

« Ce n'est pas moi qui quitte le métier ; c'est le métier qui me quitte » : Des désirs de quitter l'enseignement qui interrogent sur les évolutions du métier

Dominique Cau-Bareille,

Ergonome, Maîtresse de conférences en Ergonomie, Institut d'Etudes du Travail – Université Lyon2

[Communication en visioconférence]

1. Présentation

D'abord, je vous remercie de m'avoir invitée à participer à ces journées de Bordeaux et de me donner l'opportunité d'échanger avec vous à distance du fait de problèmes de transport.

Je vous remercie également de me donner l'occasion d'évoquer ce qui se passe dans le champ de l'enseignement, qui est un secteur où finalement il y a assez peu d'études en ergonomie. Compte tenu de la dégradation des conditions de travail dans ce secteur et des enjeux de santé qui s'y posent, je pense qu'il pourrait y avoir beaucoup plus d'interventions d'ergonomes dans ce champ professionnel.

Ce texte a été produit dans le cadre du congrès des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, organisée par l'équipe d'ergonomie des systèmes complexes de Bordeaux INP en mars 2023. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Cau-Bareille, D. (2023). « Ce n'est pas moi qui quitte le métier ; c'est le métier qui me quitte » : Des désirs de quitter l'enseignement qui interrogent sur les évolutions du métier. Dans *Attractivité des entreprises ou attractivité du travail ? Quelles expériences et quels enjeux pour la pratique de l'ergonomie ? Actes des journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie*. Bordeaux.

J'ai intitulé ma présentation « *Ce n'est pas moi qui quitte le métier ; c'est le métier qui me quitte* » ; un verbatim recueilli lors d'un stage syndical que j'animais dans un département. Je vais vous présenter aujourd'hui des résultats de travaux de recherche que je mène dans le champ de l'enseignement depuis une vingtaine d'années sur des problématiques diverses : des difficultés de durer dans les métiers enseignants, la réforme des filières professionnelles, l'activité des enseignants en période de Covid, l'intégration des contractuels dans les écoles, etc... J'ai surtout travaillé sur le premier et second degré.

Ce travail de recherche, je le valorise au travers de coopération avec les syndicats, notamment au travers de stages syndicaux que j'anime sur les problématiques diverses : durer dans le métier, la souffrance au travail dans les métiers de l'enseignement, la dimension collective du travail. C'est lors d'un stage syndical à Angoulême qu'une enseignante est intervenue. Je demandais quelles sont les difficultés du travail qui peuvent les mettre en difficulté, les ressources qu'ils mobilisent ; je les interrogeais sur ce qui pouvait expliquer leur désir de quitter le métier ; et une enseignante d'une quarantaine d'années m'a dit « *Ce n'est pas moi qui quitte le métier ; c'est le métier qui me quitte* ». Je trouve que ce verbatim résume assez bien ce qui se passe aujourd'hui dans le champ de l'enseignement, les difficultés qui se jouent dans ce milieu, le sentiment d'impuissance de ces personnels à réaliser un travail de qualité, conduisant à une perte de sens dans l'exercice du métier, voire une fragilisation de la santé au travail.

Le problème d'attractivité du métier enseignant ne se pose pas qu'en France. Selon l'UNESCO, il manque 69 millions d'enseignants à travers le monde pour atteindre une éducation de base universelle d'ici 2030. Donc le déficit d'enseignants est monumental partout dans le monde.

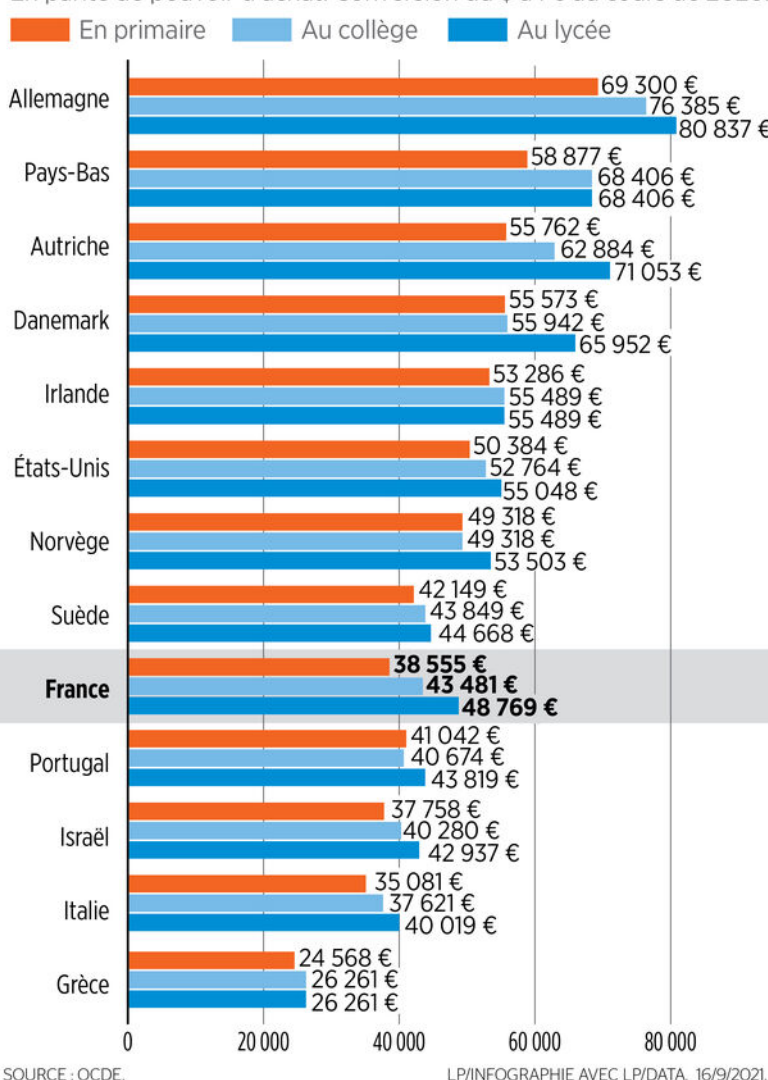
Si l'on s'intéresse à ce qui se passe en France, selon les chiffres du ministère de l'Education nationale, sur 27 332 postes ouverts en 2022, seuls 23 320 postes ont été pourvus, contribuant à un déficit d'enseignants ; la notion de déficit faisant référence, selon Maroy, « *à des gens pleinement qualifiés disponibles et désireux d'occuper le poste à pourvoir, c'est-à-dire formés* ». D'où le recrutement de contractuels qui sont de plus en plus nombreux dans l'enseignement.

