

SYNTHESE DU RAPPORT



« PAS D'ÉDUCATEUR, PAS D'ÉDUCATION ! »

Idées & actions
pour attirer les talents au service de l'éducation



Mai 2016

L'éducation est une relation : l'essentiel se joue auprès des jeunes, dans les classes...

La meilleure réforme éducative n'aura aucun impact si l'on n'attire pas et si l'on ne fidélise pas des femmes et des hommes compétents, formés et passionnés.

Pourtant, nous sommes face à une « crise des vocations éducatives »

- Aux concours de l'enseignement secondaire (agrégation, CAPES...), près d'1 poste sur 4 n'a pas été pourvu en 2015 et les concours de l'enseignement sont devenus parmi les moins sélectifs des cadres de la fonction publique.
- Certaines académies (notamment celle de Créteil, qui regroupe des établissements qui ont pourtant besoin des meilleurs talents !) et certaines matières (maths, lettres...) ont des difficultés particulières de recrutement.
- Au-delà du monde scolaire, les acteurs de l'éducation témoignent également de difficultés à recruter des éducateurs solides, formés et matures, même s'il y a souvent plus de candidats disponibles.

A noter : Où sont les hommes ? Ils désertent la filière éducative.

- 2 enseignants sur 3 sont des femmes.
- Chez les professionnels de l'action sportive, culturelle et surveillants, la part d'hommes n'est plus que de 40% (-7,5 points depuis 1983).

1

Et une crise de la reconnaissance

- 83% des Français considèrent que « le métier d'enseignant doit être plus valorisé par la société ».
- Seuls 4,9% des enseignants du premier cycle du secondaire ont « l'impression que la profession d'enseignant est valorisée dans la société ». Dans les pays de l'OCDE, la moyenne s'élève à 25%. Au Royaume-Uni, le chiffre monte à 35% !¹
- Au cours des dernières décennies, la figure de l'enseignant, et plus généralement de l'éducateur, a été vivement remise en cause par de nombreux travaux sociologiques et philosophiques qui désignent l'école comme coupable de tous les maux !

Mais il y a aussi beaucoup de signes d'espérance

Des indicateurs très positifs :

- **93% des professionnels de l'éducation aiment la profession qu'ils exercent² ;**
- **84% sont heureux de l'exercer ;**
- **83% considèrent que les missions qu'ils remplissent ont du sens.**

¹ OCDE/TALIS 2013 (auprès des enseignants du premier cycle du secondaire).

² Edition 2015 du baromètre annuel réalisé par le syndicat UNSA Education auprès de professionnels de l'éducation.

Des initiatives formidables, des éducateurs passionnés, des témoignages enthousiasmants de femmes et d'hommes qui s'engagent avec bonheur et talent auprès des jeunes, des démarches qui montrent l'attachement de la société à ses éducateurs et la grandeur de ces métiers... Autant d'expériences qui prouvent qu'il n'y a aucune fatalité. C'est cela que nous voulons mettre en valeur pour donner à chacun envie d'agir !

Si l'éducation est la « mère de toutes les batailles », sommes-nous prêts, pour la gagner, à y consacrer nos meilleures ressources ? Sommes-nous prêts à tracer « une voie sacrée » pour nous assurer que ceux qui sont engagés auprès des jeunes, dans la bataille de l'éducation, disposent des meilleures ressources, des meilleurs outils, du soutien sans faille de « l'arrière » ?

