS**

|  |                       |
|--|-----------------------|
| <b>Domaine – L'organisation du système éducatif</b>  | <b>Fiche<br/>n°21</b> |
| <b>Sujet – Comment former, recruter, évaluer les enseignants et mieux organiser leur carrière ?</b>          |                       |
| <b>Mots clés associés au sujet : <i>IUFM ; recrutement ; évaluation ; mérite ; ancienneté ; mobilité</i></b> |                       |

## 1. Définition du sujet

Les enseignants sont au cœur du système, principale catégorie de personnels de l'éducation nationale en termes d'effectifs, ils forment une profession souvent envisagée sous l'angle du monolithisme : « le milieu enseignant ». Or, par-delà les incontestables facteurs d'unité que constituent une formation initiale académique et pour une large part disciplinaire et une forte identité professionnelle, la diversité du métier est réelle :

- le professeur des écoles exerce incontestablement un métier différent de celui du professeur des collèges et de celui du professeur des lycées ou des lycées professionnels ;
- le recrutement, la formation professionnelle, la formation continue, les affectations, l'évaluation et la gestion des carrières présente des variations considérables.

Confrontés à des bouleversements sociaux amplifiés par les difficultés d'une gestion nationale des carrières, menacés à terme par la pénurie d'effectifs, les enseignants méritent que l'organisation de leur vie professionnelle soit portée au débat.

## 2. Etat des lieux

- S'interroger sur la formation, le recrutement, l'évaluation et l'organisation de la carrière des enseignants suppose d'intégrer à la réflexion trois contraintes principales.
- 1) La contrainte quantitative est cruciale. Entre 2004 et 2014, il faudra remplacer entre 12 et 18000 départs à la retraite par an dans le second degré.
- 2) La contrainte de l'évolution du métier est récurrente. « Enseigner autrement » est un souhait souvent exprimé qui semble se heurter au « noyau dur » identitaire et aux motivations profondes de beaucoup enseignants. Aider les élèves à apprendre, assurer une fonction éducative et travailler de manière plus collective constituent des demandes institutionnelles qui semblent s'opposer aux motivations des enseignants du second degré pour s'engager dans le métier : - goût pour une discipline universitaire ; - plaisir de transmettre des connaissances dans le cadre d'un statut institutionnel peu contraignant.

**DÉBAT NATIONAL SUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE**  
**LES SUJETS PROSPECTIFS**

- 3) L'évaluation et la gestion des corps et des carrières, sans cesse remises sur le métier, doivent davantage aider les enseignants eux-mêmes dans l'exercice d'un métier plus difficile que jadis, intégrer les attentes d'établissements plus autonomes et les besoins d'élèves hétérogènes tant par leurs motivations que leurs origines socioculturelles.

**Pendant les trois ou quatre années du cursus universitaire** conduisant à la licence ou à la maîtrise, les études d'un futur enseignant sont essentiellement disciplinaires. Les quelques licences pluridisciplinaires adaptées à l'enseignement du premier degré et les modules de pré-professionnalisation comportant des stages dans les classes ne peuvent être considérés comme des cursus spécialisés. L'université forme les médecins dès la première année, les enseignants peuvent-ils prétendre à un traitement similaire ?

**Le système d'accès aux différents corps enseignants est particulièrement complexe**, il s'est encore alourdi ces dernières années face au problème posé par la résorption des fonctions précaires. Aujourd'hui, plus du quart des enseignants titulaires n'est pas recruté par la voie des concours externes. Dans le premier degré le recrutement est académique alors qu'il est national pour l'enseignement secondaire. L'affectation des nouveaux titulaires est conditionnée par cette dualité : les jeunes professeurs des écoles ont la garantie d'être nommés dans l'académie où ils se sont présentés au concours, alors que pour les professeurs des lycées et collèges, la première affectation dépend des besoins à l'échelle nationale. Dans l'enseignement privé, le concours national constitue seulement une certification, le recrutement est directement opéré par l'établissement ou par un organisme académique.

**La définition des épreuves a fait, depuis le début des années 1990 l'objet de nombreuses retouches.** La question de l'évaluation de compétences professionnelles potentielles est récurrente, mais force est de constater que dans le second degré notamment, l'institution recrute principalement sur des connaissances académiques fines dans le cadre d'une discipline universitaire. L'écart entre ces connaissances validées et les compétences attendues après une année de formation professionnelle est souvent important et générateur de malaise.

