

[Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation]

Étude longitudinale (2013-2020)



Étude menée pour



Agence d'objectifs de



Rapport de recherche du
Centre Henri Aigueperse
réalisé par
Claire Bordas et Denis Adam



Septembre 2021

Sommaire

Introduction : des photographies annuelles au film d'une situation en évolution

1ère partie : l'étude pluriannuelle d'un baromètre annuel

A/ Pourquoi une étude longitudinale ?

B/ Contexte politique et éducatif de l'étude

2ème partie : permanences et ruptures par métier au fil des éditions

A/ **Directeurs d'écoles et enseignant-es 2nd degré, CPE, PsyEN** : des attentes déçues qui ouvrent la voie au mal-être

B/ **Personnels de direction** : métier passion, mis à mal par le manque de reconnaissance et la perte de sens des missions

C/ **Administratifs** : des réformes qui déçoivent, un métier de moins en moins recommandé

D/ **Infirmier-es** : un métier aux missions trop nombreuses, mal reconnues et un pouvoir d'achat en berne

E/ **Chercheurs et enseignants-chercheurs** : des choix politiques critiqués, qui conduisent à un manque de reconnaissance et une surcharge

F/ **ITRF** : des métiers appréciés mais souffrant d'une surcharge de travail suite aux réorganisations des universités

3ème partie : convergences entre métiers. Spécificités d'âge et de genre

A/ Convergence entre métiers : manque de reconnaissance, perte de sens des missions

B/ Des jeunes qui apprécient leur métier mais plus sensibles aux conditions de travail et questions de santé

C/ Des femmes qui souffrent davantage de surcharge et du manque de temps collectif

D/ Changer de métier

E/ La santé, paramètre à l'importance grandissante de 2013 à 2020

Conclusion : un mal-être des personnels grandissant

Étude longitudinale du Baromètre 2013 - 2020

Introduction

Des photographies annuelles
au film d'une situation en évolution

Baromètre
de nos métiers

5^e édition

je participe

15 questions - Bilan du quinquennat

La **fédération UNSA** des métiers
de l'**Éducation**, de la **Recherche** et de la **Culture**



Comme nous l'avons montré dans une étude précédente, au tournant du XXI^e siècle les organisations syndicales interrogent leurs forces et leurs influences. Elles questionnent aussi leurs pratiques à la recherche d'une plus grande notoriété et efficacité. Or parmi les critiques qui leur sont majoritairement faites revient la question de l'éloignement. Aussi, c'est la proximité qui semble apparaître comme l'un des leviers majeurs du renouveau de l'approche syndicale comme elle peut l'être par ailleurs dans l'action publique ou plus généralement pour la politique. Comme le précise Michel Autès¹, « *la proximité est de plus en plus invoquée comme une nécessité dans la conception et la construction des politiques publiques. Elle devient un référent politique majeur et fonctionne comme une source de légitimité* ». Pensée comme « *un gain de démocratie* », la proximité va de pair avec la participation ou tout au moins le rapprochement des mots qui accompagne le rapprochement géographique.

Renouer avec "*la base*" pour les organisations syndicales demande donc à la fois de revenir sur "*le terrain*" et de rapprocher les idées défendues, les mandats portés, les actions proposées des revendications des travailleuses et des travailleurs. Retrouver une parole proche.

En fin, puisqu'il s'agit de compter ses forces (à défaut de ses troupes), l'effet nombre est également essentiel. Il est indispensable de toucher un grand nombre de salarié.e.s et donc de parler en leur nom, donc au nom d'un collectif qui oriente et justifie les décisions syndicales.

Bien que structurées de manière plutôt pyramidale, verticale et descendante, les centrales syndicales françaises ont, à l'initiative de la CFDT, cherché à renforcer leurs syndicats locaux, leurs niveaux territoriaux et ont démultiplié les lieux et modes d'expressions des professionnels. Dans le champ de l'éducation, les tout récents congrès du SGEN-CFDT, du SNES-FSU et de l'éduc'ation-CGT ont évoqué la question de la syndicalisation et ont préconisé la proximité comme un des axes de redéveloppement et redynamisation.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que les deux mesures fortes proposées par la nouvelle équipe nationale de l'UNSA Éducation élue en 2012 avec Laurent Escure son secrétaire général à sa tête, relevaient de ce double souci : proximité géographique avec une opération de visites de terrain par les militant.e.s dénommée « *tous sur le pont* » et de rapprochement du ressenti des personnel avec un baromètre annuel des métiers de l'éducation.

Ce dernier, débuté en 2013 et dont les résultats de la 9^e édition viennent d'être diffusés en mai dernier, fait l'objet de cette étude longitudinale pour ses huit premières éditions (2013-2020).

Dès sa conception, le baromètre a été pensé davantage comme un support de développement et de notoriété syndicale que comme un outil scientifique. Il serait certainement justifié de parler, sans que cela soit péjoratif, d'une "*fabrication artisanale*", tant dans la conception du questionnaire que dans les outils permettant d'analyser les réponses, tout au moins dans les premières années (2013-2015). Si le recours à une société extérieure a ensuite facilité les tris croisés, le cadre initial est resté le même : il présente donc au long de ces huit années étudiées les mêmes richesses et les mêmes limites, développées dans l'approche méthodologique au sein de la première partie de cette recherche.

Dans cette même logique, la recherche d'un grand nombre de répondant.e.s a été privilégiée. La campagne de communication insiste sur la notion d'espace de parole, invitant à la participation

1. Autès, Michel, « Proximité et démocratie. Une adéquation incertaine », *Informations sociales*, vol. 121, no. 1, 2005, pp. 46-55.

massive. Si les nombres de répondant.e.s dépassent celui de très nombreux sondages, ils ne constituent pas une cohorte stabilisée et demandent donc d'être abordés davantage par métiers que dans une analyse comparative générale.

L'UNSA Éducation est la deuxième centrale syndicale du monde de l'Éducation et de la Recherche en nombre d'adhérent.e.s comme en suffrages lors des élections professionnelles. Deuxième pour les enseignants, elle est en première place pour les personnels administratifs, de direction, et d'inspection, et majoritaire pour tous les corps relevant du champ de la Jeunesse et des Sports. Elle ne se situe par contre qu'au quatrième rang pour l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Héritière de la FEN dont elle avait conservé le nom à l'issue de la scission de 1992 et membre fondateur de l'UNSA en 1993, la Fédération a pris le nom d'UNSA Éducation en 2000. Elle regroupe actuellement 21 syndicats soit environ 80 000 adhérent.e.s.

La sociologie des ministères en charge des questions d'éducation fait apparaître une prédominance très importante des enseignants sur les autres personnels : environ 800 000 pour 1,3 million au ministère de l'Éducation nationale. Ce déséquilibre se retrouve dans la syndicalisation et donc dans la première place occupée par le syndicat des enseignants (SE-UNSA) au sein de l'UNSA Éducation. Il est également prégnant dans les chiffres de participants au baromètre.

L'analyse par métiers doit pour autant permettre d'étudier les différences entre les professions sans que la catégorie « *enseignant* » n'écrase toutes les autres. Pour autant, la recherche proposée ici n'a pas l'ambition d'être exhaustive. L'approche de certains métiers correspond à une première étude. D'autres auraient pu l'être ou pourront l'être. Mais le petit nombre de participant.e.s ou ses trop grandes fluctuations sont des freins à leurs analyses actuelles.

Difficile de publier un rapport de recherche sur le ressenti des professionnels de l'Éducation sans faire de lien avec l'actualité et le contexte. Qu'en est-il des perceptions des orientations politiques dans ce secteur ? Comment sont perçues les réformes ? Y a-t-il un impact relatif aux changements de ministres ?

Pour autant, et même si nous pourrions introduire quelques éléments de réflexion sur ce sujet en conclusion, ce travail ne prend pas en compte les effets de la pandémie de Covid. La huitième édition du baromètre des métiers de l'UNSA Éducation a été stoppé en 2020 au moment même du premier confinement. Peu de réponses ont donc réagi à la crise sanitaire ; elles ne sont pas significatives pour modifier les résultats ou influencer sur leur analyse.

Ainsi donc, chaque année, l'UNSA Éducation propose avec le baromètre des métiers de l'Éducation de faire le point du ressenti des collègues sur leurs métiers, leurs conditions d'exercice, leurs difficultés et leurs perspectives.

Il s'agit d'une photographie. Annuelle, un peu comme la photo de classe. Elle donne une image précise de la situation professionnelle dans le monde de l'Éducation à un moment donné. Elle est une référence, un repère, un point fixe.

Mais la photographie ne rend pas le mouvement, les dynamiques.

C'est pourquoi, au-delà de l'indispensable et très enrichissante étude annuelle des résultats du baromètre, cette étude menée par le Centre Henri Aigueperse propose une analyse longitudinale des huit éditions de 2013 à 2020.

Ce travail permet de passer de la photographie au film, de l'image au récit, du plan fixe à la mise en mouvement.

Après une première partie présentant le baromètre et notre approche méthodologique, la démarche consiste dans une deuxième partie à étudier par métiers, les évolutions de l'opinion des personnels d'éducation à partir des 15 mêmes questions. La mise en exergue du fait de vouloir (ou non) conseiller son métier à un jeune de son entourage, permet de tirer le fil d'un ensemble de données. Comment les personnels se sentent-ils reconnus ? Jugent-ils leurs missions utiles ? Aiment-ils leur métier ? Comment jugent-ils leurs conditions de travail ? De ses résultats par professions, il est alors possible de proposer des points de comparaisons entre métiers. La troisième partie y est consacrée, interrogeant le regard spécifique des femmes et des jeunes, la question de la santé et du bien-être professionnels, l'envie de changer de métier.

Dans l'ensemble, l'étude des résultats de ces 8 années de baromètre indique une évolution dans un contexte de crise. Celle de l'École² qui peine à répondre à son injonction paradoxale de faire réussir tous les enfants et jeunes qui lui sont confiés tout en faisant émerger une élite. Celle de professionnels qui subissent cette pression et en souffrent. Celle d'un système éducatif en permanente réforme sans qu'aucune n'ait réellement le temps de porter ses fruits³.

Plus globalement, l'hypothèse de cette étude longitudinale, dans une mise en regard avec d'autres études, qui disent la confiance des Français.e.s ou le ressenti des agents publics, est qu'elle contribue ainsi à dresser un portrait animé d'un mal-être professionnel qui se renforce au fil des ans.

C'est cette progression que nous cherchons à vérifier, à documenter et à comprendre dans ce travail.

2 Crises de l'Hôpital et de l'École : quels incidences pour les personnels de santé et d'éducation ? Yasmina Kébir, Claire Bordas, Denis Adam, Centre Henri Aigueperse, mars 2021

3 « *Syndicalisme enseignant et réformes éducatives* » Denis Adam et Fabrice Coquelin, in *Éducation et intérêt général*, coordination éditoriale de Philippe Bance, Jacques Fournier, PURH, 2018

Étude longitudinale du Baromètre 2013 - 2020



ère partie

L'étude pluriannuelle
d'un baromètre annuel

Cette première partie nous permettra d'explorer des éléments méthodologiques et de contexte. Pourquoi avoir organisé un baromètre des métiers de l'éducation et étudier sur le temps long ses résultats ? Quelles sont les spécificités de ce type d'étude ? Dans quel contexte politique s'est-elle déroulée ?

A/ Pourquoi une étude longitudinale ?

Le baromètre des métiers : qu'est-ce que c'est ?

« Baromètre : étude destinée à suivre dans le temps des indicateurs sur des marchés, entreprises, marques et produits, services, etc. Réalisée dans les mêmes conditions méthodologiques (même structure d'échantillon, mêmes questions...), elle permet des comparaisons d'une période à l'autre »⁴.

Le baromètre des métiers de l'UNSA Éducation a été lancé en 2013 et est conduit chaque année au premier semestre de l'année, pendant une durée d'un mois. Son objectif est mieux connaître les préoccupations des personnels de l'Éducation nationale : sont-ils heureux dans leur métier ? Le recommanderaient-ils ? Se sentent-ils reconnus, sont-ils satisfaits des conditions de travail ? Souhaitent-ils quitter leur métier, ou l'Éducation nationale ?

Qui répond au baromètre ?

Chaque année, ce sont entre 9 000 et 33 000 personnes qui ont pris part au baromètre. Cette participation est en hausse depuis 2013, exceptée en 2019 et 2020, pour raisons de changement de règles en termes d'utilisation des listes de diffusion aux collègues et en raison de la crise COVID, qui n'a pas permis les relances nécessaires à la participation.

Nombre de participants au Baromètre des métiers

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
16333	18820	21200	25490	30969	33610	25830	9573*

* la crise sanitaire n'a pas permis d'effectuer les relances habituellement envoyées pendant la durée du terrain

L'ensemble des ministères dans lequel les personnels de l'éducation sont représentés : Éducation nationale, Enseignement supérieur Recherche et Innovation, Jeunesse et Sports, Agriculture, Culture, Europe et Affaires étrangères, secteur privé, affaires sociales. L'ensemble des métiers de chaque ministère est également présent, ainsi qu'une grande diversité d'établissements : écoles, EPLE-EPLEFPA, circonscriptions du 1er degré, rectorat et DSDEN, CNOUS-CROUS, CREPS,

4 « Lexique », Pilotez votre communication. Évaluation, indicateurs et tableaux de bord, sous la direction de Libaert Thierry, Suart Jacques. Dunod, 2019, pp. 181-194.

collectivités, opérateurs, organismes de recherche, Greta, universités, associations et mouvement de l'éducation populaire, administration centrale.

Les questions récurrentes

Le baromètre est composé d'un groupe de questions récurrentes, posées en début de questionnaire et toujours dans cet ordre :

- Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?
- Aimez-vous la profession que vous exercez ?
- Êtes-vous heureux-se d'exercer votre profession ?
- Les missions qui vous sont confiées ont-elles du sens pour vous ?
- Vos perspectives de carrière (avancement, promotion...) vous paraissent-elles satisfaisantes ?
- Diriez-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?
- Dans la dernière année, diriez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées ?
- Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?
- Parmi les domaines suivants, quels seraient les 3 que vous voudriez voir améliorés prioritairement ?
- Souhaiteriez-vous changer de métier dans les prochaines années ?
- Citez, si vous le souhaitez un point positif et un point négatif de l'actualité de votre secteur d'activité durant ces derniers mois
- Diriez-vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?
- Conseilleriez-vous votre métier à un-e jeune de votre entourage ?

Cette dernière question est la plus synthétique. Elle permet de tirer le fil de l'analyse des autres questions, qui viendront expliquer pourquoi le métier est de plus en plus ou moins recommandé : perte de sens ? Conditions de travail dégradées ? Manque de reconnaissance ?

Cette étude longitudinale s'attachera à analyser l'évolution des réponses sur ces questions.

Depuis 2016, des questions adaptées à l'actualité

Pour accroître la visibilité du baromètre et encourager les collègues à participer, des questions d'actualité sont incluses depuis 2017, en fin de questionnaire. Elles traitent des sujets tels que les élections présidentielles, la rémunération au mérite, l'autonomie des établissements, la réforme des retraites, l'égalité femmes-hommes, l'écologie, la santé au travail et plus récemment la crise COVID.

Un baromètre au service de la proximité et de la visibilité

Le baromètre permet à la Fédération de renforcer la proximité avec les personnels de l'éducation par une meilleure connaissance de la façon dont ils se sentent dans leur métier. Chaque militant·e entretient des liens avec ses adhérent·es et collègues localement. Mais grâce au baromètre, la vision est plus globale et permet d'analyser l'état d'esprit des personnels en dehors des particularités locales ou subjectives.

Le baromètre peut donc servir d'outil de contact, pour inciter les collègues à participer, et de développement, pour encourager la syndicalisation. Le baromètre est également un outil de visibilité : conférence de presse, relai des résultats dans les médias.

La pratique du baromètre est très régulièrement utilisée dans les études de consommation mais aussi dans les études sociologiques ou politiques, au niveau national, européen ou international. Parmi les plus connus, nous pouvons citer le baromètre annuel de la confiance du CEVIPOF⁵ ou le baromètre des valeurs européennes⁶ ainsi que les baromètres politiques réalisés par les instituts et mesurant la cote de popularité des personnalités politiques.

Il faut aussi noter que plusieurs syndicats de l'UNSA Éducation, notamment le SE, le SNPDEN et A&I réalisent très régulièrement des enquêtes auprès des militants ou des adhérents. Ils ne sont pas des baromètres, n'étant pas reproduits à l'identique d'année en année, mais permettent via l'analyse de mesurer l'état d'esprit des personnels de l'éducation et de compléter les résultats provenant du baromètre des métiers de l'UNSA Éducation.

Le baromètre des métiers : avantage et inconvénients d'une étude longitudinale

Le baromètre des métiers de l'éducation, malgré sa dénomination de baromètre, n'avait au départ pas été pensé pour être une étude de l'évolution de la perception des métiers sur le long terme. C'est l'analyse annuelle et la comparaison aux deux dernières années qui a, au départ, été privilégiée. Après huit années de baromètre, l'étude de l'évolution des résultats sur le long terme, rapprochée des réformes entreprises sur la période, nous a paru une opportunité pour mieux connaître les personnels de l'éducation, leurs préoccupations et leurs attentes.

Nous avons utilisé la dénomination étude longitudinale pour cette comparaison des 8 éditions du baromètre des métiers de l'éducation. Nous souhaitons néanmoins préciser ce qui est plus communément entendu par étude longitudinale dans l'encadré ci-dessous :

⁵https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Note2_Bruno_BaroV11.pdf

⁶<https://europeanvaluesstudy.eu>

Les études longitudinales

Elles réalisent un suivi de populations définies par des critères initiaux. Il existe deux types d'études longitudinales : les études "exposés-non exposés" et les études de cohortes.

Les études "exposés-non exposés", consistent à sélectionner un groupe de sujets ayant été exposés à un facteur de risque et un groupe de témoins, puis à surveiller l'apparition de la maladie étudiée dans les deux groupes. Les études de cohortes se font sur échantillons représentatifs pendant un temps donné. Elles permettent de mesurer la fréquence de l'exposition et l'incidence des maladies, mais nécessitent un très grand nombre de sujets et un suivi prolongé. Peu nombreuses, ces études sont, par contre, très informatives.

Au début des années soixante, on comptait en Europe sept études longitudinales initiées par des cliniciens portant essentiellement sur des données biologiques et physiologiques. Au début des années quatre-vingt-dix, on dénombre 70 études longitudinales relatives au vieillissement dans les pays européens : 22 sont multidisciplinaires, 34 médicales, neuf sociales, cinq psychologiques. Elles ne sont pas toutes d'égale valeur.

Avantages

Le principal avantage des études longitudinales est d'apporter des renseignements sur les changements intra-individuels propres à chaque individu au cours du vieillissement, ce qu'une étude transversale ne peut pas faire.

Lorsqu'on s'intéresse à la survenue des maladies, les études longitudinales permettent une mesure directe de l'exposition et de son évolution avant l'apparition de la maladie. On peut faire un calcul du risque relatif propre au facteur d'exposition et ainsi faire plus facilement le lien entre facteur de risque et facteur causal. Les différences entre les individus augmentent avec le vieillissement. Les études longitudinales permettent de mieux identifier la variabilité interindividuelle, croissante dans les changements intra individuels. Ces études identifient des phénomènes liés au temps. Elles seules permettent de découvrir des phénomènes intercurrents, tel que "l'effet dormeur" pour lequel il s'écoule un long laps de temps entre l'exposition et l'apparition d'une maladie.

Inconvénients

Elles comportent aussi de nombreux inconvénients de par leurs difficultés de réalisation et leur coût élevé. Les études doivent en effet inclure un grand nombre de sujets et assurer un suivi sur une durée suffisante (au minimum 5 ans) pour permettre d'observer les phénomènes attendus (exemple : l'étude de Framingham a débuté en 1948 et se poursuit). Les causes d'erreurs systématiques (les biais) doivent être répertoriées et si possible contrôlées.

Biais

Les biais de sélection sont parmi les plus graves. L'échantillon doit être représentatif de la population sur une base géographique définie. Cette condition est indispensable pour que les résultats puissent être rapportés à la population d'origine de l'échantillon ou à des populations similaires. La seule méthode pour construire un échantillon, en limitant le risque de biais sélectif, est un tirage au sort en proportion adéquate sur l'ensemble de la population. Les difficultés sont d'autant plus grandes en gériatrie qu'il faut inclure des personnes dont la mobilité est réduite, qu'elles vivent à leur domicile ou en institution. Ne prendre en considération que des volontaires se rendant à une convocation, entraîne une sélection des sujets motivés et en meilleure santé. Un taux élevé de refus est fréquent chez les personnes âgées.

Les difficultés de mesure des différents facteurs d'exposition et de classement dans les catégories de maladies constituent d'autres biais. Pour les éviter, il est nécessaire de recourir à des définitions précises et des critères simples tenant compte du fait que ces études sont réalisées sur une population a priori saine.

D'autres causes d'erreurs sont liées à la durée du suivi. Les plus redoutables sont le nombre de perdus de vue et de refus.

<http://campus.cerimes.fr/geriatrie/enseignement/geriatrie2/site/html/2.html>

La méthodologie d'envoi du questionnaire a évolué au cours des années. Jusqu'en 2017, le champ interrogé était composé d'inscrits à des lettres en lignes fédérales, des personnes dont les

coordonnées avaient été recueillies par des actions locales, ainsi qu'au cumul des répondants aux baromètres des années précédentes.

À partir de 2017, les règles de communication auprès des personnels de l'Éducation nationale ont évolué. Le baromètre a pu être envoyé à l'ensemble des personnels de ce champ, soit plus de 800 000 personnes. Cette nouvelle règle a permis d'accroître la visibilité du baromètre et le nombre de participants provenant du ministère de l'Éducation nationale dans l'échantillon global. Dans le champ de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à partir de 2017, la réglementation prévoit, comme dans l'Éducation nationale, que les listes des personnels soient mises à la disposition des syndicats dans le cadre de leur communication. Dans la pratique néanmoins, les universités ne transmettent pas toujours ces listes, et les démarches sont à réaliser université par université. Cela a conduit à une baisse forte de la part de l'Enseignement supérieur dans l'échantillon global.

L'échantillon interrogé n'est donc pas parfaitement comparable d'une année sur l'autre au niveau global, les proportions de certains ministères et de certains métiers pouvant varier. Nous avons néanmoins choisi de ne pas redresser l'échantillon. La multiplicité des sources d'envoi du questionnaire ne nous permettent en effet pas de contrôler le profil des répondants, que ce soit en termes socio-démographiques ou en termes d'attitude. Cette étude longitudinale, analysant chaque métier indépendamment, permet de lisser le biais du poids du métier dans l'échantillon global. Nous nous intéresserons donc aux évolutions des réponses, entre 2013 et 2020, des personnels appartenant aux métiers suivants :

- administratifs (tous ministères confondus)
- chercheurs et enseignants chercheurs
- directrices et directeurs d'école
- enseignant·es du second degré
- infirmières et infirmiers
- ITRF
- personnels de direction

Nous avons centré notre analyse sur ces métiers : ce sont en effet eux qui présentaient la base la plus robuste en termes d'effectifs. D'autres métiers sont présents dans le baromètre mais avec effectifs réduits, ne permettant pas une comparaison fiable entre les années. Les sept métiers sélectionnés pour l'analyse permettent en outre une lecture des évolutions dans l'Enseignement scolaire et dans l'Enseignement supérieur.