Pour expliquer ce déficit d'enseignants, le ministère évoque d'abord un salaire peu attractif. Effectivement si l'on compare le salaire des enseignant français avec celui d'enseignants d'autres pays, on se rend compte que la France se situe au 20^{ème} rang.

Salaire des enseignants français par rapport aux autres pays



Salaire annuel moyen (primes et allocations comprises) des enseignants.
 En parité de pouvoir d'achat. Conversion du \$ à l'€ au cours de 2020.



Salaire annuel Brut d'un enseignant débutant en France (2022) : 29 382 €€

Les enseignants débutants ont un salaire brut annuel qui était de 29 382 € en 2022. Le salaire moyen des enseignants du premier degré est de 38 555 € brut annuel avec une progression de salaire qui est assez faible tout au long de la carrière. Cet argument des salaires a été entendu par le ministère de l'Education nationale, d'où l'organisation en 2023 de concertations sur l'attractivité et la revalorisation du métier enseignant organisées par Pap Ndiaye (alors ministre de l'Education nationale) en présence de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Lors de ces négociations, la revalorisation salariale a été envisagée en deux temps : 1. une revalorisation des salaires inconditionnée des enseignants et d'un

certain nombre d'acteurs œuvrant dans le champ de l'éducation – 2. une revalorisation liée à l'affectation de tâches supplémentaires en échange d'une rémunération spécifique sur la base du volontariat (Pacte). En d'autres termes, selon le ministère, le problème d'attractivité serait essentiellement lié à de trop faibles salaires, donc il faut trouver le moyen de les augmenter. Les augmenter notamment en leur proposant d'accepter des tâches supplémentaires participant indirectement à un accroissement de leur charge de travail, de leur temps de travail, contribuant à une auto-intensification du travail.

Donc comme vous pouvez le voir, cette manière de poser le problème évacue complètement la question de l'évolution des métiers de l'enseignement, des conditions de travail, en particulier au gré des réformes successives qui ont été impulsées par les ministres de l'Education Nationale. J'ai fait une petite recherche sur la fréquence de changement des ministres qui depuis 20 ans ont eu la charge de l'Education nationale.

Nom des ministres chargés de l'Education nationale	Durée de leur mandat depuis 2002
Luc Ferry	07/05/2002 au 30/03/2004
François Fillon	31/03/2004 au 31/05/2005
Gilles de Robien	02/06/2005 au 15 /05/2007
Xavier Darcos	18/05/2007 au 23/06/2009
Luc Chatel	du 23 /06/ 2009 au 10/05/ 2012
Vincent Peillon	du 15/05/ 2012 au 31 / 03/ 2014
Benoît Hamon	du 02/04/2014 au 25/08/2014
Najat Vallaud-Belkacem	du 26/08/2014 au 18 mai 2017
Jean-Michel Blanquer	du 20 mai 2017 au 19 mai 2022
Pap Ndiaye	du 20 Mai 2022 à aujourd'hui

Comme vous pouvez le voir sur ce tableau, en l'espace de 20 ans, se sont succédés dix ministres différents : certains ne sont restés que quelques mois tandis que d'autres sont restés plus longtemps, comme Michel Blanquer qui est resté 5 ans. En quoi c'est important ? C'est important d'en rendre compte parce que les enseignants vont devoir faire face à de nouvelles réformes à chaque changement de ministre, venant bouleverser leurs pédagogies. Ils sont en permanence bousculés dans leurs pratiques par des réformes qui les amènent à aller d'un côté puis, de l'autre, ce qui génère un phénomène d'usure organisationnelle extrêmement important.

Pour moi, le problème d'attractivité du métier se joue à différents niveaux. Il se pose dès le recrutement, c'est-à-dire que ce que l'on observe dans les universités, c'est qu'il y a de moins en moins d'étudiants qui veulent devenir enseignants. Il y a de moins en moins de candidats dans les filières de formation à l'enseignement d'où une espèce de désaffection du métier souvent évoquée en termes de crise des vocations. J'ai pris simplement en référence ce qui se passe à Lyon en musique : il y a 20 ans en arrière, à la préparation du Capes il y avait 70 étudiants, cette année il y en a 8 qui se présentent au Capes ; ce qui veut dire que des postes d'enseignement ne seront pas pourvus à la rentrée prochaine. Donc cela montre bien combien l'enseignement n'est plus vraiment un métier attractif pour les jeunes.

D'autre part, les démissions ont triplé en 10 ans. 2411 enseignants fonctionnaires ont quitté l'Education nationale en 2021. Plus de la moitié ont démissionné ; seulement 827 ont bénéficié d'une rupture conventionnelle, l'Education nationale donnant très peu de ruptures conventionnelles pour des personnes qui souhaitent quitter le métier. D'autre part, on note que les enseignants du premier degré sont davantage concernés par les démissions (0,41 % des professeurs des écoles en 2020 et 0,27 % en 2019) que ceux du second degré (0,24 % des enseignants en 2020 et 0,18 % en 2019), alors que l'on aurait pu penser que compte tenu du fait que dans les collèges et les lycées, les élèves sont plus grands, il y ait des choses plus difficiles à gérer et il y aurait peut-être eu plus de départs dans le secondaire. Ce sont des chiffres produits par le ministère.

Ces démissions interviennent à des moments différents de la carrière. Il y a des stagiaires qui ont réussi le concours mais qui vont démissionner ; selon le ministère cela représenterait 3,2% des enseignants stagiaires. Ça peut être beaucoup plus, je pense, dans certains INSPE puisque j'ai des collègues qui y travaillent et qui me disent que parfois, on a un tiers d'une promo qui démissionne au terme de la dernière année de formation après le concours.

