

TRAJECTOIRES ET CONDITIONS D'EMPLOI DES ENSEIGNANTS DÉBUTANTS

Bernard Delvaux (Girsef – UCL)

Le Pacte pour un enseignement d'excellence
Enjeux et perspectives pour les acteurs de l'école

2 mai 2017

Volet 1. Diagnostic

Déconstruire une problématisation

- **Au départ, une recherche inscrite dans une problématisation consensuelle**
 - Utilisation du terme abandon
(les enseignants nous quittent alors que nous en avons besoin)
 - Problème perçu : plus le manque de soutien que les conditions d'emploi
 - Focus sur les départs plutôt que sur les trajectoires
- **De nouvelles interrogations nous amenant à analyser davantage :**
 - les trajectoires de cohortes
 - en termes de lutte de places
et de rapports de forces entre groupes d'enseignants
- **Un changement de vocabulaire**
 - Sortie plutôt qu'abandon
 - Taux plutôt que risque
 - Conditions d'emploi et de travail, plutôt qu'accompagnement

Taux de sortie

- **Résultats d'une recherche UCL-ULB**
 - 2005 à 2011
 - 145.555 membres du personnel
 - 29.079 novices enseignants
- **Probabilité de sortie endéans les 5 ans**
 - 35,0 % = notre estimation
- **Précocité des sorties : plus de la moitié durant la 1^{re} année**
 - 19,1 % durant la 1^{re} année
 - 16,5 % durant les 4 années suivantes
- **Variation des taux de sorties surtout en 1^{re} année, selon**
 - les contextes,
 - les caractéristiques individuelles,
 - les trajectoires d'entrée

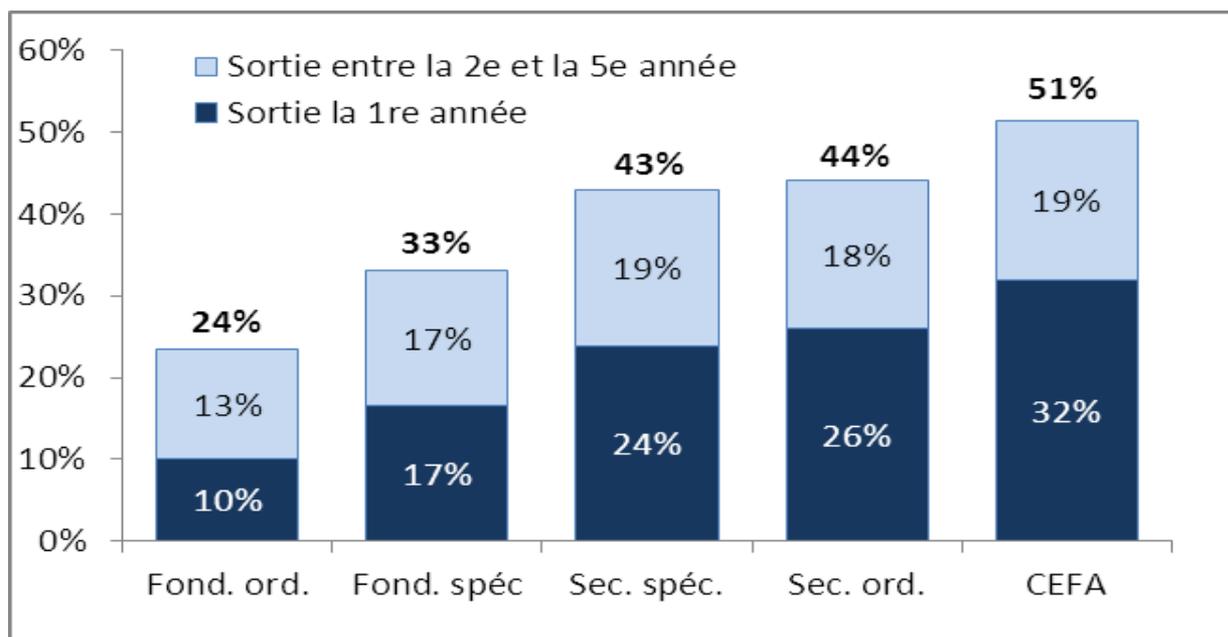
Facteurs de contexte : les marchés

□ Qu'est-ce qu'un marché ?

