

Famille, Culture & Éducation | Marine Goethals

# Parcours du débutant, parcours du combattant

## Jeunes profs en décrochage scolaire





: lien consultable dans l'Internet

## Introduction

Une récente campagne de promotion, intitulée « pourquoi pas prof », présente les atouts de la profession : un métier qui a du sens, des journées variées, une vraie qualité de vie, de nombreuses opportunités, beaucoup de créativité et un travail d'équipe.<sup>1</sup> Si les avantages inhérents à cette profession sont si nombreux, pourquoi l'enseignement éprouve-t-il tant de difficultés à garder ses nouvelles recrues ? En effet, 35,6 % des enseignants débutants abandonnent dans les cinq premières années<sup>2</sup> : un chiffre très régulièrement repris dans les médias et pour le moins interpellant. Plus interpellant encore, un enseignant novice sur cinq quitte la profession dans la première année d'exercice. L'insertion professionnelle est délicate dans tous les métiers, certes, mais il semble que ce soit particulièrement le cas dans l'enseignement. D'autres professions connaissent des taux élevés de sorties précoces mais les retombées sont incomparables.

Il est communément admis que le *turnover* est un phénomène normal qui comporte des bénéfices (remise en question des routines organisationnelles, développement de nouveaux projets, par exemple). Notons cependant que ce *turnover* observé dans les écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles est supérieur aux taux constatés dans d'autres systèmes scolaires.<sup>3</sup> De plus, ce phénomène touche majoritairement les novices. En effet, une fois nommés, les enseignants sont très peu mobiles.

Les taux d'abandon ainsi que le *turnover* chez les enseignants débutants sont d'autant plus interpellants que la Fédération Wallonie-Bruxelles souffre d'une **pénurie de professeurs**. Le nombre d'heures de cours perdues faute d'enseignant est ahurissant. Nous ne disposons pas de chiffres précis mais l'asso-

<sup>1</sup> <http://enseignement.be/index.php?page=28105>

<sup>2</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRE, M. VEINSTEIN, *Les enseignants débutants en Belgique francophone ; trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail*, Louvain-la-Neuve : Université catholique de Louvain, GIRSEF, « Cahiers de Recherche du GIRSEF », n°92, avril 2013, p. 86, [en ligne :] [https://www.researchgate.net/publication/259470402\\_Les\\_enseignants\\_debutants\\_en\\_Belgique\\_francophone\\_trajectoires\\_conditions\\_d'emploi\\_et\\_positions\\_sur\\_le\\_marche\\_du\\_travail](https://www.researchgate.net/publication/259470402_Les_enseignants_debutants_en_Belgique_francophone_trajectoires_conditions_d'emploi_et_positions_sur_le_marche_du_travail).

<sup>3</sup> X. DUMAY, *Décrire et prédire le turnover des enseignants dans les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles : éléments d'analyse à partir de bases de données administratives*, Louvain-la-Neuve : Université catholique de Louvain, GIRSEF, « Cahiers de Recherche du GIRSEF », n°95, janvier 2014, p. 36, [en ligne :] <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00980175/document>.

ciation des directeurs de l'enseignement secondaire libre à Bruxelles et en Brabant-Wallon (Adibra) a estimé que chaque élève du secondaire perdait en moyenne deux heures de cours par semaine eu égard à la pénurie.<sup>4</sup> On peut également aborder la question en termes économiques. En cas d'abandon, les ressources engagées dans la formation des enseignants, dans le processus de recrutement et lors du temps de familiarisation à l'établissement scolaire sont « gaspillées ».

Dès lors, comment expliquer les nombreuses sorties précoces ? L'abandon de la profession ainsi que le turnover des novices sont révélateurs des **conditions d'emploi difficiles des enseignants débutants**. Nous tenterons de décrire de manière très concrète, grâce à de nombreux témoignages, le début de carrière dans l'enseignement – qui s'apparente souvent à un véritable parcours du combattant – afin d'avoir une compréhension fine du phénomène d'abandon en lien avec ce qui se passe sur le terrain. Avant toutes choses, il convient d'éviter la vision simpliste des enseignants débutants facilement **découragés et tentés par des emplois dans d'autres secteurs**. En 2013, une étude de l'UCL en collaboration avec l'ULB a été menée sur la trajectoire des jeunes enseignants francophones.<sup>5</sup> Il s'agit d'une première en Belgique francophone, cette étude sera donc abondamment reprise dans cette analyse, notre volonté étant de la vulgariser. À l'aide de données statistiques, les chercheurs ont tenté de définir les facteurs qui expliquent l'abandon de la profession chez les enseignants débutants. Ils ont mis en évidence trois types de facteurs : les facteurs individuels, les facteurs liés au contexte et les facteurs de conditions d'emploi.