Il y a des démissions nombreuses au cours des 3 premières années d'exercice du métier au vu justement de la prise de conscience de ce que c'est qu'enseigner, des difficultés de l'enseignement aujourd'hui.

Il y a des démissions qui interviennent à mi-parcours professionnel, donc plutôt des quadragénaires en général, qui sont de plus en plus nombreuses. Et ça je l'ai constaté dans les stages que j'anime dans différents départements depuis une vingtaine d'années.

Enfin, des démissions qui interviennent en fin de carrière de la part d'enseignants qui ont des difficultés à durer dans le métier.

Et puis, il y a d'autres formes plus invisibles de sortie du métier qui sont les demandes de disponibilité pour se former et quitter le milieu enseignant. Il y a des mobilités peu nombreuses vers d'autres corps de

métier, en particulier l'inspection, l'enseignement spécialisé, conseiller pédagogique, chef d'établissements, et des détachements dans des associations ou des services administratifs. Cela représente quand même 4% des enseignants titulaires, donc ce n'est pas négligeable non plus et ça participe à cette invisibilité des gens qui souhaitent quitter le métier. Donc c'était un peu pour vous problématiser les choses.

Il y a de moins en moins d'étudiants au concours, je vous l'ai dit tout à l'heure. C'est un métier qui attire moins qu'avant, on est moins dans des logiques d'ascension sociale parmi les étudiants qui postulent pour être enseignants. Mais ce qui joue le plus, je pense, c'est la perte de prestige social de la profession et les regards de plus en plus critiques de la société sur les métiers enseignants. C'est vraiment quelque chose qui est mal vécu par les jeunes qui rentrent dans le métier. C'est aussi l'argument d'une faible rémunération de départ qui fait que, quand les jeunes rentrent dans le métier en particulier dans le secondaire, ils sont amenés à accepter beaucoup de tâches supplémentaires rémunérées pour compléter leur salaire.

Et puis, il y a le fait que dans le secondaire vous pouvez être muté dans la région parisienne ou dans des régions où l'on ne souhaite pas aller.

D'autre part, il y a un niveau d'exigence pour passer le concours qui est de plus en plus élevé. Pour pouvoir être enseignant, il faut maintenant avoir bac +5. Et le concours est difficile : il y a peu d'étudiants qui le réussissent directement, ce qui les amène parfois à être contractuels pendant quelques années pour se donner plus de chance de réussir pour ceux qui sont vraiment motivés.

Vous avez sans doute remarqué que cette année, l'Education nationale a dû faire de la publicité pour inciter les gens à aller vers l'enseignement ; preuve du manque d'attractivité du métier. Cela pose question aux enseignants qui sont titulaires et expérimentés et qui sont souvent rentrés dans le métier par vocation.

Par ailleurs les formations sont de moins en moins capacitantes. On observe depuis 20 ans une dégradation et une déstructuration des formations. On est passé de l'École Normale à l'IUFM, puis à ISPE, maintenant c'est INSPE. On en arrive à des formations de plus en plus concentrées, fondées sur des acquisitions et des apprentissages plutôt sur des principes assez généraux, qui ne préparent pas les jeunes à la réalité du terrain, à la gestion de la classe avec beaucoup d'élèves, avec des niveaux hétérogènes extrêmement importants. Et surtout, qui ne les préparent pas à gérer des élèves qui ont des profils particuliers qui sont de plus en plus nombreux dans les classes dans la logique de déploiement de l'école inclusive. Très vite, les stagiaires sont en charge de classes, ils ont peu de temps pour se former et observer des collègues expérimentés. Comme ils me le disent souvent, « *on est lâché dans l'arène et*

il faut qu'on se débrouille » et, ils ne se débrouillent pas toujours facilement car le métier d'enseignant est difficile et complexe.

Qui plus est, la dernière année de formation, ils ont à gérer non seulement des classes dans le cadre de stages, mais doivent aussi produire des tonnes de dossiers afin de répondre aux exigences de leur formation, ce qui fait que c'est une année où ils sont totalement sous l'eau. Cela contribue au fait que parfois des jeunes lâchent l'affaire. Voilà donc ça, c'est un premier point.

Deuxième point, il y a des démissions qui arrivent dans les 3 ans qui suivent l'entrée dans le métier ; et là on parle vraiment de bifurcations vers d'autres métiers. Cela questionne la formation puisqu'elle ne donne pas nécessairement toutes les bases pour pouvoir répondre aux exigences du métier et crée du découragement. Mais ces jeunes vont aussi être affectés dans des établissements qui ne sont pas toujours simples, qui sont dans des quartiers qui peuvent être difficiles avec des élèves ayant des difficultés sociales, certains étant allophones, et pour lesquels ils n'ont pas nécessairement les clés pour faire face à cette problématique-là. Et puis, souvent, ces jeunes sont remplaçants, c'est-à-dire qu'ils peuvent avoir un temps partiel sur une école sur un niveau scolaire donné et puis un temps partiel ailleurs dans une autre école avec un autre niveau scolaire, ce qui peut constituer une difficulté en termes d'ajustement. Qui plus est, ces jeunes qui rentrent dans le métier vont parfois bénéficier du soutien des collègues et d'autres fois beaucoup moins. C'est-à-dire que leurs collègues expérimentés n'ont pas toujours le temps d'accompagner ces novices. On perçoit ici toute la difficulté d'arriver à construire sa professionnalité sur le tas.

Et puis, il y a des démissions à mi-parcours qui ont d'autres origines.

D'abord, il y a la perte de sens du travail dans un contexte de réformes incessantes qui modifient les prescriptions et qui ne tiennent pas compte de la réalité du travail en classe. Ce que nous remontent ces enseignants expérimentés, ce sont des choses autour de l'usure organisationnelle, la lassitude de l'innovation : à un moment donné les enseignants en ont marre ! Afin de garder du sens dans leur travail face à ces prescriptions fluctuantes, certains m'ont expliqué faire prendre certaines distances vis-à-vis des dernières réformes : certains considèrent que les réformes sont comme des nuages : ils les voient arriver, sortent le parapluie et laissent le nuage passer en attendant le prochain. C'est pour vous dire combien la lassitude est importante.