- Le croisement d'un ensemble de fonctions proches, d'un territoire (et d'un réseau).
- D'où proxy des marchés : niveau d'enseignement et province.

□ L'effet du niveau d'enseignement

Proportion d'enseignants quittant l'enseignement au cours de leur 1^{re} année de noviciat et durant les quatre années suivantes

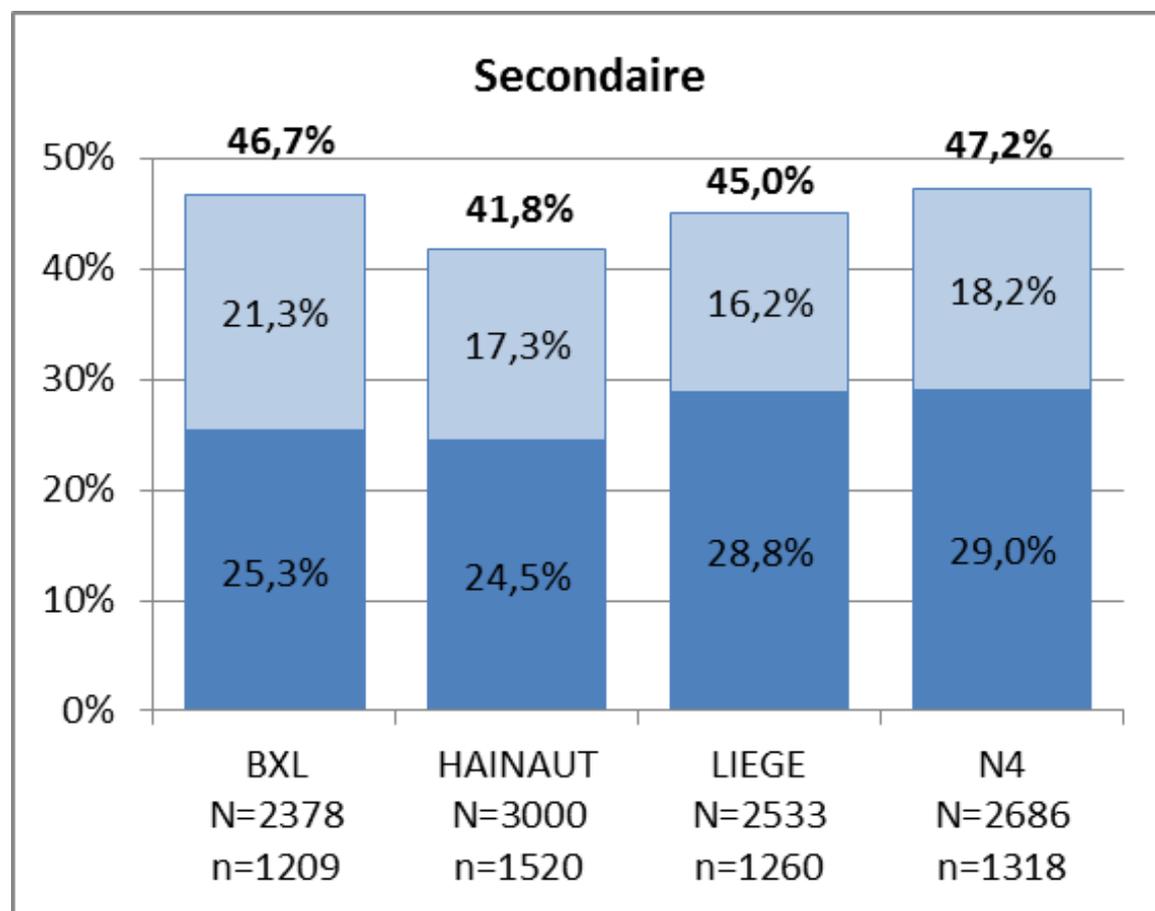


Facteurs de contexte : les marchés

□ L'effet du territoire

Proportion d'enseignants quittant l'enseignement au cours de leur 1^{re} année de noviciat et durant les quatre années suivantes