<sup>4</sup> P. BOUILLON, « Titres et fonctions : les directeurs d'écoles sont excédés ! », *Le Soir*, 28 mars 2017.

<sup>5</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRE, M. VEINSTEIN, *op. cit.*

## I. Facteurs expliquant l'abandon des enseignants débutants

### A. Les facteurs individuels

Il y a tout d'abord des facteurs individuels qui jouent comme le diplôme, le sexe ou l'âge. Étant donné que ces variables sont individuelles, il est difficile d'en faire un rapport exhaustif. On peut tout de même attirer l'attention sur le fait qu'un tiers des enseignants débutants ne possèdent pas de titre pédagogique et que, parmi ceux-ci, le taux de sortie au cours des cinq premières années est près de trois fois plus important.<sup>6</sup> Les professeurs qui ne possèdent pas de titre pédagogique arrivent parfois un peu par hasard dans l'enseignement. Ils sont peu qualifiés et mal préparés ; dans ces conditions, il est presque normal qu'ils quittent rapidement. Il convient donc de relativiser les taux de sorties très importants : parmi ceux qui quittent l'enseignement de manière précoce, nombreux sont ceux qui ne se destinaient pas à l'enseignement.

De plus, depuis la mise en œuvre du Décret Titres et Fonctions, la situation des professeurs ne possédant pas le titre requis est encore plus précaire que celle des autres enseignants débutants. Ils sont véritablement sur un siège éjectable : à tout moment, une personne qui possède le titre peut prétendre à leur poste et l'obtenir.

#### Le titre requis, un précieux sésame

*Les différents acteurs concernés s'accordent pour dire que le Décret Titres et Fonctions est trop restrictif.<sup>7</sup> Des assouplissements ont d'ailleurs été proposés par la ministre Marie-Martine Schyns (cdH) : simplification de la procédure de recrutement des professeurs qui ne possèdent pas le titre, possibilité de prester*

<sup>6</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRES, M. VEINSTEIN, op. cit., p. 67-69.

<sup>7</sup> Sur le même sujet, voir V. MORIAUX, « Le décret «Réforme des titres et fonctions» en quête d'un peu plus de souplesse », *Le Vif*, 28 janvier 2019, <https://www.levif.be/actualite/belgique/le-decret-reforme-des-titres-et-fonctions-en-quete-d-un-peu-plus-de-souplesse/article-normal-1084461.html>, consulté le 21 juin 2019.



des heures supplémentaires en cas de pénurie, création d'une fonction spécifique d'encadrement pédagogique dans les écoles quand elles ne trouvent pas un enseignant pour remplacer un professeur absent. Cependant, ces mesures sont encore insuffisantes face à l'ampleur des dégâts provoqués par l'application du Décret Titres et Fonctions.

Dans un contexte de pénurie, on comprend que les directions d'école engagent des personnes en reconversion professionnelle sans titre pédagogique. Elles y sont contraintes, faute de quoi les élèves n'ont tout simplement pas cours. Il faudrait permettre à ces nouvelles recrues de se former à la pédagogie et à la didactique de leur discipline, mais comment concilier simultanément une formation ainsi qu'un emploi – en sachant qu'un début de carrière dans l'enseignement est très lourd ? Il serait donc opportun d'organiser des formations davantage compatibles avec l'emploi du temps des enseignants débutants, pour quoi pas en repensant leur accompagnement spécifique.

Une autre solution serait que plus de jeunes sortent de l'université avec un titre pédagogique. Il faudrait donc informer et encourager les étudiants qui ne se destinent pas à l'enseignement à faire l'agrégation dans l'optique d'ajouter une corde à leur arc. Cependant, la réforme de la formation initiale des enseignants compliquera sans doute les choses. En effet, les nouveaux cursus, plus longs, feront que l'agrégation ne pourra plus être envisagée comme une simple formalité après les études.

## B. Les facteurs contextuels

Des facteurs contextuels entrent également en ligne de compte. L'offre et la demande varient selon le **territoire** (province, réseau, indice socio-économique de l'établissement) et selon la **fonction** occupée (niveau d'enseignement : maternelle, primaire, secondaire inférieur ou supérieur). Les chercheurs parlent donc de « marchés » qui offrent des trajectoires plus ou moins stables aux enseignants débutants. On le verra dans la suite, la stabilité lors de la première année est un critère essentiel et déterminant pour les novices, gage de la pérennisation de l'emploi dans le secteur. Les chercheurs attribuent les

variations en termes d'offres et de demandes à des phénomènes démographiques, plus exactement, « au taux de croissance des effectifs enseignants : plus ceux-ci augmentent, plus une proportion importante de novices peut bénéficier de trajectoires stables en début de carrière.<sup>8</sup>