Pour attirer les meilleurs talents dans l'éducation, il faut répondre d'urgence à 5 exigences

- I. Redonnons du sens à l'éducation et redisons clairement aux éducateurs et aux enseignants ce que la Nation attend d'eux ;**
 - La crise des vocations éducatives est d'abord liée à une crise de l'éducation.
- II. Sortons de la gestion de masse et considérons les éducateurs comme des personnes impliquées dans des communautés éducatives, avec des perspectives d'évolution ;**
 - Arrêtons de considérer les enseignants comme des pions interchangeables !
- III. Manifestons davantage notre reconnaissance à l'égard des éducateurs ;**
 - Faisons enfin émerger une parole positive sur les éducateurs !
- IV. Proposons une formation complète à ceux qui se lancent dans l'éducation, tant sur le plan académique que sur le plan humain ;**
 - N'en restons pas à une approche technique, donnons-leur les clés pour devenir des références solides pour les jeunes.
- V. Multiplions les réseaux de partage, d'entraide, de ressourcement, pour que nos éducateurs puissent grandir et s'éduquer sans cesse.**
 - Un éducateur isolé est un éducateur en danger !

Osons redire sans cesse la noblesse et la grandeur de l'action éducative auprès des jeunes. Cela ne vaut pas seulement pour les professionnels. Mais aussi pour les bénévoles, les acteurs associatifs. Et surtout pour les familles, les parents.

Dans une civilisation obsédée par la « croissance », n'ayons pas peur de redire que la plus belle croissance, la plus importante, c'est la croissance humaine, et que cela vaut la peine d'y consacrer notre temps, notre énergie, nos talents !

I. REDONNER DU SENS A L'EDUCATION

Un « Grenelle de l'Education » pour sortir du flou

Proposition n°1 :

Ouvrir un « Grenelle de l'Education », en début du prochain quinquennat, pour définir une « Constitution éducative » et mettre tous les acteurs d'accord sur ce que nous attendons de l'Ecole et des enseignants.

- Sortir des logiques corporatistes et trouver des points de consensus sur les grandes réformes structurelles à lancer ;
- Ne pas laisser le débat sur l'éducation aux experts ou aux huis-clos des négociations Administration-Syndicats ;
- Mobiliser l'ensemble de la société civile et associer toutes les parties prenantes ;
- Sortir du flou et redire la mobilisation de la société aux côtés des enseignants et des éducateurs.

Faire émerger et valoriser davantage une filière Education

Proposition n°2 :

Créer un grand ministère de l'Education et de la Jeunesse qui aurait la légitimité et les moyens de porter un discours global positif sur l'Education, et sa contribution aux défis essentiels de notre pays.

Proposition n°3 :

Lancer des campagnes de valorisation et de recrutement de la filière éducative, dans son ensemble, en ciblant notamment les hommes.

Proposition n°4 :

Développer davantage la présence de la filière Education dans les forums des métiers, notamment ceux organisés dans les établissements scolaires.

L'école est dans une situation paradoxale : elle est en crise de recrutement alors même qu'elle est l'employeur le plus au contact de candidats potentiels... Parce qu'elle a trop de pudeur à valoriser ses métiers ! Parce qu'elle s'est laissé piéger par un discours culpabilisateur sur l'école, la transmission, l'éducation...

Proposition n°5 :

Proposer à davantage de jeunes de passer le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur et populariser le service civique dans les établissements scolaires, autant d'occasions de faire naître des vocations éducatives.

Une clarification des missions et du service de l'enseignant

Proposition n°6 :

Poursuivre le travail de clarification des missions de l'enseignant et adapter le temps de service des enseignants du second degré en conséquence.

Nous recommandons donc d'avoir un temps de service global qui reprenne l'ensemble des « obligations de service » désormais définies, et tienne compte :

- Des cours devant les élèves ;
- Des missions liées au service d'enseignement (en précisant notamment un temps minimal de présence dans l'établissement, à l'image de ce qui existe dans le premier degré).

Cela pourrait se faire sur une base annuelle, et même pluriannuelle, avec une souplesse au sein des établissements.

II. SORTIR DE LA GESTION DE MASSE ET REDONNER LA PRIORITE A LA PERSONNE

Reconnaître les établissements comme cellules de base du système éducatif, notamment pour le recrutement

Proposition n°7 :

Faire de l'établissement la cellule de base du système scolaire, avec plus d'autonomie, notamment dans la gestion des ressources humaines.

