



Y a-t-il un « malaise enseignant » ?

Enquête de la Société des agrégés de l'Université sur le moral des professeurs du second degré

2009 - 2010

S o c i é t é d e s a g r é g é s d e l ' U n i v e r s i t é

Jean-Michel Léost
Président

Blanche Schmitt-Lochmann
Secrétaire de la rédaction

Y a-t-il un « malaise enseignant » ?

Enquête de la Société des agrégés de l'Université sur le moral des professeurs du second degré

Blanche Schmitt-Lochmann

Secrétaire de la rédaction
Membre du Bureau

Préface

Alors que l'opinion prend connaissance du rapport « Bien-être et efficacité au travail », commandité par le Premier Ministre, portant sur l'entreprise privée, et qu'au même moment, les demandes d'aide de nos adhérents se multiplient, il nous a semblé nécessaire d'enquêter sur les causes du mal-être dont les professeurs – qui disent pourtant aimer leur métier – font état.

Cette tâche est aussi nécessaire que délicate, tant les déformations que l'on fait subir à leur image et à leur fonction leur causent d'incompréhension et de souffrance. Ajoutons à cela le sentiment fréquent d'être à la fois abandonnés à leur sort, bannis du débat et montrés du doigt. Récemment encore, l'annonce de l'ouverture prochaine d'une conférence nationale sur les rythmes scolaires a engendré des effets incontrôlables et libéré, dans l'opinion, le déchaînement d'une incroyable hostilité envers les professeurs. Y abondent les mêmes éternels poncifs : fainéantise, vacances perpétuelles, privilèges injustifiés, « qu'on les mette enfin au pas »...

Certes, notre enquête met à jour des éléments déjà connus. Il y a la modicité de leur rémunération avec laquelle certains professeurs arrivent à peine à subsister et que l'on n'ose même plus, de manière générale, comparer avec celle des cadres du privé ; il y a la pachydermique lenteur de la progression de carrière ; il y a ces conditions d'exercice pénibles que chacun connaît, que nul ne songe à leur épargner et dont nul ne veut les plaindre.

Mais notre rapport révèle que l'essentiel est ailleurs : un projet concerté de longue date et menant à la disparition prochaine de la portée intellectuelle de l'enseignement secondaire. Ses effets sont multiples. Les professeurs se plaignent de la défiance qu'on leur témoigne : défiance qui mène à leur raccourcir la bride et à réprimer une liberté pédagogique, devenue suspecte alors qu'elle était l'honneur de la fonction ; défiance qui conduit à faire peser sur eux une surveillance accrue et à refuser de prendre en compte les nombreuses heures qu'ils emploient nécessairement à l'élaboration de leur enseignement ; défiance aboutissant à une condamnation sévère du caractère intellectuel de leur profession considéré comme une sorte de ferment d'indiscipline alors qu'il est la seule raison véritable de leur existence.

Ni les gouvernements successifs, ni l'opinion n'ont pris conscience de la chance pour un État de pouvoir s'appuyer sur des cadres aussi compétents : on les verra ici sous leur vrai jour, exigeants dans leur réflexion, passionnés par leurs travaux, prodigues de leur temps, ambitieux pour leurs élèves.

*

La Société des agrégés occupe une position privilégiée pour s'engager dans ce type d'action : association rompue à la réflexion et au débat, elle a une approche du terrain unique, grâce aux contacts réguliers qu'elle entretient avec ses adhérents. Elle peut ainsi donner un écho précis, réaliste et non partisan, aux témoignages des professeurs.

Notre enquête, réalisée en toute indépendance, rédigée par Blanche Schmitt-Lochmann, membre du Bureau et chargée de mission auprès du Président, rend la parole aux professeurs et donne une transcription sincère et objective de leurs souhaits, de leurs peines et de leurs difficultés.

Ce travail considérable n'aurait été possible ni sans la participation des professeurs qui ont accepté de répondre à nos questions, ni sans la collaboration active de nos adhérents, ni sans l'aide efficace des délégués d'établissement qui ont eu à cœur de faire circuler le questionnaire et remonter les résultats. Que tous en soient vivement remerciés.

*

La Société des agrégés de l'Université souhaite que les constats mis en lumière par ce rapport, parfois durs à admettre autant qu'à faire entendre, puissent chasser les fausses représentations sur lesquelles reposent les débats actuels.

Jean-Michel Léost

Président de la Société des agrégés de l'Université

Sommaire



Sommaire

Préface.....	3
Synthèse générale.....	6
Commentaires liminaires.....	9
Partir ou rester : la démission comme symptôme.....	12
• Tentation de la démission.....	13
• Portrait du démissionnaire.....	13
• Raisons de la démission.....	15
• Éléments pouvant modifier la décision de démissionner.....	17
• Cas particuliers : fins de carrière et TZR.....	18
Synthèse	20
Le premier poste : à l'épreuve de la réalité.....	21
Remarques préliminaires.....	22
• Attentes du débutant.....	23
• Degré de satisfaction dans le poste.....	27
Synthèse	31
L'exercice du métier.....	32
• Cœur du métier.....	33
• Activité complémentaire.....	39
• Congés et formation.....	40
Synthèse	42
La tentation de l'ailleurs.....	43
• Reconversion.....	44
• Professeurs du second degré et enseignement supérieur.....	46
Synthèse	47
Annexes.....	48
Panel de l'enquête.....	49
Témoignage : « J'ai pris la décision de partir en deux jours, sans regret... ».....	53

Synthèse générale

► Synthèse (1/2)

1. Depuis plusieurs mois, la Société des agrégés de l'Université reçoit un nombre d'appels anormalement élevé de collègues qui ne voient à leur situation aucune autre issue que la démission. Ces demandes d'assistance témoignent d'un sentiment de malaise persistant et mettent en relief la dureté grandissante et les difficultés croissantes attachées au métier de professeur. Surprise par l'ampleur du phénomène, la Société des agrégés a choisi d'approfondir cette question.
2. 45,6% des personnes que nous avons interrogées ont été tentées, une ou plusieurs fois, de démissionner et 73,6% d'entre elles envisagent, à plus ou moins court terme, une reconversion.
3. L'expression du découragement ne se résume pas à la seule tentation de démissionner mais s'exprime de multiples façons. Les personnes interrogées envisagent de manière sérieuse, selon leur situation :
 - ♦ le recours au temps partiel, présenté comme une nécessité absolue pour pouvoir continuer à enseigner dans de bonnes conditions ;
 - ♦ une demande de mise en disponibilité pour convenance personnelle ;
 - ♦ un départ à la retraite précipité.
4. Pourtant, les professeurs sont dynamiques, prêts à se former, à progresser et à profiter des opportunités de carrière quand elles leur sont offertes. Parmi les personnes interrogées dans le cadre de cette enquête :
 - ♦ près d'un tiers ont mentionné être en thèse ou avoir obtenu leur doctorat ;
 - ♦ 54,7% ont décidé, en cours de carrière, de repasser un concours ;
 - ♦ 46,0% sont prêtes à reprendre des études en cas de reconversion.
5. Les réponses apportées à notre questionnaire témoignent de l'amour profond des professeurs pour leur métier. Ils disent vouloir faire entendre des souhaits, moins pour satisfaire des revendications particulières que pour retrouver le cœur du métier qu'ils ont choisi : ils n'ont d'autre priorité que la haute idée qu'ils se font de l'enseignement.
6. La raison la plus souvent avancée pour justifier un départ, une demande de congé ou expliquer la lassitude des professeurs en exercice est le manque de reconnaissance, durement ressenti. Ils en attribuent les causes :
 - ♦ à l'absence de reconnaissance de leur travail par les personnes qu'ils côtoient tous les jours ;
 - ♦ au reproche qui leur est souvent adressé d'être des privilégiés alors qu'ils ont le sentiment d'avoir au contraire prouvé leur mérite par le concours exigeant qu'ils ont passé. Ce sont les agrégés qui souffrent le plus de ce dernier point.
7. Autre raison importante, un sentiment d'infantilisation qui naît :
 - ♦ d'une gestion des mutations et des nominations sur lesquelles les professeurs pensent ne posséder aucun moyen de peser ni par leur motivation ni par leur engagement personnel ;
 - ♦ du sentiment qu'on leur en demande plus qu'à leurs élèves et que leur travail est surveillé davantage que celui de ces derniers ;
 - ♦ de l'impression qu'ils n'ont plus aucune marge de manœuvre en terme de liberté pédagogique.

▲ Synthèse (2/2)

8. Le malaise semble également naître des contradictions majeures entre les injonctions actuelles adressées aux professeurs et la nature même de leur métier :
 - ◆ on leur reproche d'être des intellectuels alors que c'est le cœur de leur métier ;
 - ◆ lorsqu'ils apprécient leur liberté pédagogique, on leur répond travail en équipe mais lorsqu'ils demandent de l'aide devant un cas difficile, on leur objecte la liberté du professeur et sa responsabilité personnelle ;
 - ◆ ils ont l'impression d'être exposés à des situations difficiles sans aide ni protection suffisante ;
 - ◆ ils observent une multiplication des responsabilités étrangères à leur tâche d'enseignement sans que la contrepartie leur semble compenser la perte de prestige et de temps qui en découle.
9. Ils ont le sentiment de subir un véritable déclassement :
 - ◆ ils ne se reconnaissent pas dans l'image du bourgeois nanti qu'ils renvoient à certaines catégories de population alors que leurs ressources financières et les avantages qui leur sont consentis sont moindres que ceux des cadres ayant accompli le même nombre d'années d'études qu'eux ;
 - ◆ ils ne se reconnaissent pas non plus dans l'image de l'embusqué, peu prompt à travailler que les classes plus aisées de la population voient en eux, alors que, dans la réalité, ils ne comptent pas leurs heures.
10. Se dessine donc l'image d'un professeur aimant son métier mais malheureux des conditions d'exercice qu'il subit. Sans illusions sur une profession qu'il n'a pas embrassée pour faire carrière mais choisie par goût pour l'enseignement et intérêt pour sa matière, il est dérouteré par le manque de considération qui s'y attache.

Commentaires liminaires



Commentaires liminaires (1/2)

Nature des travaux

- ▶ Cette enquête s'est déroulée d'octobre à décembre 2009 au moyen d'un questionnaire :
 - ◆ publié dans la revue *L'Agrégation* à destination des adhérents de la Société des agrégés ;
 - ◆ distribué dans les collèges et lycées par les délégués d'établissement ;
 - ◆ mis en ligne sur le site web de la Société des agrégés, dans une section ouverte au public.
- ▶ Le dépouillement des réponses et leur traitement ont été effectués par nos soins.

Périmètre de l'enquête et avertissements

- ▶ Ce rapport ne constitue ni une opinion ni une recommandation de la Société des agrégés de l'Université. Il n'engage ni son Président, ni son Bureau. Il est une analyse de la situation, telle que les professeurs l'ont décrite dans les questionnaires retournés.
 - ▶ Le rapport concerne exclusivement les professeurs de l'enseignement public secondaire. Les questionnaires renvoyés par certains professeurs de l'enseignement supérieur ont été traités séparément et n'ont été utilisés ici qu'à des fins comparatives.
 - ▶ Les personnes interrogées sont toutes des professeurs ayant obtenu le CAPES ou l'agrégation. Cette enquête ne saurait donc être utilisée pour décrire la situation d'autres types de personnels de l'Éducation nationale.
 - ▶ 75,7% des personnes interrogées sont des adhérents de la Société des agrégés, qui ont obtenu l'agrégation par concours (agrégation externe ou interne). Ce rapport présente donc l'image d'une population singulière dont les caractéristiques ne peuvent pas toutes être extrapolées à l'ensemble des professeurs.
- ▶ Cette enquête, destinée à définir le « malaise enseignant » a une visée à la fois quantitative et qualitative. Afin de permettre un traitement minutieux de tous les questionnaires dépouillés, le panel a été volontairement réduit à 400 personnes. Cette taille d'échantillon a paru la plus propre à concilier les exigences d'une enquête quantitative représentative et les contraintes relatives à l'analyse exhaustive des témoignages particuliers. Les résultats présentés dans ce rapport doivent donc être lus à la lumière de ces précisions.
 - ▶ Les réponses sont déclinées en graphiques, tableaux et commentaires qui sont la propriété de la Société des agrégés de l'Université. Par conséquent ils ne sauraient être utilisés hors de leur contexte ni sans autorisation de la Société des agrégés.
 - ▶ Les questions posées sont de deux types :
 - ◆ des questions fermées, les choix proposés étant restreints et matérialisés sous la forme de degrés d'importance notés de 1 à 4 ;
 - ◆ des questions ouvertes (« vous pouvez détailler votre réponse »), appelant des commentaires plus ou moins longs portés sur le questionnaire ou ajoutés sur papier libre qui ont permis le choix d'extraits, placés, sans autres modifications que la ponctuation, dans des encadrés au fil du rapport. Ces extraits constituent des témoignages singuliers.
 - ▶ La Société des agrégés de l'Université ne saurait être tenue responsable des propos extraits des questionnaires et placés dans les zones réservées à cet effet et matérialisées par une signalisation particulière.
 - ▶ Les résultats statistiques ont été calculés grâce au logiciel Microsoft Excel. Certains tableaux et graphiques sont issus de requêtes sélectives, isolant une population particulière au sein du panel, ou de requêtes croisées, mettant simultanément en relation plusieurs questions.

Commentaires liminaires (2/2)

- ▶ Les réponses à certaines questions n'ont pas pu être exploitées, les personnes sondées ayant refusé d'y répondre. Ainsi, les questionnaires où la matière enseignée n'était pas précisée atteignant malheureusement plus de la moitié des réponses (55%), il est impossible de se livrer à des comparaisons entre disciplines.