(Secondaire ordinaire, spécialisé et en alternance)

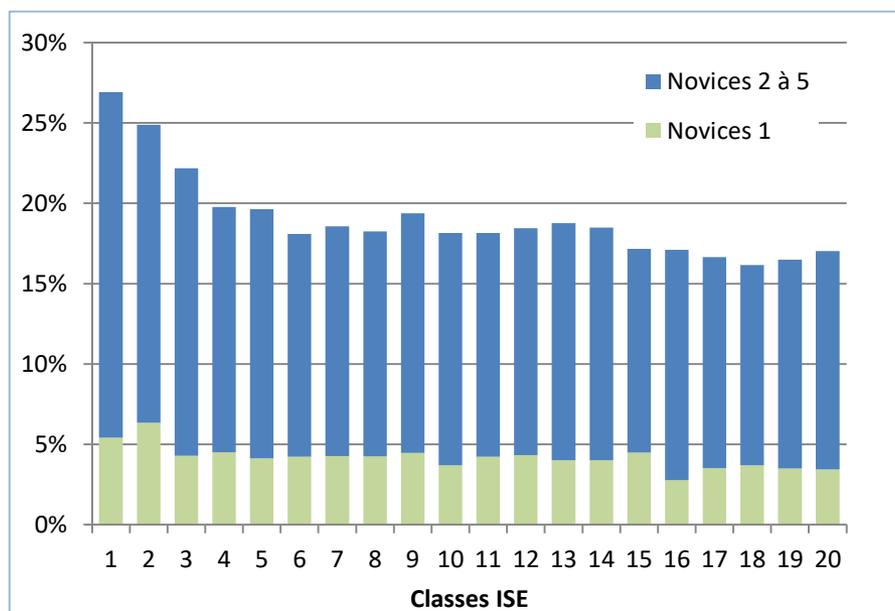


Facteurs de contexte : l'établissement

- Ce contexte plus local a été peu analysé dans cette étude. Néanmoins...
- Impact des caractéristiques socioéconomiques de l'établissement sur le profil des enseignants

Plus forte proportion de novices dans les écoles accueillant un public défavorisé

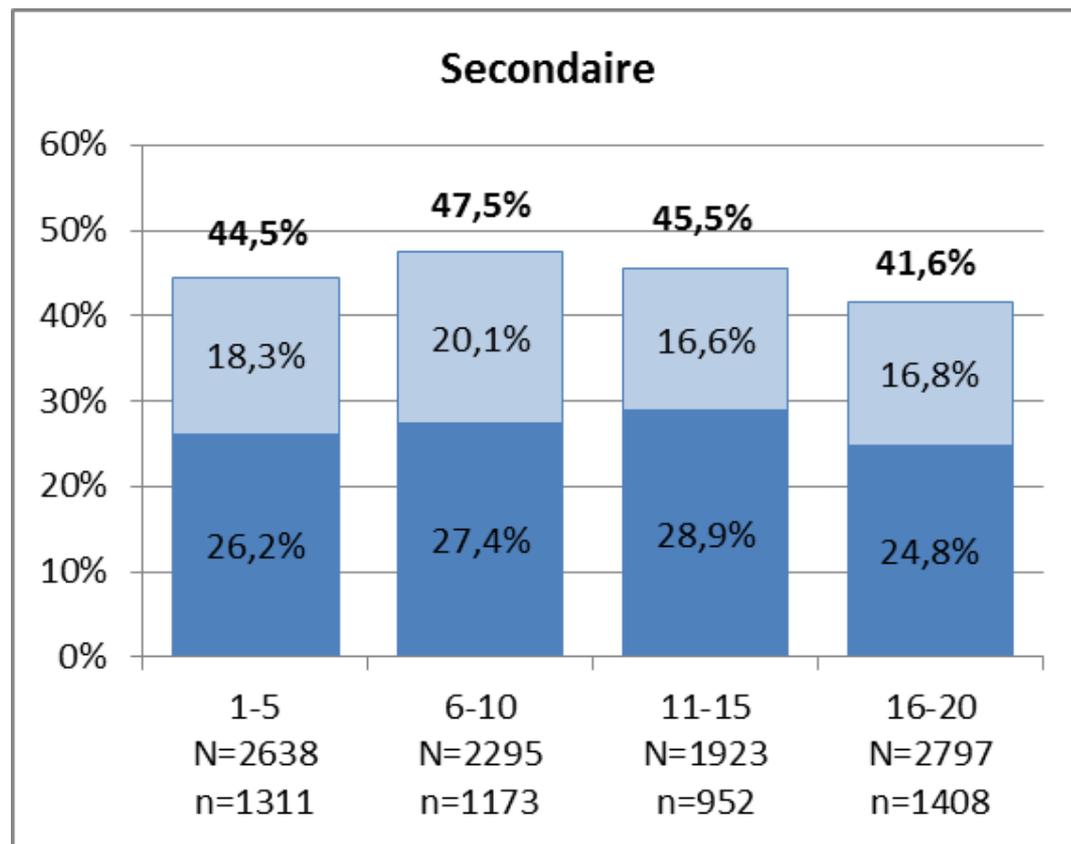
Proportion d'ETP prestés par les novices en mai 2011