- **Pour les écoles primaires, un véritable statut pour le chef d'établissement, avec un pouvoir de recrutement.**
 - Aujourd'hui, le directeur d'établissement n'est même pas le supérieur hiérarchique des enseignants, qui dépendent directement de l'Inspecteur de l'Education nationale de la circonscription.
 - Le ministère de l'Education nationale reconnaît un rôle croissant au directeur d'école primaire (en augmentant notamment les décharges de cours). Il faut aller au-delà.
- **Pour les collèges et lycées, des pouvoirs étendus aux chefs d'établissement en matière de recrutement et d'évaluation de l'équipe enseignante.** Le chef d'établissement ne doit plus être considéré uniquement comme un « administratif ».

5 Dans cette optique, les établissements devraient rentrer dans une logique de contractualisation avec les académies, pour assurer le suivi des objectifs et l'évaluation.

Proposition n°8 :

A minima, dans un premier temps, développer fortement la procédure des postes à profil, en commençant par les établissements classés en Réseau Education Prioritaire ; avant de la généraliser.

Transformer l'évaluation des enseignants pour mieux valoriser leurs talents

Proposition n°9 :

Renforcer le rôle du chef d'établissement en matière d'évaluation.

Il conviendrait de confier davantage de responsabilités aux chefs d'établissement en matière d'évaluation.

- **Avec une dimension pédagogique ;**
 - En lien avec l'Inspection pour assurer l'excellence disciplinaire ;
 - En lien avec l'équipe de direction qui se constituerait autour de lui ;
 - En s'appuyant sur les résultats des élèves.
- **En intégrant notamment la dimension collective** (et pas seulement une notation individuelle).

Cette évaluation devra permettre de valoriser véritablement les enseignants qui se mobilisent le plus, tant en matière de rémunération que d'évolution de carrière.

Renforcer les équipes de direction des établissements

Proposition n°10 :

Renforcer la formation initiale et continue des chefs d'établissement, avec des dispositifs de formation inspirés des exemples anglais.

Proposition n°11 :

Constituer de véritables équipes de direction autour du chef d'établissement pour renforcer le pilotage, notamment pédagogique et éducatif

La création de postes de « préfets d'études » par niveau, comme cela existe dans le privé, comme cela s'est expérimenté dans les établissements « ECLAIR » (en zones prioritaires) serait une piste intéressante. Tout comme l'idée d'avoir des « doyens/enseignants référents » par grandes disciplines, qui participeraient à l'animation de l'équipe éducative.

Proposition n°12 :

En contrepartie de leurs nouvelles responsabilités, renforcer l'évaluation des chefs d'établissement, notamment sur la base des résultats.

Attirer les volontaires dans les établissements difficiles, avec des dispositifs attractifs comme « Teach for All »

Proposition n°13 :

Développer des politiques de recrutement particulièrement attractives dans les écoles difficiles, en essayant de stabiliser les équipes.

- 1/ Repérer les enseignants volontaires** pour enseigner dans les établissements difficiles (en mobilisant les corps d'inspection, les proviseurs...).
- 2/ Attirer les volontaires, en leur donnant**
 - Des formations supplémentaires ;
 - Plus de liberté dans le choix de la classe ;
 - Une plus grande possibilité de participer à la définition du projet pédagogique ;
 - Des points supplémentaires pour le déroulé de la carrière (cela existe et pourrait être renforcé ;
 - Des avantages, en lien avec les collectivités locales : pour le logement, l'emploi du conjoint, le transport...).
- 3/ Fidéliser les volontaires, en leur faisant signer un contrat d'affectation sur 5 ans, contrat liant le volontaire, le rectorat, le chef d'établissement et les collectivités locales impliquées.**
- 4/ Accompagner les équipes pédagogiques** avec le conseil d'experts, de parrains, de grands témoins...

7

Ce dispositif pourrait être lancé pour commencer dans une quarantaine d'établissements par académie et déployé grâce à la création de petites cellules Ressources humaines, mises en place dans les rectorats « en tension ».