Objectif

- ▶ L'objectif était de mesurer l'étendue du malaise enseignant par l'analyse de ses symptômes :
 - ◆ le plus manifeste : l'envie de démissionner ;
 - ◆ le plus discret : l'envie de demander une mise en disponibilité.
- ▶ Il s'agissait également d'en rechercher les causes à la fois :
 - ◆ dans le possible décalage entre les attentes du débutant et la réalité ;
 - ◆ dans les conditions d'exercice du métier.
- ▶ Il fallait enfin connaître les facteurs susceptibles d'améliorer, selon les professeurs, leur situation.

Méthode

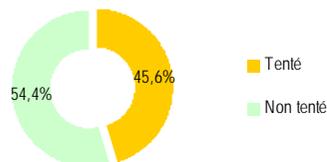
- ▶ Les premières questions visent à déterminer les modalités précises du décalage éventuel entre les attentes des candidats au concours et leurs débuts dans la vie professionnelle.
- ▶ Les questions suivantes permettent d'interroger les professeurs sur leurs conditions de travail et sur l'envie qu'ils peuvent éprouver d'exercer une activité complémentaire, étant considéré que cette envie peut refléter un sentiment d'insatisfaction dans l'activité principale. Il a été demandé d'en préciser les raisons.

- ▶ La question de la démission est incontournable. Il s'agit de déterminer le moment où l'envie s'en est fait sentir ainsi que les raisons qui peuvent y conduire. Les réponses apportées permettent de suivre les professeurs interrogés le long de leur carrière et de déterminer les moments et les conditions qui contribuent le plus à la naissance du sentiment d'inconfort ou de rejet.
- ▶ La connaissance du domaine dans lequel les professeurs veulent se reconverter en cas de démission permet de préciser davantage les raisons qui les poussent à souhaiter quitter leur fonction. En effet, il convient, par souci d'exactitude, de distinguer la volonté de quitter définitivement l'Éducation nationale de celle d'y évoluer ou d'y prendre des fonctions différentes.
- ▶ A cet égard, le degré de motivation des enseignants peut être mesuré grâce à leur détermination à reprendre des études ou non.
- ▶ De la même façon, savoir si les enseignants concernés sont prêts à poursuivre leurs activités d'enseignement dans un autre cadre met en évidence si c'est plutôt l'activité d'enseignement en elle-même qui devient intolérable ou les conditions d'exercice du métier.
- ▶ La détermination des motifs pouvant, le cas échéant, de faire revenir les démissionnaires sur leur choix permet de suggérer, en creux, les remèdes prônés par les professeurs.
- ▶ Enfin, sont posées les questions de la demande de congé, du moment où le désir en est éprouvé et des raisons qui la déterminent, dans la mesure où le congé peut apparaître comme une solution alternative moins difficile à mettre en œuvre et moins risquée que la démission.

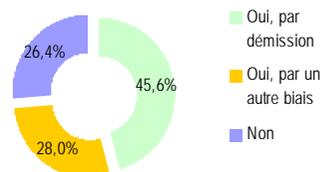
Partir ou rester ? La démission comme symptôme

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (1/8)

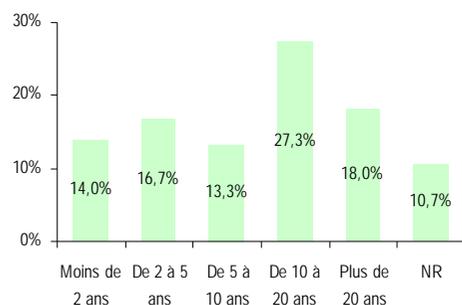
Êtes-vous ou avez-vous été tenté de démissionner ?



Êtes-vous ou avez-vous été tenté de quitter vos fonctions ?



À quel moment de votre carrière ?



Portrait du démissionnaire

Pourcentages correspondant aux catégories étudiées :

- 39,8% des hommes et 51,5% des femmes de notre panel ont été tentés de démissionner
- 39,6% des enseignants en collège et 47,3% des enseignants en lycée
- 43,2% des enseignants dans les établissements de centre-ville, 51,0% des enseignants en banlieue
- 51,4% des professeurs enseignant seulement en filière technologique et 80,8% des professeurs enseignant à la fois en filières technologique et générale
- 48,0% des professeurs ayant passé un second concours (contre 43,6% pour les professeurs n'ayant passé qu'un seul concours)
- 48,4% des enseignants ayant exercé une autre profession avant de devenir professeur (contre 44,9% pour les professeurs n'ayant exercé aucune autre profession avant d'entrer dans l'enseignement)

Source : Société des agrégés de l'Université

1. Tentation de la démission

45,6% des personnes interrogées ont répondu positivement à la question « Êtes-vous ou avez-vous été tenté de démissionner au cours de votre carrière ? ».

Cependant, parmi les 54,4% qui ont répondu négativement à cette question, 51,4% (soit 28,0% du panel total) ont envisagé une reconversion, répondant aux questions sur une éventuelle réorientation professionnelle. Ainsi, 73,6% des professeurs interrogés souhaitent potentiellement changer de voie.

Par souci de ne pas surévaluer le phénomène, seules les réponses évoquant expressément la démission ont été prises en compte.

À titre de comparaison, les enseignants du supérieur, ayant répondu à un questionnaire simultané et exactement similaire, présentent un taux de personnes tentées par la démission inférieur de 5,0 pts (40,6%). Parmi cette catégorie, les professeurs en classes préparatoires sont, par exemple, 68,1% à n'avoir jamais été tentés par la démission. Il y a donc bien une spécificité de l'enseignement secondaire.

Cette envie semble pouvoir surgir à tout moment de la carrière, la valeur médiane se situant entre 9 et 10 ans de carrière.

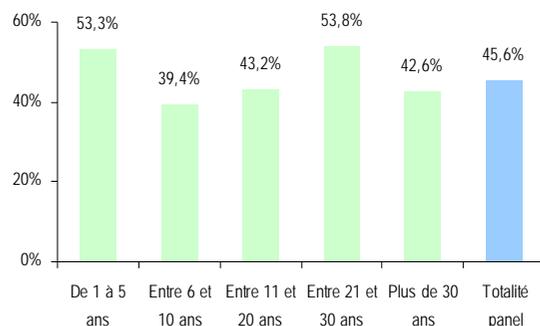
2. Portrait du démissionnaire

Différents paramètres permettant de dresser un portrait du démissionnaire peuvent éclairer ce premier résultat.

La prévalence de la tentation de démissionner est la plus forte dans la configuration suivante : une femme, professeur en lycée, enseignant parallèlement dans les deux filières générale et technologique, exerçant en banlieue, après avoir passé deux concours (CAPES, suivi de l'agrégation) et exercé une autre profession avant de devenir professeur^[6].

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (2/8)

Tentation de démission par classes d'ancienneté



Tentation de démission en fonction des critères d'importance au moment de l'entrée en fonction

En %	Très important / total	Tentés de démissionner / très important	Pas important / total	Tentés de démissionner / pas important
Vocation	55,6%	36,6%	n.s.	n.s.
Liberté	42,1%	50,7%	n.s.	n.s.
Prestige	n.s.	n.s.	38,9%	50,0%
Progression	n.s.	n.s.	39,2%	55,8%

Source : Société des agrégés de l'Université

Au regard de l'ancienneté, les deux groupes dépassant le pourcentage de démissionnaires de la totalité du panel (45,6%) sont les plus jeunes (53,3% des professeurs ayant moins de cinq ans de carrière) et les enseignants ayant entre 21 et 30 ans de carrière (53,8%).

Lorsque l'on considère les raisons pour lesquelles les professeurs ont choisi l'enseignement, et que l'on détermine, parmi eux, la proportion de personnes tentées par la démission, se dégagent les tendances suivantes :

- ♦ Si l'on prend pour critère la vocation pour l'enseignement à l'entrée dans le métier, la catégorie la moins touchée recouvre les professeurs considérant la vocation comme un élément très important (36,6% d'entre eux sont tentés de démissionner). En revanche, ceux dont la vocation initiale était moins affirmée sont plus tentés par la démission : (62,0% parmi ceux qui la jugeaient peu importante et 52,9% de ceux qui ne la jugeaient pas importante du tout).
- ♦ Le critère du prestige de l'enseignement s'avère déterminant dans la formation de la volonté de démissionner pour ceux qui ne le jugeaient pas important (tentés de démissionner pour 50,0% d'entre eux).
- ♦ 50,7% de ceux qui jugeaient la liberté du professeur comme un élément très important sont tentés de démissionner.
- ♦ 55,8% de ceux qui ne considéraient pas la progression de carrière comme importante sont cependant tentés de démissionner.
- ♦ Les congés ne sont pas un élément de rétention puisque la plus haute mesure de tentation de la démission (52,4%) se trouve précisément chez ceux qui considéraient les congés comme très importants.

Ainsi, l'on constate à nouveau que le professeur est soucieux de préserver sa liberté et souffre du manque de considération. Le seul élément qui puisse le pousser à persévérer dans sa carrière est la vocation.

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (3/8)

Raisons de la démission

En %	Présentation synthétique		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Raisons financières	29,3%	52,7%	16,7%	12,7%	14,0%	38,7%	18,0%
Insatisfaction intellectuelle	70,0%	22,0%	54,7%	15,3%	6,7%	15,3%	8,0%
Manque de reconnaissance	70,7%	18,7%	49,3%	21,3%	9,3%	9,3%	10,7%
Absence de progression de carrière	54,0%	29,3%	30,7%	23,3%	11,3%	18,0%	16,7%
Sentiment de danger	38,0%	45,3%	25,3%	12,7%	16,0%	29,3%	16,7%
Stress	70,7%	20,0%	57,3%	13,3%	9,3%	10,7%	9,3%
Raisons de santé	27,3%	49,3%	18,0%	9,3%	6,7%	42,7%	23,3%

Source : Société des agrégés de l'Université

3. Raisons de la démission

Les considérations matérielles arrivent loin derrière les facteurs symboliques, psychologiques et moraux.

- ▶ Pour plus des deux tiers des personnes interrogées :
 - ◆ Le stress : 70,7% jugent qu'il est un élément déterminant de la tentation de démissionner. Pour 57,3%, il constitue même la raison principale d'une éventuelle démission.
 - ◆ Le manque de reconnaissance : 70,7% jugent qu'il est un élément déterminant de la tentation de démissionner. Pour 49,3%, il est la raison principale de l'envie de démissionner^[1].
 - ◆ Le besoin de renouvellement intellectuel est avancé par 70,0% dont 54,7% considèrent qu'il constitue la raison principale de l'envie de démissionner. On retrouve cette caractéristique en plusieurs endroits du questionnaire. Cette réponse souligne un réel problème : le métier de professeur qui est, dans son principe, un métier intellectuel ne parvient plus, dans les conditions actuelles, à satisfaire sur ce point ceux qui l'exercent.
- ▶ Pour plus de la moitié des personnes interrogées :
 - ◆ La progression de carrière, jugée insuffisante, est la raison principale de la démission pour 54,0% dont 30,7% qui la jugent très importante.
- ▶ Pour plus d'un tiers des personnes interrogées :
 - ◆ Le sentiment de danger est un motif important pour 38,0% dont 25,3% estimant qu'il constitue la raison principale de l'envie de démissionner.

[1] Cette raison apparaît aussi comme la cause majeure de la volonté d'exercer une activité complémentaire ou de solliciter un congé (voir *infra*, p. 39).

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (4/8)

Raisons de la démission

En %	Présentation synthétique		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Raisons financières	29,3%	52,7%	16,7%	12,7%	14,0%	38,7%	18,0%
Insatisfaction intellectuelle	70,0%	22,0%	54,7%	15,3%	6,7%	15,3%	8,0%
Manque de reconnaissance	70,7%	18,7%	49,3%	21,3%	9,3%	9,3%	10,7%
Absence de progression de carrière	54,0%	29,3%	30,7%	23,3%	11,3%	18,0%	16,7%
Sentiment de danger	38,0%	45,3%	25,3%	12,7%	16,0%	29,3%	16,7%
Stress	70,7%	20,0%	57,3%	13,3%	9,3%	10,7%	9,3%
Raisons de santé	27,3%	49,3%	18,0%	9,3%	6,7%	42,7%	23,3%

Source : Société des agrégés de l'Université

- ▶ Pour moins d'un tiers des personnes interrogées :
 - ◆ Le salaire a un faible impact dans la formation de la décision de démissionner : 38,7% des personnes interrogées estiment qu'il n'a même aucune incidence sur leur choix^[2] ;
 - ◆ La santé arrive en dernière position avec 27,3%.
- ▶ Certaines caractéristiques ont été ajoutées par les personnes interrogées. Ont pu être dégagées très facilement quatre critères contribuant à l'envie de démissionner :
 - ◆ le décalage entre le niveau réel des élèves, la faible exigence intellectuelle des programmes et les hautes compétences que l'on requiert des professeurs (8,0%) ;
 - ◆ la sensation d'enfermement (6,0%) ;
 - ◆ l'éloignement familial (4,7%) ;
 - ◆ la nomination sur un poste de TZR (4,7%)^[3] .

A ces données s'ajoutent les résultats issus du retraitement de la question portant sur les raisons de satisfaction des professeurs dans l'exercice de leur métier :

- ◆ l'auditoire serait un motif de démission pour 34,5% de l'échantillon total ;
- ◆ la charge de travail pour 32,2% ;
- ◆ l'inadaptation de la formation continue ou son absence pure et simple pour 35,3% ;
- ◆ les conditions de travail pour 29,8%.

[2] Le faible poids de cet élément doit être relativisé (voir *infra*, p. 27-28).