Facteurs de contexte : l'établissement

- **Impact des caractéristiques socioéconomiques de l'établissement sur les taux de sortie**

Avoir travaillé la 1^{re} année dans des écoles défavorisées réduit très légèrement la probabilité de sortie



Facteurs individuels : le(s) diplôme(s)

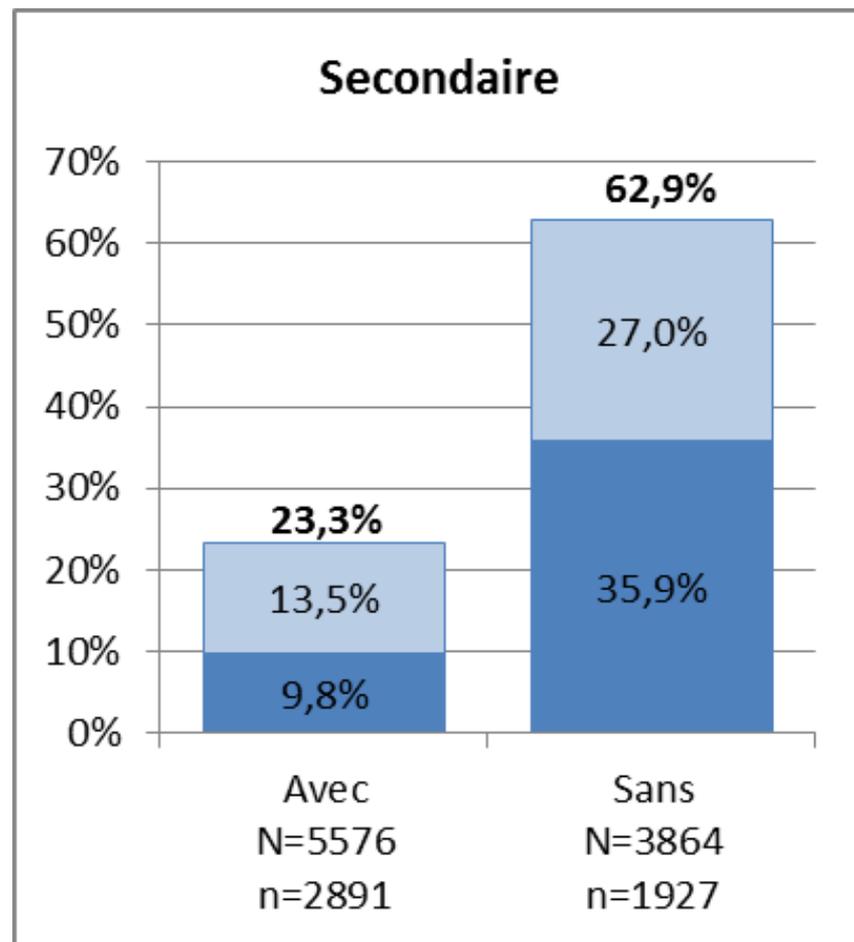
Impact important du diplôme

Posséder ou non un diplôme pédagogique

(36% des entrants n'en possèdent pas)