Ainsi, on peut remarquer que Bruxelles est loin d'être le marché le plus difficile pour les enseignants débutants car c'est dans la capitale qu'on note les trajectoires les plus stables durant la première année de noviciat.<sup>9</sup> Aussi, même s'il y a plus de débutants dans les écoles à faible indice socio-économique<sup>10</sup>, ils n'ont pas plus de probabilités que les autres d'abandonner le métier.<sup>11</sup> Il semblerait d'ailleurs que l'entraide et le soutien entre collègues soient plus développés dans ce type d'établissement. Les analyses ont également montré que l'enseignement fondamental offre de meilleures conditions que le secondaire notamment parce qu'il propose davantage de postes à temps plein.<sup>12</sup>

### C. Les facteurs de conditions d'emploi

Outre les facteurs individuels et contextuels, l'étude de 2013 a véritablement permis de mettre en exergue et d'objectiver les conditions d'emploi difficiles pour les enseignants débutants. Les chercheurs ont mis en évidence la **trajectoire de la première année** comme facteur explicatif. La première année serait en effet déterminante pour la suite du parcours et donc dans l'abandon ou non de la profession. Ce facteur de trajectoire de la première année est profondément lié à un « facteur chance ». En effet, certains attendent des années avant de se stabiliser et d'autres postulent dans la bonne école au bon moment et sont rapidement nommés.

Les variables prises en compte sont le mois de l'engagement (de septembre à juin)<sup>13</sup>, le temps de travail presté (avec un maximum de dix mois sur une année scolaire) et les périodes d'activité. Ils ont par exemple remarqué que le

<sup>8</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRE, M. VEINSTEIN, op. cit., p. 141.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 96.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 36.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 98.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 141.

<sup>13</sup> Notons qu'il est beaucoup plus difficile de commencer à donner cours lorsque l'année scolaire a déjà débuté : les élèves se connaissent, les routines sont déjà installées, un dynamisme de classe implicite est présente. Par contre, au début de l'année, les élèves ne se connaissent pas encore, professeurs et élèves démarrent à zéro.

taux d'abandon était beaucoup plus élevé chez les enseignants qui n'avaient pas presté une année scolaire complète durant leur première année de travail.<sup>14</sup> Faute d'offres d'emploi dans l'enseignement et ce dans un délai raisonnable, il est normal qu'ils élargissent leur recherche à d'autres secteurs. Selon les statistiques, les débutants engagés en septembre, que ce soit sur des heures vacantes ou pas, présentent moins de probabilité d'abandonner. Or, les chercheurs ont aussi observé que seulement 12,5 % des postes disponibles en septembre, autrement dit des postes plus stables, sont occupés par des jeunes diplômés.<sup>15</sup>

Il faut savoir que l'énorme majorité des débutants commencent leur carrière comme **professeurs remplaçants**. Leurs conditions d'emploi sont peu enviables. Tout d'abord, ils n'ont aucune sécurité d'emploi compte tenu de leur statut temporaire. Il arrive souvent que le congé de la personne remplacée se prolonge, mais ce congé peut aussi s'interrompre brutalement, il faut dès lors céder sa place. Au terme d'un remplacement, les enseignants débutants reçoivent automatiquement leur C4 et doivent se (ré)inscrire au chômage. Même avec l'assurance d'un réengagement au début de l'année scolaire suivante<sup>16</sup>, le C4 a une charge symbolique forte qui pousse certains à remettre leur projet professionnel en question. Sans promesse de réemploi, il faut chercher un autre intérim, avec parfois des périodes d'inactivité de longueur variable. On le comprend, ce type d'emploi est caractérisé par une forte instabilité. Ceci apparaît en totale opposition avec la vision communément répandue de l'enseignant nommé quasiment « indéboulonnable ». Pour les jeunes diplômés, arriver jusqu'à la nomination relève presque de l'exploit tant les bâtons mis dans les roues des enseignants débutants sont nombreux.

Examinons plus en détails les conditions d'emploi difficiles d'un début de carrière dans l'enseignement.

## 1. Novices versus enseignants nommés

Les novices arrivent dans un système dans lequel l'atout majeur est l'**ancienneté** et qui organise une sorte de « compétition entre des groupes d'individus qu'il ne dote pas d'atouts identiques »<sup>17</sup>. Relevons toutefois brièvement que

<sup>14</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRE, M. VEINSTEIN, op. cit., p. 104.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 30.

<sup>16</sup> Pendant les vacances d'été, les enseignants non-nommés reçoivent un traitement différé de leur salaire.

<sup>17</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRE, M. VEINSTEIN, op. cit., p. 10.



la nomination offre une stabilité – qui fait tant défaut au début de la carrière – à celui qui en bénéficie. Pour être nommé, il faut qu'il y ait des heures vacantes mais, pour pouvoir y prétendre, il existe un système complexe de priorités basé lui-même sur l'ancienneté. Il y a donc un rapport de force institutionnalisé entre enseignants débutants et les autres.