[3] Sur ce point, voir p. 18 pour plus de détails.

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (5/8)

Éléments pouvant modifier la décision de démissionner

En %	Présentation synthétique		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Augmentation de salaire	51,3%	19,3%	34,0%	17,3%	10,7%	8,7%	29,3%
Meilleure reconnaissance	58,0%	12,7%	48,0%	10,0%	8,0%	4,7%	29,3%
Evolution de carrière	64,0%	9,3%	51,3%	12,7%	4,7%	4,7%	26,7%
Mutation	35,3%	26,7%	26,0%	9,3%	6,0%	20,7%	38,0%
Dispositif en faveur de vos recherches	28,7%	26,7%	21,3%	7,3%	5,3%	21,3%	44,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

4. Éléments pouvant modifier la décision de démissionner

Interrogées sur les raisons qui les pousseraient à revenir sur leur décision, 58,0% des professeurs interrogés mentionnent les marques de reconnaissance du travail accompli, 48,0% indiquant qu'elles pourraient même constituer la raison principale les conduisant à rester dans l'Éducation nationale.

64,0% d'entre eux renonceraient à démissionner si on leur proposait un avancement plus rapide et ce serait même la raison principale pour 51,3% [4].

51,3% d'entre eux considèrent qu'une augmentation de salaire aurait un fort impact sur leur décision de rester et 34,0% jugent même que cette augmentation pourrait constituer le motif principal de leur décision.

[4] Cf. *infra*, p. 37 sur les modalités de progression de carrière.

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (6/8)



« Il me semblerait intéressant, à présent que j'ai vingt-huit ans d'ancienneté, de pouvoir bénéficier d'une décharge pour exercer, par exemple, une activité administrative ou pour donner des conseils pratiques à des collègues débutants. »

*

« J'aimerais des horaires réduits en fin de carrière, quitte à assurer un tutorat auprès des jeunes collègues. J'aimerais pouvoir enseigner à la fois le latin en collège et le français en lycée, en prépa ou faculté. Notre système trop rigide ne permet pas une individualisation des carrières. »



5. Cas particuliers : fins de carrières et TZR

5. 1. Usure et lassitude de la fin de carrière

Parmi les personnes ayant songé à la démission, certains professeurs atteignent la fin de leur carrière. Un départ à la retraite précipité voire prématuré constitue alors une solution plus simple, plus discrète et moins blessante pour l'amour-propre^[5].

Parmi les raisons avancées, on trouve la fatigue, le fait de ne plus se reconnaître dans le fonctionnement des établissements, ou encore le fait de ne plus comprendre les élèves. Souvent décidée très rapidement, cette retraite donne lieu à un départ aussi prompt que discret, les professeurs quittant leur établissement sans même en avertir leurs collègues. D'après nos sources, les départs sans cérémonie se seraient multipliés ces dernières années. Ce phénomène, certes mineur, révèle l'étendue des tensions et de la lassitude de professeurs qui ne veulent plus entendre parler de l'école une fois qu'ils ont quitté leur poste.

5.2. Désespoir du TZR

Une des causes de démission ajoutée par les personnes interrogées est le fait d'avoir été nommé sur un poste de Titulaire sur Zone de Remplacement. Les TZR peuvent être envoyés, dans leur académie d'affectation, partout où il y a besoin de professeurs, à l'intérieur d'une zone définie par le recteur et qui peut varier d'une matière à l'autre.

[5] Voir, en annexe, p. 53, un témoignage tout à fait éclairant à ce titre.

Partir ou rester ? La démission comme symptôme (7/8)



« Travail comme TZR dans trois établissements. Absence de perspectives du fait d'un système de mutation aberrant. Mépris des services rectoraux qui nous prennent pour des pions. »

*

« TZR contre mon gré, je change de lycée quasiment chaque année depuis 2001. »

*

« Des conditions d'exercice déplorables (TZR) : trois établissements, des trajets épuisants, à cheval entre collège et lycée. [...] Le stress n'est pas une impression. Je le subis en permanence. La solitude n'arrange rien : on me demande de travailler en équipe mais comment faire quand on est de passage. Emploi du temps surchargé, travail en "flux tendu" [...], impression d'être un numéro dont on se moque et qu'on affecte au gré d'humeurs. »

*

« TZR pendant sept ans, je n'ai jamais obtenu de poste fixe dans un lycée malgré mes demandes. [...] C'est surtout cette lassitude de ne pas se sentir reconnu en tant que professeur agrégé et de ne jamais avoir pu enseigner en lycée que je souhaite souligner ici ».



Certains peuvent être nommés pour effectuer un remplacement à l'année dans un nombre d'établissements pouvant aller jusqu'à trois (parfois extrêmement distants les uns des autres). D'autres peuvent être affectés successivement dans plusieurs établissements dans le cadre de remplacements de courte ou moyenne durée. S'il arrive que des professeurs choisissent ce type de poste, il est bien souvent réservé aux nouvelles recrues, qui, faute d'un nombre de points suffisants, ne peuvent voir leurs vœux d'affectation exaucés.

Les difficultés liées à de tels postes sont nombreuses :

- ♦ activité répartie sur plusieurs établissements entraînant la multiplication des trajets coûteux en temps et en argent ;
- ♦ difficultés à s'insérer dans l'équipe enseignante ;
- ♦ plages de disponibilité entre les postes, occupées, contrairement aux textes en vigueur^[6], par des tâches sans rapport avec la fonction d'enseignant (photocopies, surveillance voire charge d'adjoint de documentation) ;
- ♦ affectation sur des postes dans d'autres disciplines que celle de l'intéressé ;
- ♦ quasi impossibilité d'être muté à moyen terme dans un poste classique.

Les TZR ont l'impression d'être de simples variables d'ajustement, souffrent de conditions d'exercice extrêmement pénibles et se plaignent de ne bénéficier d'aucune considération.

[6] Voir sur ce point : décret n°99-823 du 17 septembre 1999 (JO du 21 septembre 1999) et Note de service n°99-152 du 7 octobre 1999 (BO n°36 du 14 octobre 1999).

▶ Partir ou rester ? La démission comme symptôme (8/8)

Les professeurs interrogés ont évoqué de nombreuses raisons de démissionner.

Fort exposés dans un métier nerveusement éprouvant, ils placent les raisons morales avant les conditions matérielles tout en déplorant que ces dernières soient extrêmement dégradées.

Si le stress et le manque de reconnaissance pourraient, en premier lieu, avoir raison de leur motivation, la progression de carrière et le salaire ne sont pas les moindres des raisons avancées. Cependant, ces deux motifs sont toujours mentionnés et commentés en lien avec le besoin de reconnaissance et le besoin de retrouver un certain rang dont les professeurs ont aujourd'hui le sentiment d'avoir été déçus.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité



▶ Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (1/10)

Remarques préliminaires

On attribue souvent les démissions de début de carrière à un manque de recul et à la déception née du contraste entre la réalité et l'image que le professeur débutant se fait de la profession qu'il embrasse. Seraient en cause les illusions de jeunes étudiants plus que les conditions réelles d'exercice du métier.

Nous avons procédé en deux temps pour évaluer d'abord les attentes du débutant puis le degré de satisfaction qu'il pouvait ressentir, une fois en poste.

Dix domaines ont été proposés, soit qu'ils soient souvent évoqués lorsque l'on parle des professeurs (la vocation, le goût pour la discipline enseignée, le contact avec le public adolescent, la sécurité de l'emploi, la liberté d'enseignement, les congés), soit qu'ils constituent des critères de satisfaction dans toute profession de cadre (le salaire, la souplesse dans l'organisation du travail, le prestige attaché à la fonction, la progression de carrière).

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (2/10)

Attentes du débutant

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Vocation	77,8%	17,9%	55,6%	22,2%	12,8%	5,2%	4,3%
Goût pour la matière enseignée	97,6%	1,5%	86,0%	11,6%	0,9%	0,6%	0,9%
Contact avec le public adolescent	62,0%	34,0%	24,9%	37,1%	22,8%	11,2%	4,0%
Prestige de la fonction	28,6%	65,0%	9,7%	18,8%	26,1%	38,9%	6,4%
Salaire	23,4%	70,5%	4,0%	19,5%	36,8%	33,7%	6,1%
Sécurité de l'emploi	67,8%	28,9%	33,7%	34,0%	16,7%	12,2%	3,3%
Souplesse dans l'organisation du temps	71,7%	23,4%	38,3%	33,4%	13,1%	10,3%	4,9%
Liberté d'enseignement	73,5%	22,0%	42,1%	31,4%	15,5%	6,4%	4,6%
Progression de carrière	21,9%	72,0%	4,0%	17,9%	32,8%	39,2%	6,1%
Congés	56,8%	37,1%	19,1%	37,7%	21,3%	15,8%	6,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

1. Attentes du débutant

1.1. Ensemble du panel

Les débutants sont tout à fait lucides sur les conditions qui s'offriront à eux. Ils sont en effet :

- ♦ 72,0% à ne pas choisir ce métier pour la progression de carrière et, parmi eux, 39,2% à considérer que cet aspect n'a eu absolument aucun poids dans leur choix ;
- ♦ 70,5% à ne pas tenir compte du salaire avant de devenir professeurs (36,8% peu important et 33,7% pas important) ;
- ♦ 65,0% à mettre de côté le prestige de la fonction (26,1% peu important et 38,9% pas important).

Les motifs qui les ont décidés à embrasser leur profession sont :

- ♦ le goût pour la matière enseignée (97,6% dont 86% qui le jugent très important) ;
- ♦ la vocation (77,8% dont 55,6% qui la considèrent comme très importante) ;
- ♦ la liberté laissée aux professeurs (73,5% dont 42,1% qui estiment qu'elle est très importante) ;
- ♦ la souplesse dans l'organisation du temps (71,7% dont 38,3% pour qui elle est très importante).

Le contact avec le public adolescent (62% dont 24,9% de « très important ») vient après la sécurité de l'emploi (67,7%) et avant les congés (56,8%).

Pour l'ensemble du panel, le métier de professeur est toujours choisi à la fois par goût pour une matière et par vocation pour l'enseignement plutôt que par défaut.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (3/10)

Attentes des professeurs n'ayant pas exercé d'autre profession

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Vocation	79,0%	17,2%	56,9%	22,1%	11,6%	5,6%	3,7%
Goût pour la matière enseignée	97,8%	1,5%	86,9%	10,9%	0,7%	0,7%	0,7%
Contact avec le public adolescent	61,4%	34,5%	24,0%	37,5%	23,6%	10,9%	4,1%
Prestige de la fonction	30,0%	63,7%	8,2%	21,7%	28,8%	34,8%	6,4%
Salaires	24,0%	70,0%	3,7%	20,2%	37,5%	32,6%	6,0%
Sécurité de l'emploi	67,0%	29,2%	33,3%	33,7%	17,2%	12,0%	3,7%
Souplesse dans l'organisation du temps	71,5%	23,6%	37,1%	34,5%	13,1%	10,5%	4,9%
Liberté d'enseignement	73,4%	22,1%	41,6%	31,8%	15,7%	6,4%	4,5%
Progression de carrière	21,3%	72,7%	3,7%	17,6%	34,5%	38,2%	6,0%
Congés	56,9%	36,3%	18,4%	38,6%	21,3%	15,0%	6,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

Attentes des professeurs ayant exercé au moins une autre profession

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Vocation	72,6%	21,0%	50,0%	22,6%	17,7%	3,2%	6,5%
Goût pour la matière enseignée	96,8%	1,6%	82,3%	14,5%	1,6%	0,0%	1,6%
Contact avec le public adolescent	64,5%	32,3%	29,0%	35,5%	19,4%	12,9%	3,2%
Prestige de la fonction	22,6%	71,0%	16,1%	6,5%	14,5%	56,5%	6,5%
Salaires	21,0%	72,6%	4,8%	16,1%	33,9%	38,7%	6,5%
Sécurité de l'emploi	71,0%	27,4%	35,5%	35,5%	14,5%	12,9%	1,6%
Souplesse dans l'organisation du temps	72,6%	22,6%	43,5%	29,0%	12,9%	9,7%	4,8%
Liberté d'enseignement	72,6%	21,0%	43,5%	29,0%	14,5%	6,5%	6,5%
Progression de carrière	24,2%	69,4%	4,8%	19,4%	25,8%	43,5%	6,5%
Congés	56,5%	40,3%	22,6%	33,9%	21,0%	19,4%	3,2%

Source : Société des agrégés de l'Université

Le professeur débutant est un intellectuel qui, aimant la matière qu'il a étudiée de façon approfondie, est désireux de transmettre ses connaissances à son auditoire. Peu soucieux d'avantages matériels, il est cependant attiré par la sécurité de l'emploi tout en appréciant la souplesse et la liberté offertes par le métier de professeur.

Cette image demande à être précisée en fonction de l'origine professionnelle et de la génération à laquelle appartiennent les professeurs ayant répondu à l'enquête.

1.2. Attentes selon l'origine professionnelle

Les attentes du professeur dont l'enseignement est le premier métier correspondent-elles aux désirs de ceux, qui, plus expérimentés, ont connu une autre activité professionnelle avant d'embrasser cette nouvelle carrière ? Sur certains points précis, les avis divergent .

Ainsi, 56,9% des personnes n'ayant pas exercé d'autre profession considèrent que la vocation a déterminé leur choix de manière très importante contre 50,0% de celles qui ont eu une autre profession.

29,9% des premières ont estimé que le prestige avait un fort impact contre 22,6% des secondes.