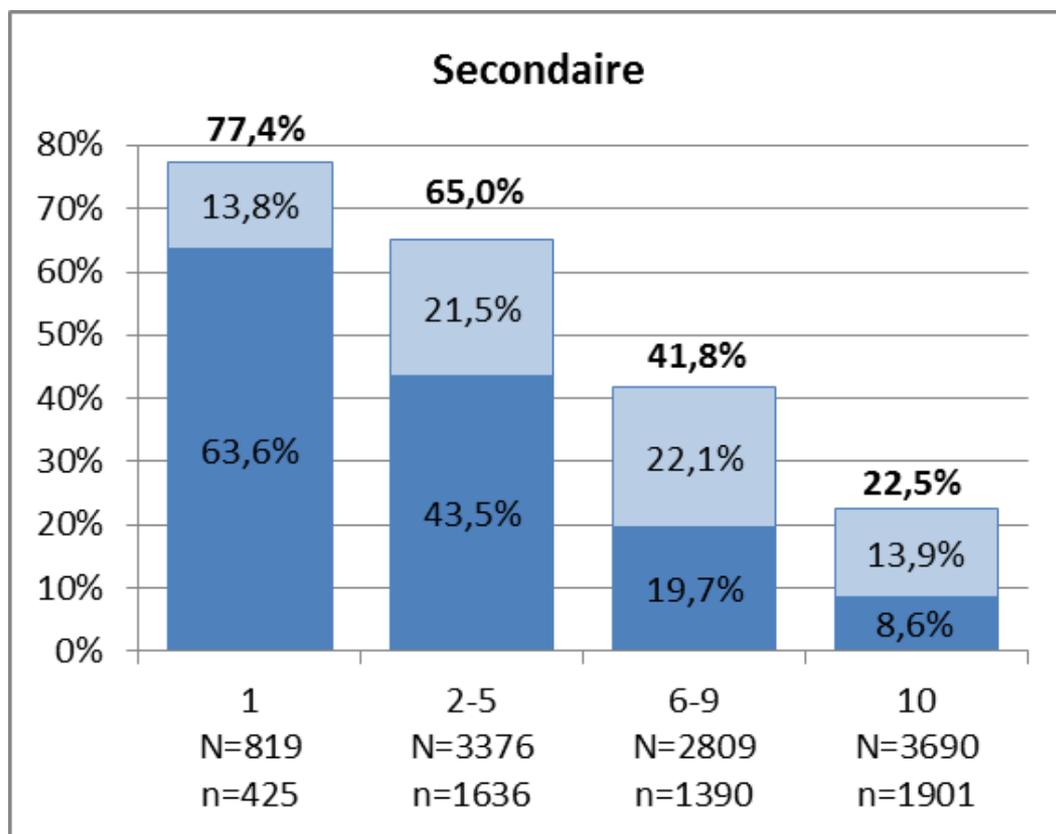
Taux de sortie à 5 ans variables selon les diplômes pédagogiques :

- inst. prim: **13,9**
- Régents : **16,7**
- Inst. mat. : **25,3**
- Licenciés : **31,5**



Facteurs « trajectoires d'entrée »

- Seuls 42 % des novices commencent en septembre.
35 % commencent après le 1^{er} janvier.
- Impact important du nombre de mois prestés durant la 1^{re} année sur les taux de sortie