Nous avons complété les données quantitatives du baromètre par des entretiens conduits en mars et en avril 2021 auprès de secrétaires nationaux et généraux des syndicats des enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs, infirmières, ITRF et personnels de direction. Ces entretiens, d'une durée d'une heure, ont permis d'approfondir l'analyse des résultats provenant du baromètre et de les inscrire dans le contexte politique de chaque syndicat de 2013 à 2020 : relations avec les ministres de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, annonces et réformes, décrets,

conséquences sur le quotidien des personnels de l'éducation. Ces entretiens ont permis un regard complémentaire sur l'analyse quantitative du baromètre.

B/ Contexte politique et éducatif de l'étude

Une période bouleversée

Que dire de la période de 2013-2020 ? Pour le moins qu'elle fut riche en événements marquants, tant en France que dans le monde.

La pandémie COVID-19 apparaît comme l'événement le plus important de ces années, au point de conduire l'historien Jérôme Baschet dans une tribune publiée dans « Le Monde » du 02 avril 2020 à envisager que si « *les historiens considèrent volontiers que le XX^e siècle débute en 1914. Sans doute expliquera-t-on demain que le XXI^e siècle a commencé en 2020, avec l'entrée en scène du Covid-19* ».

Pour autant, elle ne peut masquer les autres éléments forts qui se sont déroulés durant ces 7 années.

Ainsi les années 2015-2019 sont les cinq années les plus chaudes jamais enregistrées dans le monde avec une température comprise entre 1,1 et 1,2 °C supplémentaires par rapport à l'époque préindustrielle. Dans ce contexte, marqué par des canicules et des catastrophes naturelles, la lutte contre le réchauffement climatique prend une nouvelle dimension qui se traduit par la signature de l'accord de Paris en 2015. Il appelle à une nécessité d'agir déjà présente précédemment. « *C'est compliqué d'expliquer à toute une population pourquoi et comment agir sur la période 2013-2020 pour éviter des changements climatiques importants qui n'auront lieu que dans la deuxième partie du XXI^e siècle. L'inertie est énorme et il nous faut pourtant agir dès maintenant !* » rappelle Jean Jouzel dès 2013, dans un entretien « Le savant et la politique : la transition énergétique, c'est maintenant (?) », pour la revue *EcoRev*⁷ (vol. 40, no. 1, 2013, pp. 36-44). De même l'ONG humanitaire CARE France inscrit sa stratégie d'urgence d'aide aux plus démunis dans cet environnement : « *en 2020, la population mondiale avoisinera les 8 milliards d'habitants. Les catastrophes naturelles dues au changement climatique verront leur fréquence augmenter et leur impact s'alourdir.*

Les groupes vulnérables continueront à subir l'impact de situations politiques complexes, avec des tensions de plus en plus fortes en raison de la pauvreté chronique prolongée, du manque de disponibilité et d'accès aux ressources naturelles et de l'accroissement des inégalités. La mauvaise

7 *EcoRev*, vol. 40, no. 1, 2013, pp. 36-44.

gouvernance et l'effondrement de certains États en proie à des conflits entraîneront un certain nombre de crises humanitaires »⁸

Le dérèglement climatique ainsi que les guerres et les conflits, conduisent à une augmentation des migrations de population : en 2014, Amnesty International, 57 millions de personnes ont fui leur lieu de résidence habituel⁹. La Mer Méditerranée est le théâtre du scandaleux malheur d'une immigration clandestine qui provoque la mort de milliers de personnes¹⁰.

Ces événements s'inscrivent dans un contexte économique morose. La croissance peine à se remettre de la crise de 2008. « *Au total, Patrick Artus, économiste en chef de Natixis, estime à 0,7 % la croissance annuelle potentielle moyenne de l'économie française pour 2012-2020...* » cite Sandra Moatti, qui réfléchit à « *favoriser une prospérité sans croissance, pour reprendre l'expression de Tim Jackson* » et envisage « *un triple changement : de nos modes de production, pour les rendre à la fois plus économes en matières premières et plus inclusifs en travail ; des modalités de répartition du revenu, tant il est vrai qu'une moindre croissance n'est supportable socialement que si elle s'accompagne de moins d'inégalités ; et, enfin, de nos modes de consommation, l'accumulation individuelle de biens devant céder la place à une réhabilitation de leur valeur d'usage* ». Une évolution qui selon elle conduirait à « *moins de laissés-pour-compte sur le marché du travail, moins de dépenses improductives, ce sont aussi plus de ressources susceptibles d'orienter l'économie vers un nouveau modèle finalement plus efficace et moins toxique . Et, qui sait s'il ne pourrait, au bout du compte, susciter la croissance... du bien-être* »¹¹. Thématique que reprend l'économiste Éloi Laurent en 2020 dans son livre « *Et si la santé guidait le monde* »¹².

Le champ politique est également bouleversé dans cette période. Après les résultats de 2012 qui voient le président Poutine s'imposer en Russie, la réélection de Barack Obama aux États-Unis et l'accession de François Hollande à la présidence de la République française, l'année 2016 marque un repli nationaliste important, avec le vote du Brexit au Royaume-Uni, et l'élection de Donald Trump aux États-Unis. De fait, les crises économiques et migratoires, font progresser les extrêmes en Europe : partis d'extrême droite nationalistes d'un côté (Grèce, Hongrie, Danemark, France, Allemagne, Italie, Royaume-Uni) et mouvements issus de la Gauche radicale de l'autre (Grèce, Espagne, France, Royaume-Uni, Italie). L'Élection du candidat d'extrême-droite Jair Bolsonaro aux présidentielles brésiliennes de 2018 s'inscrit dans cette montée du national-populisme.

Exception à cette progression des extrêmes, en 2017, l'élection d'Emmanuel Macron, dans un contexte très particulier, marginalise les deux formations traditionnelles de gouvernement que sont à droite les Républicains et à gauche le parti socialiste.

8 ONG humanitaire CARE France (<https://www.carefrance.org/actualite/communiqu%C3%A9-presse-news/2013-02-04,strategie-urgence-CARE-2013-2020.htm>).

9 « Les bonnes affaires du business des migrants », Courrier international, no 1277, du 23 au 29 avril 2015

10 Au moins 3 072 migrants sont morts en 2014 en Méditerranée, d'après l'Organisation internationale pour les migrations

11 Moatti, Sandra. « Faire de nécessité vertu », Alternatives Économiques, vol. 323, no. 4, 2013, pp. 54-54.

12 Éloi Laurent Et si la santé guidait le monde ? L'espérance de vie vaut mieux que la croissance, novembre, 2020

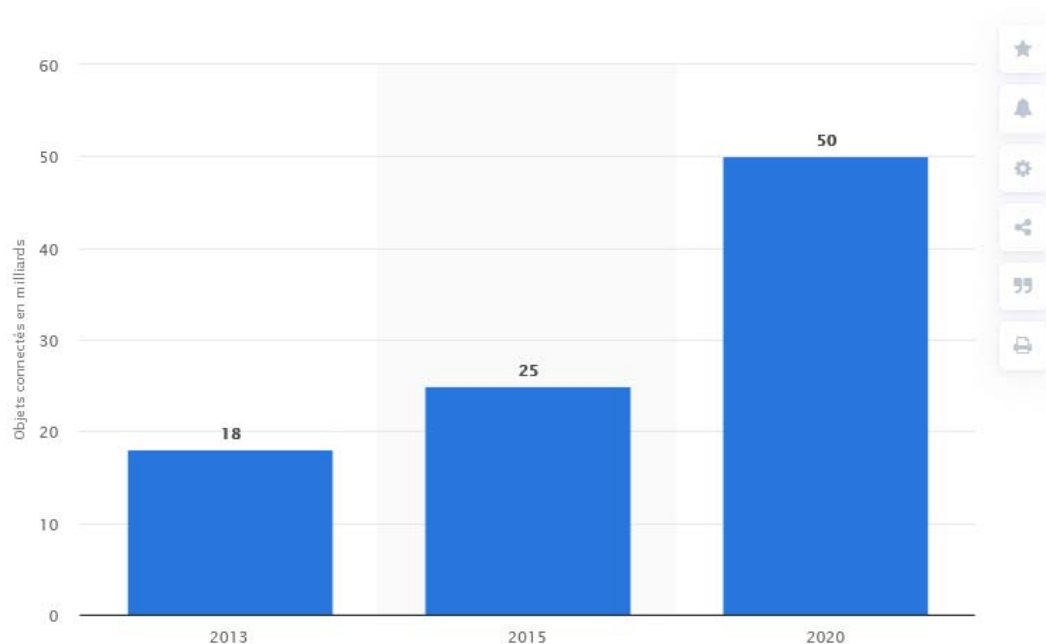
La période est aussi profondément marquée par le terrorisme et son expression meurtrière sous la forme d'attentats. C'est le cas en Irak , au Pakistan, au Maroc, en Afghanistan, en Égypte, au Yémen, en Turquie, en Russie, en Chine, au Nigeria... L'Europe est également touchée à Londres, à Berlin... En France, les attentats de janvier et de novembre 2015, dont celui contre l'équipe du journal Charlie Hebdo, ont un retentissement considérable. La fondamentalisme islamisme politique revendique également l'attentat survenu à Nice en 2016 et l'assassinat du professeur Samuel Paty en 2020.

Les libertés progressent en particulier grâce à l'adoption du mariage homosexuel en 2013 en France, même s'il a révélé un clivage important dans la société, mais aussi en Irlande et aux États-Unis, en 2015, en Colombie en 2016 et en Allemagne en 2017.

En revanche, la condition féminine évolue trop peu et trop lentement. En 2016, on estime qu'au moins 200 millions de filles et de femmes en vie à cette date ont subi des mutilations génitales comme l'excision. Le mouvement #MeToo, encourageant les femmes à prendre la parole pour dénoncer les viols et les agressions sexuelles dont elles sont victime prend de l'ampleur à partir d'octobre 2017 à la suite de l'affaire Weinstein. Des lois restrictives sur l'avortement sont votés dans plusieurs États des États-Unis d'Amérique (Missouri, Alabama, Géorgie) mais également en Pologne.

En 2014, 15 % de la population mondiale est analphabète et 14 % n'a pas accès à une éducation scolaire.

En parallèle, cette période voit le développement rapide de la possession et de l'usage d'outils numériques et d'objets connectés, en particulier avec la progression du nombre de smartphones et de tablettes.



Des évolutions dans l'Éducation

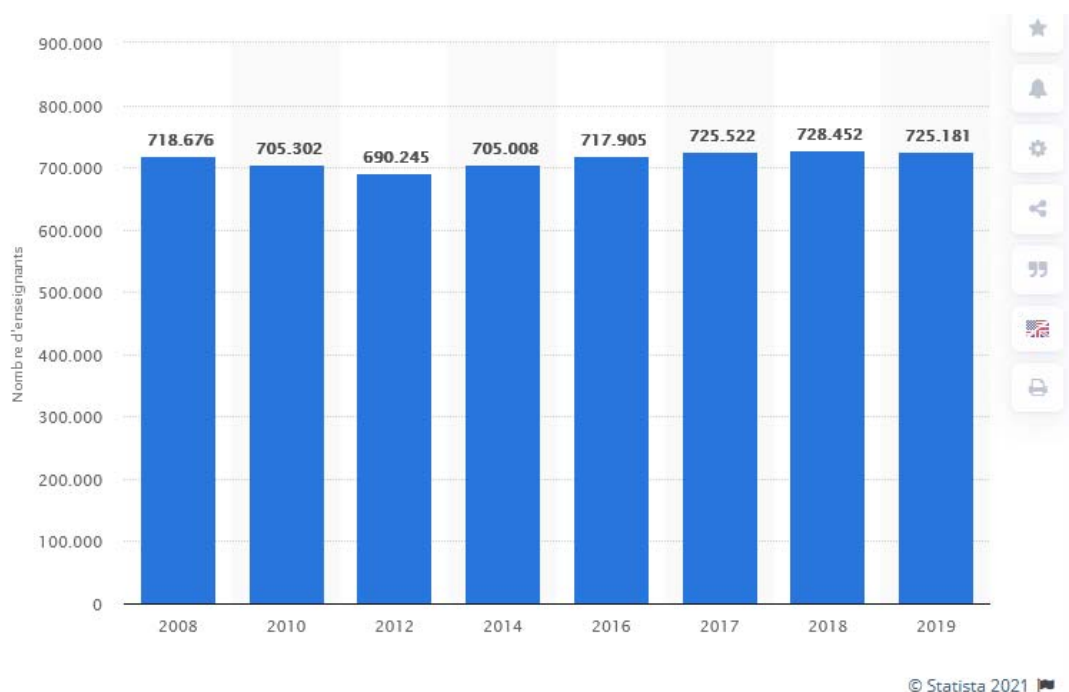
Ainsi donc, entre 2013 et 2020, de très nombreux événements se sont produits. Ils ont eu des conséquences importantes sur le quotidien des Français.e.s tant personnellement que professionnellement. Le domaine de l'Éducation n'a pas échappé à ces bouleversements dont l'impact a souvent été fort pour les personnels.

Quatre ministres de l'Éducation nationale se sont succédé et deux lois ont marqué le champ de l'éducation scolaire, mettant en évidence deux conceptions très différentes pour ne pas dire opposées de l'École. En 2013, la loi de Refondation de l'École de la République portée par Vincent Peillon introduit des évolutions profondes dans le système scolaire français, relançant la formation des enseignants dans des écoles universitaires dédiées, les Espé (École supérieure du professorat et de l'éducation) et introduisant la semaine de 9 demi-journées de classe. Ces réformes seront prolongées par l'éphémère ministre (d'avril à août 2014) Benoît Hamon puis renforcée avec la réforme du collège par la ministre Najat Vallaud-Belkacem. Avec le changement de majorité gouvernementale, c'est l'ancien recteur puis DGESCO Jean-Michel Blanquer qui devient ministre en mars 2017. Sa loi pour « Une école de la confiance » instaure en 2019 l'obligation de l'enseignement dès l'âge de trois ans.

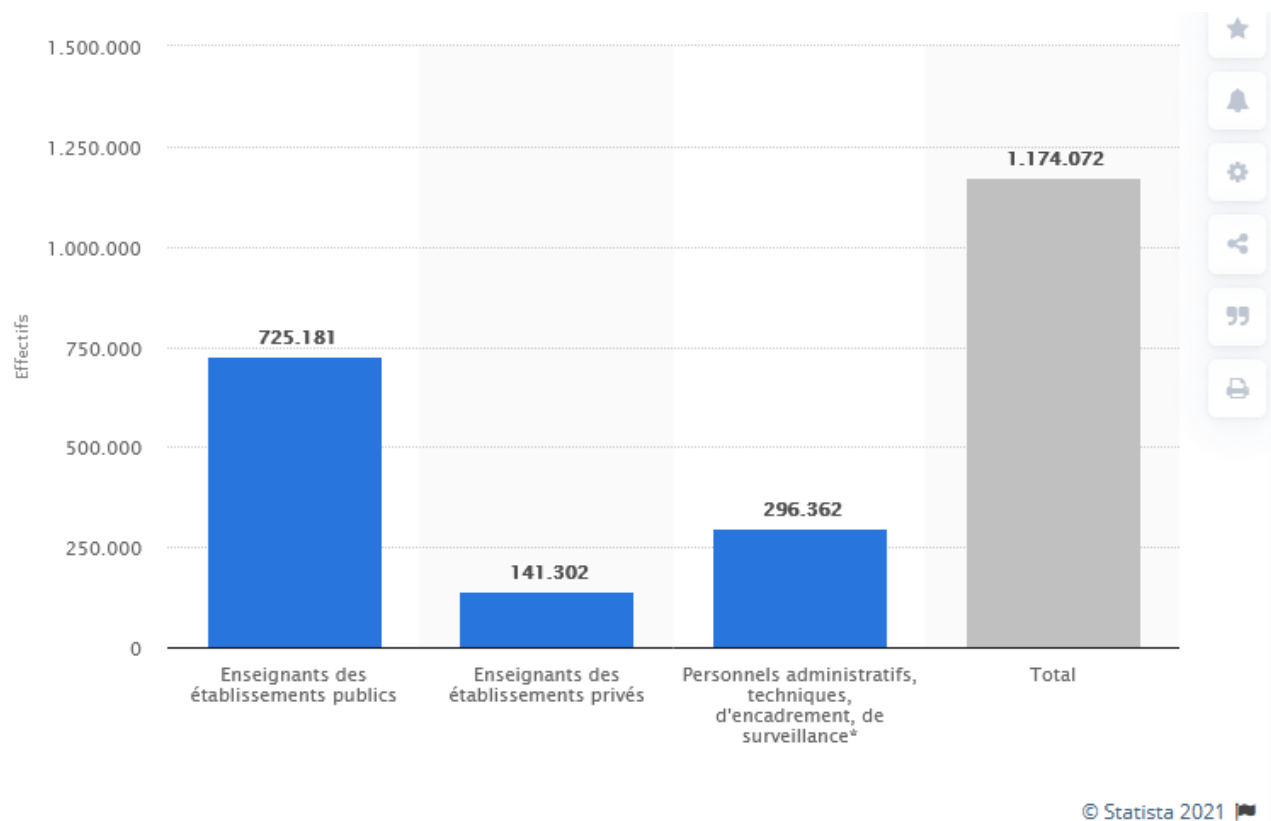
Années	Quinquennats	Éducation nationale		Enseignement supérieur	
		Ministres	Réformes	Ministres	Réformes
2013 2014	François Hollande	Vincent Peillon (16 mai 2012 – 2 avril 2014)	Loi de Refondation de l'École de la République	Geneviève Fioraso (16 mai 2012 – 2 avril 2014)	Loi dite "Fioraso" sur la gouvernance des universités (juillet 2013)
2014		Benoît Hamon - (2 avril – 26 août 2014)	Dérogation à la semaine scolaire de 9 demi-journées	Benoît Hamon (2 avril – 26 août 2014)	
2014 2015 2016 2017		Najat Vallaud-Belkacem - (26 avril 2014 – 17 mai 2017)	Réforme du collège Réforme de l'éducation prioritaire	Najat Vallaud-Belkacem - (26 avril 2014 – 17 mai 2017)	
2017 2018 2019 2020	Emmanuel Macron	Jean-Michel Blanquer (17 mai 2017...)	Loi sur l'École de la confiance Réforme du lycée	Geneviève Vidal (17 mai 2017...)	Loi sur la programmation de la recherche (novembre 2020)

Le tableau ci-dessus met en évidence les évolutions gouvernementales dans le champs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, ainsi que les principales réformes mises en œuvre dans ces domaines. Il illustre la succession des ministres et des réformes pour des durées limitées, ce qui peut largement participer au développement d'un sentiment d'instabilité pour les personnels subissant sans cesse des changements d'orientation. Ainsi en moins d'une décennie deux réformes majeures concernent l'Enseignement supérieur et deux lois, sur bien des points contradictoires, concernent l'enseignement scolaire.

Ces choix politiques s'inscrivent dans un contexte global d'une évolution du nombre d'enseignant.e.s, en progression de 2012 à 2017, puis en stagnation et diminution, comme le montre le tableau ci-dessous.



Dans l'enseignement public (voir tableau ci-dessous) ce sont ainsi environ un million de professionnels qui interviennent dans l'Éducation nationale dont plus de 725 000 enseignants.



La progression du nombre de ces derniers au cours des années 2013-2017 est davantage due à la reconstruction d'un temps de formation donc d'un recrutement de professeurs stagiaires en ESPé (École supérieure du professorat et de l'éducation) durant le quinquennat de François Hollande que d'une augmentation de professeurs devant les élèves (à l'exception du dispositif « *plus de maîtres que de classes* »).

Il faut en effet constater, avec le tableau ci-dessous, que de 2010 à 2018 le nombre des élèves tant dans le premier que dans le second degré a progressé pour un total d'environ 400 000 élèves, alors que celui des enseignants augmentait de 25 000 postes environ mais essentiellement consacrés à la formation initiale. Ces données indiquent donc une augmentation du nombres d'élèves par classe, par école et par établissements, élément important à prendre en considération dans l'analyse des résultats des enquêtes d'opinion, tant ils influent sur la perception des conditions de travail des personnels.

Figure 1 – Effectifs d'élèves et d'apprentis dans l'enseignement public et privé

en milliers

	1980	1990	2000	2010 (r)	2017	2018 (p)
Premier degré éducation nationale	7 396,3	6 953,4	6 552,0	6 664,3	6 783,3	6 750,2
Préélémentaire	2 456,5	2 644,2	2 540,3	2 539,1	2 522,3	2 492,5
Élémentaire	4 810,0	4 218,0	3 953,0	4 080,8	4 210,4	4 206,6
ULIS ¹	129,8	91,2	58,7	44,3	50,6	51,1
Second degré éducation nationale	5 309,2	5 725,8	5 614,4	5 353,2	5 629,8	5 645,0
Formations en collège	3 376,9	3 368,1	3 407,5	3 222,0	3 342,3	3 374,4
dont enseignement adapté (Segpa) ²	114,9	114,6	116,6	95,6	84,5	84,9
Formations professionnelles en lycée	807,9	750,0	705,4	705,5	657,0	648,9
Formations générales et techno. en lycée	1 124,4	1 607,6	1 501,5	1 425,7	1 630,5	1 621,8
Second degré agricole	117,1	116,2	151,3	149,9	140,6	137,3
Centre de formation des apprentis ³	244,1	225,6	324,9	322,1	268,4	272,9
Apprentis de l'enseignement secondaire	225,4	219,0	314,7	314,9	263,6	268,3
Préapprentis en CFA	18,7	6,6	10,2	7,2	4,8	4,5
Scolarisés dans étab. santé	96,2	88,2	81,4	71,5	69,3	70,2
Total	13 162,8	13 109,2	12 724,0	12 561,0	12 891,4	12 875,7

p : données provisoires.

r : données révisées.

1. Unité localisée pour l'inclusion scolaire.

2. L'enseignement adapté inclut les effectifs des EREA (Établissement régional d'enseignement adapté) et des Segpa en lycée quelle que soit la formation dispensée.

3. Hors apprentis du supérieur.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte jusqu'en 2010).

Note : les millésimes correspondent à la rentrée scolaire.

Source : Depp.

Dans l'Enseignement supérieur, 218 000 hommes et femmes (y compris les personnels « ouvriers » du réseau des œuvres universitaires et scolaires), exercent leur activité, dont près de 69 800 agents non titulaires et près de 18 600 personnels « ouvriers ».

Du côté des étudiants, les effectifs de l'Enseignement supérieur ont été multipliés par 8 en 50 ans. Ils devraient continuer à croître dans les 10 ans à venir. Ils sont ainsi passés de 310 000 étudiants en 1960 à 2 430 000 en 2013 ; leur nombre dépassait 2 600 000 en 2020, en progression de + 2,1 % par rapport à l'année précédente, soit 57 700 étudiants supplémentaires. Cette forte augmentation est essentiellement due à l'afflux exceptionnel de nouveaux bacheliers à la rentrée 2020. Plus de la moitié de la progression se situe au sein de l'université. En 2021, bien que plus modeste, la hausse se prolonge.

Enfin, la période a été également marquée par trois livraisons des évaluations PISA (2012, 2015, 2018) qui mettent en évidence les grandes inégalités sociales, culturelles, économiques, qui existent entre les élèves français et qui loin d'être résorbées par l'École sont aggravées par le système de sélection et d'orientation.

L'avis des personnels au fil du temps

Nous préciserons ultérieurement les limites méthodologiques du baromètre UNSA des métiers de l'Éducation et donc celles inhérentes à son analyse comparative sur les sept années de son existence (au moment de la rédaction de ce rapport). Malgré les réserves qui doivent donc être prises en considération, cette recherche a pour objectif d'analyser ces résultats à l'aune de leurs évolutions temporelles. Quelles sont les permanences ? Quels sont les grands changements ? Y a-t-il des évolutions notables en fonction des métiers, de l'âge, du genre des répondant.e.s ? Peut-on voir un impact des politiques éducatives et des réformes ? La succession de réformes, de ministres, de politiques de gestion de ressources humaines a-t-elle eu un impact sur le bien-être des personnels de l'éducation selon leurs réponses au questionnaire ?