Enfin, 37,1% des personnes n'ayant exercé aucune autre activité ont jugé que la souplesse dans l'organisation du temps était très importante contre 43,5% des professeurs de la deuxième catégorie.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (4/10)

Attentes du débutant : le goût pour la matière selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
De 1 à 5 ans	100,0%	0,0%	86,7%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 6 et 10 ans	97,0%	3,0%	84,8%	12,1%	0,0%	3,0%	0,0%
Entre 11 et 20 ans	97,9%	1,1%	85,3%	12,6%	1,1%	0,0%	1,1%
Entre 21 et 30 ans	97,4%	2,6%	88,5%	9,0%	1,3%	1,3%	0,0%
Plus de 30 ans	97,2%	0,9%	85,2%	12,0%	0,9%	0,0%	1,9%

Source : Société des agrégés de l'Université

Attentes du débutant : la vocation selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
De 1 à 5 ans	86,7%	6,7%	73,3%	13,3%	6,7%	0,0%	6,7%
Entre 6 et 10 ans	72,7%	24,2%	39,4%	33,3%	15,2%	9,1%	3,0%
Entre 11 et 20 ans	80,0%	15,8%	55,8%	24,2%	10,5%	5,3%	4,2%
Entre 21 et 30 ans	74,4%	19,2%	56,4%	17,9%	11,5%	7,7%	6,4%
Plus de 30 ans	78,7%	18,5%	57,4%	21,3%	15,7%	2,8%	2,8%

Source : Société des agrégés de l'Université

Attentes du débutant : le contact avec le public adolescent selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
%	53,3%	40,0%	20,0%	33,3%	26,7%	13,3%	6,7%
De 1 à 5 ans	54,5%	45,5%	18,2%	36,4%	27,3%	18,2%	0,0%
Entre 6 et 10 ans	65,3%	30,5%	25,3%	40,0%	21,1%	9,5%	4,2%
Entre 11 et 20 ans	60,3%	34,6%	25,6%	34,6%	21,8%	12,8%	5,1%
Entre 21 et 30 ans	63,9%	32,4%	26,9%	37,0%	23,1%	9,3%	3,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

1.3. Attentes selon les générations

Les attentes des professeurs à leur entrée en fonction ont-elles évolué au fil des ans ? Il est intéressant de voir ce qui a déterminé les professeurs à embrasser cette carrière. Cinq catégories ont été distinguées, qui correspondent à des étapes de la carrière particulièrement significatives : entre 1 et 5 ans d'ancienneté, entre 6 et 10, 11 et 20, 21 et 30 et plus de 30 ans.

La motivation principale pour devenir professeur est, toutes générations confondues, le goût pour la matière enseignée : la totalité des professeurs interrogés, ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté, ont jugé qu'il avait eu un fort impact sur leur choix. Le taux est compris entre 97,0% et 97,9% pour les autres générations. Aucune autre raison de choisir ce métier ne réunit autant de suffrages ni ne révèle un tel consensus intergénérationnel.

La vocation pour l'enseignement vient en second lieu. Si elle reste importante pour l'ensemble des générations, elle est plus nettement déterminante pour les professeurs ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 86,7% jugent qu'elle a eu un fort impact sur leur décision (entre 72,7% et 80,0% pour les autres) et 73,3% la jugent même très importante (entre 39,4% et 57,4% pour les autres).

Certains points témoignent d'une évolution du regard sur la profession. Ainsi, en ce qui concerne le contact avec les élèves, on constate une baisse progressive du nombre de personnes qui le jugent « très important » et « important » : 63,9% des professeurs de plus de 30 ans d'ancienneté considèrent que cet élément a eu un fort impact sur leur décision de devenir professeur contre 53,3% des professeurs les plus jeunes.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (5/10)

Attentes du débutant : le prestige selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
De 1 à 5 ans	13,3%	80,0%	0,0%	13,3%	33,3%	46,7%	6,7%
Entre 6 et 10 ans	33,3%	63,6%	3,0%	30,3%	15,2%	48,5%	3,0%
Entre 11 et 20 ans	29,5%	62,1%	12,6%	16,8%	26,3%	35,8%	8,4%
Entre 21 et 30 ans	29,5%	62,8%	9,0%	20,5%	29,5%	33,3%	7,7%
Plus de 30 ans	27,8%	67,6%	11,1%	16,7%	25,9%	41,7%	4,6%

Source : Société des agrégés de l'Université

Attentes du débutant : la souplesse dans l'organisation selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
De 1 à 5 ans	60,0%	33,3%	33,3%	26,7%	26,7%	6,7%	6,7%
Entre 6 et 10 ans	60,6%	36,4%	45,5%	15,2%	15,2%	21,2%	3,0%
Entre 11 et 20 ans	73,7%	22,1%	41,1%	32,6%	14,7%	7,4%	4,2%
Entre 21 et 30 ans	75,6%	17,9%	38,5%	37,2%	6,4%	11,5%	6,4%
Plus de 30 ans	72,2%	23,1%	34,3%	38,0%	13,9%	9,3%	4,6%

Source : Société des agrégés de l'Université

Attentes du débutant : la liberté d'enseignement selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
De 1 à 5 ans	60,0%	33,3%	20,0%	40,0%	20,0%	13,3%	6,7%
Entre 6 et 10 ans	57,6%	39,4%	36,4%	21,2%	27,3%	12,1%	3,0%
Entre 11 et 20 ans	77,9%	18,9%	41,1%	36,8%	14,7%	4,2%	3,2%
Entre 21 et 30 ans	79,2%	15,6%	51,9%	27,3%	13,0%	2,6%	5,2%
Plus de 30 ans	72,2%	22,2%	40,7%	31,5%	13,9%	8,3%	5,6%

Source : Société des agrégés de l'Université

Attentes du débutant : la rémunération selon les générations

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
De 1 à 5 ans	15,3%	79,0%	0,0%	15,3%	31,3%	47,7%	5,7%
Entre 6 et 10 ans	30,3%	66,7%	3,0%	27,3%	27,3%	39,4%	3,0%
Entre 11 et 20 ans	25,3%	68,4%	5,3%	20,0%	40,0%	28,4%	6,3%
Entre 21 et 30 ans	25,6%	66,7%	3,8%	21,8%	34,6%	32,1%	7,7%
Plus de 30 ans	19,4%	75,0%	3,7%	15,7%	38,9%	36,1%	5,6%

Source : Société des agrégés de l'Université

Il en va de même pour le prestige : 13,3% seulement parmi les plus jeunes estiment qu'il a eu un impact important sur leur décision de devenir professeur contre 27,8% pour les professeurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté. Ce chiffre indique que les professeurs sont lucides sur l'état actuel de la profession et l'absence de prestige liée à leur fonction, ce qui ne signifie pas qu'ils ne regrettent pas son absence.

La souplesse dans l'organisation du temps paraît moins importante pour les plus jeunes (60,0%) que pour les plus anciens (73,7%, 75,6% et 72,2%). Il semble que les lois portant le temps de travail hebdomadaire à 35h aient rendu moins déterminant ce critère dans le choix de la profession.

La liberté d'enseignement paraît moins importante pour les plus jeunes (60,0%) que pour les plus anciens (77,9%, 79,2% et 72,2%). La liberté pédagogique ne peut plus être un critère du choix de l'enseignement pour les raisons suivantes : programmes de plus en plus directifs et précis, obligation de travailler en équipe (par discipline, par établissement, dans le cadre de projets plus larges), modalités d'évaluation des élèves de plus en plus encadrées...

Quant à la rémunération, il semble qu'elle ait un faible impact pour les plus jeunes^[7] : 79,0% considèrent qu'elle a eu peu de poids lors du choix de la profession. Ce sont les professeurs dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 30 ans qui se sont le plus soucieux de cet élément lors de leur entrée en fonction. Le salaire est tellement faible au regard de la rémunération des cadres qu'il ne constitue plus un critère de choix. Les réponses s'analysent de la même façon que pour le prestige : ce n'est pas parce qu'il ne constitue pas un élément décisif dans le choix de la profession que les professeurs ne déplorent pas sa modicité.

Pour les trois critères restants (congé, sécurité de l'emploi, progression de carrière), les données par générations ne révèlent pas d'écarts significatifs.

[7] A ce titre, on peut déjà suggérer qu'augmenter les débuts de carrière sans revaloriser la totalité des échelons et sans repenser la progression globale de la carrière des professeurs pourrait avoir l'effet inverse à celui escompté.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (6/10)

Satisfaction à l'entrée en fonction

En %	Présentation		Présentation détaillée					
	Satisfaction	Déception	Parfaite	Correcte	Insuffisante	Très insuffisante	Attentes nulles	NR
Vocation	67,5%	21,6%	43,5%	24,0%	14,6%	7,0%	6,7%	4,3%
Goût pour la matière enseignée	82,4%	14,6%	54,7%	27,7%	11,2%	3,3%	2,1%	0,9%
Contact avec le public adolescent	62,9%	29,8%	30,4%	32,5%	21,9%	7,9%	3,3%	4,0%
Prestige de la fonction	23,7%	55,3%	6,1%	17,6%	22,5%	32,8%	14,6%	6,4%
Salaires	28,6%	54,1%	10,0%	18,5%	26,4%	27,7%	11,2%	6,1%
Sécurité de l'emploi	73,6%	14,9%	49,5%	24,0%	9,4%	5,5%	8,2%	3,3%
Souplesse dans l'organisation du temps	64,1%	25,8%	32,2%	31,9%	17,0%	8,8%	5,2%	4,9%
Liberté d'enseignement	60,8%	31,3%	28,9%	31,9%	22,8%	8,5%	3,3%	4,6%
Progression de carrière	24,3%	55,0%	5,8%	18,5%	25,5%	29,5%	14,6%	6,1%
Congés	67,5%	18,5%	36,2%	31,3%	12,8%	5,8%	7,9%	6,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

2. Degré de satisfaction dans le premier poste

Une fois définies les attentes à l'entrée en fonction, il convient de mesurer l'adéquation entre la réalité et ces attentes initiales.

2.1. Ensemble du panel

Les professeurs sont majoritairement satisfaits dans plusieurs domaines qu'ils plébiscitaient :

- ♦ le goût pour la matière enseignée (82,4% dont 54,7% estiment qu'il y a une adéquation parfaite entre la réalité et leurs attentes) ;
- ♦ la sécurité de l'emploi (73,6% dont 49,5% parfaitement satisfaits) ;
- ♦ la vocation pour l'enseignement (67,5% dont 43,5% ont conservé leur vocation) ;
- ♦ les congés (67,5%) ;
- ♦ la souplesse dans l'organisation (64,1%) ;
- ♦ le contact avec le public adolescent (62,9%) ;
- ♦ la liberté laissée au professeur (60,8%).

Il faut cependant noter un élément important : alors que les attentes étaient peu ou pas importantes en matière de rémunération, de prestige et de progression de carrière, les professeurs semblent très déçus des conditions qui leur sont faites :

- ♦ le prestige est insuffisant pour 55,3% (dont 32,8% pour lesquels il est très insuffisant) ;
- ♦ la progression de carrière ne satisfait pas 55,0% des personnes interrogées (29,5% d'entre elles la jugent très insuffisante) ;
- ♦ La rémunération est insatisfaisante pour 54,1% des personnes interrogées (27,7% d'entre elles la jugent très décevante).

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (7/10)

« Impression d'être trompée sur le concours : être agrégée et enseigner toujours en collège. C'est tuant. »

*

« J'ai commencé dans un collège violent. Décrocher l'agrégation pour ça : quel choc ! »

Les commentaires ajoutés par les personnes interrogées témoignent d'une grande surprise devant des conditions pires que ce qu'elles avaient imaginé. Il s'agit bien souvent du constat selon lequel il est difficile de vivre seul avec le salaire d'un professeur. Cette rémunération devient parfois même, dans certaines régions, insuffisante pour se loger ou subvenir seul aux besoins d'une famille.

Pour les agrégés, ce constat se double de la grande déception d'avoir été trop souvent affectés en collège, situation à laquelle, au vu des textes réglementaires^[8], ils ne devraient pas être confrontés.

Qu'on ne se méprenne pas sur le sens des témoignages ci-contre : en refusant le collège, les zones violentes ou les sections technologiques, les agrégés ne défendent pas un privilège acquis. Leur rejet de ces situations ne signifie pas plus qu'ils éprouveraient une quelconque condescendance pour ces publics. Ils disent simplement l'impossibilité de tisser avec leur auditoire les liens de complicité intellectuelle auxquels leurs études les avaient préparés et sans lesquels ils ne voient pas de bonheur d'enseigner possible.