Proposition n°14 :

Soutenir le développement de « Teach for France », qui incite les jeunes diplômés de grandes écoles à enseigner 2 ans dans les établissements prioritaires.

Ouvrir les horizons par la mobilité

Proposition n°15 :

Pour les enseignants comme pour les éducateurs, il devrait y avoir au bout de 5 ans maximum une mobilité « obligatoire » : soit changement de poste, soit changement d'établissement, de niveau, de discipline...

Proposition n°16 :

Développer l'offre de mobilité des enseignants, hors de l'Education nationale, que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Inciter les dirigeants d'entreprise, dans la continuité de la dynamique portée par « Teach for All », à reconnaître l'apport d'enseignants dans leur activité (en termes de leadership, de capacités de conviction, de capacités de synthèse...).

Les qualités pédagogiques des enseignants pourraient notamment être utilisées dans le cadre de l'enseignement supérieur, dans la formation, l'accompagnement de transformations internes aux entreprises...

III. MOINS D'INDIFFERENCE, PLUS DE RECONNAISSANCE

Donner à voir ce qui se passe dans les écoles, et ce que vivent les enseignants

Proposition n°17 :

Relancer l'idée d'une adaptation française du concept anglais « Educating Essex », série (entre le documentaire et la télé-réalité) qui présente la vie d'un établissement scolaire, le travail des enseignants, les péripéties des élèves, pendant plusieurs épisodes.

Renforcer la confiance famille/école et parents/enseignants pour revaloriser l'action éducative

Proposition n°18 :

Et si, pendant 1 an, tous les parents de France essayaient de ne plus dire un mot négatif sur les enseignants devant leurs enfants ?

Dans les familles, veillons à tenir un discours positif sur les enseignants et sur l'école.

Proposition n°19 :

Développer le travail collectif parents-professeurs, à l'image de ce que propose l'association « Parents Professeurs Ensemble ».

www.parentsprofesseursensemble.org est une plateforme qui propose aux parents et aux enseignants de réfléchir ensemble à des solutions concrètes aux problèmes qui peuvent se poser dans les établissements. Plutôt que de jouer la confrontation ou de faire grandir la méfiance, il s'agit de miser sur la collaboration et le partage entre acteurs de terrain, loin des grands débats idéologiques.

Proposition n°20 :

Comme le propose le rapport Delahaye, il conviendrait de mettre en lien chaque élève stagiaire, dans le cadre de sa formation au métier de professeur, avec un référent parent d'élève, pour développer le « réflexe » du lien école-famille dès la formation, sur un mode apaisé.

Développer la « Fête des Profs »

Proposition n°21 :

Développer la « Fête des Profs », chaque année au mois de juin, avec une grande mobilisation citoyenne.

- Des réseaux de parents d'élèves ;
- Des médias, qui pourraient tous valoriser les enseignants au mois de juin ;
- Avec des portraits d'enseignants ;
- Avec des témoignages de gratitude de simples citoyens ou de personnalités ;
- Avec des récits de belles expériences scolaires vécues au cours de l'année écoulée.
- Des élus locaux ;
- Des personnalités (élus, artistes, chefs d'entreprise...) qui pourraient soutenir cette initiative en y participant.

Et vous ? N'hésitez pas à y participer en vous rendant sur www.fetedesprofs.fr, pour rejoindre ou lancer une initiative dans votre ville.

Revoir la rémunération

Proposition n°22 :

Revoir les modalités de rémunération des enseignants pour mieux valoriser les talents.

Quelques principes peuvent guider les évolutions souhaitables :

- Remonter les rémunérations en début de carrière, tout particulièrement dans le primaire ;
- Davantage lier la rémunération à l'évaluation des enseignants, grâce aux primes ;
- Prévoir des primes collectives au sein d'un établissement pour récompenser les efforts d'une équipe ;
- Prévoir des rémunérations différenciées selon les lieux d'habitation (ou des primes de logement), notamment pour compenser les difficultés spécifiques en région parisienne ;
- Développer en lien avec les collectivités locales, des primes en nature dans les zones tendues : logement, fournitures, prise en charge des repas...