L'importance et la diversité des réponses à cette enquête en font une ressource très riche pour apporter une vision dynamique des perceptions des personnels de l'éducation quant aux évolutions de leurs métiers, de leurs conditions de travail, des éléments négatifs et positifs qu'elles et ils mettent en avant.

Comme le précise Mirna Safi¹³ « *la majorité des enquêtes réalisées et exploitées en sciences sociales sont des enquêtes ponctuelles dites transversales ou encore en coupe. Elles interrogent des individus sur leurs caractéristiques, leurs opinions, leurs attitudes, à une date t. La quasi-totalité*

13 Safi, Mirna. « Chapitre 10. L'analyse longitudinale données et méthodes », Alain Chenu éd., La France dans les comparaisons internationales. guide d'accès aux grandes enquêtes statistiques en sciences sociales. Presses de Sciences Po, 2011, pp. 161-172.

des phénomènes étudiés se caractérisent toutefois par une dimension temporelle et peuvent donc faire l'objet d'une enquête longitudinale : c'est explicitement le cas quand on s'intéresse aux histoires de vie des individus en sociologie ou au suivi médical dans le cadre de recherches épidémiologiques, mais c'est aussi le cas pour d'autres phénomènes comme la mobilité géographique ou professionnelle, l'insertion sur le marché du travail, l'éducation, etc. ». Elle rappelle que « la métaphore de la photo et du film est souvent utilisée pour illustrer la différence entre les deux types d'enquêtes : une enquête en coupe enregistre une photo ponctuelle d'une situation économique ou sociale alors qu'un dispositif longitudinal de collecte de données permet de « filmer » sur un laps de temps plus ou moins long le devenir des individus. Dans la mesure où l'analyse du changement social se trouve au cœur de la sociologie, le temps est un élément de connaissance à la fois empirique et théorique incontournable [Sorokin et Merton, 1937] ».

Ainsi donc, nous pouvons dire que le baromètre annuel permet de réaliser, chaque année, une « photographie » de l'opinion des personnels de l'Éducation quant à leurs relations à leur travail, à leurs missions, à leurs hiérarchies, à leurs métiers.... Cette approche (essentiellement) quantitative est « transversale », dans la mesure où elle concerne l'ensemble des professions de l'éducation dans leur diversité. Or, comme le rappelle Pierre Mercklé¹⁴ « la sociologie, si l'on tire l'ensemble des conséquences de l'affirmation selon laquelle elle est une « science de l'observation historique », se doit de reconstituer le « cours historique du monde » dans lequel les phénomènes qu'elle observe sont pris... Elle se doit donc de disposer de données longitudinales ». La reconduction des enquêtes transversales permet partiellement « d'observer les évolutions des grandes variables descriptives des comportements dans de nombreux domaines ». C'est le cas de la succession des baromètres annuels et des affichages des évolutions entre l'année n et l'année n-1. Pour autant, cette succession ne dit « rien des processus de transition entre les « états » qu'elles photographient ainsi, ni a fortiori des réfractions de ces processus à l'échelle des individus ». Pour prolonger la métaphore, si les baromètres annuels sont des "photographies", nous pourrions dire que leur succession est un "diaporama". L'étude longitudinale reprenant par catégories professionnelles les évolutions dans la durée, permet un croisement avec les autres éléments du contexte et une mise en comparaison avec les autres catégories de personnels. Ainsi, avec la dimension temporelle, se réalise "le film" permettant de reconstituer des trajectoires et des logiques de transformations et donc de tenter d'interroger « des relations de causalité entre phénomènes sociaux d'une façon que les séries transversales ne permettent que rarement ».

Pour prendre une autre image, la recherche longitudinale permet de cartographier un développement sur une période donnée. Dans le cas de notre recherche, la période est de 7 ans de 2013 (le premier baromètre UNSA des métiers de l'Éducation) à 2020 (dernier baromètre finalisé au moment de la conduite de cette étude). Plusieurs croisements sont possibles : logiquement, la notion de « longueur » implique une analyse comparative des résultats au long des sept années, mais les résultats de chaque question ainsi obtenus peuvent être comparés avec ceux des autres questions. Enfin, et nous y reviendrons, les résultats par métiers peuvent aussi faire l'objet de croisements.

¹⁴ Pierre Mercklé, « Analyse longitudinale », Sociologie [En ligne], Les 100 mots de la sociologie, mis en ligne le 07 décembre 2020, consulté le 26 janvier 2021. URL : <http://journals.openedition.org/sociologie/25775>
https://www.puf.com/content/Les_100_mots_de_la_sociologie

Pour illustrer cette approche, nous pouvons prendre le pivot de l'année 2017 qui correspond à un changement de majorité présidentielle et donc de gouvernement. Cette modification politique a-t-elle un effet visible dans l'analyse longitudinale du baromètre ? Les résultats à certaines questions rendent-ils compte des changements d'orientation ? Permettent-ils de rendre compte de phénomènes d'adhésion ou de défiance ? Ces réactions sont-elles comparables pour chacun des métiers étudiés ? Pourquoi des similitudes ou des divergences ?

Répondre à ces questions permet d'envisager l'écriture, a posteriori, d'une histoire des politiques éducatives sur les sept années passées, éclairées par les ressentis des répondant.e.s au baromètre.

Étude longitudinale du Baromètre 2013 - 2020



2e partie

Permanences et ruptures
par métiers
au fil des éditions

Nous nous intéresserons dans cette partie aux spécificités propres à chaque métier : quels sont les éléments qui caractérisent la perception du métier des enseignants, des personnels de direction, des administratifs, des infirmières, des enseignants-chercheurs, des ITRF ? Comment le contexte politique global ou les annonces et réformes particulières à chacune de ces professions peut mettre en lumière les évolutions observées entre 2013 et 2020 ?

A/ Directeurs d'écoles et enseignant-es 2nd degré, CPE, PsyEN : des attentes déçues qui ouvrent la voie au mal-être

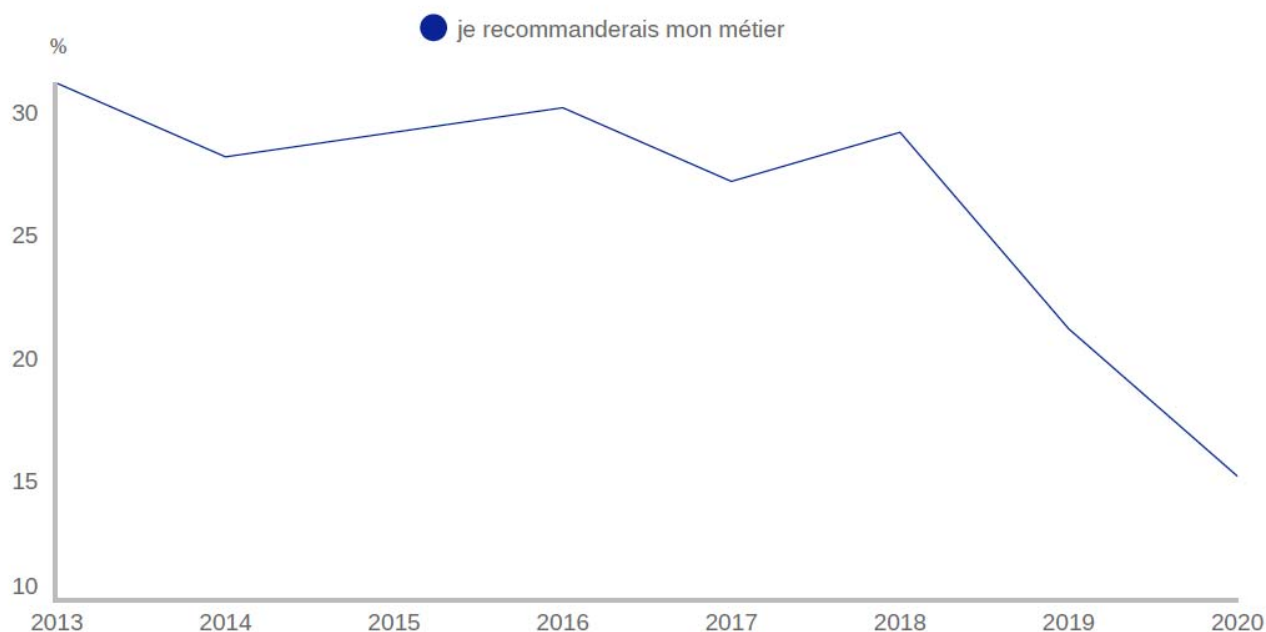
Fiche d'identité

L'Éducation nationale compte en 2019-2020 895 700 enseignants, dont 45 % dans le premier degré et 55 % dans le second degré. 753 400 travaillent dans le secteur public, 142 300 dans le secteur privé. 71% sont des femmes, et l'âge moyen est de 44 ans. Les directeurs d'école sont 45 500 en 2019-2020.

Ils et elles étaient en 2013 863 000, dont 44% dans le premier degré, dont 46 000 directeurs d'école. L'âge moyen était de 43 ans, et la part de femmes 70%.

Zoom enseignant-es 2nd degré, CPE, PsyEN

Les enseignants 2nd degré-CPE-PsyEn recommandent significativement moins leur métier en 2019 et 2020 qu'en 2013 : respectivement 21% et 15% le recommanderaient en 2019 et 2020, contre 31% en 2013.



L'ensemble des éléments mesurés se dégradent sur cette période, ce qui démontre une exaspération de la profession qui ne peut être circonscrite à un seul facteur.

En 2019 et 2020, l'adhésion aux choix politiques faits dans le secteur est en nette baisse, passant de 23% en 2013 à 17% en 2018, puis décrochant à 7% et 6% en 2019 et 2020. Parallèlement, les missions perdent de leur sens. Deux années de chute : 2017, avec 70% d'enseignants 2nd degré-CPE-PsyEn qui trouvent un sens à leurs missions, contre 78% en 2013 et 63% en 2020. Ils et elles se sentent bien moins reconnues en 2019 et 2020 qu'en 2013 : 27% en 2019, 23% en 2020 contre 35% en 2013. Les conditions de travail se sont nettement dégradées, passant de 33% satisfaisantes en 2013 à 23% en 2020.

La question du pouvoir d'achat connaît une évolution différente : jugée à la hauteur des qualifications par seulement 12% des enseignants 2nd degré-CPE-PsyEn en 2013, elle passe à 15% en 2017/2018 puis chute à 8% en 2020.

Plus de 90% aiment leur métier, mais les projets de départ de l'éducation nationale sont de plus en plus nombreux de 2013 à 2020 : 32% envisagent de changer de métier pour le secteur privé en 2020, contre 19% en 2013.

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2020
Pouvoir d'achat 61% Charge de travail 44% Perspectives de carrière 37% Parcours professionnel varié 31% Formation professionnelle continue 28%	Pouvoir d'achat 65% Charge de travail 50% Perspectives de carrière 33% Parcours professionnel varié 23% Santé au travail 23%

Tableau de synthèse des questions posées

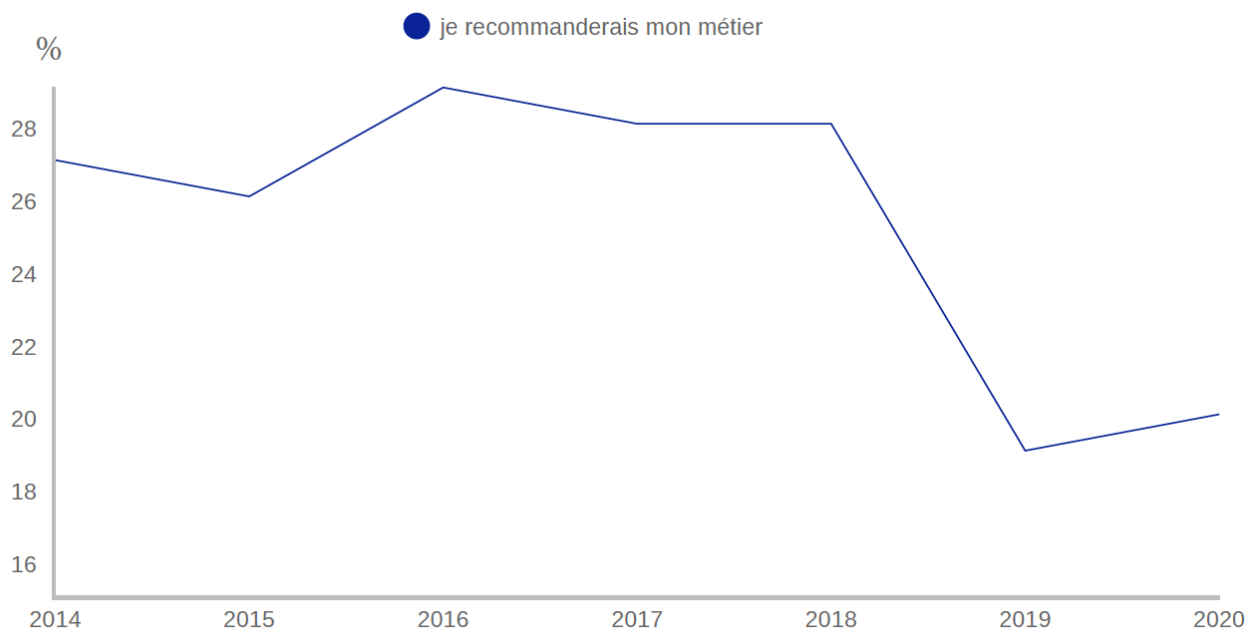
En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu	35	31	32	35	32	35	27	24
Q2 - aime sa profession	95	93	93	93	93	92	93	90
Q4 - mes missions ont un sens	78	75	76	74	70	74	73	63
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes	13	12	14	16	17	17	12	10
Q6 - mes conditions de travail	33	32	34	34	32	36	28	23
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications	12	10	13	13	15	15	10	8
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public	36	38	37	37	41	36	38	43
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé	19	22	21	21	24	23	29	32
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur	23	14	18	21	20	17	7	6
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche	31	28	29	30	27	29	21	15

Note méthodologique : les résultats en orange sont significativement moins élevés à 95% par rapport à la moyenne des années, les résultats en vert significativement plus élevés à 95%. Cette lecture est valable pour tous les tableaux de ce rapport.

Zoom directeurs d'école

Nous avons souhaité analyser séparément les directeurs d'école et les enseignants 2nd degré, CPE-Psyen. La perception du métier peut en effet varier étant données les différences de mission. Les directeurs d'école se rapprochent-ils davantage des enseignants, des personnels de direction ? C'est ce que cette analyse nous permettra d'évaluer.

Les directeurs d'école connaissent, dans leur rapport à leur métier, 3 phases : 2014-2015 / 2016-2018 / 2019-2020. 26% des directeurs d'école recommanderaient leur métier en 2016-2017. Ils sont entre 28 et 29% entre 2016 et 2018, puis seulement 19% et 20% de 2019 à 2020. Comment expliquer cette évolution, plutôt positive dans un premier temps puis dégradée ?



Plus de 94% des directeurs d'école aiment leur métier. Cette proportion est globalement stable de 2014 à 2020. Les autres critères évoluent quant à eux selon une tendance comparable à la recommandation du métier. L'adhésion aux choix politiques faits dans le secteur et au sens des missions tout d'abord : seuls 16% étaient en accord avec les choix politiques en 2016, 29% en 2017 puis 6 et 8% en 2019 et 2020. De même, 77% trouvent un sens à leurs missions en 2014, 80% en 2018 puis 67% en 2020. Évolution comparable également pour le sentiment de reconnaissance (35% se sentent reconnus entre 2014 et 2015, puis jusqu'à 41% en 2016 et seulement 31% en 2020) et les perspectives de carrière (11% les disent satisfaisantes en 2014, 25% en 2017 et 10% en 2020).

Les conditions de travail sont jugées satisfaisantes pour 30% des directeurs en 2014, 31% en 2017, puis nette dégradation en 2019 et 2020, la satisfaction passant à 24% puis 20%.

Si le pouvoir d'achat reste la priorité des directeurs d'école de 2013 à 2020, la charge de travail et la santé au travail gagnent en importance en 2020, au détriment des perspectives de carrière et de la formation.

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2020
Pouvoir d'achat 65% Charge de travail 53% Perspectives de carrière 42% Parcours professionnel varié 28% Formation professionnelle continue 25%	Pouvoir d'achat 67% Charge de travail 58% Perspectives de carrière 34% Santé au travail 25% Temps de travail 22%

Tableau de synthèse des questions posées

En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu		36	35	41	40	40	32	31
Q2 - aime sa profession		96	96	95	94	96	96	94
Q4 - mes missions ont un sens		77	79	78	77	80	78	67
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes		11	14	19	25	22	13	10
Q6 - mes conditions de travail		30	27	30	31	28	24	20
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications		8	9	12	15	12	8	5
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public		35	32	33	35	33	38	38
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé		18	19	18	17	17	22	23
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur		16	20	24	29	18	6	8
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche		27	26	29	28	28	19	20

Comment interpréter les résultats auprès des enseignants 2nd degré, CPE-Psyen / directeurs d'école ?

L'évolution de la perception du métiers par les enseignants 2nd degré, CPE-Psyen ainsi que par les directeurs d'école connaît deux grandes phases :

- relative stabilité de la recommandation du métier (voire légère hausse pour les directeurs d'école) ainsi que de l'adhésion aux choix politiques, des conditions de travail, de la reconnaissance entre 2013 et 2018,
- baisse brutale en 2018 de l'ensemble de ces dimensions.

Ces deux phases distinctes pourraient s'expliquer par les attentes fortes, puis les déceptions générées par les différents ministres de cette période, ainsi que la défiance grandissante pour le ministre Blanquer. En effet, la phase de stabilité est concomitante au quinquennat Hollande. Puis après l'élection d'Emmanuel Macron, des espoirs ont pu être placés dans le nouveau ministre de l'Éducation nationale, issu lui-même de l'Éducation nationale et s'adressant de manière plus directe aux enseignants. Des attentes fortes se sont exprimées en termes de stabilité : ne plus enchaîner les réformes mais se centrer sur le métier et la consolidation de ce qui a été mis en place lors du quinquennat précédent. Mais à partir de 2018, c'est au contraire un enchaînement de réformes et des annonces déçues concernant les conditions d'exercice et le statut des directeurs d'école. Cela pourrait expliquer la chute brutale de l'ensemble des indicateurs entre 2019 et 2020.

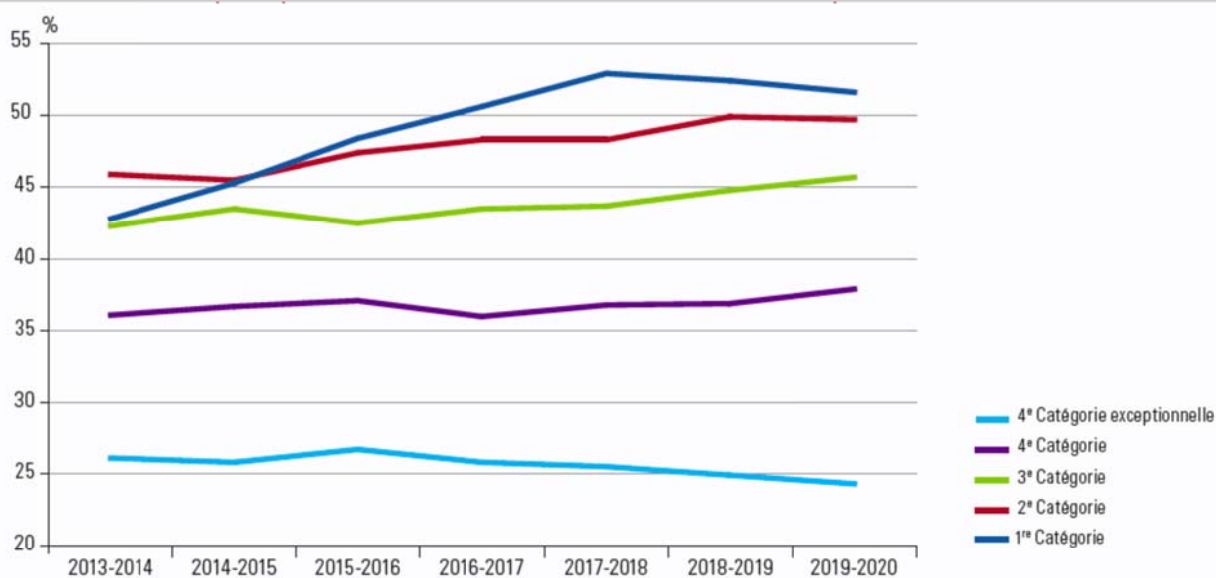
Il est également intéressant de noter que si les attentes de la profession puis leur déception peuvent expliquer l'évolution des résultats, les réformes du collège puis du lycée n'ont pas eu d'influence sur la perception du métier. Les priorités de plus en plus prégnantes sont la surcharge de travail et la santé au travail. Cela pourrait montrer que les enseignants ne sont pas directement préoccupés par une vision idéologique des réformes (qu'ils ont peut-être intégrées comme faisant

partie du métier ?) mais qu'ils sont plus particulièrement sensibles à leurs conditions d'exercice du métier.

B/ Personnels de direction : métier passion, mis à mal par le manque de reconnaissance et la perte de sens des missions

Fiche d'identité*

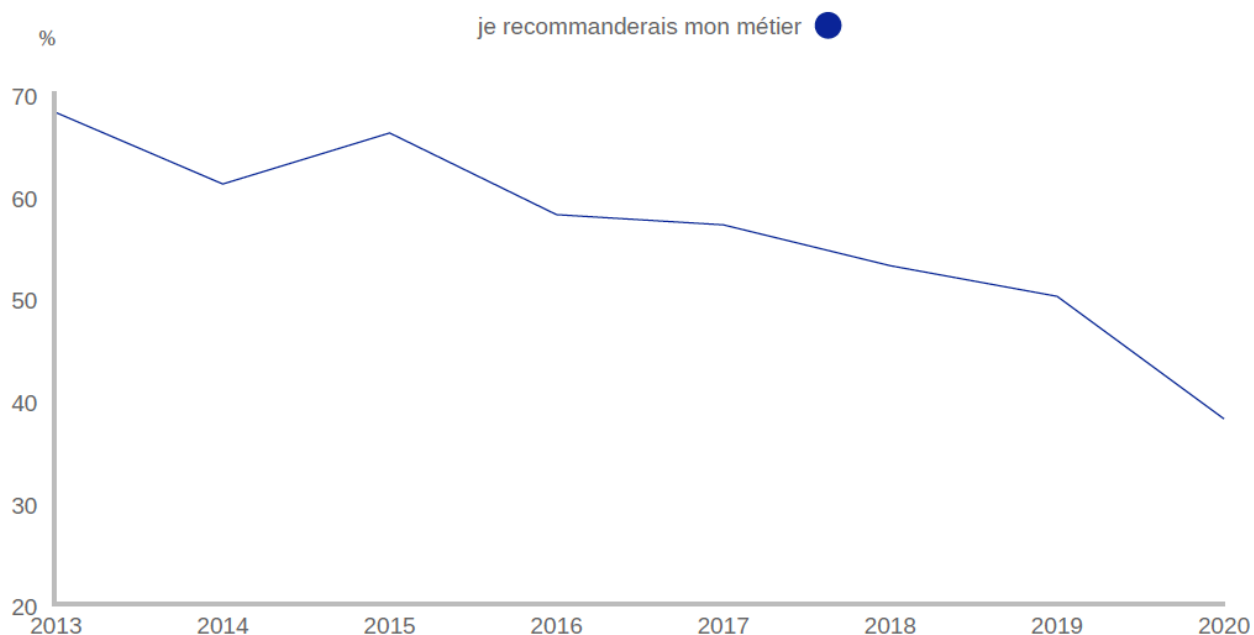
13 400 personnels de direction en 2019/2020, dont 51% de femmes. L'âge moyen des personnels de direction est 51 ans. Ils étaient 13 200 en 2013/2014. 37% des personnels de direction étaient principaux de collège en 2020, 28% principaux adjoints, 16% proviseurs de lycée GT ou LP, 18% proviseurs adjoints.