[8] Sur ce point, voir l'article 4 du décret 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, modifié par le décret n°2007-1295 du 31 août 2007; voir également le BO spécial n°10 du 5 novembre 2009, III.1.1.5.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (8/10)

Satisfaction des personnes n'ayant jamais exercé d'autre profession

En %	Présentation		Présentation détaillée				NR
	Satisfaction	Déception	Adéquation parfaite	Adéquation correcte	Adéquation insuffisante	Adéquation très insuffisante	
Vocation	68,5%	20,2%	45,3%	23,2%	14,2%	6,0%	11,2%
Gout pour la matière enseignée	82,8%	15,0%	55,4%	27,3%	12,0%	3,0%	2,2%
Contact avec le public adolescent	62,9%	29,6%	30,0%	33,0%	23,2%	6,4%	7,5%
Prestige de la fonction	24,3%	55,8%	6,0%	18,4%	25,1%	30,7%	19,9%
Salaire	28,5%	54,3%	10,5%	18,0%	25,5%	28,8%	17,2%
Sécurité de l'emploi	74,9%	15,4%	50,2%	24,7%	9,7%	5,6%	9,7%
Souplesse dans l'organisation du temps	67,0%	23,6%	33,3%	33,7%	15,7%	7,9%	9,4%
Liberté d'enseignement	62,5%	30,3%	30,7%	31,8%	23,6%	6,7%	7,1%
Progression de carrière	26,6%	53,2%	6,4%	20,2%	24,7%	28,5%	20,2%
Congés	66,7%	19,9%	36,0%	30,7%	13,5%	6,4%	13,5%

Source : Société des agrégés de l'Université

Satisfaction des personnes ayant exercé au moins une autre profession

En %	Présentation		Présentation détaillée				NR
	Satisfaction	Déception	Adéquation parfaite	Adéquation correcte	Adéquation insuffisante	Adéquation très insuffisante	
Vocation	62,9%	27,4%	35,5%	27,4%	16,1%	11,3%	9,7%
Gout pour la matière enseignée	80,6%	12,9%	51,6%	29,0%	8,1%	4,8%	6,5%
Contact avec le public adolescent	62,9%	30,6%	32,3%	30,6%	16,1%	14,5%	6,5%
Prestige de la fonction	21,0%	53,2%	6,5%	14,5%	11,3%	41,9%	25,8%
Salaire	29,0%	53,2%	8,1%	21,0%	30,6%	22,6%	17,7%
Sécurité de l'emploi	67,7%	12,9%	46,8%	21,0%	8,1%	4,8%	19,4%
Souplesse dans l'organisation du temps	51,6%	35,5%	27,4%	24,2%	22,6%	12,9%	12,9%
Liberté d'enseignement	53,2%	35,5%	21,0%	32,3%	19,4%	16,1%	11,3%
Progression de carrière	14,5%	62,9%	3,2%	11,3%	29,0%	33,9%	22,6%
Congés	71,0%	12,9%	37,1%	33,9%	9,7%	3,2%	16,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

Afin de préciser davantage l'analyse, il convient de se demander si l'origine professionnelle et la génération à laquelle appartiennent les professeurs ayant répondu à l'enquête ont une influence sur le degré de satisfaction à l'orée de la carrière.

2.2. Satisfaction selon l'origine professionnelle

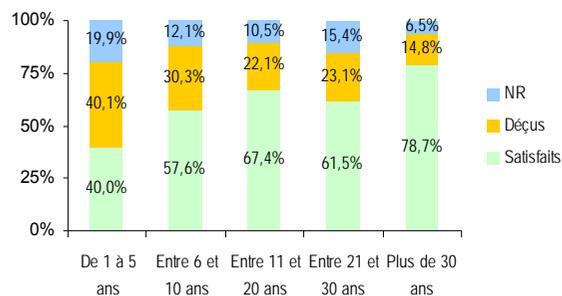
Les personnes qui ont exercé une autre profession sont le plus déçues à l'égard des critères suivants.

- 41,9% estiment le prestige très insuffisant contre 30,7% pour l'autre catégorie. Le contraste avec le statut de cadre du secteur privé explique ce taux de déception.
- La progression de carrière déçoit 33,9% d'entre eux contre 28,5% des personnes n'ayant pas exercé d'autre profession. Ici encore, cette déception comparativement élevée trouve sa source dans le contraste avec des rythmes d'avancement plus soutenus et des politiques de ressources humaines plus actives dans le secteur privé.
- Le manque de liberté déçoit 16,1% d'entre eux contre 6,7% n'ayant jamais exercé d'autre profession.
- Le contact avec le public adolescent déçoit 14,5% d'entre eux contre 6,4%.
- La souplesse dans l'organisation du temps déçoit : 12,9% considèrent ce critère comme « très insuffisant » contre 7,9%.

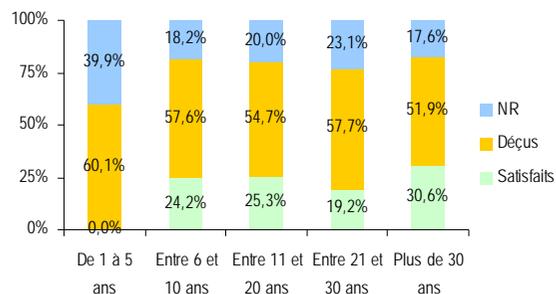
Ainsi, contrairement à ce qui est parfois avancé, les professeurs qui n'ont pas connu d'autre métier ne sont pas plus déçus. On ne saurait attribuer leur malaise à une absence de réalisme né du manque de comparaison possible avec d'autres activités. C'est précisément au contraire dans l'absence de comparaison possible que se trouve une protection contre la déception.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (9/10)

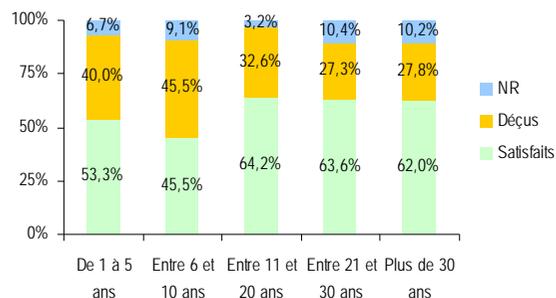
Satisfaction selon les générations : la vocation



Satisfaction selon les générations : la progression de carrière



Satisfaction selon les générations : la liberté



2.3 Satisfaction selon les générations

Plus les professeurs sont jeunes dans le métier d'enseignant, plus leur vocation est déçue. La déception des jeunes professeurs (moins de 5 ans d'ancienneté) : 40,1% d'entre eux s'estiment déçus.

La progression de carrière satisfait peu de monde : aucun professeur ayant moins de cinq ans d'ancienneté ne s'en est trouvé content.

La déception en ce qui concerne la liberté d'enseignement est croissante à mesure que l'on aborde les tranches d'ancienneté les plus jeunes : 27,8% des plus anciens sont déçus contre 40,0% chez les plus jeunes.

Une évolution est perceptible dans le goût pour la matière (de 11,1% de déçus pour les plus anciens à 20,0% de déçus pour les plus jeunes), dans l'appréciation de la sécurité de l'emploi (de 14,8% de déçus chez les plus anciens à 20,0% de déçus chez les plus jeunes), de la souplesse dans l'organisation (de 25,0% de déçus chez les plus anciens à 33,3% de déçus chez les plus jeunes).

Pour le salaire (de 60,2% de déçus chez les plus anciens à 40,0% de déçus chez les plus jeunes), l'évolution est inverse, de même que pour les congés (de 26,8% de déçus chez les plus anciens à 13,3% de déçus chez les plus jeunes).

Pour les deux critères restants (contact avec le public adolescent et prestige), les données par générations ne révèlent pas d'écarts significatifs.

Le premier poste : à l'épreuve de la réalité (10/10)



« Les débuts (premières années) sont très durs car beaucoup de solitude et peu d'encouragements. Les conditions de travail sont souvent lamentables. »

*

« Mes débuts d'enseignante en collège de banlieue n'ont absolument pas correspondu à mes attentes au sens où je n'imaginai pas être affectée en collège contre mon gré. D'autant moins que j'ai accompli un parcours d'excellence (ENS LSH, doctorat, agrégation externe). J'ai vécu comme une violence mon affectation en tant que TZR dans un collège du 93. »

*

« Premier poste en collège ZEP. Conseil donné au téléphone par le Rectorat contacté : "Mettez-vous en arrêt-maladie jusqu'à ce que vous ayez votre mutation". Je ne l'ai pas suivi. Mutation trois ans plus tard. »



Même si certaines attentes semblent avoir été remplies, la déception la plus grande concerne paradoxalement les critères pour lesquels les personnes interrogées n'avaient précisément aucune attente : prestige, progression de carrière, rémunération.

De manière générale, on constate une différence nette entre les personnes ayant exercé une autre activité avant de devenir professeur et celles pour lesquelles l'enseignement est un premier choix professionnel : les premières connaissent un sentiment de déception plus vif.

L'étude par classe d'ancienneté montre que le taux de déception à l'entrée dans la carrière est plus fort parmi les jeunes générations qu'il ne l'était parmi les anciennes.

L'exercice du métier



L'exercice du métier (1/10)

Opinion des professeurs en exercice sur leur métier

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Satisfaction	Déception	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Pas satisfaisant	NR
Auditoire	37,2%	61,9%	7,6%	29,6%	37,2%	24,7%	0,9%
Charge de travail	37,1%	61,7%	10,9%	26,1%	36,8%	24,9%	1,2%
Conditions de travail	39,5%	59,6%	7,0%	32,5%	35,3%	24,3%	0,9%
Salaire	41,3%	57,4%	6,4%	35,0%	31,3%	26,1%	1,2%
Progression de carrière	27,1%	69,6%	4,6%	22,5%	24,6%	45,0%	3,3%
Reconnaissance	16,7%	81,2%	3,6%	13,1%	24,9%	56,2%	2,1%
Formation professionnelle	19,1%	76,0%	2,7%	16,4%	33,1%	42,9%	4,9%
Travail en équipe	38,7%	55,5%	9,1%	29,6%	32,3%	23,2%	5,8%
Rapports avec la hiérarchie	56,4%	42,4%	16,5%	39,9%	23,5%	18,9%	1,2%
Relations avec les parents	55,2%	38,1%	12,2%	43,0%	26,2%	11,9%	6,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

Les premières années passées, il convient de se demander si les satisfactions et les griefs revêtent les mêmes caractéristiques.

1. Cœur du métier

Les personnes interrogées ont été invitées à répondre suivant dix critères retenus suivant les spécificités du métier d'enseignant (rapports avec l'auditoire, relations avec les parents) mais aussi selon des champs plus larges (charge de travail, conditions de travail, salaire, reconnaissance, formation professionnelle, rapports avec la hiérarchie).

De manière générale, les professeurs insatisfaits sont le plus grand nombre. Lorsque, comme pour les rapports avec la hiérarchie et avec les parents, le nombre de satisfaits l'emporte, c'est avec un faible écart.

Les professeurs sont mécontents :

- ♦ du peu de reconnaissance obtenu (81,1% dont 56,2% estiment qu'il n'est absolument pas satisfaisant) ;
- ♦ de la formation qui leur est proposée (76,0% dont 42,9% jugent qu'elle n'est absolument pas satisfaisante) ;
- ♦ de la progression de leur carrière (69,6% dont 45,0% considèrent qu'elle n'est absolument pas satisfaisante) ;
- ♦ des relations avec l'auditoire (61,9%) ;
- ♦ de la charge de travail jugée trop lourde (61,7%) ;
- ♦ des conditions d'exercice (59,6%).

► L'exercice du métier (2/10)



« Classes auxquelles il est très difficile d'enseigner du fait de fréquents refus collectifs de travailler. Il faut subir l'insolence et l'insubordination au quotidien dans des proportions si larges qu'il est le plus souvent impossible de sanctionner tous les comportements déviants ni de les sanctionner adéquatement. [...] Nous avons reçu la visite d'une employée de la mairie venue nous demander de garder dans notre établissement les élèves aux comportements inadmissibles. L'exclusion, dernier rempart de notre crédibilité, nous est « confisquée » par les pouvoirs publics. »

*

« Il faut passer de plus en plus de temps à régler des problèmes de comportement, à faire la morale, à rappeler les codes de politesse (pour certains, le simple fait d'enlever un manteau en classe n'est plus une évidence). »

*

« Je suppose ou j'ose supposer que les quelques compétences scientifiques que j'ai pu acquérir tout au long de mes études seront plus utiles ailleurs que dans une classe où un BAC+5 me semble superflu pour, par exemple, confisquer le portable, le lecteur MP3 ou les ciseaux avec lesquels on joue. »

*

« Les élèves ont assurément besoin de quelqu'un, mais pas d'un professeur de philosophie. Plutôt d'un moine-soldat, capable de les protéger, de les soigner, de les dresser, de les socialiser, de les surveiller... que sais-je ? »



Pour chacun de ces critères, nous présentons ci-dessous une analyse détaillée qui reprend largement les commentaires reçus.

1.1. Auditoire

La majorité des professeurs est déçue par les relations avec les élèves. Ayant choisi ce métier pour partager des connaissances, ils ne se satisfont pas du peu d'intérêt que leur matière suscite auprès de leur auditoire. De façon plus générale, leurs critiques visent une attitude globale des élèves, et sont de même nature, quel que soit l'établissement ou l'âge du professeur. Les professeurs interrogés les plus insatisfaits sont les jeunes professeurs (moins de 5 ans d'ancienneté) avec 66,7% et les plus anciens (plus de 30 ans d'ancienneté) avec 68,5%.

Ils déplorent, chez leurs élèves, une vision trop utilitariste et court-termiste du travail (on travaille uniquement pour la note ou pour le passage en fin d'année) et une négligence générale tant dans le comportement que dans le travail.

Plus inquiétant, nombre de professeurs soulignent que même les élèves intéressés sont dépourvus des moyens (concentration, méthodes, compétences élémentaires) de satisfaire leurs ambitions intellectuelles.

► L'exercice du métier (3/10)



« Non seulement les textes réglementaires ne sont pas respectés (combien de temps un agrégé en début de carrière doit-il attendre pour obtenir un poste en lycée ?) mais les obligations non réglementées ne cessent de se développer au détriment du temps que nous devrions passer à l'élaboration de nos cours, à la correction de nos copies, bref, à notre objectif premier : la réussite des élèves. »

*

« J'aime mon métier initial : l'enseignement, mais les contraintes administratives et de gestion matérielle deviennent trop lourdes. »

*

« Les responsabilités annexes sont excessives : de plus en plus de missions d'animation sont proposées (surveiller le foyer le midi, etc.) »

*

« Beaucoup de choses sont imposées, mais la rémunération et/ou la décharge en heures ne correspondent pas au temps consacré et à la responsabilité. »

*

« Moins on exige des élèves, plus on exige des enseignants et plus on les contrôle pour des questions sans intérêt. »



1.2. Charge de travail

Les professeurs déplorent qu'on alourdisse leur charge de travail avec des obligations qui ne relèvent pas directement de la fonction d'enseignement. Ils considèrent que c'est le manque de personnel d'encadrement et de conseil dans les établissements qui amène les professeurs à exercer des tâches sans rapport avec leur mission première. Ainsi, 54,4% n'ont pas souhaité répondre à la question sur les activités annexes (surveillance d'études voire de cantine...), estimant qu'elles ne sont pas de leur ressort.