Analyse multivariée

	Sortie année 1 (4 cohortes N = 9905)	Sortie années 2 à 5 (2 cohortes N = 4041)
Variables individuelles	Odd Ratio	Odd Ratio
Diplôme (référence = régents)		
Licenciés	1,70	1,59
Autre avec pédag.	1,19	1,05
Autres sans pédag.	5,16	3,42
Sexe (référence = femme)		
Homme	1,02	1,17
Age (référence = 30-39 ans)		
18-24 ans	1,31	1,00
25-29 ans	1,50	1,47
40-65 ans	1,02	1,04
Conditions d'emploi		
Nbre de mois (référence = 10 mois)		
8 à 9 mois	1,29	1,31
4 à 7 mois	2,56	1,68
Maximum 3 mois	4,85	1,73
ETP (référence = temps plein)		
0,71 to 0,90	1,46	1,41
0,41 to 0,70	1,78	2,13
0 to 0,40	2,69	2,14
Marché		
Province (référence = Hainaut)		
Brabant W.-Namur-Luxembourg	1,27	1,18
Bruxelles	1,24	1,45
Liège	1,13	1,06
R² of Nagelkerke	0,285	0,161

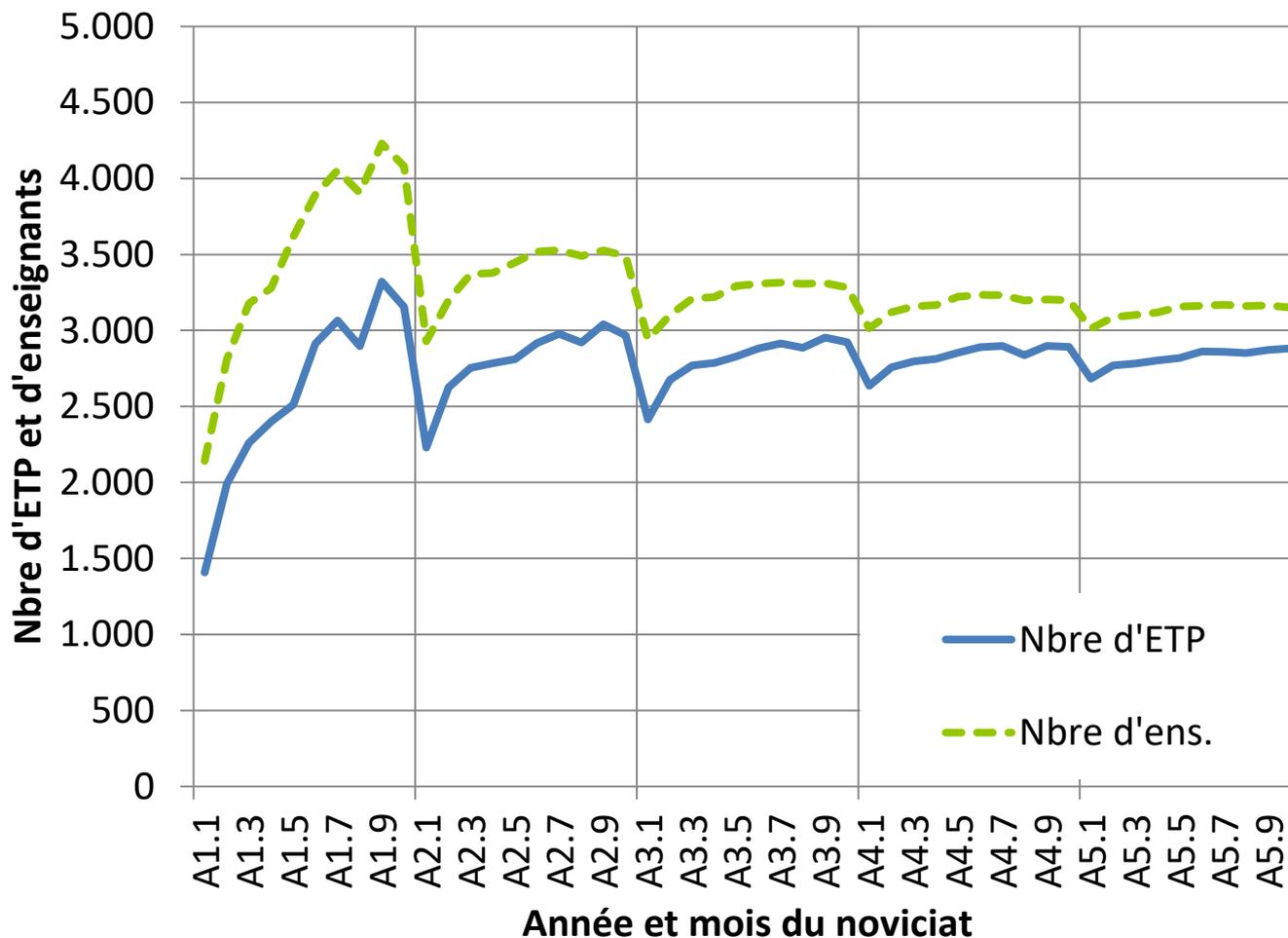
Enseignement
secondaire

Synthèse

- **Précocité**
Plus de la moitié des sorties s'effectue la première année.
- **Diversité**
Un taux de sortie moyen est un très mauvais reflet de l'ensemble des situations.
- **Facteurs multiples**
L'analyse des contextes, des caractéristiques des individus et des conditions d'emploi est nécessaire à la compréhension du phénomène.
- **Conditions d'emploi et pas seulement conditions de travail**
Les conditions d'emploi des novices doivent être réexaminées. Aujourd'hui, l'instabilité locale relative aux postes de travail est entièrement reportée sur ceux-ci.
- **Ne pas se limiter à une analyse des facteurs individuels et contextuels**

Suivi d'une cohorte

Evolution,
mois par mois,
du nombre
d'ETP et
d'enseignants
novices



Lutte entre novices pour les places

- **En septembre, ce sont les cohortes les plus anciennes qui obtiennent le plus de places**
 - 12,5% des places dédiés aux novices de 1^{re} année
 - 23,5% des places dédiés aux novices de 5^e année
- **A partir d'octobre, ce sont les novices de 1^{re} année qui obtiennent le plus de places**
 - D'octobre à décembre, les novices de 1^{re} année se voient attribuer plus de 50% des places disponibles
 - Après décembre, les novices de 1^{re} et de 2^e année se voient attribuer 80% des places disponibles
- **Beaucoup de novices ne sont pas réengagés dès septembre**
 - Différence entre ETP mai et septembre
 - 1.089 entre 1^{re} et 2^e année de noviciat