Ce qu'on note ensuite, c'est une intensification du travail des enseignants avec le développement de tout un ensemble de tâches administratives, d'évaluations qui viennent se rajouter au travail d'enseignement à proprement parler. A titre indicatif, la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance

(DEPP) évalue à 43 heures par semaine le travail des enseignants ; reconnaissant une charge de travail très importante, à la fois dans les établissements scolaires mais aussi hors établissement concernant tout le travail de préparation, de correction, etc.

Il y a aussi, l'exigence d'individualisation des enseignements qui est de plus en plus importante pour tenir compte des profils particuliers des élèves dans la logique d'inclusion d'élèves à profils particuliers qui a été mise en place depuis 2005 dans les écoles. Or les enseignants n'ont pas toujours les moyens de pouvoir accompagner ces élèves en situation de handicap dans le groupe classe sachant que ces derniers ne bénéficient pas toujours de personnel accompagnant malgré les notifications de la MDPH. Les enseignants doivent se débrouiller, gérer comme ils peuvent ces situations. Et, ce qui est intéressant de souligner ici, c'est que cette problématique d'inclusion est de plus en plus évoquée dans des fiches RSST (Registre Santé et Sécurité au Travail) traitées par le CHSCT (aujourd'hui le FSSSCT), certains enseignants n'arrivant pas à gérer certaines situations, voire à faire face à des comportements fragilisant le fonctionnement de la classe, voire leur propre santé. Ils expliquent dans ces fiches que leur classe explose, qu'ils n'arrivent plus à faire face et qu'ils sont en situation difficile ; d'où des arrêts de travail pour raison de santé.

Notons également que l'on est de plus en plus dans une logique de salaire au mérite, en lien justement avec ces tâches supplémentaires qui seraient source de valorisation. Et, avec une indexation quelque part du salaire selon la réussite des élèves qui se profile. Ce qui fait grincer des dents bien entendu les enseignants.

Puis ce qui est notable, c'est une insécurité de plus en plus importante dans les milieux de travail avec des problèmes d'agressions verbales, physiques à la fois de la part des parents d'élèves ou d'élèves. Des enregistrements sauvages sont faits par des élèves, des élèves s'expriment sur les réseaux sociaux à propos de leurs professeurs, tout cela pouvant conduire à des situations de harcèlement, voire au meurtre comme cela a été le cas pour Samuel Paty, etc. On est dans des contextes de plus en plus tendus dans le milieu enseignant et de plus en plus d'enseignants ont peur lorsqu'ils vont travailler. Mais ils n'en parlent pas ; c'est un sujet tabou, mécanisme de défense sans doute mis en place inconsciemment pour pouvoir continuer à exercer leur métier.

De manière générale, les enseignants ont le sentiment d'être profondément méprisés par l'institution. Ils ne se sentent pas entendus face à leurs difficultés. Ils ne se sentent pas associés aux réflexions sur le devenir de leur métier. Ils ont le sentiment de n'avoir aucune pouvoir d'agir sur le devenir de leur métier ; d'où la nécessité de bidouiller dans le huis clos de la classe, rarement collectivement. Mais quand ils

retravaillent les prescriptions collectivement, j'ai pu constater que des choses intéressantes peuvent s'en dégager, des marges de manœuvre impensables au départ sont découvertes.

Donc, on est dans une situation où il y a de plus en plus de dissonance entre leur conception d'un travail de qualité et ce qu'on leur demande de faire, ce qui participe à une fragilisation de leur santé et une envie parfois de quitter le métier.

Ce qui met également à mal les enseignants, c'est le recours de plus en plus important aux contractuels. Pour eux, c'est un déni de leurs compétences, de leur savoir-faire de métier. A titre illustratif, je vais juste prendre un verbatim d'une enseignante directrice d'école : *« Ça prouve à quel point l'état méprise notre travail. De toute façon on l'a bien compris depuis longtemps, on se sent méprisés et attaqués dans notre professionnalité, je trouve ça dur »*.

Donc voilà, on a tout un ensemble d'éléments qui participent à ce rapport de plus en plus distendu vis-à-vis du métier. Ce constat, qui est largement partagé dans la communauté enseignante, conduit à un sentiment d'impuissance à agir sur les déterminants de l'activité, sur les prescriptions, à peser sur l'avenir. C'est-à-dire que les enseignants ne voient pas comment ils peuvent lutter par rapport à ce qui leur tombe dessus, requestionner la prescription. D'où, leur « petite santé » pour reprendre des notions développées par Pierre Roche. Ce qu'ils font, c'est qu'ils bidouillent dans l'ombre comme l'explique cette enseignante : *« Ce qui est difficile ces derniers temps ce n'est pas une question de bidouille, soit on décide de s'opposer, soit on fait quelque chose, mais on ne peut pas continuer 30 ans comme cela. Je suis là et je ne vais pas mentir pendant 30 ans, donc, je ne veux pas faire de faux semblants, je n'ai pas le courage de tenir dans la durée. Moi la durée ça va me couler »*. Donc on voit bien qu'il y a des enjeux de santé dans leur rapport au travail. Mais la réponse qu'ils trouvent pour préserver leur santé et le sens de leur travail, c'est la fuite. C'est fuir plutôt que questionner le travail. Et moi, le travail que j'essaie de faire avec les enseignants, c'est vraiment de réfléchir sur tout ça afin qu'ils perçoivent qu'il est possible de retrouver du pouvoir d'agir, surtout collectif. Parce que j'ai de plus en plus de sollicitations autour de la problématique *« comment tenir dans le métier enseignant ? comment durer ? »*, avec de réelles inquiétudes sur leurs capacités à tenir jusqu'à la retraite qui n'arrête pas d'être repoussée, dans un métier qui leur offre peu d'opportunités d'évolution, de portes de sortie. Pour moi la solution n'est pas dans la fuite mais dans le travail collectif permettant de reprendre la main sur son travail : comment réfléchir collectivement sur la situation pour la transformer, pour élaborer collectivement ?