**Depuis la création des institut universitaires de formation des maîtres (IUFM) en 1991, la formation initiale des enseignants relève de l'enseignement supérieur.** Après une première année consacrée à la préparation des concours, la seconde année, organisée en alternance (pratique accompagnée dans le premier degré, responsabilité d'une ou plusieurs classes dans le second degré), est consacrée aux problèmes professionnels classiques. De nombreuses critiques, quelquefois contradictoires, se sont exprimées : formation trop centrée sur la didactiques des disciplines dans le second degré, prise en compte insuffisante des réalités des écoles et établissements, faible réactivité quant aux évolutions pédagogiques en cours. Les réaménagements annoncés pour la rentrée 2004 ne semblent pas devoir remettre en cause l'équilibre du dispositif.

**Actuellement un tiers des enseignants du premier degré participent chaque année à la formation continue** largement organisée sur le temps de travail et dans un cadre souvent départemental. Après avoir connu un développement important au cours des années 80 sous l'impulsion des nouvelles missions académiques (MAFPEN), la formation continue des enseignants a connu une période de tassement à la fin des années 90. L'absence de reconnaissance des efforts de formation dans la gestion des carrières, la remise en cause de la formation sur le temps de travail et la fin des MAFPEN expliquent ce tassement .

**Des règles de gestion très précises, définies par l'administration centrale encadrent la gestion des corps et des carrières de tous les enseignants titulaires.** Un barème complexe qui fait la part belle à l'ancienneté, régit de nombreux actes de gestion collective et conditionne ainsi aussi bien les mutations que les promotions ; ce qui revient le plus souvent à laisser aux nouveaux les postes délaissés par les anciens. On estime ainsi que, dans le second

**DÉBAT NATIONAL SUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE**  
**LES SUJETS PROSPECTIFS**

degré, 60% des sortants d'IUFM sont nommés sur des postes réputés difficiles. A l'exception récente de certaines zones sensibles, les caractères propres de l'établissement et son projet n'ont aucune influence dans les barèmes de mutation. La déconcentration du mouvement des enseignants du second degré a offert quelques marges de souplesse aux académies sans remettre en cause l'architecture d'ensemble du dispositif.

**Les enseignants sont évalués par l'inspecteur de circonscription dans le premier degré et les inspecteurs régionaux dans le secondaire**, ces évaluations se traduisent par une note encadrée. Dans les collèges et les lycées les chefs d'établissement participent à l'évaluation, ils proposent aux recteurs une note « administrative » annuelle qui complète la note d'inspection. Si ces notes influent sur le rythme des promotions d'échelon et interviennent dans d'autres actes de gestion, l'évaluation des enseignants souffre de l'absence de critères objectifs, d'une fréquence insuffisante au moins dans le second degré ( une inspection tous les trois à huit ans selon les disciplines) et du fait qu'elle a trop peu de conséquences en termes d'aide au enseignants et de carrière.

**La réflexion sur une gestion plus qualitative des ressources humaines est engagée depuis le début des années 90.** La mise en place dans chaque académie d'une direction des ressources humaines (1995) a permis une meilleure prise en compte des difficultés professionnelles des enseignants. Cette fonction en devenir ne peut cependant pas occulter les nombreux obstacles mentaux et réglementaires qui freinent certaines évolutions pourtant souhaitables : mobilité entre les différents corps, ouverture aux autres fonctions publiques et au monde de l'entreprise, valorisation des réussites professionnelles.

### 3. Questions à débattre

#### **Sur quels nouveaux critères recruter les enseignants ?**

Comment dès l'université préparer les étudiants à l'enseignement ?

Faut-il, et si oui comment, évaluer l'aptitude à l'enseignement lors du concours de recrutement ?

Faut-il distinguer dès le recrutement les enseignants pour l'école maternelle, l'école élémentaire, le collège et le lycée ?

#### **Quels contenus et quelle durée pour la formation des enseignants ?**

Faut-il former les enseignants avant de les recruter, si oui comment ?

Comment mieux partager les responsabilités entre l'employeur et l'université en matière de formation initiale et continue ?

Comment prendre en compte la formation continue dans la gestion de carrière ?

Comment évaluer les effets de la formation ?

**DÉBAT NATIONAL SUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE**  
**LES SUJETS PROSPECTIFS**

**Faut-il et si oui comment prendre en compte les besoins des établissements scolaires dans la gestion des affectations des enseignants ?**

Les caractéristiques des établissements et/ou son projet doivent-ils être pris en compte ?

**Faut-il et si oui comment promouvoir les réussites professionnelles et gérer les difficultés et les échecs ?**

Comment améliorer les modalités d'évaluation des enseignants ? Doit-on en particulier tenir compte, dans leur évaluation, du progrès de leurs élèves ?

Faut-il et si oui comment tenir davantage compte du mérite ou de la réussite dans la gestion des carrières ?

**Comment améliorer l'ouverture des corps enseignants ?**

Faut-il et si oui comment aider les enseignants à changer de métier ?

Faut-il et si oui comment faciliter l'intégration dans les corps enseignants de salariés des autres services publics et des entreprises privées ?