 - 627 entre 2^e et 3^e année de noviciat

Cœur du message diagnostique

- **Il y a certes des enseignants qui abandonnent alors que le système aimerait les garder**
- **Mais beaucoup d'autres, le système n'en n'a pas besoin, si ce n'est comme « bouche trou » et variables d'ajustement**
Chaque année, 4.800 engagés pour 3.300 ETP maximum
- **Il est donc inapproprié de regretter les départs de ces derniers**
Comme dans les écoles pyramidales, le système scolaire serait bien ennuyé si les entrants voulaient tous persister
- **Il est également inapproprié de dire que la pénurie résulte seulement du manque d'attractivité du métier**
Elle est en partie créée par le système qui recrute trop d'enseignants différents et doit dès lors se tourner vers les non diplômés pédagogiques

Volet 2. Pistes

Cœur du message prescriptif

- **Il reste intéressant d'améliorer :**
 - **les dispositifs d'accompagnement et de soutien**
(mais il ne faut pas oublier les « sans diplôme pédagogique » et les plus instables)
 - **la formation initiale**
(mais pas pour réduire les taux de sortie)
- **Il faut surtout améliorer les conditions d'emploi des enseignants débutants**
(en engager moins et leur offrir des contrats de plus longue durée, temps plein,...)
 - Tendre vers 4.000 engagement annuels
(il y a 3.500 diplômés pédagogiques maximum chaque année)
- **Au bénéfice**
 - des enseignants débutants
 - des élèves (en réduisant les cours sans profs, les turn-over)
 - des PO (en réduisant la pénurie)
- **Il faut donc ouvrir deux dossiers difficiles**
 - Les rapports entre catégories d'enseignants
 - Les rapports entre PO

Pistes

- **Du côté des enseignants**
 - **Atténuer les différences** entre les statuts de prioritaire et de non prioritaire
 - **Prévoir une année sabbatique** dans la carrière de chaque enseignant nommé,
 - Il la consacrerait à la formation continuée et au remplacement d'enseignants temporairement absents
 - Il laisserait sa place pendant un an à un enseignant débutant

- **Du côté des PO**
 - **Développer la coordination** entre pouvoirs organisateurs présents sur un même marché de manière à améliorer la rencontre entre offre et demande
 - **Développer la co-responsabilisation** (priorités supra-PO, par exemple).