© DEPP

Leurs missions : les personnels de direction participent à l'encadrement du système éducatif et aux actions d'éducation. Ils et elles occupent principalement des postes de direction d'établissement : proviseur et proviseur adjoint de lycée, principal et principal adjoint de collège.

Les personnels de direction apprécient en très grande majorité leur métier (+90% de 2013 à 2020). Ils et elles conseillent leur métier à un proche : presque 70% de 2013 à 2015. Cette proportion se dégrade progressivement puis chute en 2020 (38% en 2020). La dégradation est encore plus forte pour les femmes (20 points d'écart entre femmes et hommes) et les 35-45 ans.



Parallèlement, les missions perdent de leur sens : plus de 90% des personnels de direction trouvent un sens à leur mission avant 2015. Comme pour la recommandation du métier, on note une dégradation progressive puis une chute en 2020, soit au total une baisse de 20 points entre 2013 et 2020. Cette évolution est encore plus forte auprès des femmes et auprès des 35-45 ans. De même, l'adhésion aux choix politiques se situe, supérieure à 50% en 2013, 2015, 2017, baisse en 2014 puis plus fortement en 2018, 2019 et surtout 2020.

Durant cette période 2013-2020, le sentiment de reconnaissance passe de 75% en 2013 à 50% en 2020, une tendance encore plus marquée pour les femmes et les 35-45 ans.

Les perspectives de carrière paraissent de moins en moins satisfaisantes (passant de 48% à 21%), ainsi que les conditions de travail (encore plus pour les femmes). La perception de la charge de travail se dégrade avec les conditions de travail et la perte de sens des missions.

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2020
Charge de travail 58%	Charge de travail 69% (en part. les 35-45 ans)
Pouvoir d'achat 50%	Pouvoir d'achat 54%
Perspectives de carrière 35%	Perspectives de carrière 45%
Temps travail 32%	Temps travail 39%
Relations hiérarchiques 29%	Relations hiérarchiques 29%

Tableau de synthèse des questions posées

En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu	75	69	65	59	61	61	59	50
Q2 - aime sa profession	98	97	97	95	95	93	94	92
Q4 - mes missions ont un sens	93	92	90	87	87	85	85	74
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes	48	42	44	32	37	33	30	21
Q6 - mes conditions de travail	57	53	52	43	44	42	40	29
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications	28	26	24	18	23	22	21	14
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public	29	36	36	36	36	37	40	44
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé	11	16	13	15	15	14	19	19
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur	56	45	57	51	54	43	43	33
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche	68	61	66	58	57	53	50	38

Comment interpréter les résultats auprès des personnels de direction ?

La dégradation du moral des personnels de direction est forte en l'espace de 7 ans. Les personnels de direction se sentent moins reconnus, ils adhèrent moins aux choix politiques faits, leurs missions perdent de leurs sens. Après une brève hausse de la recommandation du métier en 2014, peut-être due à la réforme du collège qu'ils soutiennent majoritairement, un malaise s'installe en 2016, confirmé en 2017 – accéléré par la réforme des lycées, qui elle n'est pas soutenue par les personnels de direction. Les réformes se succèdent, les personnels de direction se sentent moins écoutés, et subissent une surcharge de travail. Étant un rouage essentiel de la mise en œuvre des réformes dans les EPLE, le fait de ne pas se sentir suffisamment inclus dans la conception et les modalités d'application des réformes accentue une moins grande adhésion des personnels de direction aux choix politiques faits dans le secteur.

Outre la mise en place des réformes qui se fait avec peu ou pas d'accompagnement, certaines missions leur sont déléguées, sans affectation de moyens supplémentaires : organisation des examens, nombreuses enquêtes à remplir. En outre, les systèmes d'évaluation peuvent générer du stress, n'étant pas toujours cohérents entre eux (projet d'établissement, contrat d'objectifs, évaluation de l'établissement). Les systèmes d'information, pas toujours adaptés aux réalités des EPLE, contribuent à la dégradation des conditions de travail.

Comme le montre l'enquête de rentrée réalisée par le SNPDEN¹⁵ les conditions d'exercice passent en 2019 devant la rémunération comme préoccupation principale. Le rythme des réformes apparaît comme la troisième préoccupation. Le travail récent conduit par Georges Fotinos et José-

15 <https://www.snpden.net/?s=enquete+de+rentr%C3%A9e>

Mario Horenstein auprès de plus de 4000 personnels de direction (soit un tiers de la profession représentant plus de 47 % des établissements et 76 % des élèves) confirme la dégradation des relations avec la hiérarchie pour 40 % des répondants contre 28 % en 2010) et un très fort impact de la période de crise sanitaire sur la santé des personnels de direction : 80% des Perdir ont ainsi éprouvé un sentiment d'abattement ou de désespoir (30% léger, 40% modéré/sévère 10% dépression sévère); 84% indiquent qu'ils n'ont pu assumer leur responsabilité (31% parfois, 53% assez souvent/souvent); 12,5% indiquent qu'ils ont eu des pensées suicidaires ou d'automutilation. (8,5% plusieurs jours, 4% plus de la moitié des jours).

Plus qu'une conséquence unique de la pandémie sur ce ressenti, il faut y lire comme le conclut l'étude, une accélération et une amplification « *des tendances lourdes de l'évolution du métier de Perdir avec toutefois des éléments autrefois à bas bruit qui deviennent très préoccupants notamment les risques psycho sociaux, la confiance dans l'institution, la hiérarchie, les collectivités locales et les parents. A contrario elle a révélé (ou a fait redécouvrir) pour une majorité de Personnels de direction le pouvoir d'agir et d'innover et pour certains de retrouver un sens à leur métier* ».

Ces données confortent en tout point les résultats de l'étude longitudinale du baromètre pour les personnels de direction.

C/ Administratifs : des réformes qui déçoivent, un métier de moins en moins recommandé

Fiche d'identité

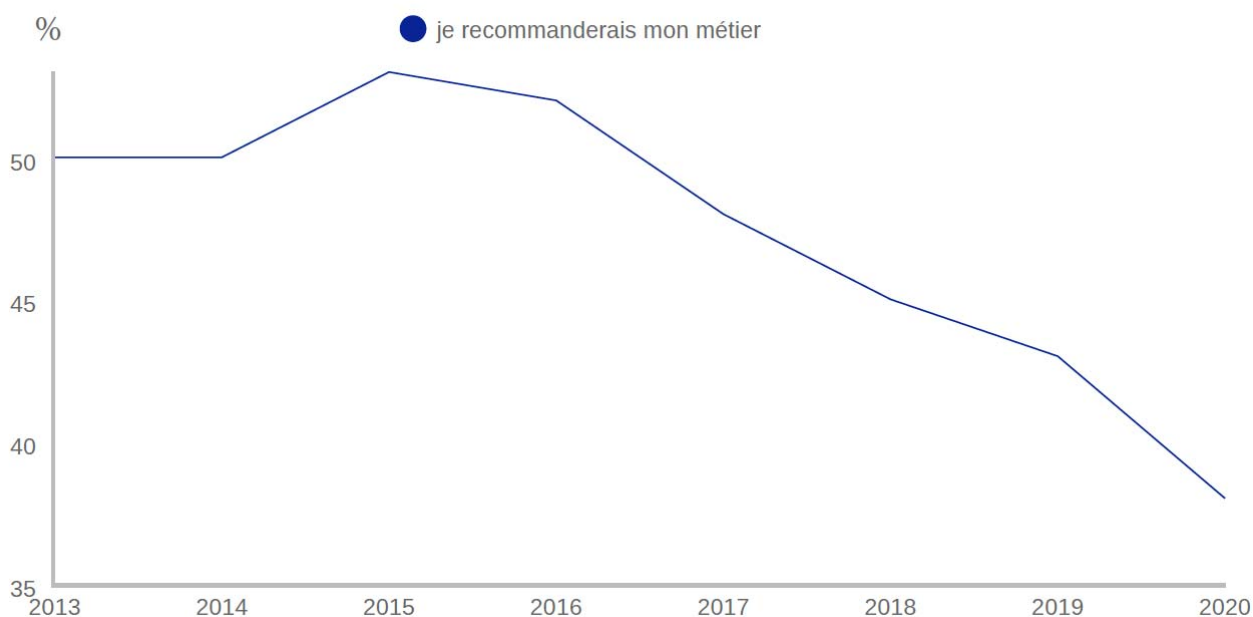
Les métiers des administratifs sont variés : administration, gestion, comptabilité, ressources humaines, secrétariat, finances, examens et organisation scolaire ou universitaire, communication, juridique, informatique, marchés publics.

Les administratifs peuvent exercer en services déconcentrés de l'Éducation nationale, en EPLE, en ministère, dans les universités et établissements de recherches, grandes écoles, CROUS et CNOUS. Cette filière se décompose en trois catégories : A, B et C.

L'enseignement scolaire, tous métiers et toutes catégories confondus, comptait 51 700 administratifs en 2019-2020, dont 84% de femmes et un âge moyen 48 ans. En 2013, ils étaient 50 900 dont 83% de femme et un âge moyen de 47 ans. La part de contractuels est passée de 10% à 11% sur la période.

Dans l'Enseignement supérieur, les administratifs représentaient 15 300 personnes dont 83% de femmes et l'âge moyen 47 ans en 2019. Ils étaient 18 800 en 2013, dont 84% de femmes et 47 ans d'âge moyen. La part de contractuels est passée, pendant la période, de 17% à 21%.

Environ 50% des administratifs auraient recommandé leur métier à un proche, en 2013 et 2014. Si cette proportion a légèrement augmenté dans les deux ans qui suivirent, elle s'est ensuite érodée jusqu'à atteindre 37% en 2020.



La reconnaissance dans leurs pratiques professionnelles est restée globalement stable (oscillant entre 49 et 54%). L'amour du métier reste fort (entre 91 et 86%) et le sens des missions est au rendez-vous (entre 90 et 86%).

Les conditions de travail, après une amélioration entre 2015 et 2017 (elles sont jugées satisfaisantes par 55% en 2013, 62% en 2016), se sont ensuite détériorées pour atteindre 54% en 2020.

Les perspectives de carrières se dégradent, passant d'une satisfaction de 21% en 2013 à 24% 2016, puis à 16% en 2020. Cela entraîne une augmentation de la volonté de changer de fonctions, dans le public comme dans le privé, de plus en plus forte entre 2013 et 2020.

Le pouvoir d'achat et les perspectives de carrière (en particulier chez les femmes et chez les moins de 35 ans) sont les priorités les plus fortes de 2013 à 2020.

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2020
Pouvoir d'achat 60% Perspectives de carrière 59% Charge de travail 41% Relations hiérarchiques 25% Possibilité d'un parcours professionnel varié 25%	Pouvoir d'achat 60% Perspectives de carrière 53% Charge de travail 41% Relations hiérarchiques 25% Possibilité d'un parcours professionnel varié 20%
À noter : Temps de travail 14%	À noter : Temps de travail 17%

Tableau de synthèse des questions posées

En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu	51	49	52	54	53	51	52	54
Q2 - aime sa profession	91	91	91	90	89	88	88	86
Q4 - mes missions ont un sens	90	91	90	88	88	87	86	87
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes	21	19	23	24	23	20	17	16
Q6 - mes conditions de travail	55	57	60	62	60	58	56	54
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications	18	18	20	20	21	21	16	15
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public	40	40	40	41	44	45	45	45
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé	9	9	10	10	11	14	16	18
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur	23	21	28	26	24	23	18	23
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche	50	50	53	52	48	45	43	38

Comment interpréter les résultats auprès des administratifs ?

La perception du métier par les administratifs s'illustre par deux phases distinctes : un regain de confiance entre 2014 et 2016 et une chute régulière à partir de 2017 qui s'accélère entre 2019 et 2020.

Entre 2015 et 2016, les administratifs se sentent plus reconnus qu'en 2013, et leur perception des conditions de travail s'est améliorée. Ils sont davantage en accord avec les choix politiques faits dans le secteur. Cela pourrait s'expliquer par les annonces de revalorisation ainsi que de requalification de certains postes de catégorie B en A, malgré des disparités de requalification et de modalités d'application du PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) suivant les académies.

En 2016 et 2017 s'amorce une baisse de la recommandation du métier, qui va se confirmer entre 2019 et 2020. La perception des conditions de travail se re-dégradent, retrouvant le niveau de 2013. La rémunération est jugée de moins en moins satisfaisante, ce qui pencherait pour une déception suite aux annonces de revalorisation et requalification. Les perspectives de carrières apparaissent moins favorables en 2020 qu'en 2013. Corollaire de cette insatisfaction : les souhaits de poursuivre sa carrière dans un autre métier de la fonction publique ou dans le privé augmentent fortement entre 2013 et 2020.

D/ Infirmièr-es : un métier aux missions trop nombreuses, mal reconnues et un pouvoir d'achat en berne

Fiche d'identité

L'Éducation nationale compte 7 889 infirmièr-es scolaires en 2018, contre 7550 en 2013, soit une augmentation de 4%.

96% du personnel sont des femmes. Ils et elles sont âgées de 48 ans en moyenne.

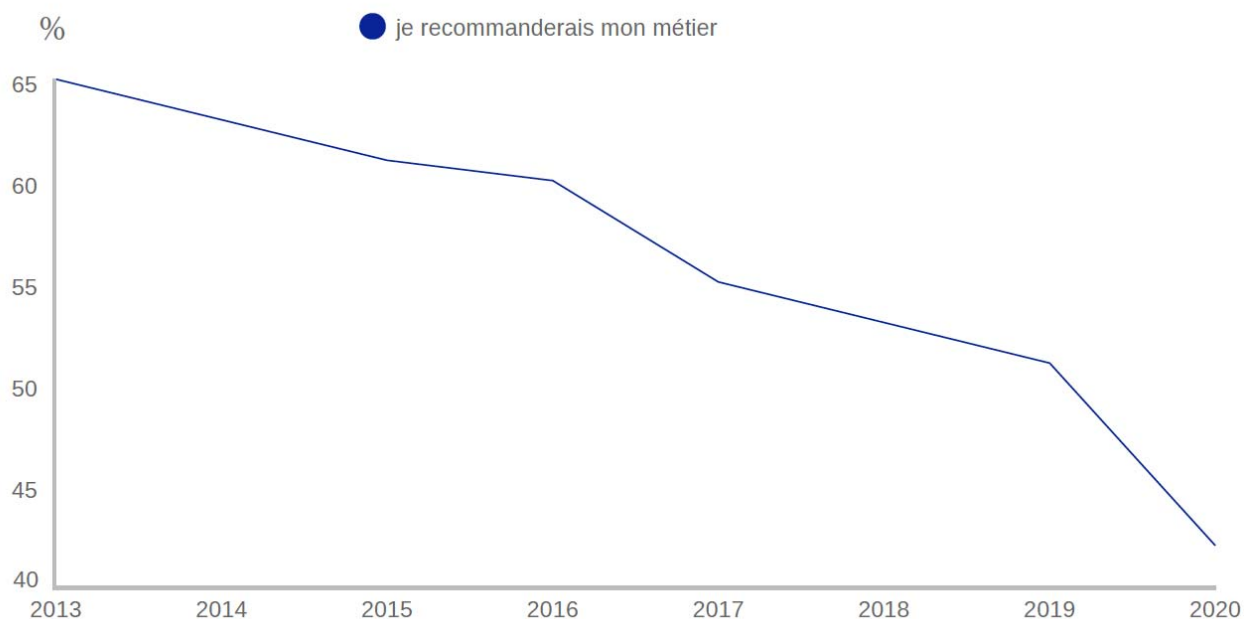
Elles et ils interviennent dans 62 000 établissements pour environ 12,3 millions d'élèves (dont deux millions dans l'enseignement privé).

Selon la cour des comptes¹⁶ : « Alors qu'en 2018, l'effectif global d'élèves est quasi-identique à celui de 1998, le nombre d'infirmiers a augmenté de presque 40 % au cours de ces 20 dernières années (la progression est particulièrement sensible dans les années 2000). La croissance des effectifs d'infirmiers se conjugue avec un recours accru aux personnels contractuels (10 % du total des effectifs en 2018 contre 8,4 % en 2013). Dès lors, le nombre d'élèves moyen par ETP d'infirmier a diminué : il s'établit à 1 300 en 2018 contre 1 348 en 2013 ».

L'intégration statutaire en catégorie A des infirmièr-es de la Fonction Publique dont celles de l'Éducation nationale est intervenue en 2012, quatre ans après la requalification du diplôme d'État infirmier dans le système universitaire (2008).

Les infirmièr-es sont de moins en moins nombreuses et nombreux à recommander leur métier de 2013 à 2020. La recommandation passe de 65% en 2013 à 42% en 2020. Un décrochage net se produit entre 2019 et 2020 (51% à 42%).

16 <https://www.ccomptes.fr/system/files/2020-05/20200527-rapport-58-2-medecins-personnels-sante-scolaire.pdf>



Si une majorité des infirmier·es aiment leur métier (96% en 2013, 84% en 2020), ils et elles se sentent de moins en moins reconnu·es (69% se sentent reconnu·es en 2013, 54% en 2020).

Les missions ont perdu de leur sens en 8 ans (93% pensaient qu'elles avaient un sens en 2013, 80% en 2020). Depuis 2019, on note une remise en question des choix politiques faits par les autorités : si en 2013 29% se disaient en accord avec les choix politiques, ils et elles ne sont que 16% en 2019 et 13% en 2020.

Parallèlement à cette perte de sens des missions, les conditions de travail se dégradent, et les perspectives de carrière se réduisent. Les conditions de travail sont jugées satisfaisantes par 66% en 2013 contre 51% en 2020. En 2020, seul·es 8% jugent leur rémunération à la hauteur de leurs qualifications. Le pouvoir d'achat est la principale priorité qu'elles et ils mettent en avant. Les perspectives de carrière quant à elles étaient à la hauteur des attentes pour 17% en 2013 et 8% en 2020.

Les priorités des infirmier·es évoluent fortement entre 2013 et 2020 :

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2020
Pouvoir d'achat 51% Perspectives de carrière 46% Formation professionnelle continue 39% Temps de concertation 32% Appui à l'exercice professionnel 26%	Pouvoir d'achat 65% Perspectives de carrière 45% Charge de travail 33% Formation professionnelle continue 26% Temps de concertation 20%
À noter : Santé au travail 9%	Santé au travail 16%

Tableau de synthèse des questions posées

En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu	69	68	66	68	63	63	61	54
Q2 - aime sa profession	99	98	97	97	97	96	97	95
Q4 - mes missions ont un sens	93	91	91	86	87	86	86	80
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes	17	14	17	17	16	15	13	8
Q6 - mes conditions de travail	66	65	66	63	59	56	57	51
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications	13	14	15	16	15	14	11	8
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public	25	24	25	23	26	27	25	30
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé	11	14	14	13	15	15	20	28
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur	29	20	25	29	22	22	16	13
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche	65	63	61	60	55	53	51	42

Comment interpréter les résultats auprès des infirmières ?

Les infirmier-es exercent un métier passion : plus de 95% d'entre elles et eux aiment leur métier, la proportion la plus élevée parmi les professions interrogées. La loi de 2013 et son décret d'application de 2015 modifient les missions des infirmier-es et des médecins scolaires :

« Les missions des personnels infirmiers sont reformulées : la notion de consultation infirmière spécifique apparaît, il s'agit de l'accueil à l'infirmerie de tout élève qui le demande, y compris pour des problèmes relationnels ou psychologiques, les personnels devant être formés pour jouer « un rôle d'observation, de dépistage et de relais dans le domaine de la santé mentale ». Les personnels infirmiers mettent ainsi en place des consultations individuelles en éducation à la santé (éducation à la sexualité, contraception, conduites addictives, conduites à risque, éducation nutritionnelle, sommeil, hygiène de vie), fournissant à l'élève « des éléments de réflexion et d'information afin de renforcer ses capacités à prendre des décisions concernant sa santé » et de favoriser son autonomie. Les personnels infirmiers de l'éducation nationale sont habilités à délivrer la contraception d'urgence, à renouveler les prescriptions datant de moins d'un an de contraceptifs oraux, et peuvent prescrire des substituts nicotiniques ».

La cours des comptes en déduit que « la revendication persistante, issue d'un rattachement ancien à l'éducation nationale et ancré dans les établissements scolaires, de l'autonomie des personnels infirmiers par rapport au médecin, a conduit à mettre fin à la collaboration, jusque-là en vigueur, entre médecin et infirmier pour la visite de la 6e année et à instaurer un bilan infirmier autonome à la 12e année de l'élève. La crainte d'une dépendance des personnels infirmiers envers les médecins a été renforcée par celle de supporter une charge de travail comportant des responsabilités auxquelles ces personnels n'étaient pas préparés en raison d'un nombre de plus en plus insuffisant de médecins », regrette « que le service public a souffert de ces évolutions [...] à contre-courant des évolutions récentes du système de santé [...] : l'Éducation

nationale s'est privée d'une démarche innovante qui aurait pu l'aider à relever le défi de la prise en charge de 12 millions d'élèves avec 966 ETP de médecins et 7 889 ETP d'infirmiers ».

Cette évolution des missions, devenues trop nombreuses et sans moyens supplémentaires, peut expliquer la dégradation de recommandation du métier ainsi que la moindre adhésion aux choix politiques. Seules 42% des infirmier·es en 2020 recommandaient leur métier, contre 65% en 2013. Cette proportion s'est érodée de 5 points entre 2013 et 2017, puis 9 de 2017 à 2019, puis 9 points encore de 2019 à 2020. On note donc une accélération de la dégradation de la recommandation du métier. On note également un décrochage concernant l'adhésion aux choix politiques faits dans le secteur, avec une chute de 9 points entre 2013 et 2014, puis une remontée de cette adhésion en 2016 et une forte dégradation à nouveau en 2017, accentuée en 2019 et 2020. À cette date, seules 13% des infirmier·es étaient en accord avec les choix politiques faits dans le secteur, contre 29% en 2013.

Les missions supplémentaires attribuées aux infirmier·es ont entraîné une surcharge de travail. Elle est mesurable dans les priorités d'amélioration réclamées par les infirmières. Si en 2013 les priorités d'amélioration du métier étaient le pouvoir d'achat, les perspectives de carrière et la formation, en 2020 la charge de travail apparaît dans le top 3. La santé au travail est également devenue une priorité grandissante, ce qui montre le mal-être grandissant des infirmier·es face aux conditions de travail dégradées.

E/ Chercheurs et enseignants-chercheurs : des choix politiques critiqués, qui conduisent à un manque de reconnaissance et une surcharge

Fiche d'identité

En 2019, 90730 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi ces enseignants, 55540 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs titulaires (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires), 13090 sont des enseignants du second degré et 22110 sont des enseignants contractuels (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2018 et 2019, l'effectif total des enseignants du Supérieur est resté stable (- 0,2%).