Par ailleurs, ils ont l'impression que ces modifications permettent également d'exercer un contrôle accru sur leur action. Augmenter le nombre des heures de cours, imposer un temps de présence sur place, multiplier les activités annexes sont autant de mesures qui semblent destinées à faciliter le décompte de leur temps de travail plus que l'évaluation de leur efficacité réelle.

Ils se sentent d'autant plus incompris qu'ils n'ont pas une vision comptable de leurs heures et consacrent beaucoup de temps aux préparations et corrections. Ils ont le sentiment que la dimension intellectuelle de leur métier est volontairement et systématiquement niée.

► L'exercice du métier (4/10)



« Quant à la liberté pédagogique, elle n'existe plus guère puisque les méthodes constructivistes officielles sont les seules autorisées. Le corps d'inspection — y compris dans ses plus hautes instances — est devenu le relais d'un discours culpabilisant qui donne raison aux mauvais élèves et aux perturbateurs comme j'ai pu le constater durant mon année de stage. »



« Je fais des heures supplémentaires pour combler la perte de notre pouvoir d'achat. »

*

« Il faut surtout lutter contre l'impécuniosité de notre activité ! Je suis le plus mal payé de tous mes camarades de promo ! »

*

« La baisse continue des salaires depuis le début des années 1980 contribue aussi à la dévalorisation du métier — justifiée aux yeux de l'opinion par l'image d'embusqués dont on affuble facilement les professeurs. »



1.3. Conditions d'exercice

Les professeurs sont jaloux de leur liberté pédagogique et apprécient la souplesse dans l'organisation de leur emploi du temps tout en regrettant qu'elles disparaissent toutes deux.

En effet, à la définition du contenu des enseignements par les programmes nationaux s'ajoutent l'obligation de travailler en équipe, la définition du projet d'établissement, la surveillance de fait du conseil pédagogique dont la composition est, pour une large partie, laissée à la discrétion du chef d'établissement. Tout converge alors vers une surveillance réciproque peu propice, le plus souvent, à la bonne atmosphère de l'établissement et à l'harmonie entre collègues.

Certaines personnes interrogées soulignent un paradoxe : la multiplication des réunions couplée à l'incitation à travailler en commun n'empêche pas un individualisme grandissant et l'isolement des professeurs. Bien plus, les relations entre collègues semblent devenir contraintes, chacun restant sur ses gardes. Par ailleurs, il a été signalé que les professeurs sont parfois même encouragés à se plaindre directement d'un collègue à l'Inspection ou au Recteur.

1.4. Salaire

Leur salaire semble insuffisant à la plupart des personnes que nous avons interrogées. Certains mentionnent la différence par rapport aux salaires du secteur privé, à diplômes équivalents, et soulignent qu'ils ne disposent d'aucun avantage en nature permettant de diminuer cet écart.

La faiblesse du pouvoir d'achat est souvent déplorée, tout comme le déficit d'image symbolique qui en découle.

► L'exercice du métier (5/10)

« J'enseigne depuis la rentrée 1976 ; j'ai dû attendre la rentrée 2003 pour obtenir enfin un poste dans un lycée général. »

*

« Quand j'ai vu qu'après huit ans et malgré l'agrégation, j'étais toujours en collège, j'ai été pris d'une grosse fatigue. »

*

« Les points qui me paraissent les plus inquiétants sont tous liés à la gestion des ressources humaines ; la compétence n'entre pas en ligne de compte : mutation pour des raisons non pertinentes, rémunération. »

*

« Je n'ai jamais voulu changer de métier, mais, pour évoluer, j'ai passé le CAPES, puis l'agrégation. Ceci n'est pas possible pour quelqu'un qui commence agrégé. Je ne sais pas si je ferais ce choix aujourd'hui. »

*

« Le seul point négatif a été la difficulté à obtenir un poste fixe dans ma région d'origine (8 ans dans l'académie de Créteil puis 8 ans titulaire académique). »

*

« La déception des premières années a été grande, surtout quand j'ai pris conscience de la fermeture du mouvement et du grand nombre d'années qu'il allait falloir patienter avant de me rapprocher de mon domicile. »

1.5. Progression de carrière

Les professeurs interrogés considèrent que le système des mutations est opaque et incohérent. L'accès à l'information n'est pas aisé, le système des vœux, complexe. Le mérite n'est jamais pris en compte mais l'ancienneté seule ne suffit pas non plus, tant les éléments considérés sont nombreux.

Par ailleurs, la progression de carrière apparaît fort lente. Le passage à l'ancienneté semble fréquent. Les professeurs regrettent que trop d'éléments dépendent d'une inspection trop souvent longue à venir.

« Je n'ai eu que deux inspections en 15 ans de carrière (dans les deux académies respectives où j'ai enseigné). Depuis plus d'un an, j'ai demandé à être inspectée, mais j'attends toujours. J'aurais souhaité faire de la formation pour adultes auprès de mes collègues ou des futurs professeurs, avoir des stagiaires. Mais là aussi, malgré ma demande, mes compétences et ma disponibilité, je n'ai jamais été sollicitée. »

*

« En 14 ans d'enseignement, je n'ai jamais été inspectée et je ne progresse qu'à l'ancienneté. »

*

« Inspectée pour ma titularisation, je n'ai revu l'inspecteur dans ma classe que 14 ans plus tard [...] suite à une dénonciation d'élève qui prétendait que je tenais des propos inadmissibles en cours — le chef d'établissement incapable d'assumer son rôle ayant appelé l'inspecteur au secours. J'ai vivement encouragé l'élève à recommencer, ma note pédagogique ayant été révisée à cette mémorable occasion ! »

*

« En 13 ans d'enseignement, j'ai été inspecté une seule fois pour ma titularisation dans le corps des agrégés en mai 1999 ! »

► L'exercice du métier (6/10)



« Dégradation de la plupart des paramètres depuis les années 80 et, surtout, remise en cause permanente de notre légitimité à la fois par la hiérarchie et par la "société". »

*

« Le seul poste qui ne soit pas dévalorisant en face d'ingénieurs ou de commerciaux est celui de professeur de CPGE ; celui d'enseignant est toujours mal vu (toujours en grève, inadapté au monde moderne, fainéant, pseudo-intellectuel marxiste) : j'ai entendu toutes ces amabilités lors de soirées avec le monde de l'entreprise. »

*

« Il est dur d'exercer un métier qui attire souvent le mépris. »

*

« J'en suis à accepter une diminution de mon salaire pour pouvoir respirer de temps en temps ; alors, quand je vois que le ministère propose 500 € de prime à qui désire prendre 3 heures supplémentaires, je considère qu'il s'agit de l'aveu, de la part de l'État, du peu de cas qu'il fait des préparations de cours et de la qualité de l'enseignement. »

*

« Le plus difficile est de travailler avec un corps d'inspection méprisant et suffisant et des équipes de direction pas toujours compétentes, l'ensemble de la hiérarchie persistant à infantiliser le corps professoral. »



1.6. Reconnaissance et considération

C'est le point sur lequel les professeurs expriment le plus d'insatisfaction, bien loin devant le salaire et la progression de carrière. Ils souffrent de la mauvaise image que véhiculent certains médias^[9] et l'opinion publique en général. Ils regrettent de ne pas être considérés comme les professionnels et comme les experts qu'ils sont dans leur domaine.

1.7. Formation

Il semble que les reproches autrefois adressés aux IUFM^[10] puissent valoir pour la formation continue : elle apparaît soit trop abstraite soit en décalage avec les réalités du terrain. Sont déplorées aussi bien l'inadaptation du contenu des formations proposées que leur périodicité. L'offre ne correspond pas aux spécificités du métier.

1.8. Rapports avec les parents

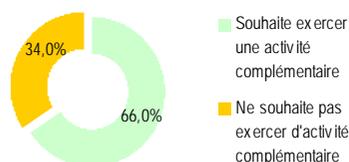
Les professeurs se plaignent relativement peu de la qualité des rapports entretenus avec les parents : une majorité des personnes interrogées semblent satisfaites. Ont été seulement parfois soulignés l'absence de soutien des parents à l'action pédagogique et leur méfiance vis-à-vis du corps professoral.

[9] Voir la généralisation de l'emploi du terme dépréciateur « prof » mais aussi, par exemple, l'écho donné par la presse aux mesures destinées à améliorer le remplacement des professeurs dans des articles évoquant une lutte contre « l'absentéisme des professeurs ».

[10] Sur ce point voir notre rapport : *Les agrégés stagiaires à l'IUFM*, Société des agrégés de l'Université, 2007, disponible en ligne sur www.societedesagreges.net

L'exercice du métier (7/10)

Souhaitez-vous exercer une activité complémentaire ?



Pour quelle raison ? (par rapport à l'ensemble des réponses positives)

En %	Présentation		Présentation détaillée					NR
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important		
Raisons financières	54,8%	31,3%	34,1%	20,7%	15,2%	16,1%	13,8%	
Plus grande satisfaction intellectuelle	91,2%	6,5%	83,4%	7,8%	3,2%	3,2%	2,3%	
Meilleure reconnaissance	69,6%	20,3%	52,1%	17,5%	11,1%	9,2%	10,1%	
Meilleure progression de carrière	51,2%	33,6%	35,0%	16,1%	12,0%	21,7%	15,2%	

Source : Société des agrégés de l'Université

Pour quelle raison ? (par rapport à l'ensemble du panel)

En %	Présentation		Présentation détaillée					NR
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important		
Raisons financières	36,2%	20,7%	22,5%	13,7%	10,0%	10,6%	9,1%	
Plus grande satisfaction intellectuelle	60,2%	4,3%	55,0%	5,2%	2,1%	2,1%	1,5%	
Meilleure reconnaissance	45,9%	13,4%	34,3%	11,6%	7,3%	6,1%	6,7%	
Meilleure progression de carrière	33,7%	22,2%	23,1%	10,6%	7,9%	14,3%	10,0%	

Source : Société des agrégés de l'Université

2. Activité complémentaire

Décus par leur activité principale, certains professeurs peuvent se tourner, dans les limites fixées par la loi, vers une activité complémentaire. Les deux tiers des personnes interrogées disent exercer ou souhaiter exercer ce type d'activité.

Quand ils en ont précisé la nature, on trouve, sans surprise, les vacances à l'université, la poursuite de recherches, la rédaction d'articles ou de manuels. Certaines matières permettent d'exercer des missions ponctuelles de conseil. Parmi les personnes qui ont indiqué ne pas souhaiter exercer une autre activité, 90,3% justifient leur choix par le manque de temps plus que par l'absence de désir.

La raison principale du souhait d'exercer une activité complémentaire, nettement en tête, est le besoin de satisfaction intellectuelle : 91,2% des personnes ayant déclaré souhaiter exercer une autre activité considèrent que ce besoin est une raison majeure de leur choix et 83,4% d'entre elles jugent qu'il a un impact très important. Si l'on considère l'ensemble du panel interrogé (et non plus les seules réponses positives), ce sont 60,2% des professeurs interrogés qui souhaitent exercer une activité complémentaire pour enrichir leur vie intellectuelle.

Le besoin de reconnaissance vient ensuite ; 69,6% jugent qu'il a un fort impact dans la décision d'exercer une activité complémentaire et 52,1% d'entre eux considèrent qu'il est même très important.

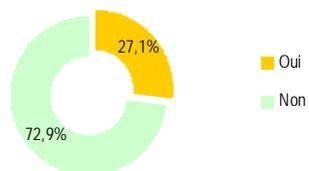
L'aspect financier ne vient qu'en troisième position : 54,8% estiment qu'il a un fort impact dans la décision d'exercer une autre activité et 34,1% d'entre eux estiment que c'est un aspect très important.

La progression de carrière vient enfin pour 51,2% des personnes ayant répondu « oui ».

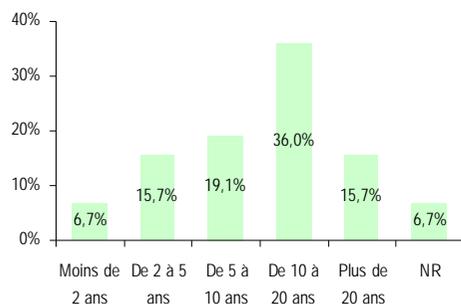
Certains soulignent qu'il ne faut pas voir là ni dédain pour leur activité d'enseignement, ni échappatoire : ils estiment précisément qu'il s'agit de servir leur activité principale en continuant à penser, à exercer leur jugement, à mettre à jour leurs connaissances. Ont été parfois employés les termes de « conscience professionnelle » ou de « devoir ».

L'exercice du métier (8/10)

Avez-vous déjà été tenté de demander un congé ou une mise en disponibilité ?



À quel moment de votre carrière ?



Pour quelles raisons ?

