



## **Recrutement des enseignants, une prise de position de la CFEM**

Les résultats du concours du CAPES 2014 viennent d'être publiés dans plusieurs disciplines. En mathématiques, on a recruté 836 personnes pour 1243 postes proposés (67%), en anglais 917 personnes pour 1000 postes (92%), en lettres modernes 887 personnes pour 1070 postes (83%), et en lettres classiques, 99 personnes pour 200 postes (50%). La session 2014 exceptionnelle du CAPES avait donné des chiffres encore plus désastreux, avec 793 reçus pour 1592 postes en mathématiques (50%), 823 reçus pour 1260 postes en anglais (65%), 921 reçus pour 1160 postes en lettres modernes (80%), et 93 reçus pour 300 postes en lettres classiques (31%); les résultats avaient déjà été mauvais pour le CAPES 2013. Sur ces trois sessions, il aura manqué 1600 reçus en mathématiques. On peut constater le même problème à l'agrégation, avec 275 reçus pour 395 postes proposés à l'agrégation de mathématiques. Ces chiffres mettent à nouveau sur le devant de l'actualité les problèmes récurrents de recrutement des enseignants. Ces problèmes étaient prévus; leurs causes sont connues, comme les solutions que l'on peut y apporter.

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 décorrélatées 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 on pourvoit seulement les deux tiers des postes offerts ;
- le jury doit alors arbitrer entre recevoir au concours des candidats qui ont une faible maîtrise des contenus à enseigner, y compris au niveau du collège, ou ne pas pourvoir tous les postes. 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 et à une gestion désastreuse des ressources humaines; 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, et un système de bourses et de pré-recrutements gérés avec attention.

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 entraînera 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 mauvaise gestion du dispositif des Emplois d'Avenir Professeur (EAP) qui n'a pas permis

- d'augmenter significativement le nombre de candidats ;
- 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 des salaires des enseignants de la plupart des autres pays de l'OCDE ;
- ainsi que des facteurs plus spécifiques aux mathématiques : la concurrence avec d'autres professions, 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 diminué le nombre de candidats potentiels ; la concurrence possible avec l'informatique pour les débouchés.

Cette situation ne devrait pas exister, surtout à une époque où le taux de chômage est important : on rencontre toujours un bon nombre d'étudiants qui désirent être enseignants ; une gestion saine des recrutements, et une refonte du système des EAP après évaluation, devraient 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 peu nombreuses 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, de faire rapidement une évaluation du système des EAP qui ne fonctionne pas bien, et de créer un système pérenne de bourses et de pré-recrutements pour attirer des candidats de valeur. 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.

*Pour la CFEM, Luc Trouche (président), le 15 juillet 2014*  
*<http://www.cfem.asso.fr/>*