Ce que prévoit le projet de Pacte

□ **Axe stratégique 2**

Mobiliser les acteurs de l'éducation

dans un cadre d'autonomie et de responsabilisation accrues

- en renforçant et en contractualisant le pilotage du système éducatif et des écoles,
- en augmentant le leadership du directeur
- et en valorisant le rôle de l'enseignant au sein de la dynamique collective de l'établissement
 - 2.1. Cadre de pilotage
 - 2.2. Leadership pédagogique
 - **2.3. Valoriser et responsabiliser les enseignants dans le cadre**
 - d'une dynamique collective d'organisation apprenante
 - et d'une évolution substantielle de leur métier liée aux enjeux actuels de l'école

Ce que prévoit le projet de Pacte

□ 2.3. Valoriser et responsabiliser les enseignants

- 1. Formation initiale et continue
- 2. Améliorer la situation des enseignants débutants
- 3. Développer le travail collaboratif
- 4. Développer les soutiens et accompagnements utiles à l'enseignant
- 5. Clarifier le temps de travail
- 6. Développer l'évaluation des enseignants dans un cadre collectif et formatif
- 7. *Diversifier les possibilités de carrière des enseignants*
- 8. *Revoir les régimes de congé, absence et disponibilité*

Ce que prévoit le projet de Pacte

□ **Accueil et accompagnement**

■ **Développer la phase d'accueil**

- Vade-mecum
- Partage de bonnes pratiques entre écoles

■ **Créer des fonctions d'enseignants référents**

- Statut d'enseignant expérimentés
- Mise en réseau d'enseignants expérimentés

■ **Apporter un accompagnement spécifique pour les enseignants sans formation pédagogique**

- Attention cependant d'investir « à perte »

Ce que prévoit le projet de Pacte

- **Conditions de travail et d'emploi (1)**
 - ▣ **Optimaliser la gestion des emplois vacants**
 - Anticipation de la date de déclaration de vacance d'emploi (éventuellement différent selon les niveaux et types)
 - Obligation faite aux enseignants de déclarer en juin leurs congés prévisibles

Ce que prévoit le projet de Pacte

□ Conditions de travail et d'emploi (2)

▣ Mesures pour stabiliser plus rapidement et réduire le morcellement de charge

- Revoir certains aspects des **régimes de congé, absence et disponibilité** (équilibrer mieux intérêts personnels et collectifs)
 - Permettre le remplacement dès le 1^{er} jour d'absence
 - Délais minimal d'un mois pour annoncer début et fin de congé
 - Uniformisation des dates d'initilisation
- Déclarer **plus rapidement vacants** les emplois libérés par les personnels en congé
- Etudier la question de la **portabilité de l'ancienneté** acquise dans un PO
- Etudier des mesures pour que les **écoles à encadrement différencié** bénéficient d'un personnel plus expérimenté et stable

Qu'en penser ?

- **Du côté de l'accompagnement**
 - On poursuit dans la ligné déjà amorcée
- **Des amorces de mesures pour changer les conditions d'emploi et de travail**
 - Beaucoup reste à négocier
 - Difficulté des rééquilibrages entre enseignants débutants et prioritaires
 - Difficile dépassement des clivages entre PO et entre réseaux
- **Des questions laissées dans l'ombre**
 - Les effets du découpage disciplinaire
 - Tension entre plus forte autonomie des écoles et protection des débutants
- **Ne pas attendre pour prendre des initiatives locales ?**
 - A quelle(s) échelle(s) ? Groupement intra-réseaux ? Bassins ?
 - Sur quels objets ?
 - Règles de bonne conduite ?
 - Pool d'enseignants intérimaires (débutants ou chevronnés) ?