

Le métier d'enseignant ne fait plus rêver

Les concours de recrutement de professeurs attirent moins de candidats

Cette année encore, les concours de recrutement aux métiers d'enseignants pourraient ne pas faire le plein, au vu des premiers résultats d'admissibilité. Dans le premier degré, où le concours est organisé par académie, on compte déjà moins d'admissibles que de postes disponibles à Créteil et à Versailles, laissant présager, si l'on applique les taux d'admission des années précédentes, un manque d'environ 700 postes pour ces deux académies.

Pour le certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (Capes), des disciplines sont déjà déficitaires après l'admissibilité, notamment les lettres classiques et l'allemand. Ces résultats sont d'autant plus inquiétants que le nombre de places a été réduit : 5 833 postes pour le Capes externe, contre 7 315 en 2017.

Au ministère de l'éducation, on précise d'emblée que des concours complémentaires de professeurs des écoles vont être organisés sur les deux académies en tension, pour faire face aux besoins dans ces bassins à forte croissance démographique. Ces concours permettent à des candidats recalés dans leur académie d'origine de retenter le concours. Ce système, en place depuis plusieurs années à Créteil, « devrait permettre de couvrir les besoins en nombre d'inscrits et de présents », promet le ministère.

Manque d'attractivité

Concernant les professeurs certifiés, le sujet est plus délicat. D'abord parce que si le concours national ne fait pas le plein, il n'existe pas de vivier annexe dans lequel aller chercher des candidats. Mais là encore, le ministère se veut rassurant. En regardant le nombre d'admissibles par poste, seul critère qui garantit la sélectivité et la qualité du recrutement, le ratio augmente dans toutes les

disciplines (environ deux candidats pour un poste), sauf en allemand et en lettres classiques.

Il n'empêche que la tendance lourde reste celle d'une difficulté chronique à faire le plein de candidats au niveau suffisamment satisfaisant pour être déclarés admis au concours. Comment dépasser cette crise ? Pour Francette Popineau, secrétaire générale du SNUipp (syndicat majoritaire du 1^{er} degré), le manque d'attractivité du métier a plusieurs causes. D'abord, le salaire d'un enseignant français est comparable à celui de ses confrères colombiens, loin

**Au début
des années 1980,
les enseignants
gagnaient deux
fois le montant du
salaire minimum,
contre 1,2 fois
aujourd'hui**

derrière ceux des pays développés. « Quand on a un master, on a la possibilité de trouver un travail mieux rémunéré avec une progressivité plus intéressante », commente la syndicaliste. Le pouvoir d'achat des enseignants du second degré ne cesse de s'éroder : au début des années 1980, ils gagnaient deux fois le montant du salaire minimum, contre 1,2 fois désormais.

Ensuite, la qualité de la formation est peu attrayante. Après la réussite du concours de professeur des écoles, et du Capes, l'année en alternance entre la classe et l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) est « difficile » pour les jeunes enseignants, selon Francette Popineau. Enfin, l'éducation nationale propose des carrières à l'ancienne, où l'on passe plus de quarante ans à exercer la même activité. « La nouvelle

génération a envie de plus de mobilité, on ne peut plus épouser le métier d'enseignant comme il y a 50 ans », dit Francette Popineau.

Il s'agit donc de répondre à deux enjeux : restaurer l'attractivité de la filière (pour y attirer de bons étudiants) et maintenir un niveau de recrutement élevé. Dans une réponse à un référé de la Cour des comptes sur la formation des enseignants transmis le 22 mai, les ministres de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur annonçaient leur volonté de mettre en place un système de prérecrutement avec des épreuves d'admissibilité au concours avancées à la fin de la licence.

Moyennant un présalaire, les étudiants gagneraient progressivement des responsabilités, d'abord comme surveillants ou aides aux devoirs, puis comme remplaçants après avoir réussi les épreuves d'admissibilité. Un modèle qui rappelle celui des écoles normales d'instituteurs, dont l'avantage est de permettre l'accès aux métiers de l'enseignement à des jeunes qui n'ont pas les moyens de financer des études longues. « Il faudra assurer à ces jeunes une vraie formation, pré-vient Francette Popineau. Soit deux années pleines où on fait des stages de formation et de pratique accompagnée, sans être en responsabilité de classe. » Le principal grief des jeunes enseignants contre le système de formation actuel étant d'être « lâchés » trop vite devant des classes.

Rue de Grenelle, on assure que l'attractivité et la formation sont au cœur de réformes à venir. Outre le prérecrutement, un effort devrait être envisagé sur la gestion des carrières. Le ministère, prenant acte de l'érosion des « vocations à vie » dans la jeune génération, doit lancer à la rentrée des postes de « gestion ressources humaines de proximité » pour accompagner les évolutions de car-

rière des enseignants. Ils seront en place dans 12 académies pilotes. ■

VIOLAINE MORIN