IV. UNE FORMATION PLUS COMPLETE, PLUS HUMAINE

Pour les éducateurs : des formations humaines complètes

Proposition n°23 :

Développer la psychoéducation en France, notamment pour la formation des éducateurs spécialisés mais aussi dans la formation des enseignants.

Proposition n°24 :

Développer, en lien avec des instituts de formation et des acteurs de l'éducation, des dispositifs de formation, comprenant une approche philosophique et anthropologique de l'éducation, pour nourrir l'action et la réflexion des acteurs de terrain.

Diversifier les voies de recrutement aux métiers de l'enseignement

Proposition n°25 :

Créer une école de professeurs des écoles à Bac 0 ou Bac +1 jusqu'à bac +4.

Proposition n°26 :

Développer massivement le dispositif « Etudiants Apprentis Professeurs », comme une nouvelle forme d'IPES.

Cela permet à des étudiants à partir de 2^{ème} année de licence de commencer l'enseignement en apprentissage (avec tuteur) en parallèle de leurs études, et donc de pré-recruter des futurs enseignants plus facilement (notamment des étudiants boursiers afin que l'enseignement demeure une voie d'ascension sociale).

Garantir l'excellence des formations au sein des Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Education

Proposition n°27 :

Faire des ESPE des lieux de convergence où se rencontrent l'excellence scientifique et le meilleur des pratiques du terrain.

Evitons autant que possible les formateurs « à temps plein » : privilégions ceux qui continuent d'enseigner et qui font leurs preuves sur le terrain ; de même, attention à l'exigence scientifique !

Les ESPE ne doivent pas reproduire les tares des IUFM et tomber sous l'emprise de la dernière lubie à la mode, ou dans une approche idéologique.

Proposition n°28 :

Renforcer l'évaluation et le pilotage scientifique des ESPE au niveau national.

Pour garantir l'excellence des ESPE, **mettre en place un pilotage d'excellence, au niveau national, avec des évaluations régulières**, des comparaisons internationales, et un apport permanent des avancées scientifiques (notamment en matière de neurosciences).

Proposition n°29 :

Sans créer des barrières entre les cycles, décliner des « certifications spécifiques » pour les enseignants du premier degré, selon qu'ils enseignent en maternelle, ou dans d'autres classes. Avec possibilité d'obtenir plusieurs certifications, selon son évolution de carrière.

Proposition n°30 :

Développer en cours de formation la bi-discipline pour les professeurs de collège (à travers les Mentions Complémentaires), à l'image de ce qui se fait dans la plupart des pays européens.

Proposition n°31 :

Développer la formation au travail en équipe pour faire évoluer les pratiques des nouveaux enseignants

Proposition n°32 :

Instaurer l'obligation pour les étudiants qui s'inscrivent dans une filière éducation/enseignement d'être titulaires d'un BAFA.

Systematiser le mentorat dans les 5 premières années d'exercice professionnel

Proposition n°33 :

Poursuivre le tutorat durant les 5 premières années d'exercice professionnel (pour les éducateurs, comme pour les enseignants).

Une nouvelle forme de recrutement et de titularisation

Proposition n°34 :

Transformer le mode de titularisation des enseignants.

Au lieu d'un concours, ce serait la validation du master MEEF - donnant une habilitation à enseigner - puis l'évaluation à la suite de 3-4 ans d'enseignement qui donneraient accès à la titularisation.

A noter :

Le concours du CAPES serait supprimé, sans rien perdre de l'exigence disciplinaire. L'agrégation serait maintenue comme une voie d'excellence et d'évolution pour les enseignants, en veillant à orienter les agrégés prioritairement vers le lycée. Aujourd'hui, 20% enseignent en collège.

S'ouvrir davantage aux professionnels en voie de reconversion

Proposition n°35 :

Développer les stages d'observation et de discernement au sein des établissements publics et privés, pour ceux qui se posent la question d'une reconversion professionnelle vers l'enseignement.