Le métier d'enseignant est un milieu professionnel connu pour son individualisme ; il y a assez peu de travail collectif dans les classes, on est seul face aux élèves. Donc, souvent, les régulations se font de manière individuelle. Mais ce que j'essaie de travailler avec eux, c'est ce qui bloque du point de vue des

prescriptions : en quoi toutes les réformes, les prescriptions contradictoires peuvent attaquer le métier et fragiliser le sens du métier. Et comment retrouver du pouvoir d'agir individuellement, collectivement pour faire bouger les lignes.

Concernant les fins de carrière, je voudrais dire qu'elles sont très difficiles dans ce milieu professionnel. A tous les arguments que je vous ai avancés jusqu'ici, se rajoute l'usure dans le métier. Avec l'âge, il y a une fatigue chronique qui devient problématique, difficile à gérer, impactant la vie au travail mais aussi hors travail, et qui fait que certains enseignants perdent pied en fin de carrière.

Pour terminer, je voulais souligner que dans le milieu enseignant, il y a une centaine de suicides par an, même s'il en est peu question dans les médias. Ils touchent les plus jeunes souvent mais aussi des personnes en fin de carrière, preuve que l'expérience peut ne pas être un rempart face à la souffrance au travail. Même l'Education nationale a fini par le reconnaître ! Donc, il faut vraiment prendre au sérieux les difficultés des enseignants, leurs difficultés à « tenir » jusqu'en fin de carrière à l'heure où l'on ne cesse de repousser l'âge de la retraite. Les régulations dans le champ du travail comme du hors travail trouvent vraiment leurs limites et posent la question-là, de la santé au travail. Est-ce que la réponse n'est pas dans la fuite du métier justement ? Un problème supplémentaire se pose pour les seniors : l'écart générationnel avec les élèves : beaucoup d'enseignants en fin de carrière ne comprennent plus les élèves d'aujourd'hui.

2. Echanges avec le public

Auditrice 1 (ergonome en SST)

J'avais une question, je pense que vous l'avez un peu sous-entendu quand vous parliez de la perte de prestige social de la profession. Moi, il y a quelque chose qui m'interpelle en tout cas en tant que jeune parent qui côtoie aussi des enseignants et des jeunes enseignants notamment de maternelle et primaire, qui n'évoque alors peut-être pas la place de l'enfant, ça, on va dire que c'est plus ancien, mais en tout cas de la parentalité et des méthodes d'éducation et pédagogiques qui existent aujourd'hui : par exemple la méthode Montessori (si on veut en citer une assez connue mais il en existe plein d'autres). L'éducation bienveillante et autre courant « à la mode », et je ne le dis pas du tout de manière péjorative. Les enseignants parlent de ça en disant aujourd'hui que les parents ont la possibilité de se former en fait à des méthodes éducatives, pédagogiques, des méthodes d'apprentissages en ligne ou autre. Et donc, ils sont en capacité, en tout cas ils le croient où ils le sont je ne sais pas, de remettre en question en fait les compétences des enseignants, les choix qu'ils font en termes de pédagogie, en termes de méthode d'enseignement. C'est sans doute intéressant dans le sens où on sait que l'éducation n'a pas beaucoup

Cau-Bareille, D. (2023). « *Ce n'est pas moi qui quitte le métier ; c'est le métier qui me quitte* » : Des désirs de quitter l'enseignement qui interrogent sur les évolutions du métier.

évolué en termes de méthode ces dernières années. Mais on sait aussi que les enseignants, ils ont leurs propres compétences, ils ont les marges qu'ils ont et je sais que les jeunes enseignants renvoient beaucoup le fait qu'effectivement, ils se retrouvent confrontés à des parents qui veulent leur apprendre leur métier et comment ils doivent apprendre à leurs enfants et s'occuper de leurs enfants.

Est-ce que vous avez investigué cette question ?

Dominique Cau-Bareille

Oui, vous avez tout à fait raison, on est dans cette logique-là, de parents qui sont de plus en plus intrusifs et défiants vis-à-vis des enseignants. On a surtout des parents qui supportent de moins en moins qu'on leur fasse des retours sur leur enfant alors qu'ils pourraient être constructifs du point de vue de l'accompagnement de l'élève. D'où parfois, des agressions verbales, voire physiques, que ce soit dans le premier degré et le second degré ; des tentatives d'intimidation. Donc, c'est vraiment des choses que l'on observe et vous avez eu raison de l'évoquer.

Par contre, ce que je n'ai pas du tout instruit dans mes recherches, c'est le fait que les parents se forment à certaines méthodes pédagogiques. Ce que j'ai noté, c'est que les parents sont beaucoup plus exigeants sur la manière dont les enseignants s'occupent individuellement de leur enfant, des retours très précis qu'ils peuvent leur faire sur le travail de l'élève. Et, je pense que ce rapport aux parents aujourd'hui est très problématique. Je vais juste vous restituer un évènement qui a eu lieu dans un lycée. Un papa a été informé en temps réel par sa fille, grâce au téléphone portable, du fait qu'elle avait été sortie d'un cours d'EPS (elle avait été insolente avec son professeur) et devait se rendre chez le CPE. Le père, qui habitait en face du lycée, est rentré dans l'école et a roué de coups l'enseignant à coups de batte en plein cours. Ce dernier n'a pas osé répondre aux coups devant les autres élèves qui étaient présents, il s'est juste protégé en attendant les secours. C'est pour vous dire que cette problématique des violences dans les écoles, dans les établissements, c'est quelque chose de bien réel, de plus en plus fréquent, et de plus en plus d'enseignants vont au travail avec la peur au ventre. Il y a eu le meurtre de Samuel Paty mais il y a aussi ce qui s'est passé à Saint-Jean-de-Luz, etc. C'est compliqué aujourd'hui d'aller serein à l'école. C'est peut-être une dimension que je n'ai pas eu trop le temps d'évoquer. Mais le regard de la société, le regard des parents, le regard des élèves ont beaucoup changé sur ces acteurs essentiels de l'éducation de nos enfants. Et est-ce que les jeunes ont envie de ça aujourd'hui ? Moi cela me pose question.