Neuf enseignants sur dix sont affectés dans les universités, 4 % dans des écoles d'ingénieur (Écoles centrales, Instituts nationaux polytechniques, Instituts nationaux des sciences appliquées, etc.) et 4 % dans d'autres types d'établissements (Écoles normales supérieures, Instituts d'études politiques, Grands établissements, etc.)

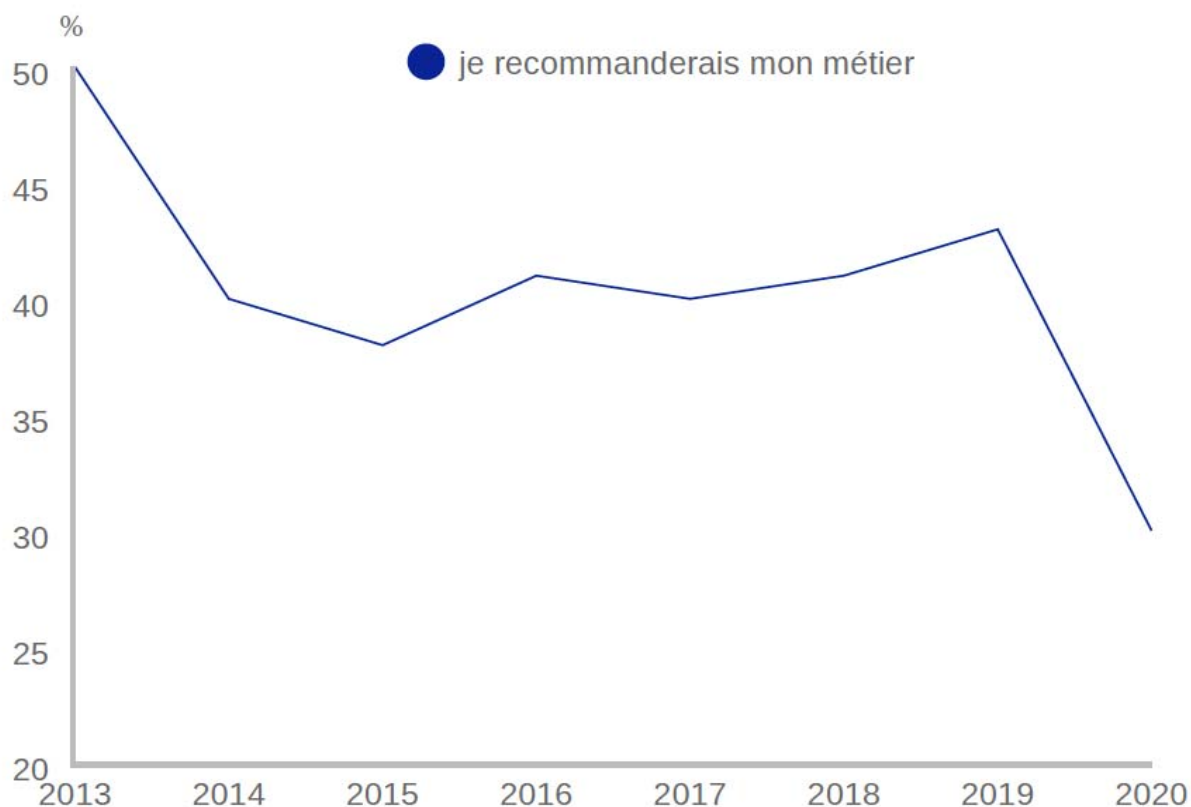
Un tiers des enseignants-chercheurs titulaires sont professeurs des universités (PR) et deux tiers sont maîtres de conférences (MCF).

En 2019, 40 % des enseignants titulaires sont des femmes. Elles sont plus nombreuses parmi les enseignants du second degré (47 %) et les MCF (45 %) que chez les PR (27 %).

L'effectif total des enseignants du Supérieur a augmenté de 8% au cours des vingt dernières années, variant de 83690 en 1999 à 90730 en 2019. Les taux de croissance les plus élevés ont, pour cette période, concerné les effectifs des enseignants contractuels (+14%), suivi des PR (+10%) et des MCF (+8%). Celui des enseignants du second degré a légèrement diminué (- 1%). L'essentiel de cette croissance, qui se concentre entre 1999 et 2009 (+10%), accompagne la hausse du nombre des étudiants s'inscrivant dans l'Enseignement supérieur au tournant du XXI^e siècle. Les effectifs des enseignants du supérieur ont ensuite légèrement décru au cours de la décennie suivante (- 2%).

Les enseignants non-permanents étaient 27 000 en 2013. Ils et elles se répartissent entre les statuts suivants : doctorants contractuels (49%), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (21%), lecteurs (3%), contractuels sur emploi du 2nd degré (3%), enseignants associés (13%) et professeurs invités (11%). En 2020 ils étaient 28 000, et ce sont principalement les doctorants contractuels qui ont augmenté (passant à 57%), au détriment des enseignants associés (9%) et professeurs invités (5%).

Les chercheurs et enseignants-chercheurs ont connu, entre 2013 et 2020, deux fortes baisses dans la recommandation qu'ils et elles feraient de leur métier. C'est également la seule profession dont la recommandation du métier augmente entre 2015 et 2019. Celle-ci est passée de 50% en 2013 à 38% en 2015, pour remonter à 43% jusqu'en 2019 et plonger à 29% en 2020.



Cette évolution suit l'adhésion aux choix politiques. 16% des chercheurs et enseignants-chercheurs sont d'accord avec les choix politiques faits en 2013 contre 10% en 2015. Cette proportion remonte à 19% en 2018 pour tomber à 8,5% en 2020.

En 2015, les chercheurs et enseignants-chercheurs sont moins heureux d'exercer leur métier qu'en 2013 (91% se disaient heureux en 2013, contre 82% en 2015, puis le pourcentage remonte entre 2016 et 2019 pour chuter à 77% en 2020). La perception de la rémunération se dégrade fortement : elle est jugée à la hauteur des qualifications par seulement 14% des chercheurs / enseignants-chercheurs en 2016, puis 6% en 2020, contre 22% en 2013.

Le pouvoir d'achat est l'une des priorités pour 62% en 2016 et 60% en 2020, contre 56% en 2013. En 2020, deux autres priorités se renforcent : la charge de travail (pour plus de 52% des chercheurs et enseignants chercheurs), ainsi que les perspectives de carrière (65%).

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2015	Top 5 priorités en 2020
Perspectives de carrière 60% Pouvoir d'achat 52% Charge de travail 48% Appui à l'exercice professionnel 40% Relations hiérarchiques 24%	Perspectives de carrière 55% Pouvoir d'achat 55% Charge de travail 45% Appui à l'exercice professionnel 30% Relations hiérarchiques 22%	Perspectives de carrière 65% Pouvoir d'achat 60% Charge de travail 52% Appui à l'exercice professionnel 33% Aménagement du lieu de travail 17%

Tableau de synthèse des questions posées

En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu	58	54	52	52	53	53	57	35
Q2 - aime sa profession	98	99	96	97	97	96	97	90
Q4 - mes missions ont un sens	81	89	80	83	83	80	76	70
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes	33	29	25	24	22	27	25	13
Q6 - mes conditions de travail	51	49	47	46	47	46	41	31
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications	23	16	15	14	16	19	18	6
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public	25	19	24	20	21	20	20	22
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé	13	16	23	19	18	19	20	20
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur	16	13	10	9	10	19	16	9
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche	50	40	38	41	40	41	43	30

Comment interpréter les résultats auprès des chercheurs et enseignants-chercheurs ?

La période analysée dans cette étude longitudinale est encadrée temporellement par deux réformes : la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), qui prévoit notamment qu'au 1er janvier 2013 les universités soient autonomes en terme de gestion des ressources humaines et la loi recherche (antérieurement loi de programmation pluri-annuelle de la Recherche), essentiellement centrée sur le financement et l'évaluation de la Recherche, et qui entre en vigueur en 2021.

Ces deux réformes ont un impact profond sur la gestion des ressources humaines en université. Elles pourraient expliquer l'évolution de la recommandation du métier entre 2013 et 2020, mais aussi du sentiment de reconnaissance, de la charge de travail et de perception de la rémunération. Les enseignants-chercheurs manifestent à deux reprises une moins grande recommandation du métier : en 2014-2015, passant de 50% à 40% puis 38%, et en 2020, passant de 43% à 30%. Les enseignants-chercheurs se sentent aussi significativement moins reconnus en 2014-2015 par rapport à 2013 (-4 et -8 points par rapport à 2013), cette reconnaissance chute encore davantage en 2020 (-18 points par rapport à 2019). La rémunération n'est pas jugée à la hauteur de la qualification, et on note également également une chute entre 2014 et 2013 (passant de 23% de satisfaits à 16% en 2014) puis de 18% en 2019 à 6% en 2020. Ces éléments convergent vers un phénomène de double rupture, d'abord en 2014-2015 puis 2020.

En plus des perspectives de carrière et le pouvoir d'achat, la charge de travail est l'une des priorités d'amélioration que les enseignants-chercheurs réclament. Cette priorité s'est renforcée entre 2013 et 2020. Au-delà de l'effet réformes, la plus grande priorité accordée à la surcharge de travail pourrait aussi être due au nombre décroissant de postes d'administratifs, et donc d'un temps plus élevé passé à l'organisation de la scolarité.

L'analyse de la baisse de la recommandation du métier, de la reconnaissance, de la perception de la rémunération ainsi que la chute de l'adhésion aux choix politiques faits dans le secteur en 2014 puis en 2020 montrent donc que les réformes et leurs conséquences en terme de ressources humaines ont profondément déstabilisé les enseignants-chercheurs sur cette période.

F/ ITRF des métiers appréciés mais souffrant d'une surcharge de travail suite aux réorganisations des universités

Fiche d'identité

Les ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) exercent principalement dans l'enseignement supérieur, mais aussi dans l'Éducation nationale. Ce corps est réparti en trois grades : A, B et C.

L'Enseignement supérieur comptait 42 300 ITRF en 2018-2019 et 11 100 dans l'Éducation nationale. En 2013, ils étaient 42 400 dans l'Enseignement supérieur et 9 160 dans l'Éducation nationale.

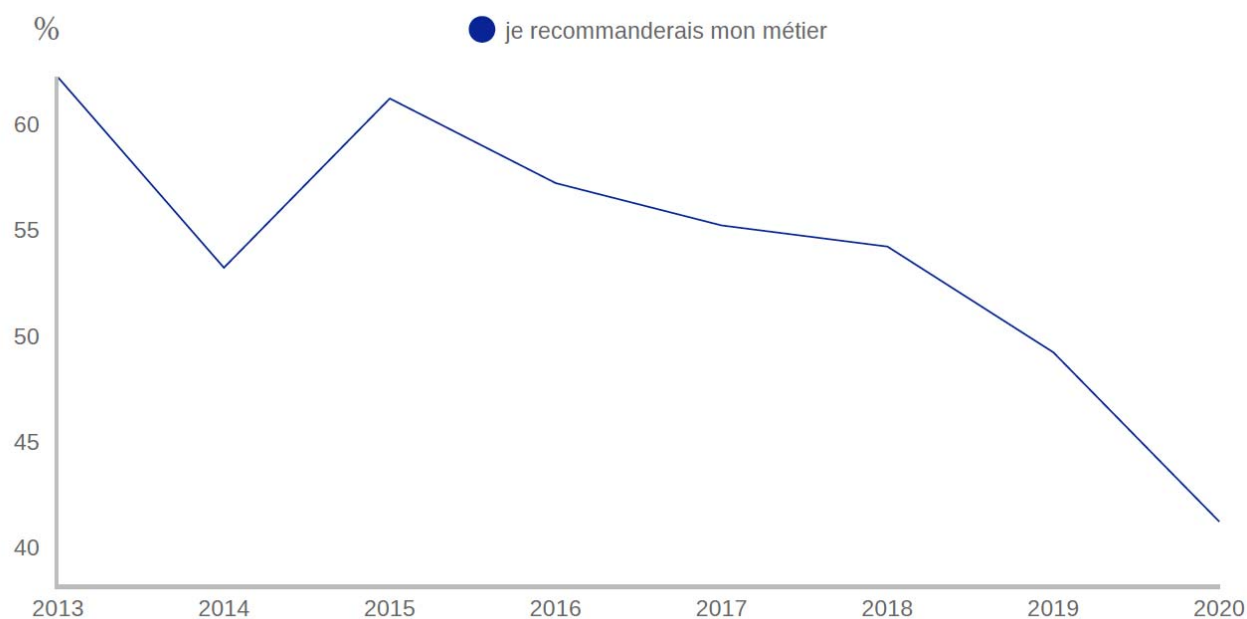
Dans l'Enseignement supérieur : 35% sont en catégorie A, 27% en catégorie B, 38% en catégorie C.
Dans l'Enseignement scolaire : 20% sont en catégorie A, 19% en catégorie B, 61% en catégorie C.

Les métiers ITRF sont très variés. Les personnels I.T.R.F. peuvent exercer leurs fonctions dans :

- les établissements d'Enseignement supérieur (universités, instituts nationaux polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les Établissements publics de Recherche ou d'Enseignement supérieur et de Recherche ;
- les grands établissements (Collège de France, Institut de France, Conservatoire National des Arts et Métiers, Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris) ;
- les établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale (I.N.R.P., C.N.D.P., C.N.E.D., O.N.I.S.E.P., C.E.R.E.Q.) ;
- les rectorats d'académie ;
- les lycées principalement dans les laboratoires.

On en compte plus de 200, répartis en 8 branches : Sciences du vivant et Environnement, Chimie et matériaux, Ingénierie et instrumentation, Sciences Humaines et Sociales, Informatique, Communication et TICE, Logistique et prévention, Gestion et pilotage.

La perception des personnels ITRF évolue de manière comparable à celle des administratifs de 2013 à 2020. Comme pour les autres personnels de l'Éducation, on note une dégradation de la recommandation du métier - celle-ci passe de 52% en 2013 à 41% en 2020, mais les éléments explicatifs sont différents des personnels de direction, enseignants, directeurs d'école, infirmier-es ou enseignants-chercheurs.



Contrairement aux autres métiers de l'Éducation, le sens des missions et l'adhésion aux choix politiques faits dans le secteur sont stables de 2013 à 2020. 85% en 2013 trouvent un sens à leurs missions, 83% en 2020. 25% sont en accord avec les choix politiques faits dans le secteur en 2013, 24% en 2020. 54% des personnels ITRF se sentaient reconnus en 2013, 54% en 2020. Les perspectives de carrière sont globalement stables de 2013 à 2020, ainsi que les conditions de travail. Concernant les perspectives de carrière, 21% les jugent satisfaisantes en 2013, 17% en 2020. Les conditions de travail, 65% sont satisfaits en 2013 comme en 2020.

Comment alors expliquer la baisse de recommandation du métier sur cette période ? La baisse de moyens qu'ont connue certaines universités, les difficultés financières qu'elles ont rencontrées, les fusions et les réorganisations peuvent expliquer une déstabilisation des personnels ITRF depuis 2014. Ceci pourrait expliquer une perception de la charge de travail qui se dégrade sur cette période : c'est la priorité en 2013 pour 21% des personnels ITRF, 27% en 2020. Le temps de travail est également une priorité plus forte, passant de 6% en 2013 à 12% en 2020. Ils sont deux fois plus nombreux à envisager changer de métier pour le secteur privés entre 2013 et 2020 (11% en 2013, 22% en 2020), et 32% pour le secteur public en 2020 (contre 28% en 2013).

Top 5 priorités en 2013	Top 5 priorités en 2020
Perspectives de carrière 72% Pouvoir d'achat 57% Formation professionnelle continue 32% Relations hiérarchiques 27% Possibilité d'un parcours professionnel varié 24%	Pouvoir d'achat 64% Perspectives de carrière 56% Charge de travail 27% Relations hiérarchiques 23% Possibilité d'un parcours varié 17% Aménagement du lieu de travail 17% Temps de concertation 17%

Tableau de synthèse des questions posées

En %	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Q1 - se sent reconnu	54	54	60	60	55	55	52	55
Q2 - aime sa profession	96	95	96	96	94	94	93	96
Q4 - mes missions ont un sens	86	83	86	86	85	82	84	83
Q5 - mes perspectives de carrière sont satisfaisantes	21	19	20	20	20	21	18	17
Q6 - mes conditions de travail	67	62	69	67	66	63	62	65
Q8 - ma rémunération est à la hauteur de mes qualifications	21	18	23	20	20	23	23	20
Q10a - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur public	28	35	32	32	33	33	35	32
Q10b - je souhaite changer de métier pour aller dans le secteur privé	11	15	17	17	18	18	15	23
Q14 - je suis en accord avec les choix politiques faits dans mon secteur	25	26	27	24	25	24	19	24
Q15 - je recommanderais mon métier à un proche	62	53	61	57	55	54	49	41

Comment interpréter les résultats auprès des ITRF ?

La grande diversité des ITRF impose de ne pas généraliser. Si le plus grand nombre d'entre elles et eux travaillent dans l'Enseignement supérieur, tout.e.s, et loin de là, n'exercent pas le même métier. Les ressentis peuvent donc être très différents. Or les données du baromètre, en amalgamant dans une même catégorie l'ensemble des ITRF, tend à « *moyenniser* » les résultats.

Comme pour les autres catégories de répondant.e.s au baromètre, des tendances générales semblent indiquer qu'une majorité de professionnel.le.s de l'Éducation ont des ressentis partagés et témoignent des mêmes évolutions dont une diminution progressive (plus ou moins rapide) de recommandations du métier à un proche.

Les ITRF de la BAP J peuvent souvent être assimilé.e.s ou du moins très proches des personnels administratifs (co-existence dans les universités d'agents administratifs de AENS et d'ITRF) ce qui justifie de rapprocher les données des deux catégories. La remontée de la courbe de recommandation du métier à un proche en 2015 correspond ainsi à un mouvement identique, sans que l'on puisse dire si les causes en sont les mêmes.

Pour l'essentiel, les ITRF étant en poste à l'université, les variations de politiques universitaires impactent forcément leurs ressentis, en particulier les réformes successives, les changements de ministres et de périmètre des ministères...

Ainsi, la loi ESR voit une partie de sa concrétisation en 2014 par la réalisation d'une trentaine de regroupements universitaires pour une grande majorité d'entre eux, sous la forme de Comue (communauté d'universités et établissements). La suite sera développée durant l'année 2015. Elle sera celle de la construction des Comue avec la mise en place des structures de gouvernance de

ces pôles. Ces deux démarches vont provoquer une contestation d'une partie des personnels des universités. Fin 2015 voit aussi s'ouvrir les négociations sur l'agenda social de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Étude longitudinale du Baromètre 2013 - 2020



3e partie

Convergences
entre métiers

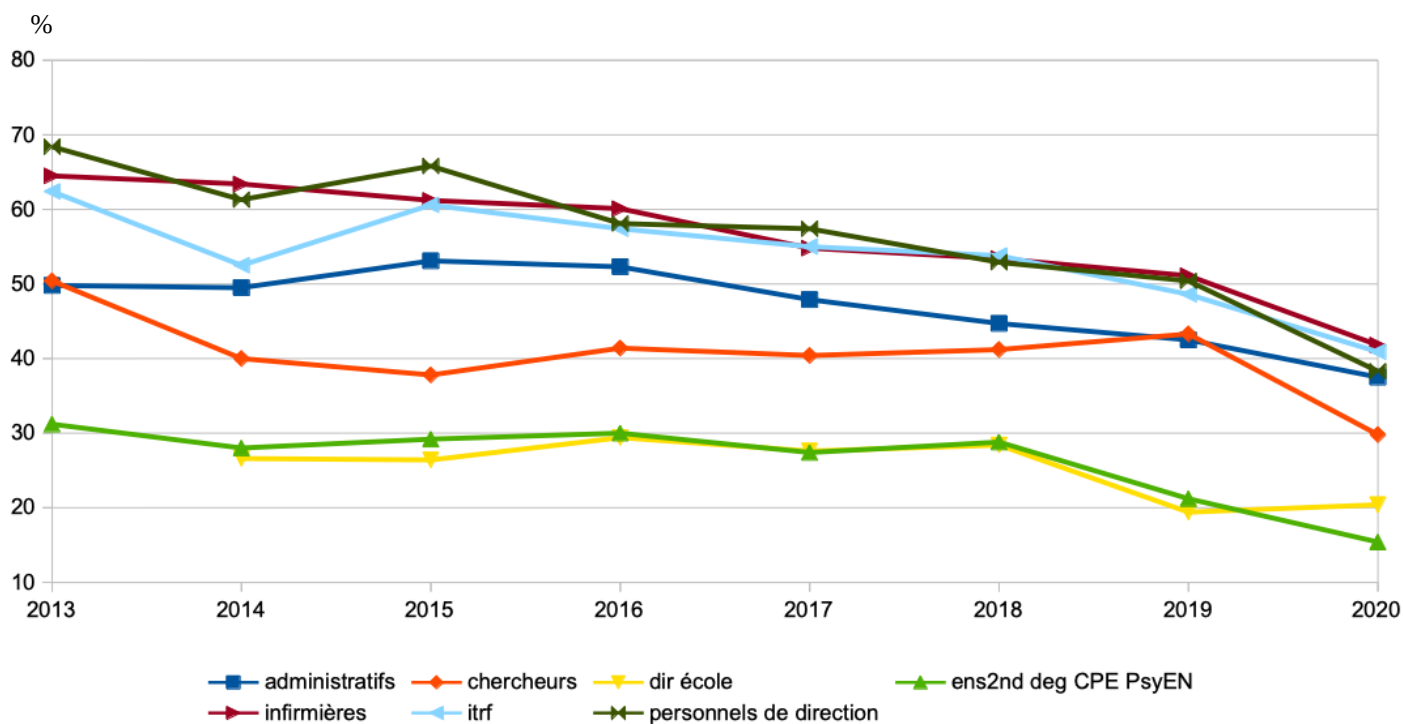
Spécificités d'âge
et de genre

La partie 2 a montré les spécificités qui animent chaque métier, en fonction du contexte politique et des différentes réformes entreprises entre 2013 et 2020. Nous explorerons dans cette partie les éléments d'analyse transversaux : existe-t-il des convergences entre la perte de sens des missions, le manque de reconnaissance, l'adhésion aux choix politiques, les questions de santé, entre les différentes professions de l'éducation ? Observe-t-on un effet jeune ou un effet genre ?