Proposition n°36 :

Mieux prendre en compte dans le calcul de l'ancienneté (rémunération et évolution) l'expérience professionnelle des personnes qui s'engagent en deuxième carrière dans l'enseignement, pour ne pas pénaliser les reconversions.

Proposition n°37 :

Faire beaucoup plus facilement appel à des « professeurs associés » (comme dans l'enseignement supérieur), qui viendraient, en plus d'une activité professionnelle autre, délivrer quelques heures d'enseignement en lien avec leur domaine d'expertise.

V. MOINS D'ISOLEMENT, PLUS DE PARTAGE

Le Conseil pédagogique et la formation-action au service du collectif

Proposition n°38 :

Développer la formation-action pour donner du sens à la formation continue.

Il s'agit de dispositifs de formation montés à partir des demandes du terrain, plutôt que de la formation « top-down » dont le but est surtout de faire « passer » la dernière réforme, sans véritable lien avec les demandes des enseignants sur le terrain.

Proposition n°39 :

En parallèle d'une prise de responsabilité des chefs d'établissement en matière d'évaluation, renforcer le changement de posture des inspecteurs comme accompagnateurs.

Développer le partage et le conseil par les pairs

Proposition n°40 :

Développer les mécanismes d'incitation pour valoriser les enseignants qui partagent leurs cours et leurs bonnes pratiques.

Proposition n°41 :

Ouvrir davantage les cours aux autres professeurs, pour renforcer « le conseil » entre pairs.

Il faudrait qu'assister au cours d'un collègue pour échanger sur les pratiques rentre dans les habitudes.

14

Renforcer l'esprit d'équipe au sein des « Promotions d'ESPE »

Proposition n°42 :

Suivant la proposition du rapport Delahaye, organiser chaque année dans les ESPE un séminaire rassemblant les nouveaux titulaires et des enseignants plus expérimentés – pour des temps d'échanges, de relecture de pratiques... et plus généralement, **renforcer l'esprit de « promotion » au sein des ESPE** (avec des noms de promotion, des parrains de promotion issus d'horizons divers...).

Offrir des espaces de ressourcement aux enseignants, hors des chaînes hiérarchiques

Proposition n°43 :

Déployer des espaces de rencontre, de ressourcement et de parole entre les enseignants, en dehors des contraintes hiérarchiques, à l'image du parcours « Heureux les Enseignants » ou du « Réseau P.A.S. » (MGEN).

VERS LE HAUT est un centre d'études et d'actions dédié aux jeunes, aux familles et à l'éducation. Créé en 2015, il élabore et diffuse des propositions dans le débat public en s'appuyant

- sur la participation des jeunes, des familles et des acteurs de terrain ;
- sur des expériences réussies ;
- sur des études et des travaux scientifiques.

Hors du champ partisan, nous voulons contribuer à mobiliser l'ensemble de la société française en faveur de l'éducation. Nous souhaitons qu'en 2017 les candidats aux élections présidentielle et législatives s'engagent sur des priorités fortes et courageuses en faveur de la jeunesse.

Notre but : porter un projet éducatif ambitieux pour la jeunesse, adapté aux défis du XXI^{ème} siècle.

Nos partenaires : Apprentis d'Auteuil, l'Armée du Salut, Bayard, le Collège des Bernardins, les Scouts musulmans de France, Sport dans la ville et, pour les actions liées à leur mission : l'Œuvre de Secours aux Enfants et SOS Villages d'Enfants.



Rapports déjà publiés :

- *Baromètre Jeunesse&Confiance 2015* – novembre 2015
- *Soyons à la hauteur des espérances de la jeunesse* – novembre 2015
- *Vivre, grandir, construire ensemble – idées & actions éducatives contre le choc des incultures* – janvier 2016



18, rue Barbès
92128 Montrouge Cedex

Tél. +33 (0)1.74.31.62.60
contact@verslehaut.org

www.verslehaut.org