En %	Présentation		Présentation détaillée				
	Fort impact	Faible impact	Très important	Important	Peu important	Pas important	NR
Sentiment de danger	22,5%	40,4%	15,7%	6,7%	11,2%	29,2%	37,1%
Stress	48,3%	23,6%	43,8%	4,5%	9,0%	14,6%	28,1%
Raisons de santé	25,8%	34,8%	14,6%	11,2%	5,6%	29,2%	39,3%
Activités de recherche	28,1%	3,4%	27,0%	1,1%	0,0%	3,4%	68,5%

Source : Société des agrégés de l'Université

3. Congés et formation

27,1% des personnes interrogées ont envisagé de prendre un congé ou de demander une mise en disponibilité. Les raisons avancées pour renoncer à ce choix sont principalement financières : il est difficile de se passer de sa principale source de revenus pendant une ou plusieurs années.

La médiane se situe vers 9 à 10 ans de carrière, comme pour la démission.

La raison qui se dégage nettement est le stress pour 48,3%, dont 43,8% estiment que c'est la raison principale.

Les raisons de santé sont mentionnées par 25,8% dont 14,6% pour qui c'est la raison principale.

Le sentiment de danger apparaît pour presque un quart des personnes interrogées (22,5% dont 15,7% estiment que c'est la raison principale).

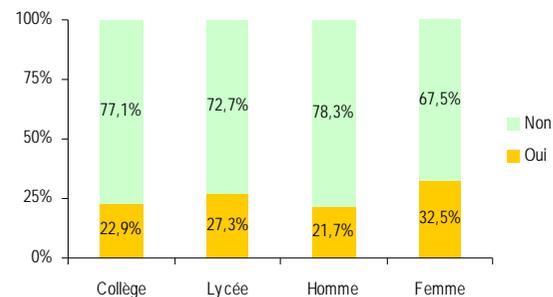
A ces raisons qui pourraient être communes à d'autres métiers, il faut ajouter les travaux de recherche (28,1% dont 27,0% pour qui c'est la raison principale).

Ont également été spontanément ajoutées, par les professeurs interrogés, dans l'ordre décroissant, les raisons suivantes :

- ♦ la préparation d'examens et de concours (18,0%) ;
- ♦ le besoin de changement (10,1%) ;
- ♦ la solitude et l'éloignement du domicile familial (6,7%) ;
- ♦ la présence d'enfants au foyer (6,7%) ;
- ♦ l'impression de stagnation professionnelle (5,6%) ;
- ♦ l'opportunité d'évoluer professionnellement (4,5%).

L'exercice du métier (9/10)

Portrait du professeur tenté par un congé ou une mise en disponibilité



Plusieurs critères se rejoignent (le besoin de changement, l'impression de stagnation professionnelle, l'opportunité d'évoluer professionnellement) pour témoigner d'une certaine usure dans le métier.

Ces indications soulignent deux éléments importants. D'une part, les professeurs souhaitent continuer à se former et à progresser dans leur carrière grâce à la poursuite de travaux ou au passage d'un corps à l'autre par concours. D'autre part, il semble que le cadre de la formation professionnelle soit insuffisant pour leur permettre : bien que des congés soient spécifiquement prévus à cet effet, nombreux sont ceux qui soulignent ne jamais avoir pu en profiter malgré des demandes répétées.

Enfin, si on devait faire le portrait du professeur souhaitant demander un congé en considérant le sexe et le type d'établissement dans lequel il exerce, se dégageraient les éléments suivants :

- ♦ 22,9% des enseignants en collège contre 27,3% des enseignants en lycée ;
- ♦ 21,7% des hommes contre 32,5% des femmes.

▶ L'exercice du métier (10/10)



« Il me reste actuellement un peu moins de 15 ans de carrière, sans progression possible, puisque je suis parvenue à la hors classe. J'envisage ces années avec un peu d'angoisse : sclérose professionnelle, élèves de plus en plus jeunes par rapport à moi, énergie et forces déclinantes. »

*

« Il serait temps que l'on propose aux enseignants, à cinq ans ou même à dix ans de la retraite, une seconde carrière plus à l'abri du bruit et du stress. »



Les personnes interrogées sont, dans l'ensemble, assez peu satisfaites de leurs conditions d'exercice. Elles déplorent largement que la sclérose intellectuelle qui menace le professeur en exercice ne fasse pas l'objet d'une politique de formation continue intellectuellement exigeante.

Si la revalorisation des salaires est un point essentiel, des mesures destinées à témoigner aux professeurs la reconnaissance de la Nation trouveraient un écho largement favorable.

Les professeurs se sentent seuls et sans interlocuteurs pour évoquer la gestion de leur carrière. Ils déplorent la rigidité des parcours ainsi que la trop grande lenteur de progression.

La tentation de l'ailleurs



La tentation de l'ailleurs (1/4)

Domaines de reconversion souhaités

En %	Volontiers	Peut-être	Vraisemblablement pas	Surtout pas	NR
Education nationale	22,0%	12,0%	8,0%	55,3%	2,7%
Fonction publique	34,0%	17,3%	5,3%	24,0%	19,3%
Privé salarié	16,7%	14,0%	8,7%	32,0%	28,7%
Privé indépendant	32,0%	12,0%	5,3%	20,0%	30,7%
Autre	6,0%	0,0%	0,7%	7,3%	86,0%

Source : Société des agrégés de l'Université

« Beaucoup de collègues, dont je suis, démissionneraient pour monter un établissement privé conforme à leurs idéaux. »

*

« J'ai envisagé de développer mon activité de cours particuliers à grande échelle. Pour l'instant, je suis dans l'expectative. »

1. Reconversion

1.1. Domaines de reconversion

Consultées sur une reconversion éventuelle, presque toutes les personnes interrogées ont répondu, y compris, paradoxalement, celles pour qui la démission était hors de propos (voir p. 13) : même ceux qui se refusent à envisager la démission se prennent à rêver à d'autres horizons. Parmi les perspectives de reconversion, c'est l'Éducation nationale qui est, de loin, la moins appréciée : 63,3% ne souhaitent pas y rester dont 55,3% qui ont indiqué ne surtout pas vouloir y demeurer.

Ce sont la fonction publique avec 51,3% (dont 34,0% volontiers et 17,3% peut-être) et l'activité privée indépendante avec 44,0% (dont 32,0% volontiers et 12,0% peut-être) qui réunissent la majorité des suffrages devant l'activité privée salariée (30,7% dont 16,7% volontiers). Certains ont témoigné de leur désir d'ouvrir leur propre établissement d'enseignement privé.

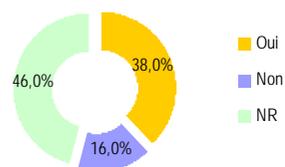
La tentation de l'ailleurs (2/4)

Domaines de reconversion souhaités dans l'Éducation nationale

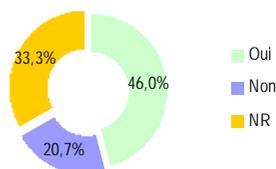
En %	Volontiers	Peut-être	Vraisemblablement pas	Surtout pas	NR
Inspection	14,5%	14,5%	5,5%	32,7%	32,7%
Direction	12,7%	5,5%	3,6%	52,7%	25,5%
Autre	56,4%	1,8%	0,0%	0,0%	41,8%

Source : Société des agrégés de l'Université

Souhaitez-vous conserver des tâches d'enseignement ?



Souhaitez-vous reprendre ou non des études ?



La perspective de reconversion au sein de l'Éducation nationale était déclinée en trois possibilités : inspection, direction, autre.

Les tâches de direction sont très nettement rejetées : 56,4% ne souhaitent pas y accéder dont 52,7% s'y refusent absolument. Le rejet de l'inspection est moins net, un peu plus d'un tiers déclarant ne pas le désirer (38,2% dont 32,7% s'en détournent absolument).

Ce rejet semble naître des difficultés rencontrées par les enseignants dans leurs rapports avec les personnels d'inspection et de direction mais surtout de l'idée que l'enseignement reste leur vocation principale : 38,0% souhaiteraient, même après une reconversion, conserver des activités d'enseignement.

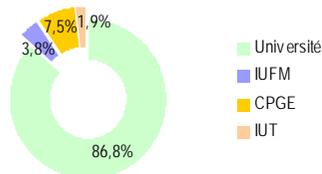
Parmi les autres perspectives de reconversion que les personnes sondées étaient invitées à préciser (dans « autre »), l'enseignement supérieur remporte le plus grand nombre de suffrages : 16,7% des personnes interrogées ont ainsi témoigné de leur souhait de gagner l'enseignement supérieur (voir *infra*, p. 46).

1.2. Moyens de la reconversion

La motivation des personnes interrogées semble importante car 46,0% d'entre elles seraient prêtes à reprendre des études contre 20,7% qui ne le souhaitent pas. Ces données vont à l'encontre du cliché du professeur installé sur ses acquis et refusant toute avancée.

La tentation de l'ailleurs (3/4)

Répartition des établissements d'enseignement supérieur souhaités



« Après deux « échecs », j'ai renoncé au parcours du combattant (ou du combattu, glissons...) que représente la sollicitation d'un poste de maître de conférences en faculté. »

*

« J'assure des vacances dans l'enseignement supérieur, n'ayant pas eu de poste après thèse et qualification par le CNU. Que d'amertume ! »



2. Professeurs du second degré et enseignement supérieur

Cette question demande un traitement particulier. En effet, alors qu'aucune des questions n'en mentionnait particulièrement la possibilité, 16,1% de questionnaires ont envisagé la possibilité d'une reconversion dans le supérieur.

Il est vrai que de nombreux sondés ont mentionné déjà avoir donné des cours ou assurer encore à l'heure actuelle des vacances dans l'enseignement supérieur. Cette possibilité qui leur est offerte d'enseigner dans l'enseignement supérieur a peut-être multiplié les vocations.

Parmi ces réponses, la répartition des établissements souhaités laisse entrevoir qu'une grande majorité d'entre eux souhaiteraient enseigner à l'université 86,8% tandis qu' IUT, IUFM et classes préparatoires se partagent les 13,2% restants.

Un certain nombre de professeurs du secondaire pourraient en effet se soumettre au concours d'accès au corps des maîtres de conférences et prétendre à de telles fonctions : la plupart d'entre eux sont titulaires d'un doctorat ou en passe de l'obtenir.

Cette voie de reconversion apparaît cependant comme un leurre : les places sont chères et ceux qui l'ont tentée ont échoué à obtenir un poste de maître de conférences.

La tentation de l'ailleurs (4/4)

Les professeurs déçus continuent cependant d'aimer enseigner.

Nombreux sont ceux qui désirent conserver une activité d'enseignement que ce soit en évoluant au sein de la fonction publique (passage dans le supérieur), ou à l'extérieur (activité souhaitée de formation ou d'enseignement privé).

A ce titre, les quelques perspectives d'évolution qui leur sont proposées ne leur semblent pas satisfaisantes. Plus que les fonctions de direction ou d'inspection, ce sont les tâches de tutorat, de formation ou de conseil, plus proches de leurs missions initiales, qui bénéficient de la faveur des professeurs en fin de carrière.

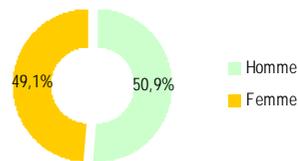
Annexes



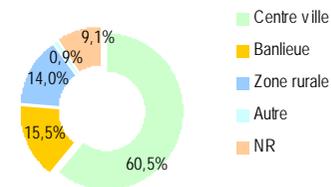
Panel (1/4)

1. Situation

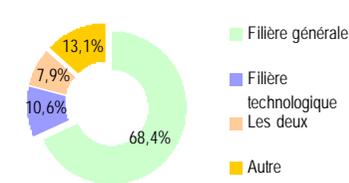
Répartition selon le sexe



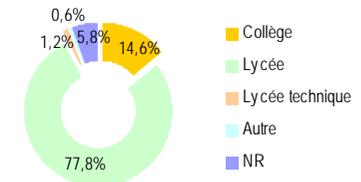
Répartition selon la localisation



Répartition selon les filières



Répartition par type d'établissements

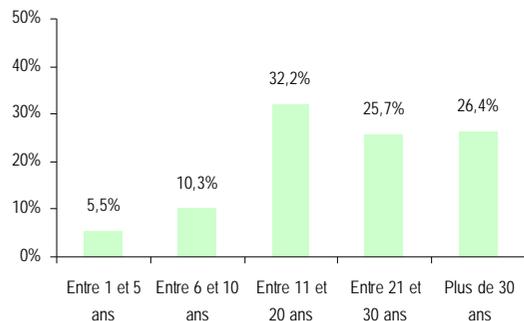


Répartition des professeurs selon les matières

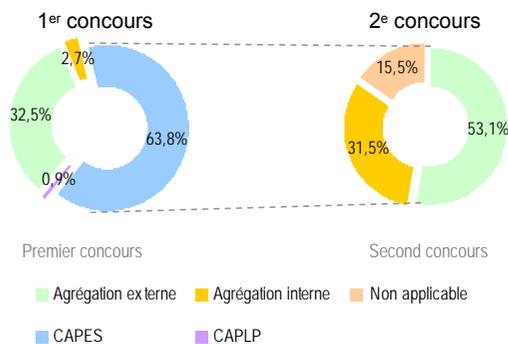
Les personnes interrogées ont été peu enclines à renseigner la question « matière », sans doute en raison de la crainte d'être identifiées. Il aurait été intéressant d'établir des comparaisons selon les disciplines. Certains témoignages ont fait ainsi état de la complexité de l'organisation de l'éducation musicale, de la difficulté de se reconverter pour les littéraires, etc.