Le système de **nomination** dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles est largement contesté et ce à juste titre mais ce sujet demeure tabou. Les syndicats ainsi que certains membres du corps professoral se sont battus pour obtenir bon nombre de prérogatives dont ils veulent continuer à bénéficier. Système à sauvegarder à tout prix aux yeux des uns, à remettre en question aux yeux des autres, il n'en reste pas moins qu'il est discriminatoire pour les débutants. D'une part, certains enseignants nommés ne manifestent plus aucune motivation, aucun engagement dans le cadre de leur profession mais ils savent qu'ils vont conserver leur emploi jusqu'à la fin de leur carrière. D'autre part, des professeurs débutants, particulièrement motivés et enthousiastes, n'ont pas d'opportunité de mettre le pied à l'étrier faute de place vacante. La question de la nomination dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles doit impérativement être soulevée et mériterait une analyse à part entière.

C'est dans ce contexte aussi que les nouveaux héritent trop souvent **des tâches et des classes les plus ardues** alors qu'elles requièrent plus d'aptitudes, aptitudes qui s'acquièrent justement grâce à l'expérience... En effet, les directions donnent souvent le choix des attributions aux professeurs nommés, « ce qu'il reste » reviendra aux nouvelles recrues.

*Une collègue plus âgée m'a un jour dit : "au début de ma carrière, j'ai mangé du pain noir, il est normal que vous [les jeunes] aussi passiez par-là !" <sup>18</sup>*

De plus, le bon déroulement de l'intérim ne constitue pas une garantie de réengagement, ce qui peut engendrer d'importantes frustrations. Certains enseignants ont particulièrement satisfait la direction de l'école dans laquelle ils ont été engagés, ils étaient appréciés par les élèves et leurs collègues. Malheureusement, au sein de la Fédération Wallonie Bruxelles, la direction n'est pas le pouvoir organisateur (PO) et elle ne peut rien faire si quelqu'un ayant un meilleur titre ou plus d'ancienneté se porte candidat.

<sup>18</sup> Entretien d'une jeune enseignante avec l'auteure.

## 2. Cumul des attributions et intérim à répétition

Dans l'enseignement secondaire, les postes à pourvoir ne sont pas toujours à temps plein, contrairement à la plupart des offres dans le fondamental. Les novices sont donc parfois contraints à cumuler les attributions, ce qui implique des déplacements et un plus grand nombre d'établissements ou de pouvoirs organisateurs (PO) fréquentés. Les capacités d'adaptation de professeurs débutants sont ainsi soumises à rude épreuve. À chaque changement d'école, il faut s'approprier les lieux, le fonctionnement de l'école, l'administratif, le règlement d'ordre intérieur ainsi que la philosophie de l'école qui est implicite.

Dans le cadre du processus consultatif et participatif du Pacte pour un Enseignement d'excellence, un sondage a été réalisé fin juillet 2016 à propos de la satisfaction des enseignants.<sup>19</sup> Étant donné la visée consultative de l'enquête, les résultats sont à interpréter avec prudence et à considérer comme des tendances plutôt que des indicateurs fiables. Il est néanmoins intéressant de constater que les items « relations avec les élèves » et « relations avec les collègues » arrivent en tête des facteurs de satisfaction. Les **relations humaines** semblent donc centrales pour l'épanouissement de l'enseignant.

Il est évident que les conditions d'emploi (intérim à répétition et cumul des attributions) des enseignants débutants jouent défavorablement sur ces facteurs. D'une part, les relations se construisent sur la durée. Si l'intérim est court – et c'est souvent le cas –, l'enseignant n'aura pas le temps de nouer des liens ni avec les élèves, ni avec les collègues. D'autre part, travailler dans plusieurs établissements ne permet pas de s'investir autant qu'il le faudrait dans chacune des écoles. En effet, au-delà des heures de cours devant les élèves, le travail des enseignants est constitué d'autres tâches comme le travail collaboratif, les conseils de classe, les délibérations, les réunions de parents, les activités parascolaires, etc. Ces tâches sont des moments privilégiés pour développer les relations humaines. Malheureusement, quand l'enseignant fréquente plusieurs établissements scolaires, il ne peut pas s'investir autant qu'il le devrait dans chaque école, ce qui nuit à son intégration tant auprès des collègues que des élèves.

<sup>19</sup> La satisfaction des enseignants. Résultats du sondage, Bruxelles : Pacte pour un Enseignement d'excellence, juillet 2016, [en ligne :] <http://www.pactedexcellence.be/wp-content/uploads/2017/04/Analyse-Satisfaction-enseignants-n105.pdf>, consulté le 20 juin 2019.