A/ Convergences entre métiers : manque de reconnaissance, perte de sens des missions

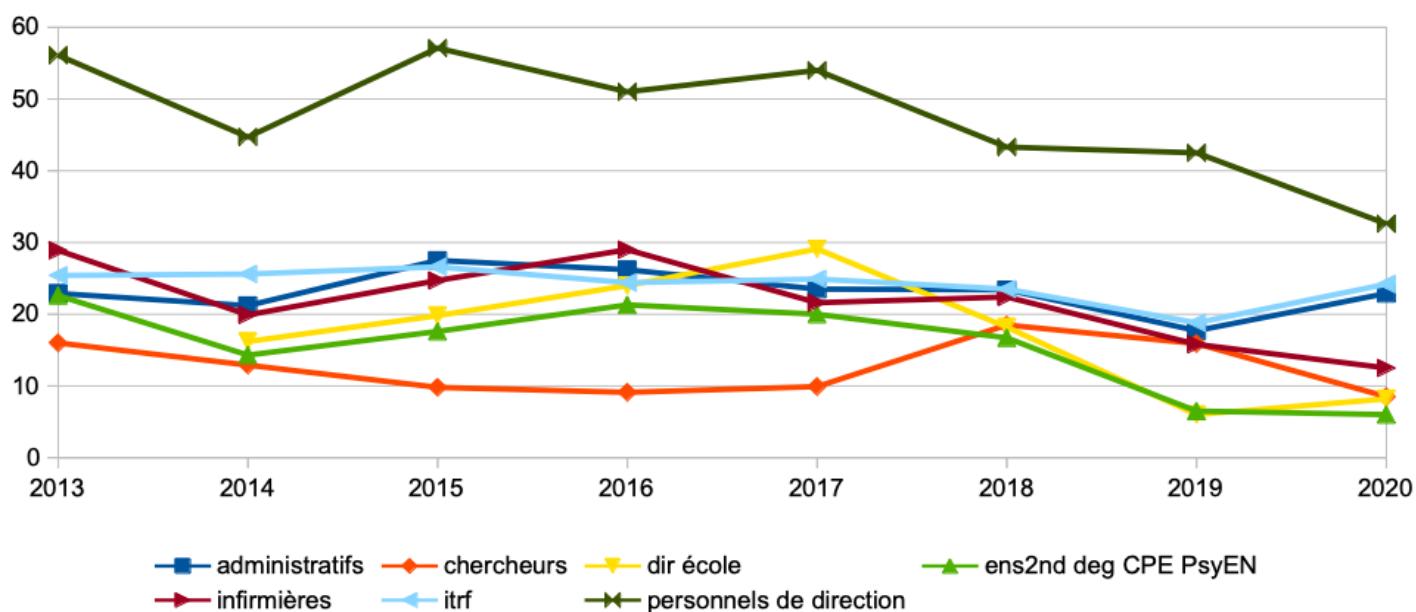
Les personnels de l'Éducation, quel que soit leur métier, ont connu des évolutions comparables de 2013 à 2020. Un indicateur tel que la recommandation (« *je recommanderais mon métier à un proche* ») est significatif de l'évolution de l'état d'esprit des personnels de l'Éducation pendant ces 8 années.

je recommanderais mon métier



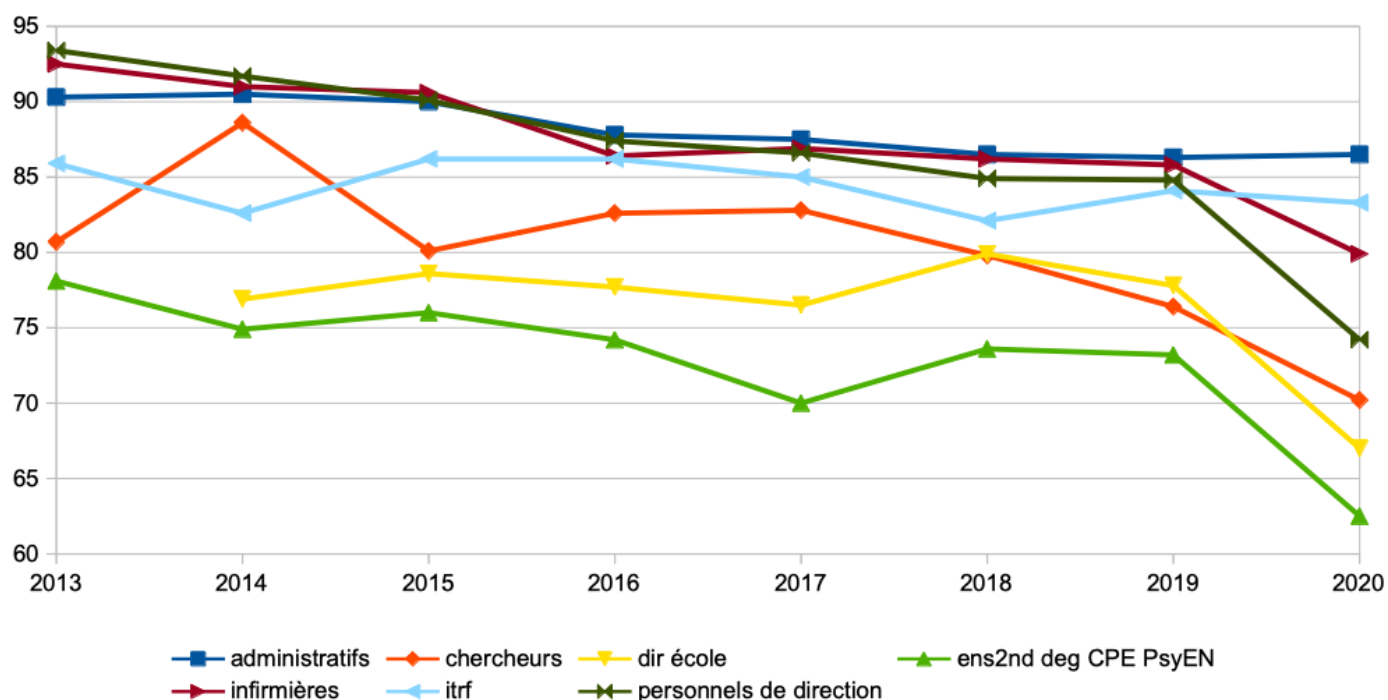
De 2013 à 2020, l'ensemble des personnels de l'éducation recommanderait de moins en moins leur métier. Le décrochage est comparable pour l'ensemble des métiers entre 2019 et 2020, sauf pour les directeurs d'école, qui ont connu une chute un an plus tôt, entre 2018 et 2019. Les décrochages les plus marqués concernent les personnels de direction et les enseignants-chercheurs, respectivement de 30 et 20 points. Les enseignants, CPE, psyEN du 2nd degré connaissent une évolution proche de celle des directeurs d'école, passant environ de 25-30% de recommandation du métier à 15-20%.

j'adhère aux choix politiques faits dans mon secteur



Une première hypothèse que nous avons explorée pour expliquer la chute de la recommandation de métier pourrait être la moindre adhésion aux choix politiques faits dans le secteur. Hors on constate que cette explication pourrait être valable pour seulement deux populations : les personnels de direction et les enseignants-chercheurs. Est-ce dû à leur plus grande proximité avec les exécutifs des académies et des universités ? La plus grande dépendance de leurs missions avec le pouvoir hiérarchique, et leur plus grande implication dans le pilotage de l'académie / université par rapport aux autres métiers ?

mes missions ont un sens

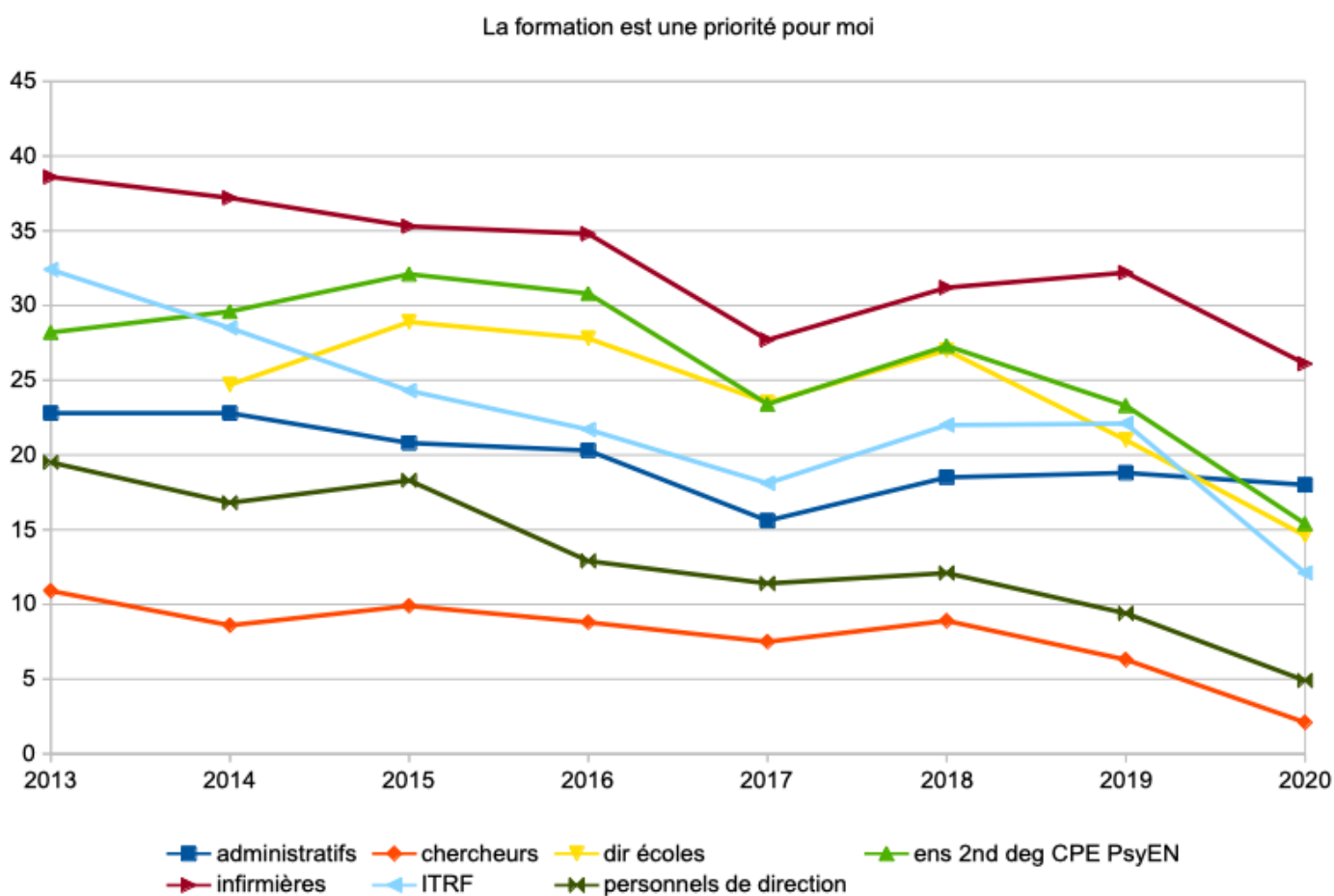


Deuxième élément d'hypothèse : la baisse de recommandation du métier pourrait être liée à la perte de sens des missions. L'évolution marquante entre 2019 et 2020, partagée par tous les métiers sauf les ITRF et les administratifs, confirmerait que les missions ont perdu de leur sens en

même temps que la recommandation du métier a chuté. La question n'est donc pas seulement celle des conditions de travail ou de la rémunération – même si, on l'a vu, cette dimension est prioritaire pour l'ensemble des métiers. Elle reste un élément structurellement insatisfaisant et ne permet pas d'expliquer à elle-seule la baisse de la recommandation du métier. La perte de sens des missions pourrait être liée à plusieurs paramètres :

- on l'a vu, pour les personnels de direction et les enseignants-chercheurs, une moins grande adhésion aux choix politiques faits dans le secteur,
- une surcharge de travail, dimension commune à l'ensemble des métiers,
- le manque de reconnaissance, pour les personnels de direction, les enseignants-chercheurs, les infirmier-es, les enseignants du 2nd degré, CPE-Psyen,
- des éléments que nous n'avons pas mesurés quantitativement mais qui ressortent dans les questions ouvertes sur les éléments d'insatisfaction : le rythme trop élevé des réformes, le manque de considération pour le métier par la société, le manque d'écoute de la part des rectorats et universités lors que l'on fait face à une difficulté ou que l'on a besoin d'accompagnement.

Autre point de comparaison notable : lorsque la situation se dégrade (et que l'on mesure cette dégradation, comme on l'a vu, notamment par le fait que l'on recommande moins le métier, que l'on se sente moins reconnu), la formation est moins souvent citée comme prioritaire.



On note une baisse du caractère prioritaire de la formation auprès de l'ensemble des métiers entre 2013 et 2020, et en particulier entre 2019 et 2020 (même si moins notable pour les administratifs). Est-ce lié à la perte de sens des missions, à l'absence de visibilité du métier, qui

empêche de se projeter dans des formations et les compétences qu'elles pourraient permettre d'acquérir ?

On note également qu'au fur et à mesure que l'on recommande moins son métier, que les missions perdent du sens, ce n'est pas seulement la formation qui est perçue comme moins prioritaire, mais également le temps de concertation. C'est le cas pour les infirmières (-12 points entre 2013 et 2020 le citant comme priorité), les enseignants-chercheurs (-6 points), les personnels de direction (-6 points), les administratifs (-3 points). C'est au contraire une priorité grandissante pour les directeurs d'école (+ 5 points). Ce moindre besoin de temps de concertation pourrait-il venir d'une dispersion de plus en plus forte des missions, d'une surcharge de travail rendant le temps de concertation accessoire ? Le collectif serait-il moins une priorité quand on a le sentiment d'être moins à même de mener à bien les missions de base de notre métier ?

Dernier élément transversal marquant : l'importance grandissante de la santé au travail pour certaines professions. La santé au travail entre en effet dans les priorités des infirmières, des directeurs d'école et des enseignants du 2nd degré-cpe-psyen. Si l'on regarde l'ensemble des personnels interrogés, quel que soit leur métier, la santé au travail a été un élément de rupture en 2017. C'est à partir de cette année qu'elle a significativement gagné en importance, passant d'environ 13% qui la citent comme prioritaire à 17%, 18% puis 20%. Cette hausse est encore plus forte chez les femmes (+ 9 points entre 2013 et 2020) et chez les moins de 35 ans (+ 11 points).

B/ Des jeunes qui apprécient leurs métiers mais plus sensibles aux conditions de travail et questions de santé

Les moins de 35 ans ont une perception très spécifique du métier, qui les différencie des autres populations. Ils sont ceux qui recommanderaient le plus leur métier, malgré des désaccords sur les choix politiques faits et un fort sentiment de manque de reconnaissance. En plus de pouvoir d'achat et de la charge de travail, la santé et l'aménagement du lieu de travail sont plus importants pour eux. Ils sont plus ouverts à des carrières variées, par exemple dans le secteur privé.

Les moins de 35 ans sont ceux qui recommanderaient le plus leur métier en 2020 (28%). Leur perception s'est moins dégradée que pour les 55 ans et plus (passée de 48% à 24% de 2013 à 2020 alors que pour les moins de 35 ans elle est passée de 43% à 28%). Les moins de 35 ans et les 35-45 ans sont néanmoins les populations qui sont le moins en accord avec les choix politiques faits (9% et 8% contre 12% et 14% pour les 45-55 et 55 ans et plus). Ils se sentent moins également reconnus : 27% pour les moins de 35 ans, contre 39% chez les plus de 55 ans.

Les moins de 35 ans sont les moins satisfaits de leurs conditions de travail. Seuls 27% les jugent satisfaisantes, contre 32% chez les plus de 55 ans. C'est auprès des moins de 35 ans qu'elles se sont le plus dégradées : - 15 points entre 2013 et 2020, contre - 13 pour les autres tranches d'âge. Les priorités des moins de 35 ans sont globalement les mêmes que celles des plus âgés : pouvoir d'achat, charge de travail, perspectives de carrière. Mais ils citent beaucoup plus la santé (24% en 2020 contre 20% pour les autres tranches d'âge) – dont l'importance est grandissante depuis 2013 (+11 points chez les moins de 35 ans) et l'aménagement du lieu de travail (23% en 2020 contre 15% pour le reste des collègues).

Les perspectives de carrière apparaissent plus ouvertes chez les moins de 35 ans : ils sont les plus nombreux à vouloir changer de métier pour aller dans le privé et cette proportion augmente fortement entre 2013 et 2020 - elle double, passant de 18% à 36%.

L'enthousiasme d'une carrière encore nouvelle et choisie par vocation peut expliquer la forte recommandation du métier par les moins de 35 ans. Ils sont néanmoins critiques sur leur manque de reconnaissance et souffrent davantage des conditions de travail, plaçant la santé et l'aménagement du lieu de travail comme priorités. Une population atypique et qui nécessite probablement une offre et une communication qui soient adaptées à leurs attentes.

C/ Des femmes qui souffrent davantage de surcharge et du manque de temps collectif

De nombreux écarts entre les femmes et les hommes montrent que la perception du métiers et les attentes diffèrent suivant le genre. Ces écarts se creusent avec le temps. Les femmes sont plus particulièrement heureuses de pratiquer leur métier : 75% se disent heureuses, contre 69% pour les hommes en 2020. En 2013, les femmes étaient déjà plus heureuses de pratiquer leur métier que les hommes (85% contre 82%). Les femmes trouvent également un sens plus fort à leur métier que les hommes, et cet écart se creuse avec le temps : 70% des femmes en 2020 pensent que leurs missions ont un sens contre 64% des hommes, en 2013 il s'agissait de 84% des femmes et 81% des hommes.

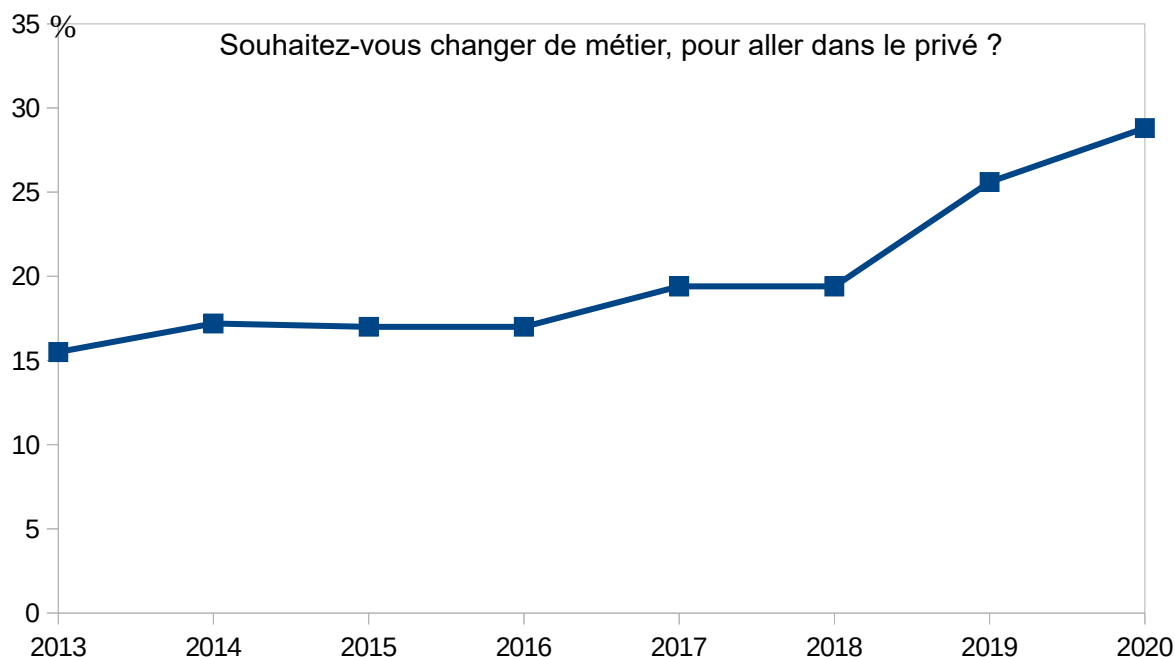
Malgré cet enthousiasme vis-à-vis du métier, les femmes souffrent davantage des conditions de travail que les hommes : 10% des femmes sont satisfaites de leurs conditions de travail, contre 13% chez les hommes. Il en découle des attentes différentes vis-à-vis du métier. Le pouvoir d'achat est une moins grande priorité pour les femmes (60% le citent comme prioritaire, contre 68% pour les hommes) : est-ce dû au fait que d'autres éléments sont prioritaires à leurs yeux ? Une relation au salaire différente entre les hommes et les femmes, à cause d'un biais sociétal ? Ou la présence d'un second salaire plus élevé dans le ménage ? Les femmes placent une priorité plus forte dans :

- la charge de travail (49% pour les femmes contre 46% pour les hommes),
- la santé au travail (23% pour les femmes contre 15% pour les hommes),
- la formation professionnelle (18% pour les femmes contre 14% pour les hommes),
- le temps de concertation (17% pour les femmes contre 14% pour les hommes).

Comme auprès des moins de 35 ans, nous constatons que les femmes ont des attentes différentes. Si le bonheur de pratiquer leur métier est particulièrement fort, les conditions de travail dégradées et le besoin de temps collectif, de formation et de prise en compte de la santé au travail doivent alerter et sont autant de pistes pour des actions et revendications spécifiques.

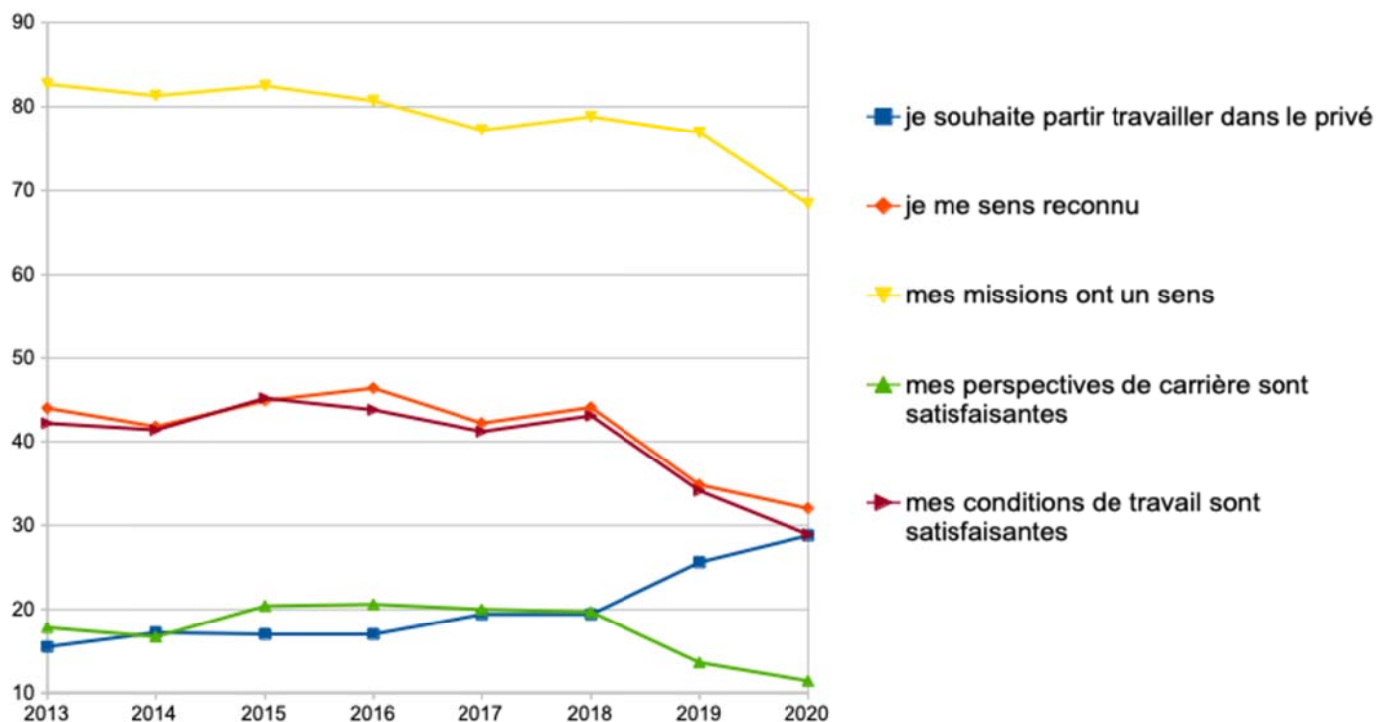
D/ Changer de métier

Entre 2013 et 2020, une proportion grandissante de personnels de l'Éducation souhaite quitter leur ministère. Le baromètre inclut deux questions : souhaitez-vous changer de métier pour aller dans le secteur public ? Dans le secteur privé ? La proportion de personnels souhaitant aller dans le public passe de 36% à 42% entre 2013 et 2020, et de 16% à 29% pour aller dans le privé.