Auditeur 2 (ergonome consultant)

Bonjour Dominique. J'ai un frère qui était enseignant, qui est à la retraite maintenant. Et il parlait beaucoup de la souffrance qu'il rencontrait dans son travail. Et il trouvait une vraie libération dans les activités qu'il

pouvait organiser qui étaient les séjours en montagne, les séjours verts. Enfin des moments un peu hors du cadre de l'établissement scolaire et qui étaient à la fois force de fédération entre les élèves et aussi dans la relation que l'instituteur avait avec ses élèves, et aussi, avec les parents qui pour certains accompagnaient ces classes. Est-ce que toutes les difficultés administratives de sécurité, de sûreté - liées notamment à cette période qu'on a traversé le covid, etc. - est-ce que cette absence de moments différents délocalisés de l'établissement finalement ne vient pas aussi complexifier ces relations ?

Dominique Cau-Bareille

Tu parles de classes vertes en fait, de classe de mer, et tout ça. Effectivement, ce sont des moments un peu extraordinaires qu'aiment beaucoup en général les enseignants comme les élèves. Peut-être, un peu moins en fin de carrière, compte tenu de la charge de travail supplémentaire que cela nécessite et de l'épuisement dans lequel ils sont, c'est un premier point.

Mais c'est de plus en plus compliqué d'organiser ces classes vertes pour plusieurs raisons. D'abord, le covid a un peu fragilisé tout ça ; les mesures sanitaires se sont beaucoup renforcées. Et puis, il y a les parents qui sont de plus en plus suspicieux justement sur ce qui peut se passer pendant ces classes vertes concernant l'encadrement des enfants, qui refusent que leur enfant parte en classe verte par peur. Les réunions de parents sont vraiment intéressantes pour ça, c'est-à-dire qu'on observe ces discussions, ces tensions. L'enseignant ayant un projet sur lequel il a réfléchi longuement peut se heurter à des parents très agressifs sur l'organisation, sur l'encadrement, voulant s'immiscer dans l'organisation, même parfois s'imposer durant ces séjours. Ça devient extrêmement compliqué ! Ça devient compliqué, mais par contre, effectivement, ce sont de beaux projets qui motivent souvent les enseignants sur l'année, qui permettent de faire un vrai travail suivi sur l'année avec les élèves. Mais voilà, je vous dis, les obstacles sont de plus en plus nombreux et les parents y sont pour beaucoup dans cette affaire.

Auditeur 3 (consultant ergonomiste)

Bonjour, juste un témoignage et puis une question. J'avais eu l'occasion de faire une action RPS dans un lycée agricole en Bretagne suite à un suicide. Une action qui était vécue évidemment très douloureusement par tous les enseignants. On avait fait un gros travail sur la gouvernance qui avait été super intéressant ; tout le monde avait mis la main à la pâte. Et puis, on avait un volet sur effectivement, les pratiques des enseignants. Et là, j'ai été très surpris de voir à quel point finalement, le corps enseignant de ce lycée-là était très frileux à partager des pratiques. Et, je me suis retrouvé dans votre discussion sur les bidouilles. Je pense que la place de la bidouille était majeure pour discuter autour des choses, comme comment gérer un public difficile ? Comment trouver la bonne méthode pédagogique ? Et ils étaient vraiment très, très frileux. J'étais très étonné finalement sur ce volet-là alors que c'est celui où on est le

moins loin d'un point de vue disciplinaire. Je voulais avoir votre sentiment là-dessus : comment trouver des espaces, je ne sais pas si c'est le binôme, si c'est des espaces de paroles. Mais comment trouver des espaces où finalement les enseignants retrouvent le goût au partage de ces enseignements-là ?

Dominique Cau-Bareille

C'est une question intéressante qui m'amène à développer un peu sur ces histoires de bidouilles.

Cette notion de « bidouille », je l'ai développée justement dans le cadre des stages syndicaux que j'anime et j'aimerais vous partager comment cela m'est venu. Lors d'un stage, je voulais parler justement de ces écarts à la prescription. Or, pour les enseignants qui sont souvent d'anciens bons élèves, parler des écarts à la règle, parler des tricheries, parler de la renormalisation, c'est insupportable, ce n'était pas entendable. On a donc recherché, pendant près de trois quarts d'heure, un terme qui soit acceptable pour eux et qui leur permette de parler de leurs pratiques, sans qu'ils se sentent jugés ou aient le sentiment de mal faire leur travail. C'est comme ça que je suis arrivée à cette histoire de bidouille qui semblait être un terme acceptable. Après ce travail de trois quarts d'heure, je voulais les faire parler de leurs bidouilles, et surtout sur ce qui les rendait nécessaires. Au départ personne ne me répondait, personne ne me répondait ; je me suis dit « *je suis mal barrée* ». Et puis, à un moment donné, une personne a commencé à dire « *oui moi je bidouille un peu : les évaluations en maternelle (elle travaillait en maternelle) nous sont imposées par les inspecteurs, mais souvent elles arrivent à un moment où les élèves n'ont pas encore travaillé les notions qui sont dans les évaluations, donc ça n'a pas de sens. Moi les évaluations, ben parfois, c'est moi qui coche et ce ne sont pas les élèves. En plus les modalités d'évaluation, elles se font par écrit, et pour certains élèves c'est un non-sens, ils ne maîtrisent pas encore l'écrit, etc* ». Suite à l'intervention de cette personne, d'autres se sont autorisées à partager leurs propres bidouilles. En fait, c'est la peur de donner à voir aux autres ce travail d'appropriation de la prescription, qui se fait de manière intimiste quelque part, dans l'antre de la classe et que l'on ne veut surtout pas rendre visible vis-à-vis des collègues de peur d'être jugé comme un mauvais enseignant. Au départ, il a été partagé des bidouilles individuelles et puis, à un moment donné, une enseignante a dit « *chez nous, on bidouille collectivement* ». Alors ça, j'ai trouvé ça extraordinaire ! Il fallait creuser. Alors, je lui ai dit : « *est-ce que tu peux nous expliquer comment vous bidouillez collectivement ?* » Et, elle nous a expliqué que comme dans son école, il y a un collectif très fort, ils se sont réunis tous ensemble pour réfléchir aux prescriptions, afin d'identifier l'ensemble des documents demandés par les inspecteurs, soit 10 documents. Ils se sont questionnés sur l'utilité de ces documents notamment pour eux dans le cadre du suivi des élèves. Et ils se sont rendu compte que sur les 10 documents, il y en avait seulement 3 qui étaient pertinents pour eux. Ils ont décidé « *nous, on ne va pas répondre à l'ensemble des injonctions, parce que certaines injonctions sont du non-sens par*