Prenons l'exemple concret d'une enseignante de français dans le cycle supérieur de l'enseignement secondaire, elle a été diplômée il y a trois ans et depuis elle est déjà passée par sept écoles différentes. Même si ces expériences sont enrichissantes, elle a remarqué qu'elle éprouve des difficultés à s'impliquer dans les écoles où elle travaille dans le cas d'un intérim à court terme, et ce d'autant plus si elle partage son temps entre deux écoles différentes.

### Redéfinition du temps de travail

Dans l'opinion publique, les heures devant la classe représentent l'essentiel du travail des enseignants. Ceci contribue très certainement à la dévalorisation du métier. Dans cette optique, le Pacte pour un Enseignement d'excellence entend clarifier le temps de travail qui est aujourd'hui établi en nombre d'heures d'enseignement et qui est traditionnellement réparti entre les cours et le temps de préparation et de correction. Sont ainsi distinguées cinq fonctions constitutives de la charge de travail<sup>20</sup> :

- **le travail en classe** : qui devrait occuper un peu plus de la moitié du temps de travail, l'autre partie devrait être répartie de façon relativement équilibrée entre les quatre autres fonctions ;
- **le service à l'école et aux élèves** : les conseils de classe, les délibérations, les réunions de parents, les activités parascolaires, les surveillances, les suivis des élèves, etc. ;
- **le travail collaboratif** : les réunions d'équipe pédagogique, les réunions d'équipe éducative, le travail avec les collègues, la participation aux organes de décision, le coaching des enseignants débutants, etc. ;
- **le travail autonome** : la préparation des cours, les évaluations, les corrections, les bulletins ;
- **la formation continuée.**

<sup>20</sup> Pacte pour un Enseignement d'excellence, Avis n°3 du Groupe central, Bruxelles : Pacte pour un Enseignement d'excellence, 2017, p. 179.

Le mode de définition du temps de travail a évolué avec l'ajout au volume d'heures d'enseignement d'un nombre précis d'heures ou de jours de présence à l'école pour d'autres activités spécifiques telles que le travail en équipe, des tâches de gestions, etc. Il s'agit d'une tendance observée partout en Europe.<sup>21</sup> Malheureusement, ces nouvelles tâches ne sont compensées ni par une augmentation salariale, ni par une diminution d'horaire, contrairement à la tendance observée dans d'autres secteurs publics où on constate une diminution du temps de travail.<sup>22</sup>

### 3. L'instabilité salariale du début de carrière

Au début de la carrière, l'insécurité d'emploi va de pair avec une **insécurité salariale**. En effet, entre les intérim, les enseignants débutants se retrouvent au chômage. Évoquons ici la situation particulièrement difficile des enseignants débutants qui ont plus de 25 ans. Au-delà de cet âge, il est nécessaire de faire un stage d'insertion professionnelle d'un an pour pouvoir toucher des allocations. Cette situation pousse certains jeunes professeurs à accepter des emplois particulièrement précaires. Si cette problématique touche tous les jeunes à la recherche d'un emploi, elle se pose cependant avec plus d'acuité pour les jeunes professeurs. En effet, dans l'enseignement, il est fréquent de signer des contrats pour des durées extrêmement courtes (intérim de deux ou trois semaines par exemple). De plus, étant donné que l'année scolaire ne se confond pas avec l'année civile, même si un jeune enseignant a travaillé à temps plein une année scolaire complète, il ne comptabilisera que dix mois de travail. Par conséquent, il ne pourra pas prétendre au chômage au terme de la première année de travail, comme c'est le cas dans les autres professions.

Par ailleurs, un enseignant qui travaille à mi-temps, alors qu'il souhaiterait travailler davantage mais que les conditions ne le permettent pas, n'a pas droit à un complément de chômage. Il arrive donc qu'il perçoive à mi-temps environ le même montant que s'il était au chômage, ce qui pose question. Il est à noter que la problématique des temps partiels dans l'enseignement ne se pose pas dans les mêmes termes que dans d'autres secteurs d'activité. Il n'est pas rare de voir un enseignant signer un contrat pour très peu d'heures

<sup>21</sup> La profession enseignante en Europe : profil, métiers et enjeux, rapport III. Conditions de travail et salaires, Bruxelles : EURYDICE, 2003, p. 34.

<sup>22</sup> C. MAROY, « Les évolutions du travail enseignants en France et en Europe : facteurs de changements, incidences et résistances dans l'enseignement secondaire », *Revue française de Pédagogie*, 115, avril-juin 2006, p. 12.

(4h par exemple) afin d'entrer dans une école et ce dans l'espoir de se voir attribuer davantage d'heures en cours d'année mais, dans ces circonstances, il doit se contenter d'un très maigre salaire.