Panel (2/4)

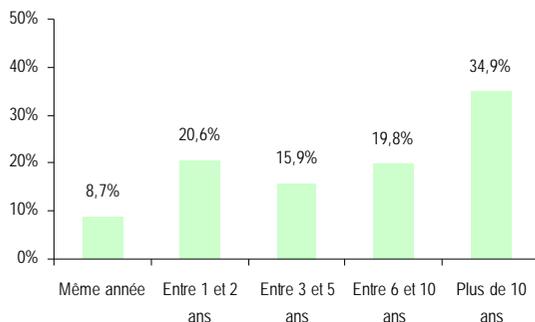
Ancienneté par rapport à la date du premier concours



Répartition selon les concours obtenus



Écart entre premier et second concours



2. Concours et expérience professionnelle

Le questionnaire rend possible un éclairage sur le parcours professionnel des personnes interrogées, le type de concours passé et la date à laquelle il avait été obtenu.

Ces indications ont permis:

- ♦ d'établir des distinctions selon la date d'entrée dans la carrière de ces professeurs et de classer les différents résultats obtenus par génération.
- ♦ de mesurer le dynamisme de ces professeurs selon le nombre de concours passés au cours de leur carrière ainsi que la durée écoulée entre chacun de ces concours.
- ♦ de comparer les réponses des personnes ayant toujours exercé comme professeurs et celles des enseignants ayant connu une ou plusieurs autres activités professionnelles antérieures à l'exercice de l'enseignement.

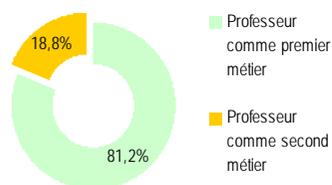
2.1. Concours

Les professeurs interrogés ont indiqué avoir passé comme premier concours d'entrée dans la fonction soit l'agrégation externe, soit l'agrégation interne, soit le CAPES, soit enfin le CAPLP.

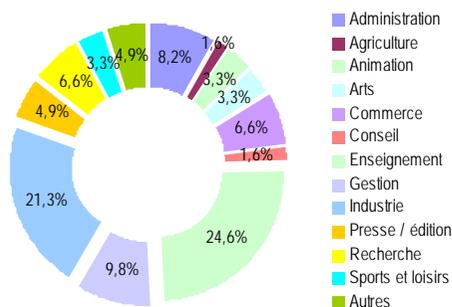
Le second concours obtenu après l'obtention du CAPES est soit l'agrégation externe, soit l'agrégation interne. Une seule personne a indiqué en avoir passé trois. Pour la majorité d'entre eux, c'est au bout de dix ans d'enseignement qu'ils se sont décidés à repasser un concours (34,9%) tandis que 20,6% l'ont passé entre 1 et 2 ans après le premier concours, 19,8% entre 6 et 10 ans, 15,9% entre 3 et 5 ans et 8,7% la même année.

Panel (3/4)

Répartition des professeurs selon leur origine professionnelle



Répartition des professeurs ayant exercé une autre activité professionnelle par domaine



2.2. Expérience professionnelle

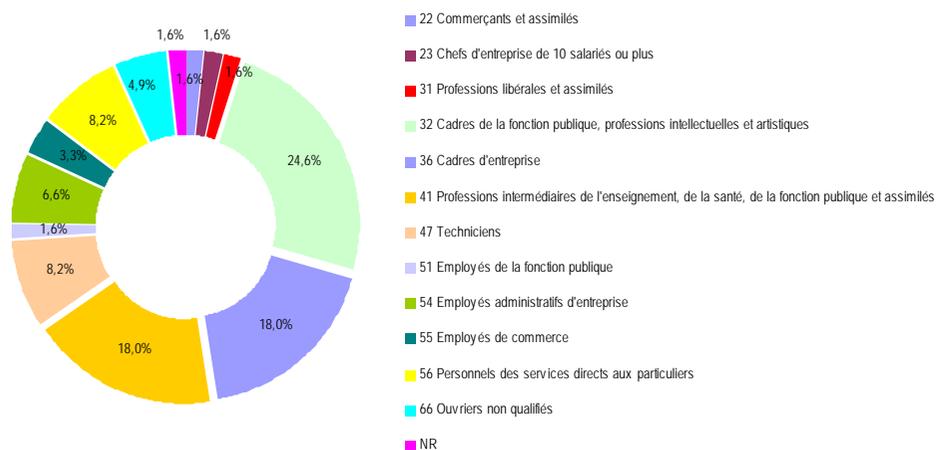
Ces résultats ont été précisés par la mention du métier exercé avant l'obtention du concours, ce qui permet d'étudier séparément les réactions des professeurs ayant eu une expérience professionnelle différente et pour qui l'enseignement relevait de la reconversion, les professeurs ayant été vacataires ou contractuels avant l'obtention du concours leur permettant de devenir titulaires d'un poste et les professeurs ayant enseigné immédiatement après leurs études dans le cadre du fonctionnariat.

Pour plus de clarté, nous avons réparti les emplois occupés par les professeurs ayant exercé une autre activité avant l'obtention du concours selon trois classements différents : domaine d'activité thématique, catégories Insee et division temporaire/fixe.

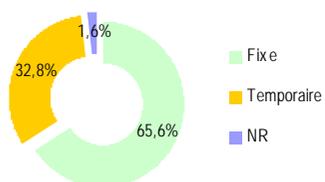
On constatera, d'après le classement établi en fonction du domaine d'activité, qu'une grande partie des professeurs ayant exercé un autre métier ont déjà enseigné dans un autre cadre ou sont issus de l'industrie. L'administration et la gestion puis le commerce viennent ensuite. Il convient de relever que la part cumulée des personnes ayant déjà enseigné ou fait de la recherche se monte à 31,2%.

Panel (4/4)

Répartition Insee des activités des professeurs avant leur entrée dans la profession



Répartition des professeurs ayant exercé une autre activité professionnelle selon le poste précédent



On remarque, si l'on utilise le classement Insee pour répartir ces activités, que les trois plus grandes catégories sont, par ordre décroissant, les cadres de la fonction publique, puis les professions intermédiaires de la fonction publique puis les cadres d'entreprise. Le métier de professeur est donc majoritairement une voie de reconversion pour les fonctionnaires et les cadres du secteur privé.

Enfin, une dernière requête fait apparaître que le choix de l'enseignement n'a pas constitué un remède et une solution contre la précarité : un peu moins des trois quarts des personnes s'étant reconverties étaient titulaires d'un poste fixe.

► Témoignage (1/1)

« J'ai pris la décision de partir en deux jours, sans regret... »

Ma situation n'est pas exactement celle de votre questionnaire mais elle s'y apparente beaucoup : prendre sa retraite à 50 ans, c'est un peu démissionner.

Je suis à la retraite depuis le 7 septembre et l'an dernier à la même époque je n'avais pas du tout l'intention de quitter l'enseignement. C'est au mois de mars que ma décision a été prise.

Les raisons de mon départ entrent bien dans le cadre de votre enquête. [...] J'avais l'intention de rester trois ans de plus car je n'étais pas au 11^e échelon, je n'ai que 50 ans, ma dernière fille est encore étudiante, mon mari, même âge, même parcours [...] doit travailler jusqu'à 60 ans.

Je suis partie car il me semblait que tout était fait pour nous rendre le métier le plus difficile possible : classes surchargées et très hétérogènes donc ingérables, emplois du temps minables (aussi bien pour les enseignants que pour les élèves), injustices notoires des inspecteurs (en ce qui me concerne je n'ai jamais été inspectée en tant qu'agrégée, je pense que je n'existais pas pour eux car tous les collègues l'ont été durant cette période) [...], orientation des élèves aberrante : pour « faire du chiffre », on laisse volontairement en échec une cohorte d'élèves [...], nivellement par le bas [qui] sacrifie les meilleurs.

Toutes les causes de mon départ n'ont pas été extérieures : je pense qu'avec 10 ou 20 ans de moins j'aurais supporté beaucoup mieux le système. Un sentiment d'inutilité, voire de culpabilité s'est installé en moi. Les aléas de la vie m'ont aussi fait comprendre que la vie était courte et qu'il y avait mieux à faire que d'aller en classe, l'estomac noué, en se demandant ce qu'on allait y trouver !

Toutes ces raisons ont fait que, l'an dernier, au mois de mars, j'ai craqué : je n'ai pas pu aller en cours, j'ai été absente une semaine et j'ai pris des antidépresseurs pendant un mois — jamais auparavant je n'aurais imaginé que cela pût m'arriver.

J'ai pris la décision de partir en deux jours, sans regret. Si je n'avais pu partir, j'aurais pris un congé ou un mi-temps.

Aujourd'hui, je ne regrette pas cette décision. Mon mari étant toujours au lycée, je sais ce qu'il s'y passe et c'est de pire en pire. Je donne quelques cours particuliers [...] et c'est très intéressant.

Je pense sincèrement qu'il y a une volonté politique de casser l'Éducation nationale. Il y a trente ans, les meilleurs étudiants devenaient enseignants, souvent. Je pense que le métier a perdu de son attrait et j'espère que ma fille n'ira pas enseigner en lycée.

Ce que révèle l'enquête « Y a-t-il un malaise enseignant ? »



- ▶ **45,6% des professeurs interrogés disent avoir été tentés de démissionner ou l'être toujours. 73,6% souhaitent potentiellement changer de voie.**
- ▶ Les raisons principales de la tentation de démissionner sont, de manière quasi égale, le stress, le manque de reconnaissance et le besoin de renouvellement intellectuel. Le besoin de renouvellement intellectuel constitue aussi la raison majeure qui pousse à souhaiter exercer une activité complémentaire.
- ▶ Les professeurs sont parfaitement lucides, dès l'entrée dans la carrière, concernant la faiblesse de leur rémunération et le manque de prestige attaché à leur profession. Ils sont toutefois particulièrement affectés par le peu de valeur (financière et symbolique) que la société accorde à leur travail.
- ▶ Le goût pour une matière et la volonté d'en transmettre la passion sont la raison majeure qui conduit à devenir professeur.
- ▶ Les congés ne constituent pas un élément majeur dans le souhait de devenir professeur, et ne sont pas un critère déterminant pour dissiper la tentation de démissionner.
- ▶ Contrairement aux idées reçues, les professeurs ayant préalablement exercé une autre profession que l'enseignement ont une vocation moins affirmée que ceux qui sont devenus professeurs à l'issue de leurs études, et sont plus profondément déçus par l'exercice du métier que les seconds, notamment en termes de rémunération, de prestige de la fonction et de progression de carrière.
- ▶ L'impact du contact avec un jeune public dans la décision de devenir professeur est inférieur pour les générations actuelles à ce qu'il était pour les professeurs entrés dans la carrière il y a 20 ou 30 ans. Plus le discours officiel met l'élève au centre de l'enseignement, moins le contact avec les élèves constitue un élément déterminant dans la décision de devenir enseignant.
- ▶ Les professeurs sont particulièrement attentifs à prolonger leur formation tout au long de leur carrière : nombre d'entre eux passent un second concours, plus exigeant que le premier, en majorité après dix ans d'exercice. De même, nombre d'entre eux conservent une activité de recherche importante et de très haut niveau : soit par la préparation d'un doctorat, soit, une fois docteurs, par la participation à des travaux de recherche universitaires, soit par des recherches personnelles libres. Ils ont le sentiment de voir ce dynamisme ignoré, voire brimé, par l'institution.
- ▶ Les professeurs tentés de démissionner n'incriminent pas l'enseignement en lui-même mais l'institution. Nombreux sont ceux qui souhaitent conserver une activité d'enseignement, au sein d'un cadre qui répondrait à leurs ambitions et à leurs principes.

Société des agrégés de l'Université



Fondée en 1914

Plus de 8 000 adhérents

Une couverture nationale du territoire :

- 11 antennes régionales
- 200 délégués d'établissements

Un bureau exécutif de 20 membres réunissant toutes les disciplines et plusieurs catégories de personnel (enseignement secondaire, enseignement supérieur, direction).

Un comité consultatif de 65 membres décidant collégalement des orientations prises par la Société.

Une ambition forte pour l'enseignement

Initialement fondée pour défendre les intérêts des agrégés, la Société des agrégés promeut un enseignement équitable, exigeant et républicain.

Un engagement indépendant

Elle porte un regard attentif sur l'actualité législative et réglementaire.

Elle a développé une expertise en matière de droit de l'éducation indépendante de tout engagement partisan.

Une assistance personnalisée

Elle apporte des conseils juridiques à ses adhérents ainsi qu'un soutien dans leurs démarches administratives (mutations, notation, retraites...).

Une ouverture sur l'ensemble de la communauté agrégée

Son action bénéficie des hautes compétences de ses membres, qui exercent dans l'enseignement public (secondaire et supérieur), dans l'enseignement privé, dans la haute administration ou dans le secteur privé.

Une représentation paritaire

Depuis 1948, les statuts veillent à l'observation d'une stricte parité entre hommes et femmes dans la composition du bureau et du comité.

La revue *L'Agrégation*

Périodicité :

- bimestrielle (10 000 ex, environ 25 000 lecteurs).

Vocation :

- Éclairage non partisan de l'actualité pédagogique,
- Relais des informations officielles et annonces légales,
- Réflexion de fond sur les disciplines et les pratiques pédagogiques,
- Avis d'experts sur des questions spécifiques.

Président : Jean-Michel Léost, agrégé de lettres classiques, professeur honoraire en classes préparatoires.

Chargé de mission : Blanche Schmitt-Lochmann, ancienne élève de l'École normale supérieure, agrégée de lettres classiques, Master II de Droit des affaires, ancienne chargée de cours à l'Université de Reims – Champagne Ardenne.

Société des agrégés de l'Université

25, rue Descartes - 75005 Paris - T. 01 46 33 00 79 - F. 01 43 26 53 17 - societe.des.agreges@wanadoo.fr - www.societedesagreges.net

FICHE SIGNALÉTIQUE