rapport à notre métier, ça ne sert à rien ». Donc un mercredi après-midi, c'est vous dire si le collectif était fort, tous les enseignants de cette école sont allés voir l'inspecteur et lui ont dit : « *Monsieur l'inspecteur, nous venons vous voir parce que nous n'allons pas répondre à toutes vos demandes. On a besoin de savoir parmi les documents que vous nous demandez, ceux qui vous sont vraiment utiles parce que nous il n'y en a que 3 qui nous sont utiles. Le travail administratif prend trop de place dans notre activité* ». En sortant de la réunion, ils s'étaient accordés sur 5 documents qu'ils s'engageaient à faire remonter, soit 2 de plus que ceux utiles directement aux enseignants. Cela veut dire qu'il y a des espaces de négociation, mais qui ne sont pas envisagés, donc pensés ! Or ce qui est intéressant dans le groupe que j'avais constitué, c'est que certaines personnes partageaient le même inspecteur et ne s'étaient jamais posé cette question des marges de manœuvre et de négociation qu'ils pouvaient avoir vis-à-vis justement des injonctions de la hiérarchie. Et là, ça a ouvert des portes. C'est juste pour vous dire que ce n'est pas facile, comme vous disiez Monsieur tout à l'heure, de faire discuter les enseignants sur leurs pratiques, sur leurs bidouilles. Il y a déjà tout un temps je pense d'explication, sur : il y a le prescrit, il y a le réel, il y a des écarts à la règle qui s'imposent et qui relèvent de l'intelligence de la tâche, les difficultés sont partagées ; afin de créer les conditions de l'expression des enseignants. Car les solutions ne peuvent être que collectives.

Auditeur 4 (ergonome consultant)

Merci, Dominique, parce qu'en fait ce que vous venez de dire ça va un peu dans le sens de ma réflexion. J'étais intervenu il y a quelques années dans un lycée technique. On avait organisé une réunion d'information pour les enseignants et nous avons proposé sur la base du volontariat de constituer un petit groupe de parole, de réflexion sur le travail. Donc on commence à discuter comme ça sur le point de vue de chacun. Et à un moment il y a une enseignante qui prend la parole presque agacée en fait, en disant « *Mais écoutez, si moi je décide de faire mes corrections jusqu'à 23 heures du soir, c'est mon choix personnel et je ne vois pas en quoi ça vous regarde, en quoi ça regarde la direction ou les collègues !* » Ça m'a beaucoup touché en fait, parce qu'effectivement c'est une manière de privatiser complètement ces questions d'organisation du travail. Ensuite on a commencé un peu à instruire l'exercice de la correction, et il y a toute une question qui se pose. Entre les personnes qui sont plus rigoureuses ou ce qu'on dit du collègue qui bâcle ses corrections et qui travaille mal ou ceux qui sont en début de carrière et mettent un peu plus de zèle alors que ceux qui prennent un peu plus d'expérience... Donc il y a tout un tas de questions en fait derrière la manière d'organiser les corrections, combien de temps on prend. Et donc, effectivement ça va un peu dans le sens de l'exemple qui est donné, c'est-à-dire, dans un métier qui historiquement s'est construit avec cet aspect d'individualisme qu'il faut peut-être aussi comprendre par

rapport à l'expérience d'être seul face à la classe, avec très peu d'espaces collectifs, organisés, structurés par l'institution. Du coup, il y a une grande difficulté à parler du travail, il y a une très faible « culture du travail » : c'est-à-dire cette capacité de problématiser des choses en termes de travail. Et là je vois bien à quel point c'est d'autant plus difficile de pouvoir organiser une action, quelque chose qui permet aussi de faire face à toutes ces transformations, tous ces bouleversements, la manière dont ces réformes successives déstabilisent le cadre. Parce que l'objet même n'est pas véritablement pensé, conscientisé, discuté. Mais du coup effectivement ce petit récit répond complètement. Déjà le fait d'appréhender la question du travail, pouvoir la socialiser avec les collègues, est un levier essentiel pour arriver à faire face à ce qui arrive.

Dominique Cau-Bareille

Je trouve votre réflexion tout à fait intéressante. Vous dites très justement qu'il y a peu d'espaces collectifs. Et il y en a d'autant moins que ce qu'on observe depuis peut-être une quinzaine d'années, c'est un démantèlement de la formation continue à l'Education Nationale. L'Education Nationale est un des ministères où la formation continue est la plus faible. Or les temps de formation continue sont aussi des moments d'échanges entre collègues. Aujourd'hui la formation continue, elle se fait majoritairement en e-learning, chacun chez soi. Je pense que cette modalité-là - je ne rentrerai pas dans un débat syndical du pourquoi l'institution a choisi cette modalité - est une façon d'éviter de questionner les prescriptions descendantes ; elle n'offre plus d'espace de réflexion collectif sur ce qui est demandé, mais aussi pour partager les difficultés et échanger sur les stratégies de travail. Il y a de cela une 20^e d'années, les enseignants pouvaient bénéficier de temps de formation conséquents, d'une semaine parfois, temps où ils étaient remplacés dans leur classe, durant lesquels ils avaient vraiment la possibilité d'approfondir certaines questions, pas nécessairement en lien la mise en place de réformes d'ailleurs. Aujourd'hui, les formations proposées, voire imposées, sont des formations qui sont soit disciplinaires (je pense au premier degré par exemple sur les maths, français, etc.) ou sur la mise en place des réformes. Et là, c'est vraiment une journée d'information où on leur présente la réforme ; et il est attendu que les enseignants se conforment aux objectifs de la réforme. On n'est plus dans une logique de réflexion sur le contenu de la réforme qui permettrait justement de développer un rapport critique à la prescription et de voir qu'est-ce que ça fait au métier. Mais on est dans, « *bien voilà on vous décline ce que vous devez faire et puis vous faites* ». Et ça, c'est extrêmement mal vécu par les enseignants qui vont de moins en moins en formation. C'est un élément qui participe encore plus à l'isolement dans le travail. Quant aux formations données en e-learning, comme les enseignants sont censés en suivre plusieurs par an avec contrôle de l'ouverture des sessions, certains nous disent « *on branche le truc, on ne se met pas devant et un point c'est tout* ». Cela fait aussi partie des bidouilles. Or, tous ces espaces collectifs seraient importants et stratégiques