## II. Difficultés inhérentes au début de carrière dans l'enseignement

### A. La gestion de classe

Évitons de tomber dans les clichés mais la question de la **gestion de classe** est centrale tout au long de la carrière des enseignants et tout particulièrement en début de carrière. Le groupe classe profite souvent de la vulnérabilité du professeur remplaçant. S'imposer dans ce contexte demande une énergie considérable, parfois pour une très courte durée. En outre, il est souvent difficile de parler des problèmes de discipline par crainte d'être jugé ou mal vu par les collègues et la direction. En ressort un grand sentiment de solitude, voire de culpabilité.

Malheureusement aussi, certaines mentalités rétrogrades persistent dans les salles des professeurs. Certains estiment normal que le début de carrière d'un enseignant soit apparenté à une forme de bizutage, une sorte de passage obligé indispensable à l'initialisation de la carrière. Dans cette perspective, il est normal que le jeune enseignant non aguerris se casse les dents.

*Je venais de recevoir mes attributions. Une éducatrice m'a lancé : "ah tu as les 5D, tu vas te faire bouffer !" J'aurais aimé qu'elle me décrive un peu la classe et qu'elle me conseille, plutôt que de me faire peur.<sup>23</sup>*

Il s'agit d'un cliché qui malheureusement demeure encore fort ancré dans les mentalités. Cette situation engendre un curieux paradoxe. En effet, le bon déroulement d'un intérim est aussi un enjeu pour les collègues qui ont tout intérêt, dans le cadre d'une profession basée sur le travail en équipe, à ce que l'intérim se déroule dans des conditions optimales pour garantir le continuum pédagogique.

<sup>23</sup> Entretien d'un jeune enseignant avec l'auteure.

## B. Les préparations de cours

Il faut savoir qu'au début de sa carrière, l'enseignant a un travail de **préparation des cours** qui est considérable. Même s'il suit un manuel scolaire, ou qu'un collègue lui donne son cours, un travail d'appropriation est nécessaire. Quand les contrats sont renouvelés le 30 août pour le 1<sup>er</sup> septembre par exemple, le délai pour fournir des préparations de qualité est trop court et l'enseignant commence sur de mauvaises bases. Par ailleurs, le professeur remplaçant doit en principe s'aligner sur le professeur absent au niveau des contenus, de la méthodologie, de l'évaluation et de la planification. Ce qui lui laisse parfois peu de marge de manœuvre en termes de créativité. Quand on termine ses études et qu'on a envie d'expérimenter toute une série de méthodologies vues en cours, cela peut être frustrant de se conformer au travail d'un autre. En outre, l'attitude de certains professeurs établis n'est pas toujours bienveillante envers les novices. Certains, faisant preuve d'un individualisme prononcé, refusent par exemple de partager leurs préparations de cours.

## III. Accompagnement et soutien, des mesures suffisantes ?

Outre la publication de petits guides à destination des enseignants débutants, il n'existait aucune mesure pour encadrer le début de carrière à part des initiatives locales et propres à certains établissements. En 2015, une circulaire a été envoyée aux directions d'école afin d'encourager la mise en place de dispositifs structurels d'accueil et d'accompagnement des enseignants débutants et, depuis septembre 2016, ces dispositions sont obligatoires. Autrefois, il n'existait aucune insertion institutionnalisée, ce qui pouvait donner lieu à des situations aberrantes (comme par exemple un enseignant qui n'aurait pas eu accès aux locaux simplement parce qu'aucune clé ne lui avait été remise). Aujourd'hui, les directions sont donc censées accueillir les novices et mettre en place un dispositif d'accompagnement. À cet effet, une brochure, *Accueillir des enseignants débutants*, a été publiée par le cabinet de la ministre Joëlle Milquet (cdH) lors de la rentrée scolaire 2015.<sup>24</sup> Une liste de

<sup>24</sup> *Accueillir les enseignants débutants*, Bruxelles : Fédération Wallonie-Bruxelles, 2015, [en ligne] <http://www.enseignement.be/index.php?page=27524>.

mesures à mettre en place est suggérée : un entretien avec le chef d'établissement, une visite des locaux, la communication des horaires de travail, une présentation du projet d'établissement, du projet pédagogique et éducatif, du règlement de travail, des référentiels et des programmes de cours ainsi qu'une présentation à l'équipe éducative. Tout ceci paraît évident, mais visiblement il a fallu une circulaire pour garantir et rappeler ces mesures. En outre, un enseignant référent est désigné pour accompagner le débutant dans l'exercice de ses fonctions.

Par ailleurs, des organismes de formation continuée proposent des programmes spécifiques aux enseignants débutants.

Aucune étude n'a permis de démontrer que les dispositifs d'accueil et d'accompagnement suggérés par le Ministère enrayeraient effectivement le phénomène d'abandon des enseignants débutants. Loin de nous l'idée de remettre en cause la pertinence de ces mesures, il faut néanmoins signaler que cette solution occulte partiellement le problème des conditions d'emploi précaires du début de carrière. Ce n'est pas parce qu'on bénéficie de mesures de soutien dans un nombre important d'écoles fréquentées au début de la carrière qu'on est davantage motivé à poursuivre sa carrière dans ce système.

