****

**A propos du recrutement des enseignants**

*Pour la* [*CFEM*](http://www.cfem.asso.fr)*, Pierre Arnoux, Michèle Artigue et Luc Trouche (président)*

*Le 2 mai 2014*

Les recrutements d'enseignants, dans le premier degré comme dans le second degré, et dans toutes les disciplines, ont connu depuis 50 ans des fluctuations de très grande ampleur (des rapports de 1 à 10, dans un sens ou dans l'autre). Ces fluctuations étaient souvent décorrélées des besoins réels, et résultaient d'autres considérations.

Les résultats d'une telle politique sont très néfastes de plusieurs points de vue. Ces conditions créent un corps enseignant dont la démographie n'est pas stationnaire, et qui subit donc des coups d'accordéon suivant les cohortes partant en retraite. Elles soumettent le système de formation des enseignants à des contraintes qui rendent difficile un bon fonctionnement : suivant les années, on constate un trop plein de candidats, avec un fort taux d'échec et un gâchis de compétences, ou au contraire un manque de candidats, ce qui conduit à recruter des enseignants d'un niveau qui n'est pas optimal, même si comme en mathématiques seulement environ la moitié des postes offerts sont pourvus. Un certain nombre de candidats reçus au concours ont une très faible maitrise des contenus à enseigner y compris au collège. Ces conditions rendent aussi très difficile la réponse aux besoins des établissements, comme on le constate aujourd’hui.

Nous sommes actuellement dans une grave crise due aux réformes récentes ; ce n'est pas une situation inédite, puisqu'elle s'est déjà produite au début des années 60 et au milieu des années 80. Comme cela s'est passé à l'époque, on peut espérer sortir de cette crise si le système de recrutement des enseignants se met à fonctionner de façon satisfaisante dans les années qui viennent~~.~~ Il faut mettre en place une politique adaptée de gestion de ces recrutements.

La chute du nombre des candidats que nous venons de vivre est due à des facteurs multiples qui ont conduit à une forte baisse du vivier de recrutement. On peut citer :

- une baisse du nombre de postes offerts, qui entraîne très logiquement, avec un certain retard (au minimum 3 ans, le temps d'une licence), une baisse des candidatures ; on peut espérer que la hausse récente du nombre de postes entrainera d'ici 2 à 3 ans une augmentation du nombre de candidatures ;

- l'allongement du nombre d'années d'étude à la charge de l'étudiant, dû à la réforme de mastérisation, même si la réforme récente plaçant le concours en quatrième année a amélioré les choses ;

- la concurrence avec d'autres professions qui ont des arguments convaincants, également due à la réforme de mastérisation ;

- la baisse du pourcentage de femmes (peut-être due à une orientation préférentielle vers les études médicales) qui a aussi diminué le nombre de candidats potentiels ;

- la concurrence possible avec l'informatique pour les débouchés ;

- les conditions de salaire, et le fait souvent répété que les salaires des enseignants français, en début et milieu de carrière, sont nettement en-dessous de la moyenne des enseignants de l'OCDE.

Cette situation ne devrait pas exister : on rencontre toujours un bon nombre d'étudiants qui désirent être enseignants ; une gestion saine des recrutements devrait répondre à la plupart de ces obstacles, et rendre la profession attractive. La situation actuelle conduit à espérer qu’on ne devrait pas manquer, à l’avenir, de candidats motivés et compétents. Mais on risque de retrouver une situation de crise d'ici 5 ans ; en effet, le départ en retraite des classes très faibles recrutées à la fin des années 70 va, si l'on n'y prend garde, faire chuter très fortement les besoins de recrutements, et fragiliser à nouveau le système de formation des enseignants. Ceci conduirait, dans les années suivantes, à une baisse du niveau des nouveaux enseignants, et à la perpétuation d'une composition démographique déséquilibrée.

Il est donc urgent de faire des prévisions sur les recrutements des prochaines années, dans une optique de moyen terme, pour lisser les flux de recrutements. Le but est de tendre, comme cela se fait dans d'autres professions, vers des flux stationnaires. Il faudra donc recruter un peu moins qu'il ne serait strictement nécessaire en période de fort départ en retraite (ce que l'on a fait avec excès et brutalité ces dernières années), et un peu plus en période de faibles départs, comme ce sera le cas d'ici quelques années. On ne peut pas se contenter d'agir au jour le jour, et de traiter les recrutements comme une variable d'ajustement, sans vision stratégique : le recrutement d'un enseignant engage le pays pour 40 ans.