Cau-Bareille, D. (2023). « *Ce n'est pas moi qui quitte le métier ; c'est le métier qui me quitte* » : Des désirs de quitter l'enseignement qui interrogent sur les évolutions du métier.

pour organiser des défenses de métier, pour pouvoir reprendre la main collectivement sur le métier, élaborer des stratégies ensemble face aux difficultés du métier. Or ces moments-là sont de plus en plus rares.

Par ailleurs, vu leur charge de travail en présentiel comme en distanciel, ces temps de travail collectifs sur le travail ne sont pas nécessairement envisageables : certains enseignants me disent « *mais si en plus on a cette nécessité de travail collectif sur les prescriptions, mais quand est-ce que nous on va vivre ?* » Les enseignants sont épuisés, il faut l'entendre, d'où les demandes d'intervention qui me parviennent sur le thème : « *comment durer dans le travail enseignant !* » Cela montre combien l'exercice de ce métier est devenu difficile et épuise les enseignants de plus en plus tôt. Quand j'ai commencé mes premières recherches sur les fins de carrière, les gens souhaitaient quitter le métier plutôt autour de 55-56 ans et ne se projettent pas du tout en activité à 60 et quelques années. Mais maintenant, les désirs de quitter le métier concernent beaucoup de quadragénaires qui envisagent une seconde carrière loin de l'enseignement, souvent pour préserver leur santé. Les jeunes n'envisagent plus d'exercer ce métier toute leur vie. Comme me l'expliquait une enseignante lors d'un entretien, « *il fallait vraiment que je me sauve de cette institution même si j'ai adoré mon métier. C'est un métier formidable. Et où, j'ai aimé le contact avec les collègues, les élèves, les parents. Malheureusement, le système, tel qu'il est devenu, ne m'a pas permis de prendre soin de moi* ». Donc, ce que je veux vous dire, c'est que derrière ces problèmes d'attractivité du métier, de maintien dans cette activité, il y a des enjeux de santé massifs. Comme le soulignait tout à l'heure Thierry Morlet, la souffrance dans le milieu enseignant est extrêmement importante ; simplement les gens la vivent chacun chez soi et n'osent pas en parler. La seule solution qu'ils ont trouvée, c'est la fuite. Et, je pense que ça, c'est vraiment quelque chose auquel il faut réfléchir, parce que je pense que la stratégie de fuite ne permet pas de retravailler sur les fondamentaux du métier, n'a pas de pouvoir transformatif. Voilà, et c'est un peu ça que je travaille avec les syndicats.

Auditeur 5 (ergonome en formation)

Une question par rapport aux espaces pour justement mettre au travail le métier d'enseignant entre les enseignants, mais aussi avec les usagers. Puisqu'il y a des instances au niveau des écoles et des établissements comme le conseil de parents d'élèves, ou, les conseils d'écoles notamment, ou encore, les conseils d'administration. Des endroits où finalement, on parle très peu du travail et de qu'est-ce qu'il est possible de faire pour répondre à la fois aux attentes des usagers, à la fois aux attentes de l'institution, mais aussi, à la fois aux attentes des enseignants qui exercent le métier. Est-ce que vous avez pu travailler sur des dispositifs qui pourraient s'appuyer sur ces instances-là ? Et notamment, parce que je garde aussi

en mémoire une période, celle des rythmes scolaires où il y avait au tout départ de cette réforme des rythmes scolaires, une volonté de revoir les organisations des écoles et finalement, ça a débouché sur très peu de mise en application concrète et durable. Puisque très rapidement, les écoles sont revenues aux anciens rythmes avant la réforme.

Dominique Cau-Bareille

Je n'ai pas travaillé vraiment sur ce type de réunions, ce qui s'y dit, etc. Je n'ai pas eu à observer ces moments-là. Par contre, en sciences de l'éducation, il y a pas mal de collègues qui ont travaillé sur ces questions-là.

La seule expérience que j'en ai eue, c'est dans la période de Covid. Je me suis intéressée à la transformation de l'activité des enseignants en période Covid. Et, je me suis rendue compte que les parents d'élèves qui étaient impliqués dans ces réunions ont vraiment joué le jeu du collectif dans cette période difficile. Par exemple, durant le confinement, dans une école, des parents d'élèves médecins impliqués dans le conseil d'école ont transporté du matériel pédagogique aux élèves de familles défavorisées qui n'avaient pas d'outils informatiques car ils étaient les seuls à pouvoir circuler ; c'est une période où il y a eu vraiment un travail d'articulation enseignant-famille très fort. Et, forts de cette expérience, les enseignants en attendaient des liens plus resserrés avec les parents de retour à une situation normale. Malheureusement, cela n'a pas été le cas : du moment où il y a eu réouverture des écoles, les rapports se sont distanciés, les seuls élèves prioritaires étant accueillis en classe. Donc, il n'y a pas eu un effet durable de ce travail collectif, parents et enseignants. C'est tout ce que je peux vous dire en lien avec votre question, parce qu'autrement je n'y ai pas travaillé plus avant. Désolée.