Quand on parle de l'abandon de la profession enseignante, le taux de sortie dans les cinq premières années est généralement mis en avant. Pourtant le taux de sortie lors de la première année de noviciat mérite toute notre attention, puisque, comme on l'a vu précédemment, la trajectoire de la première année est déterminante pour la suite du parcours. Alors pourquoi se focalise-t-on sur le taux de sortie dans les cinq premières années ? Les chercheurs de l'étude de 2013 formulent l'hypothèse que le chiffre de 35,6 % des enseignants débutants abandonnent dans les cinq premières années favorise un consensus entre les différentes catégories d'acteurs autour de préconisation en termes d'accompagnement et de soutien. La question des conditions d'emploi ainsi que des rapports de force entre les enseignants novices et les autres sont moins directement soulevées que lorsqu'on évoque le taux d'abandon dans la première année. Il s'agit en effet de questions beaucoup moins consensuelles que l'accompagnement et le soutien.

La problématique des conditions d'emploi du début de carrière dans l'enseignement doit impérativement être soulevée. L'accompagnement et le soutien des novices ne constituent pas des mesures suffisantes.

## C. Et le Pacte pour un Enseignement d'excellence ?

Le Pacte pour un Enseignement d'excellence présente l'insertion professionnelle des enseignants débutants comme une « problématique fondamentale », un « enjeu majeur »<sup>25</sup>. Il n'y consacre pourtant que quatre pages sur les 367 de l'Avis n°3. Les propositions concernent deux axes : les conditions de travail et d'emploi des enseignants débutants ainsi que l'accueil et l'accompagnement lors de leur entrée en fonction. Malheureusement, peu d'éléments concrets sont mis sur la table car « le GC considère que cette problématique doit continuer à être approfondie dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte ». Le Pacte devrait cependant permettre de rendre le contexte professionnel plus adapté – via l'implémentation d'une série de réformes concomitantes – et, ce faisant, rendre le métier plus attractif. L'avenir nous dira si les réformes amélioreront les conditions d'emploi des enseignants débutants.

De manière plus concrète, on peut quand même relever une mesure qui nous paraît intéressante. Il est question de redéfinir la carrière des enseignants en trois étapes (enseignants temporaires, enseignants nommés et enfin enseignants expérimentés). S'il devient référent pour un membre du personnel débutant, un enseignant expérimenté pourra avoir moins d'heures face à la classe. Actuellement, la fonction de référent n'est pas valorisée sur le plan salarial, il est donc clair que cette mesure est positive. De plus, il s'agit d'une idée intéressante pour alléger la fin de carrière dans une profession qu'on sait particulièrement usante. À l'instar de cette mesure consistant à alléger la charge horaire des professeurs en fin de carrière, ne serait-il pas opportun de définir des mesures visant à alléger la charge de travail des enseignants novices afin par exemple de préparer ses cours sereinement, de participer à des groupes de paroles.

<sup>25</sup> Pacte pour un Enseignement d'excellence, Avis n°3 du Groupe central, op. cit., p. 173.



## Conclusion

Il est certain qu'une partie des abandons sont le fruit de décisions personnelles. Nous l'avons vu, la part des professeurs débutants, en reconversion professionnelle et sans titre pédagogique, est non négligeable et mérite une réflexion propre.

D'autres sont la conséquence d'un découragement face aux conditions d'emploi difficiles et aux difficultés inhérentes au début d'une carrière dans l'enseignement pour ne citer que le temps de préparation ou la gestion de classe. Cependant, selon les chercheurs, la majorité des enseignants sortant dans les cinq premières années n'a pas choisi de quitter l'enseignement. Le manque de stabilité, les périodes d'inactivité, l'impossibilité financière d'attendre l'ouverture de nouveaux postes l'année scolaire suivante font que certains novices sont contraints de quitter l'enseignement. Un système qui pousse ses nouvelles recrues vers la sortie alors même qu'il souffre de pénurie... C'est pour le moins paradoxal !