L'ensemble des professions en 2020 atteignent au moins la proportion de 18% de personnels souhaitant quitter leur ministère pour rejoindre le secteur privé. Certaines envisagent encore davantage un départ vers le privé : les enseignants 2nd degré-cpe-psyen, passant de 19% à 32% de 2013 à 2020, les infirmières (passant de 11% à 28%) et les ITRF (passant de 11 à 23%). Les moins de 35 ans et 35-45 ans sont également plus enclins à rejoindre le secteur privé : en 2020, les moins de 35 ans étaient 36% à l'envisager, les 35-45 ans étaient 35%, contre 17% pour les 55 ans et plus. La proportion de moins de 35 ans souhaitant rejoindre le secteur privé a doublé en 8 éditions du baromètre, passant de 18 à 36%. Mais cette tendance se renforce également chez les plus de 55 ans qui, sur la même période, sont passés de 9% à 17% à souhaiter rejoindre le privé.

La volonté de quitter son ministère peut être liée à la fois au manque de perspectives de carrière, conjuguée à une baisse de la reconnaissance du métier, à sa perte de sens et aux conditions de travail dégradées.



En superposant l'évolution du souhait de départ dans le privé, du sentiment de reconnaissance, de sens des missions, des perspectives de carrière ainsi que des conditions de travail, nous constatons que ces paramètres évoluent ensemble au fil du temps (des tests statistiques complémentaires permettraient de confirmer cette hypothèse). Si le fait d'envisager de partir dans le privé semble donc lié à la façon dont le métier est vécu, nous ne notons aucune convergence avec la question financière. En effet, la rémunération semble à la hauteur des qualifications pour 14% des personnels en 2013-2014, puis atteint un plateau à 17% entre 2017 et 2018, et chute ensuite pour atteindre 9% en 2020.

Pour remédier à des perspectives de carrières insatisfaisantes, nous aurions pu observer une attente renforcée en termes de formation ou d'appui à l'exercice professionnel. Il n'en est rien. La formation continue est citée comme prioritaire par 27% des personnels en 2013 et chute progressivement à 17% en 2020. De même, l'appui à l'exercice professionnel est considéré comme prioritaire par 19% des personnels de l'Éducation en 2013 et 13% en 2020. Il semble qu'aucune solution ne soit envisagée, exceptée la démission, comme remède au mal-être qui s'est installé progressivement entre 2013 et 2020.

E/ La santé, paramètre à l'importance grandissante de 2013 à 2020

Mise en œuvre des réformes et dégradation des conditions de travail

Les conditions de travail se dégradent nettement entre 2013 et 2020. En 2013, 42% des personnels étaient satisfaits de leurs conditions de travail, contre 34% en 2013 et 29% en 2020. Ce résultat global, incluant l'ensemble des professions, peut masquer des évolutions différenciées suivant les métiers et les réformes les concernant sur la période. Si la perception des conditions de travail est par exemple globalement stable pour les administratifs et les ITRF, elle se dégrade fortement pour les personnels de direction ainsi que pour les infirmier·es dès 2017 et pour les enseignants du primaire, secondaire et les enseignants-chercheurs plus nettement en 2019. On constate donc que si la dégradation est presque générale entre 2013 et 2020, l'année de décrochage peut varier suivant le métier et peut-être selon les réformes qui l'ont touché : réforme du lycée, loi Recherche (antérieurement loi de programmation pluriannuelle de la Recherche), décret modifiant les missions des infirmier·es, travaux sur le statut des directeurs d'école par exemple.

La dégradation des conditions de travail s'est accompagnée d'une perte de sens progressive des missions. 82% des personnels de l'Éducation disaient en 2013 trouver un sens à leurs missions, ils et elles sont 68% en 2020. La perte de sens des missions est parfois couplée à une moindre adhésion avec les choix politiques faits dans le secteur : c'est le cas des personnels de direction, des infirmier·es et des enseignants du primaire, secondaire et enseignants-chercheurs. Surcharge de travail, manque de clarté des missions, manque de reconnaissance de l'administration, moins grande implication dans le pilotage local, moins grande prise en compte de l'avis des personnels de l'Éducation, autant d'éléments qui entraînent un mal-être durable.

La santé, priorité nouvelle, en particulier des jeunes et des femmes

Les personnels de l'Éducation souhaiteraient que trois champs soient améliorés en priorité : le pouvoir d'achat, les perspectives de carrière et la charge de travail. La charge de travail est un axe qui gagne en importance entre 2013 et 2020 (passant de 42% à 48%), ainsi que la santé au travail. Cette dernière dimension a connu une rupture en 2018. C'est à partir de cette date qu'elle est significativement davantage citée comme priorité d'amélioration du métier, passant d'environ 13% qui la citent comme prioritaire en 2013 à 17% en 2018, 18% en 2019 puis 20% en 2020. La santé au travail est citée comme primordiale en particulier par les infirmières, les directeurs d'école et les enseignants du 2nd degré, CPE-Psyen.

Les questions de santé sont citées spontanément par les personnels interrogés sous différents angles : « *il n'y a aucune reconnaissance du handicap et des problèmes de santé* », « *absence de prise en compte des problèmes de santé provoqués par de mauvaises conditions de travail* », « *la médecine du travail est inexistante* », « *aucune politique de prévention* ». En 2020, des questions spécifiques concernant la santé au travail ont été ajoutées aux questions récurrentes annuelles du baromètre. 91% des répondants

ont souligné que les problématiques de santé n'étaient pas assez prises en compte dans leur ministère. Les trois vecteurs de souffrance cités sont : le manque de reconnaissance professionnelle (68%), la surcharge de travail (57%) et la perte de sens des missions (46%). Cela fait écho à l'enchaînement des réformes, au manque d'implication des personnels dans la mise en œuvre de celles-ci et au manque de clarté des missions évoquées dans le paragraphe précédent.

Les analyses par âge et par genre de 2013 à 2020 sont aussi très instructives. Les moins de 35 ans et les femmes sont très enthousiastes vis-à-vis de leur métier mais souffrent davantage de leurs conditions de travail. Ils et elles réclament une plus grande prise en compte de la santé au travail et de l'aménagement du lieu de travail. La charge de travail, la formation et le temps de concertation sont également des éléments à améliorer en priorité pour les femmes qui ont participé au Baromètre. Des attentes différentes donc suivant la population que l'on observe.

L'étude des résultats de ces 8 années de baromètre des métiers de l'Éducation traduit le mal-être grandissant des professionnels de l'Éducation, en mal de reconnaissance et d'avenir, qui aiment leur métiers mais y trouvent progressivement moins de sens et des conditions d'exercice de plus en plus difficiles, les conduisant à moins vouloir le conseiller à un jeune de leur entourage. Ces enseignements à la fois transversaux mais aussi adaptés à chaque métier peuvent aider à bâtir des revendications pour améliorer profondément le quotidien des personnels de l'Éducation en termes d'accompagnement, de formation, d'organisation du temps collectif et de santé au travail.

Étude longitudinale du Baromètre 2013 - 2020

Conclusion

Un mal-être des personnels
grandissant



Chaque année depuis 2013, le baromètre des métiers de l'UNSA Éducation propose une photographie de ressenti des personnels éducatifs à partir de 15 questions identiques qui interrogent l'amour de leur métier, la reconnaissance qu'il en ont, le sens de leurs missions, les difficultés rencontrées, les points d'amélioration qu'ils privilégieraient, leur rapport aux orientations politiques concernant leur champ d'activité.

La question « *conseilleriez-vous votre métier à un jeune de votre entourage ?* » est certainement la plus symptomatique des évolutions des réponses. Elle apparaît comme centrale au sein du questionnaire, car elle permet une mise en relation de toutes les autres. Un.e répondant.e peut en effet aimer son métier mais ne pas souhaiter le conseiller, en raison d'une perte de sens, des conditions de travail difficiles ou d'une reconnaissance et une rémunération insuffisantes. À l'inverse, un.e autre pourrait trouver suffisamment de satisfactions professionnelles pour conseiller son métier même s'il est difficile et mal payé...

Les neuf éditions du baromètre ont ainsi permis de mettre en évidence, par métier mais aussi pour l'ensemble des répondant.es, des tendances annuelles.

Cette recherche se proposait d'aller un peu plus loin. En effet, qui dit baromètre suggère un questionnement suivi et répétitif permettant des comparaisons, une analyse des évolutions et une inscription dans le temps. Tel est le but de cette étude longitudinale.

Dans la première partie, nous avons indiqué les limites méthodologiques et tout particulièrement la difficulté de stabiliser des profils de répondant.es équivalents au fil des différentes éditions. C'est pourquoi, notre choix a privilégié une approche par métier, ne retenant que ceux qui avait obtenu suffisamment de réponses pour être significatifs voire représentatifs.

Nous avons ainsi mis en évidence des nuances et parfois de réelles différences entre métiers.

Les personnels les plus nombreux sont les enseignant.e.s du primaire, les directeurs d'écoles et les enseignant.es 2nd degré, CPE et PsyEN. Ils sont donc également les plus nombreux à répondre au baromètre. L'étude montre que les attentes qu'ils pouvaient légitimement porter sur une meilleure reconnaissance de leur métier accompagnée d'une revalorisation financière sont fortement déçues et se traduisent par des avis très négatifs également expliqués par un mal-être professionnel grandissant.

Passionnés par leur métier, les personnels de direction souffrent d'un manque de reconnaissance et d'une perte progressive de sens dans leurs missions. Paradoxalement, leur position inconfortable leur fait subir les réformes successives tout en leur demandant de les mettre en œuvre, alors même qu'ils n'y sont pas (ou pas suffisamment) associés. Ils apparaissent comme les membres d'une "*hiérarchie intermédiaire*" subissant de chaque côté des pressions sans qu'elles soient compensées par des satisfactions professionnelles.

Même s'il faudrait plus finement distinguer au sein des personnels administratifs les différentes catégories (A, B et C), l'étude met largement en évidence la déception liée aux réformes qui conduit au fait de moins en moins recommander son métier. Personnels dits "de soutien", ils sont moins directement concernés par les réformes pédagogiques, mais voient leurs conditions de travail se transformer et se détériorer (recours au numérique, réduction du nombre de postes, rôle des collectivités...).

La santé scolaire est globalement en grande difficulté. L'incapacité de l'Éducation nationale à endiguer la pénurie de médecins scolaires, conduit les infirmier·es à une multiplication de leurs missions alors que leur travail est insuffisamment reconnu et qu'il demeure, malgré le passage en catégorie A, trop faiblement rémunéré. La permanente menace de décentralisation qui pèse sur le métier les inquiète également.

Du côté de l'Enseignement supérieur, les personnels apprécient davantage leurs métiers, même si là également, ils évoquent la perception d'une progressive dégradation.

Les chercheurs et enseignants-chercheurs ont subi de lourdes réformes dont ils ne partagent pas les orientations, ils sont donc très critiques sur les choix politiques faits dans leur domaine. D'autant qu'ils en perçoivent les effets négatifs d'une surcharge de travail et d'un manque de reconnaissance. L'augmentation du travail administratif et le recours aux appels à projets apparaissent comme des limitations à l'exercice de leur métier d'enseignant et de chercheur.

Ces mêmes causes, conduisent les ITRF à subir les mêmes conséquences d'une surcharge de travail suite aux réorganisations des universités alors même qu'ils apprécient largement leur métier. Davantage que les personnels des établissements scolaires, l'autonomie des universités a un impact direct sur leurs conditions de travail et les différences entre structures renforcent le sentiment de "*maltraitance*".

Révélés par ces analyses par métiers, nous avons mis en évidence dans la troisième partie de l'étude des points d'approche transversaux. Des similitudes et des différences apparaissent effectivement et ont mérité d'être mises en avant.

Ainsi, la recommandation de son métier chute pour tous les métiers entre 2013 et 2020 d'au moins 10 points, passant pour tous sous la barre des 50 %. L'adhésion aux choix politiques est également en baisse généralisée, à l'exception des personnels administratifs et s'accroît depuis 2019. Étonnamment la demande en formation devient également moins prioritaire : une diminution qui semble accompagner la perte progressive de sens des métiers.

Il existe également un "*effet jeunes*" qui fait de la catégorie des moins de 35 ans celle qui recommanderait le plus leur métier et ayant une perception moins dégradée que pour les 55 ans et plus. Pour autant, les moins de 35 ans et les 35-45 ans sont les populations les moins en accord avec les choix politiques faits et celles qui se sentent également moins reconnues ; les moins de 35 ans étant les moins satisfaits de leurs conditions de travail.

Les distinctions de genres apparaissent aussi comme pertinentes. Si les femmes sont plus heureuses de pratiquer leur métier et y trouvent également un sens plus fort, elles sont moins satisfaites de leurs conditions de travail. Il en découle des différences de priorités : moins sensibles à la question du pouvoir d'achat les femmes priorisent davantage la charge de travail, la santé au travail, la formation professionnelle ainsi que le temps de concertation.

La santé et le bien-être au travail sont les thèmes qui progressent fortement tout au long des huit années du baromètre pour tous les métiers même si ils sont davantage mis en avant par les jeunes et les femmes. Un lien avec la dégradation des conditions de travail apparaît nettement même s'il faut prendre également en considération une évolution générale dans les attentes vis-à-vis du travail.

Nul doute également que la perte de sens conjuguée à la détérioration des conditions d'exercice des métiers renforcent la volonté de changer de métier. Le souhait de partir travailler dans le privé a pratiquement doublé entre 2013 et 2020, s'il est corrélé aux questions évoquées précédemment, il ne semble pas être en lien avec la question des rémunérations. Il est donc révélateur d'un "*mal-être*" plus profond que la seule question salariale. Une récente étude réalisée pour la CASDEN montre un phénomène comparable dans l'ensemble de la Fonction publique.

Deux hypothèses peuvent être émises. Tout d'abord une diminution de sens des missions et un désaccord avec les choix politiques augmentés d'une absence de reconnaissance et de dégradations des conditions de travail conduisent à envisager le départ vers un autre champ professionnel différents et donc de quitter la Fonction publique pour aller travailler dans le privé, qui répond à d'autres règles et apparaît comme ayant d'autres modes de fonctionnement. Ensuite, comme l'a montrée une étude de la fondation Jean Jaurès pour les enseignants, nous assistons certainement à une transformation voire un affaiblissement de la notion d'appartenance à un corps. Les agents publics, les personnels de l'Éducation se reconnaissent moins dans une "*culture commune*" qui leur servirait d'identité professionnelle et les lierait durablement à leur métier. Ils semblent davantage avoir intégré le fait de faire un métier pour un temps et envisagent plus facilement des évolutions et des reconversions au cours de leur carrière professionnelle.

La notion de vocation pourrait aussi être étudiée. Il pourrait être ainsi intéressant d'analyser les raisons qui conduisent les étudiants à se diriger vers les métiers de l'éducation et les liens qu'ils font avec le sens des métiers, l'intérêt des missions, les conditions de travail. Si « *les élèves* » apparaissent comme l'élément positif le plus souvent cité dans les questions ouvertes du baromètre, il semble que du côté négatif les aspects liés aux conditions de travail l'emportent au fil des années sur ces mêmes élèves. Comme si nous étions passés d'une sorte d'équilibre pouvant se traduire ainsi : « *les élèves sont la meilleure et la pire chose dans les métiers de l'Éducation* », à un déséquilibre conduisant à penser que « *heureusement qu'il y a les élèves car les conditions de travail sont (de plus en plus) insupportables* ». La perte de sens du métier, peut alors conduire à un basculement : les aspects négatifs l'emportent sur l'intérêt pour les élèves et le changement de métier est alors envisagé.

Cette étude a été réalisée alors que se déroulait la neuvième édition du baromètre, celle de 2021. Elle n'a donc pu être prise en compte. Pour autant, la lecture de ses résultats (publiés en mai dernier) confortent l'ensemble de ceux de notre étude longitudinale. Un constat d'autant plus intéressant que cette dernière livraison a été réalisée dans le contexte de la pandémie de Covid-19. Or celle-ci n'a pas profondément modifié les tendances observées durant les huit années précédentes. Si elle a été un accélérateur, parfois un amplificateur, souvent un révélateur, la crise sanitaire n'est en rien la cause des dysfonctionnements largement présents et documentés bien avant.

L'étude du baromètre des métiers de l'Éducation est loin d'avoir révélé tous ses enseignements. Si d'autres professions y participaient en nombre suffisant, il serait intéressant de la compléter. Ainsi les résultats des médecins scolaires seraient à rapprocher de ceux des infirmier·es, ceux des corps d'inspection de ceux des personnels de direction. Le champ « *Jeunesse et sports* » pourrait être étudié séparément comme celui de l'Enseignement agricole.

Cette étude pourra servir d'appui au renouvellement et à l'action syndicale. Comment prendre en compte le mal-être grandissant des personnels de l'Éducation dans les revendications et plaidoyers ? Quelles conséquences en termes de communication, d'offre proposée aux adhérents ? Comment renouveler le discours syndical en tenant compte de ces besoins, exprimés différemment suivant les populations (âge, genre) ? Autant de questions auxquelles chaque fédération et syndicat pourra répondre suivant son histoire et ses valeurs, mais qui pourront œuvrer pour le progrès commun du bien-être dans les professions de l'Éducation.

Plus globalement, le rapprochement avec des études comparables dans d'autres branches de la Fonction publique pourrait permettre de dresser un état des lieux assez précis de l'évolution des ressentis des agents et donc dire quelles sont leurs attentes et leurs priorités.

Enfin, le baromètre des métiers interroge en profondeur le rapport au travail. Après une époque où le travail était l'unique lieu de réalisation, nous sommes entrés dans une aire paradoxale où le travail est indispensable pour vivre (et gagner un salaire) mais où d'autres priorités émergent dont celles de la santé et du bien-être et rejaillissent sur l'univers professionnel, avec une forte demande d'écoute, d'accompagnement, d'aide et de soutien.

Étude longitudinale du Baromètre 2013 - 2020



Annexes

Bibliographie

Infographies des différentes
éditions du baromètre

Bibliographie

- Autès, Michel, « Proximité et démocratie. Une adéquation incertaine », *Informations sociales*, vol. 121, no. 1, 2005, pp. 46-55.
- Laurent, Éloi **Et si la santé guidait le monde ? L'espérance de vie vaut mieux que la croissance**, novembre, 2020
- Mercklé, Pierre« Analyse longitudinale », Sociologie [En ligne], **Les 100 mots de la sociologie**, mis en ligne le 07 décembre 2020, consulté le 26 janvier 2021. URL : <http://journals.openedition.org/sociologie/25775>, https://www.puf.com/content/Les_100_mots_de_la_sociologie
- Moatti, Sandra. « Faire de nécessité vertu », *Alternatives Économiques*, vol. 323, no. 4, 2013, pp. 54-54.
- Safi, Mirna. « Chapitre 10. L'analyse longitudinale données et méthodes », Alain Chenu éd., **La France dans les comparaisons internationales. guide d'accès aux grandes enquêtes statistiques en sciences sociales**. Presses de Sciences Po, 2011, pp. 161-172.
- Crises de l'Hôpital et de l'École : quels incidences pour les personnels de santé et d'éducation ? Yasmina Kébir, Claire Bordas, Denis Adam, Centre Henri Aigueperse, mars 2021
- « **Lexique** », *Pilotez votre communication. Évaluation, indicateurs et tableaux de bord*, sous la direction de Libaert Thierry, Suart Jacques. Dunod, 2019, pp. 181-194.
- « *Syndicalisme enseignant et réformes éducatives* » Denis Adam et Fabrice Coquelin, in *Éducation et intérêt général*, coordination éditoriale de Philippe Bance, Jacques Fournier , PURH, 2018
- « *Les bonnes affaires du business des migrants* », *Courrier international*, no 1277, du 23 au 29 avril 2015
- Revue *EcoRev'*, vol. 40, no. 1, 2013, pp. 36-44.

Sitographie

- ONG humanitaire CARE France : <https://www.carefrance.org/actualite/communique-presse-news/2013-02-04,strategie-urgence-CARE-2013-2020.htm>
- Campus CERIMES : <http://campus.cerimes.fr/geriatrie/enseignement/geriatrie2/site/html/2.html>
- CEVIPOF : https://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Note2_Bruno_Barov11.pdf
- <https://europeanvaluesstudy.eu>

Des études confortant les résultats de cette recherche

Il peut être fort instructif de réaliser le rapprochement des résultats de cette recherche avec ceux d'autres études comparables dans d'autres branches de la Fonction publique ou plus globales afin de permettre de dresser un état des lieux assez précis de l'évolution des ressentis des agents et donc dire quelles sont leurs attentes et leurs priorités. Sans être exhaustifs, nous en citons ici quatre qui peuvent participer à ce travail fin de compréhension.

La Fondation Jean Jaurès

Les travaux menés par la Fondation Jean Jaurès et particulièrement l'observatoire des enseignant.e.s réalisé par l'Ifop sur le moral et les conditions d'exercice de la profession :

<https://www.jean-jaures.org/wp-content/uploads/2021/07/Le-moral-et-les-conditions-dexercice-des-enseignants.pdf>

L'OCDE

Les contributions de l'Enquête TALIS 2018 dans le « *Cadre conceptuel du bien-être des enseignants* » construit par l'OCDE, apportent des éclairages sur la valorisation professionnelle des enseignant.e.s et des chef.fe.s d'établissement :

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/69e92fca-fr/index.html?itemId=/content/publication/69e92fca-fr>

La CASDEN

Le sondage réalisé par BVA pour CASDEN Banque Populaire « *Les agents de la Fonction publique et la crise sanitaire, un an après...* » en 2021 :

<https://www.casden.fr/Metropole-DOM/Votre-banque-cooperative/Suivre-nos-actualites/Espace-presse/Plus-d-un-an-apres-le-debut-de-la-crise-sanitaire-83-des-agents-de-la-Fonction-publique-estiment-etre-encore-plus-utiles-selon-une-enquete-de-la-CASDEN-Banque-Populaire>

La médiatrice de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

La rapport annuel de la médiatrice 2020, publié en juillet 2021, est titré « *Favoriser le bien-être pour la réussite de chacun* » et fait apparaître, à partir des saisines recueillies, pour les personnels des ministères éducatifs comme pour leurs usagers, le besoin de bonnes conditions de travail afin de garantir la qualité de l'Éducation.

<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/280856.pdf>

Infographies des différentes éditions du baromètre des métiers

2020



#BarometreUNSA
de nos métiers
8ème édition

Qui ? Quoi ? Où ? Combien ?

B

Participation

9573
réponses

Qu'est ce que le Baromètre UNSA Éducation de nos métiers ?

Une enquête annuelle pour mieux connaître
et représenter les personnels de l'Éducation.

13
questions
fermées

2
questions
ouvertes

du 8 mars
au 8 avril

Qui répond ? Presque 69% des femmes...

**Adhérents ou
sympathisants
de l'UNSA** 49%



Adhérents ou
sympathisants
d'aucune organisation
syndicale
29,3%

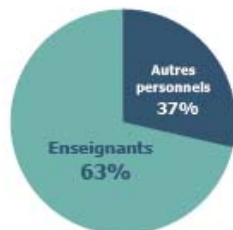
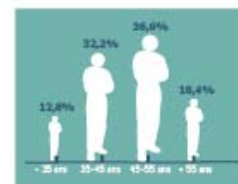
Adhérents ou
sympathisants d'une
autre organisation
syndicale
21,7%



6598 femmes
68,9% des participants



2975 hommes
31,1% des participants



Où sont-ils ?



Les répondants par ministère





#BarometreUNSA
de nos métiers
8ème édition

Heureux et fiers ?