Il est évident qu'il y aura toujours des professeurs absents (congé de maternité, de maladie, détachement pédagogique, etc.) Le problème est qu'ils sont systématiquement remplacés par des enseignants débutants, qui constituent une sorte de **variable d'ajustement dans le système**. Il faudrait donc réenvisager la façon dont sont distribués les remplacements. Les chercheurs du GIRSEF proposent une année sabbatique dans la carrière de chaque enseignant consacrée, d'une part, à la formation et, d'autre part, à assurer des intérim effectués jusqu'ici par les enseignants débutants.<sup>26</sup>

Finalement, l'enseignant débutant, outre les stages effectués durant la formation initiale, ne passe pas par une période d'essai comme c'est le cas dans d'autres professions. Les conditions de son premier emploi sont les mêmes que pour tous les membres du corps enseignant : même charge horaire, mêmes responsabilités. Le système tel qu'on le connaît aujourd'hui vise à l'efficacité immédiate – alors qu'on reconnaît aisément que c'est davantage par l'expérience que l'enseignant apprendra son métier –, mais on oublie de lui fournir les conditions d'une telle expérimentation. Afin d'offrir un minimum de stabilité – financière entre autres – aux enseignants débutants, nous pourrions nous inspirer de ce qui se faisait dans le passé. Ainsi, la première année de carrière pourrait être une année de stage rémunérée pendant laquelle le

<sup>26</sup> B. DELVAUX, P. DESMAREZ, V. DUPRIEZ, S. LOTHAIRE, M. VEINSTEIN, *op. cit.*, p. 149.

jeune effectue des remplacements et suit des professeurs expérimentés afin d'acquérir les ficelles du métier.

Il est donc impératif de revoir les conditions d'emploi des enseignants débutants ainsi que le système des nominations. L'abandon précoce du métier est un symptôme parmi d'autre d'un système miné par les dysfonctionnements. Au-delà des difficultés rencontrées au début de la carrière, il existe un manque d'attractivité dont souffre la profession enseignante de manière plus globale. En effet, 17 % des enseignants cesseraient totalement d'enseigner s'ils en avaient la possibilité et 41 % le ferait partiellement.<sup>27</sup> Les jeunes ne seraient donc pas les seuls tentés par l'abandon. La diminution croissante de l'autonomie des professeurs dont l'activité est de plus en plus balisée par le monde politique, la multiplication et la complexification des tâches, l'intensification de la charge de travail, la gestion de classe de plus en plus complexe, la lourdeur administrative sont des facteurs qui l'expliquent. Ce sujet pourrait d'ailleurs faire l'objet d'une analyse à part entière.

\*\*

Marine Goethals est chargée de recherches au CPCP et titulaire d'un bachelier en langues et littératures romanes ainsi que d'un master en didactique du français langue maternelle.

---

<sup>27</sup> C. MAROY, B. CATTONAR, *Professionnalisation ou déprofessionnalisation des enseignants. Le cas de la Communauté française de Belgique*, Louvain-la-Neuve : Université catholique de Louvain, GIRSEF, « Cahiers de Recherche du GIRSEF », n°18, septembre 2002, [en ligne :] <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00603557/document> ; C. MAROY (dir.), *L'enseignement secondaire et ses enseignants. Une enquête dans l'enseignement libre subventionné de la Communauté française de Belgique*, Bruxelles : De Boeck Universités, « Pédagogies en développement », 2002.

---

## Pour aller plus loin

---

- COCKX R., « Prof, le plus beau métier du monde. Vraiment ? », *L'Écho*, <https://multimedia.lecho.be/enseignants>.
- DUMAY X., *Décrire et prédire le turnover des enseignants dans les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles : éléments d'analyse à partir de bases de données administratives*, Louvain-la-Neuve : Université catholique de Louvain, GIRSEF, « Cahiers de Recherche du GIRSEF », n°95, janvier 2014, p. 36, [en ligne :] <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00980175/document>.
- MEIRIEU P., *Lettre à un jeune professeur*, 2016.







GOETHALS Marine, *Parcours du débutant, parcours du combattant. Jeunes profs en décrochage scolaire*, Bruxelles : CPCP, Analyse n° 383, 2019, [en ligne :] <http://www.cpcp.be/publications/profs-decrochage>.

DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,  
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.

**[www.cpcp.be](http://www.cpcp.be)**



Avec le soutien du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

35,6 % des enseignants débutants abandonnent dans les cinq premières années et un enseignant novice sur cinq quitte la profession dans la première année. Ces chiffres interpellants sont révélateurs des conditions d'emploi difficiles du début de carrière dans l'enseignement : intérim à répétition, classes difficiles, écoles à faible indice socio-économique, cumul des attributions, bizutage, etc. Le système actuel, dans lequel l'atout majeur est l'ancienneté, pousse ses nouvelles recrues vers la sortie alors même qu'il souffre de pénurie. Il est urgent de revoir les conditions d'emploi des novices car le soutien et l'accompagnement des enseignants débutants ne suffisent pas.

## Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation

Rue des Deux Églises, 45 – 1000 Bruxelles

02 238 01 00 | [info@cpcp.be](mailto:info@cpcp.be) | [www.cpcp.be](http://www.cpcp.be)



Chaque jour, des nouvelles du front !

[www.facebook.com/CPCPasbl](https://www.facebook.com/CPCPasbl)

Toutes nos publications sont disponibles en téléchargement libre :  
[www.cpcp.be/publications/](http://www.cpcp.be/publications/)