Q2 - Aimez-vous la profession
que vous exercez ?

OUI
90,9%

2019
90,9%
2018
92,9%

100% ou presque Dir. de SEGPA, archi, pvp, ass. soc., Biblio, Médecins

87,8%
Cat. C

91,1%
Cat. B

90,6%
Cat. A

92%
Cat. A+

Q3 - Êtes-vous heureux
d'exercer votre profession ?

OUI
73,1%

2019
73,1%
2018
69,8%

69,7%
Enseignants

76,7%
Autres personnels

Adhérents ou sympathisants
de l'UNSA **77,9%**
Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale **71,7%**

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale **64%**

Q4 - Les missions qui vous sont
confiées ont-elles du sens
pour vous ?

OUI
68,4%

2019
68,4%
2018
70,8%

Adhérents ou sympathisants
de l'UNSA **74,3%**

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale **66,7%**

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale **57,4%**

Ils le disent

- 35 ans
72,9%

Femmes
70,4%

Hommes
63,9%

A noter

62,4%
des personnels enseignants déclarent que les missions
qui leur sont confiées ont du sens pour eux, dont :

78,1%
autres
personnels

Q15 - Conseilleriez-vous
votre métier à un jeune
de votre entourage ?

OUI
22,2%

2019
22,2%
2018
37%

Adhérents ou sympathisants
de l'UNSA **26,1%**

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale **21,2%**

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale **14,8%**



Les hommes
23,5%



Les femmes
21,6%

**Un collègue sur deux,
animateurs, arch, CEPJ, Biblio,
CFC, directeurs ens agri,
Ins Ag conseillerait son métier
à son entourage, moins de un
sur cinq pour les Directeurs
d'école ou enseignants et
Conseillers pédagogiques.**



Éducation
nationale
20,9%



Agriculture
56,6%



Enseignement supérieur
Recherche et
Innovation
36,6%



J&S
45,8%

15,4%
Enseignants

36,3%
Autres personnels



#BarometreUNSA
de nos métiers
8ème édition

Le top des exigences



Q1 - Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?

OUI
32%



Enseignants
24,1%

Autres personnels
50,8%



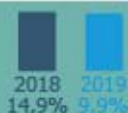
Q8 - Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?

OUI
9,3%



16,3% 7,2 %
Cat. A+ Cat. C

Enseignants
9,3%

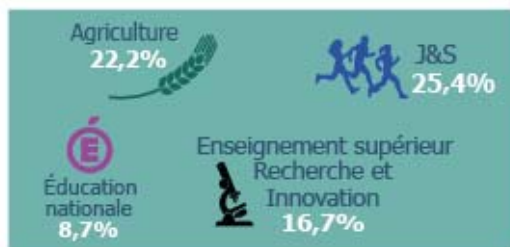


Ass Educ
4,2%

Infirmières
7,6%

Ass sociales
9,6%

Directeurs d'école
7,1%



Q9 - Parmi les domaines suivants, quels seraient les 3 que vous voudriez voir améliorés prioritairement ?





#BarometreUNSA
de nos métiers
8ème édition

Attaché-e à mon métier mais de la défiance



Q10 – Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le public ?

OUI
41,8%

2019
36,4%

2018
35,9%

Q10 – Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le privé ?

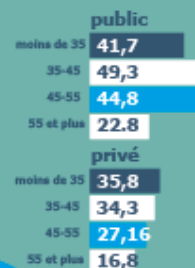
OUI
28,8%

2019
25,0%

2018
19,4%

Enseignants
31,3%

Autres personnels
24,5%



Q1 – Etes-vous intéressé-e par le dispositif de rupture conventionnelle mis en place dans la Fonction publique depuis le 1er janvier 2020 ?

18,9% envisagent une rupture conventionnelle **6,7%** ont commencé à se renseigner

Q14 – Diriez vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?

2020 10,5 %

2019 10,4 %

2018 20,8 %

2017 23,8 %

36% IEN (-1,5 pts)
33% Bibliothécaire (-0,8 pts)
32,5% Per. de Direction (-10 pts)
15,6% DOPPT (-21,2 pts)
13,6% Autre formateur (-5,3 pts)
12,5% Infirmière (-3,3 pts)
12% IA IPR (-20,1 pts)
12% IDS (-2,3 pts)
10,3% Médecin (-6,6 pts)
8,5% Enseignante Chercheur-
chaise (-7,4 pts)
6% Enseignante (-0,5 pts)
5,2% Conseillère Pédagogique
(-7,7 pts)
0% CTPS (-16,7 pts)

50% Architecte et urbaniste (+40 pts)
50% CFC (+23,1 pts)
40% Animateur·rice (+40 pts)
24,2% ITRF (+5,4 pts)
22,9% Administratif·tive (+5,2 pts)
20% PVP (+10,9 pts)
19,3% Assistant·e Sociale (+0,5 pts)
17,5% Autre (+2,7 pts)
14,9% Assistant Educ AESH, EVS
(+7,2 pts)
14,3% Directeur·trice SEGPA
(+3,9 pts)
9,1% CEPJ (+4,6 pts)
9% Psy EN (+5,4 pts)
8,2% Directeur·trice d'école
(+2,2 pts)

55,6% Directeur·trice et Adjoint enseigne-
ment agricole
50% Inspecteur·trice de l'Enseignement
Agricole



Mon métier ? Mon avis.

1- Qui, quoi, où, combien ?



Participation

25 830
réponses

Qu'est-ce que c'est le Baromètre UNSA de nos métiers ?

Une enquête annuelle pour mieux connaître
et représenter les personnels de l'Éducation.

13
questions
fermées

2
questions
ouvertes

du
5 mars
au
5 avril

Qui répond ?

Adhérents ou
sympathisants
de l'UNSA **49,7%**



Adhérents ou
sympathisants
d'aucune organisation
syndicale
30,2%

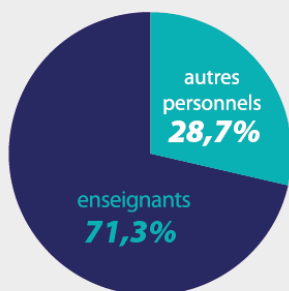
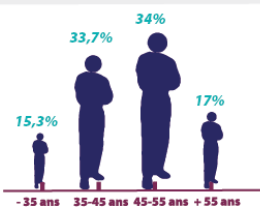
Adhérents ou
sympathisants d'une
autre organisation
syndicale
20,1%



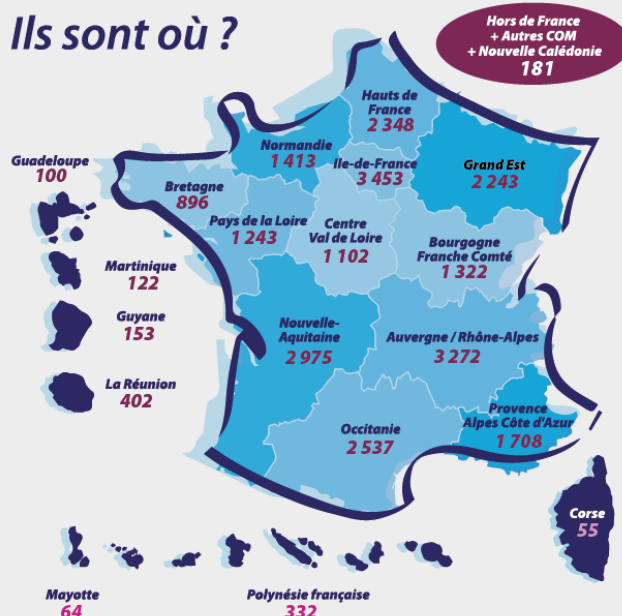
18 724 femmes
72,5 % des participants



7 556 hommes
27,5 % des participants



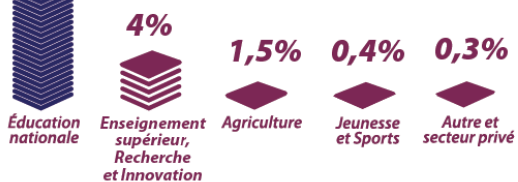
Ils sont où ?



94%



Les répondants par ministère





2 - Heureux et fiers ?

Q2 - Aimez-vous la profession que vous exercez ?

OUI
92,7%

2018
92,5%
2017
92,9%

100% ou presque
Dir. de SEGPA, inspecteurs ens. agr.
archi, pvp, ass. soc., Biblio, Médecins,
Dir. école B,
89,7% Cat. C **91,3%** Cat. B **92,9%** Cat. A **93,1%** Cat. A+

Q3 - Êtes-vous heureux d'exercer votre profession ?

77,4%
Enseignants

81,9%
Autres personnels

OUI
78,7%

2018
80,9%
2017
80,3%

Adhérents ou
sympathisants
de l'UNSA

81,9%



Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale
73,6%

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale
76,8%

Q4 - Les missions qui vous sont confiées ont-elles du sens pour vous ?

OUI
76,9%

2018
78,8%
2017
77,2%

Adhérents ou
sympathisants
de l'UNSA

80,2%



Adhérents ou sympathisants
d'aucune organisation
syndicale
74,9%

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale
71,7%

Ils le disent

- 35 ans
79,7%

Femmes
78,5%

EPL
75,5%

Hommes
72,8%

à noter

73,2%

des personnels enseignants déclarent que les missions qui leur sont confiées ont du sens pour eux, dont :

77%
des professeurs des écoles
81,2 adhérents UNSA

68%
des enseignants d'EPL
Adhérents UNSA **74,3**, aucune OS **65,5**, autre OS **62,8**

84,7%
autres personnels

Q15

Conseilleriez-vous votre métier à un jeune de votre entourage ?

OUI
27%

2018
37%
2017
36,7%

Adhérents ou
sympathisants
de l'UNSA

31,1%



Adhérents ou sympathisants
d'aucune organisation
syndicale
20,6%

Adhérents ou sympathisants
d'une autre organisation
syndicale
26%

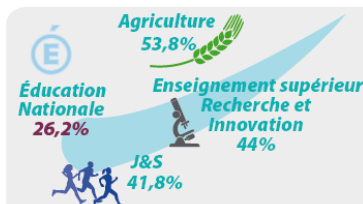


Les hommes
31%



Les femmes
26,1%

Un collègue sur deux, animateurs, arch, Ass Soc, Biblio, CTPS, Inf, Itrf, IA IPR, IEN, Ins Ag, Per dir, PVP, **conseillerait son métier à son entourage, moins de un sur cinq pour les Directeur d'école ou enseignants et Psy EN**



21,1%
Enseignants

43,4%
Autres personnels

3- Et au travail, ça va ?

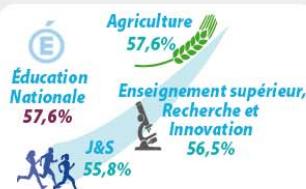


Q6 - Diriez-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?

OUI
34,1%

2018
43,1%
2017
41,2%

Plus d'un collègue cat. C sur 2 est satisfait des conditions de travail



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA **36,1%**



Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale **35,5%**

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale **27,1%**

Enseignants
27,6%

Adhérents UNSA **37,1**, aucune OS **35,1**, autre OS **27,8**

Autres personnels
50,3%

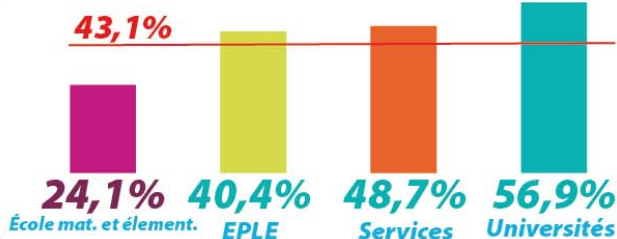
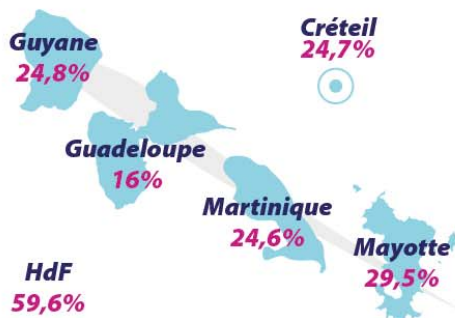
Adhérents UNSA **49,5**, aucune OS **55,8**, autre OS **44,7**

Femmes
32,7%

Adhérents UNSA **41,5**, aucune OS **45,3**, autre OS **34,3**

Hommes
37,8%

Adhérents UNSA **48,3**, aucune OS **47,8**, autre OS **37,1**



Q7

Dans la dernière année, diriez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées ?

OUI
9,4%

2018
14,6%
2017
15,1%

Adhérents ou sympathisants de l'UNSA **10,5%**



Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale **7,2%**

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale **9,1%**



59,9%

de ceux qui sont d'accord avec les choix politiques faits sur leur secteur d'activité sont également satisfaits de leurs conditions de travail.

10,2
Cat A+

7,4
Cat A

12,4
Cat B

19,5
Cat C

4 - La bonne paie ?



Q1 - Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?

OUI
34,8%

2018
44,1%

2017
42,2%

Enseignants
28,2%

- 8 %
par rapport
à 2016

Autres personnels
51,4%

Adhérents ou sympathisants de l'UNSA
39,2%

Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale
32,8%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale
27,1%



46,4%

IA IPR

58,9%

Per. Dir.



59,3%

Médecins

60,8%

Infirmières

Éducation Nationale
33,7%

Enseignement supérieur Recherche et Innovation
52,1%

Les -

Rennes
31,9%

Créteil
30,5%
seule à baisser

Lille
30,4%

Amiens
28,5%



Les femmes
33,5%



Les hommes
38,4%

Les +

Hors de France
49,5%

Paris
45%

Polynésie
47,6%

Q5 - Vos perspectives de carrière (avancement, promotion,...) vous paraissent-elles satisfaisantes ?

OUI
13,6%

2018
19,7%

2017
20%



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA
16,7%

Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale
11,2%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale
9,4%

12,2% 17,3%

26,2 13,3 13,6 10,8
A+ A B C

Enseignants
11,9%

Autres personnels
17,9%

Enseignants eple 11,8%

Enseignants école 11,3%

Services académiques 19,6%

Les +

Dir. SECPA
39,6%

DDFPT
32,6%

IAFRP
32,1%

Les -

Prof. Sport
8%

Educ. Spé.
8,3%

Ass Ed
3,9%



5 - Le Top des exigences

Q8 - Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?

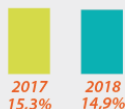
OUI
15,7%

17,2%

2017
17,1%

23,7% 9,1 %
Cat. A+ Cat. C

Enseignants
9,9%



Ass Educ
5%

Ass sociales
15,9%

Infirmières
11,1%

Directeurs d'école
7,8%

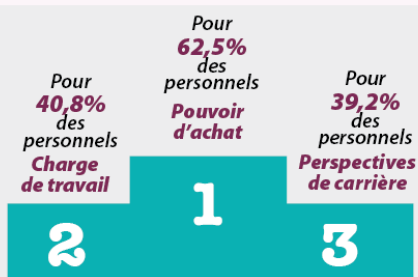
Agriculture
19%

Éducation Nationale
11,2%

J&S
36,7%

Enseignement supérieur, Recherche et Innovation
20,4%

Q9 - Parmi les domaines suivants, quels seraient les 3 que vous voudriez voir améliorés prioritairement ?



ENSEIGNANTS

Écoles

Pouvoir d'achat
64,1%
Charge de travail
44,7%
Perspectives de carrière
29,4%

EPL

Pouvoir d'achat
64,4%
Perspectives carrières
39,9%
Charge de travail
39,1%

2019 • 2018 • 2017

Pouvoir d'achat



Organisation

Charge de travail
40,8%
2018 - 41,1%
2017 - 42,5%

Relations hiérarchiques
20,6%
2018 - 21,4%
2017 - 22,7%

Temps de travail
16,6%
2018 - 18,4%
2017 - 19,1%

Temps de concertation (équipe)
16,3%
2018 - 17%
2017 - 18,7%

Bien être

Aménagement du lieu de travail
15,6%
2018 - 17,7%
2017 - 13,6%

Santé au travail
18,1%
2018 - 17,6%
2017 - 14,8%

Carrière et formation

Perspectives de carrière
39,2%
2018 - 43,5%
2017 - 38,1%

Possibilité d'un parcours professionnel varié
23,3%
2018 - 26,3%
2017 - 29,9%

Formation professionnelle continue
22,6%
2018 - 24%
2017 - 20,9%

Appui à l'exercice professionnel
15,1%
2018 - 16,1%
2017 - 13,6%

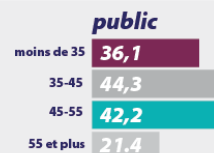
6 - Changer ou pas, ok ou non avec les choix politiques ?



Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le public ?

OUI
38,4%

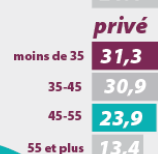
2018
38,9%
2017
38,4%



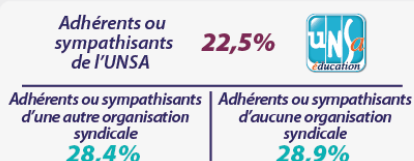
Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le privé ?

OUI
25,6%

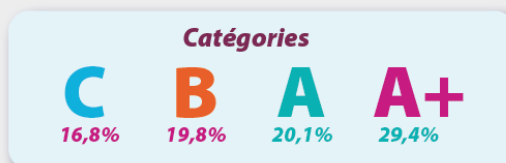
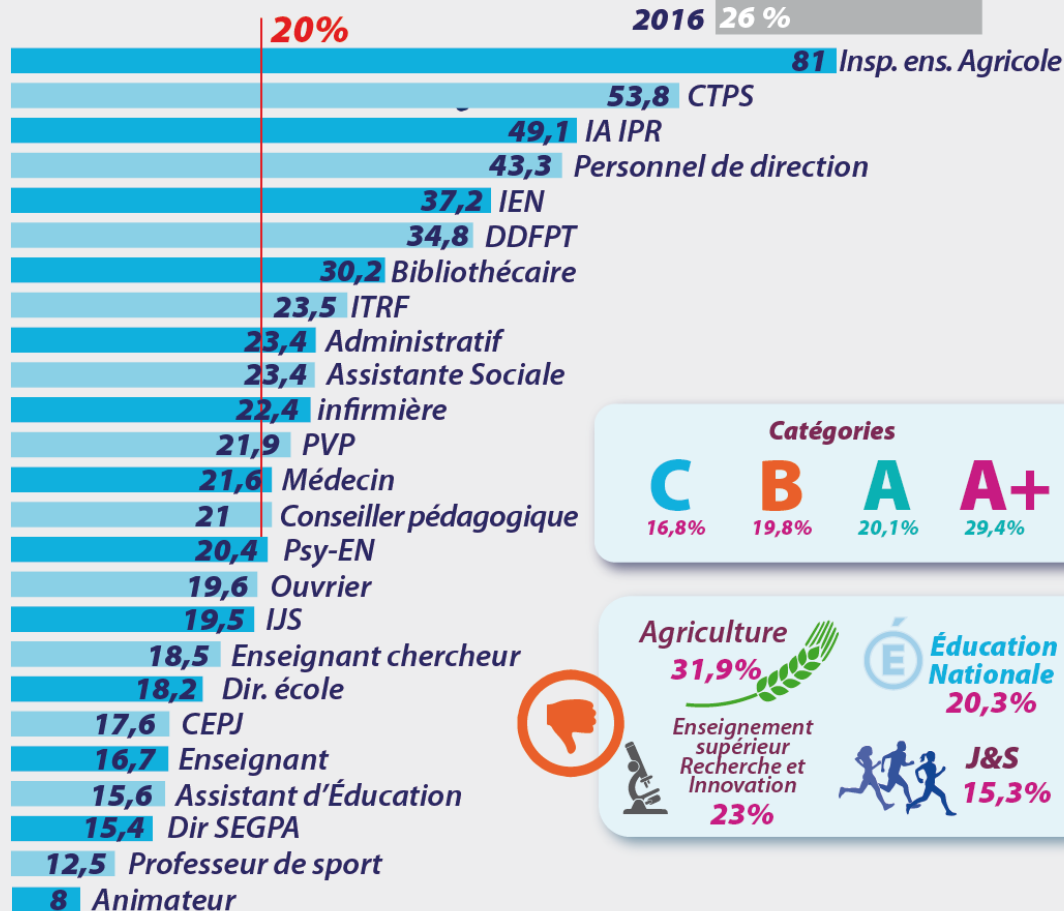
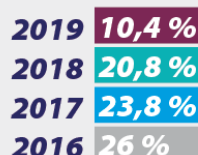
2018
19,4%
2017
19,4%



Dans le privé ?



Q13 - Diriez vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?



2018

Baromètre de nos métiers



La force positive

2 - Heureux et fiers ?

Q2 - Aimez-vous la profession que vous exercez ?

OUI
92,5%



100% ou presque
Dir. de SEGPA, inspecteurs ens. agr.
archi, pvp, ass. soc.

88,7%
Cat. C

91%
Cat. B

93%
Cat. A

93,9%
Cat. A+

Q3 - Êtes-vous heureux d'exercer votre profession ?

79,4%
Enseignants

82,8%
Autres personnels

OUI
80,9%



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA

82,7%



Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale

75,9%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale

81,3%

Q4 - Les missions qui vous sont confiées ont-elles du sens pour vous ?

OUI
78,8%



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA

82,4%



Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale

78,1%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale

72,1%

le +

Ils le disent

le -

- 35 ans
82,1%

Femmes
80,9%

Hommes
74,6%

DRJSCS
67,3%

Opérateurs éducatifs (CIEO, CANOPEO)
65,3%

à noter

74,5%

des personnels enseignants déclarent que les missions qui leur sont confiées ont du sens pour eux, dont :

78,4%
des professeurs des écoles
81,2 adhérents UNSA

67,8%
des enseignants d'EPL
74,3 adhérents UNSA, aucune OS 65,5, autre OS 62,8

84,4%
autres personnels

Q14

Conseilleriez-vous votre métier à un jeune de votre entourage ?

OUI
37%



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA

39,7%



Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale

37%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale

30,5%



Les hommes
39,6%



Les femmes
35,7%

Un collègue sur deux, animateurs, arch, Ass Soc, Biblio, CTPS, Inf, Itrf, IA IPR, IEN, Ins Ag, Per dir, PVP, conseillerait son métier à son entourage



28,8%
Enseignants

47,2%
Autres personnels

2018

Baromètre de nos métiers



La force positive

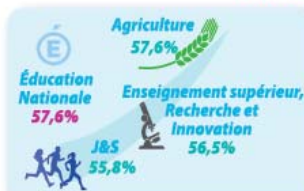
3- Et au travail, ça va ?

Q6 - Diriez-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?

OUI 43,1%



Plus d'un collègue cat. C sur 2 est satisfait des conditions de travail



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA **43,7%**



Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale **46,2%**

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale **35,3%**

Enseignants 35,1%

Adhérents UNSA **37,1**, aucune OS **35,1**, autre OS **27,8**

Autres personnels 53,2%

Adhérents UNSA **49,5**, aucune OS **55,8**, autre OS **44,7**



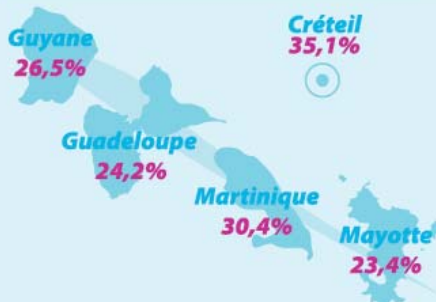
Femmes 41,7%

Adhérents UNSA **41,5**, aucune OS **45,3**, autre OS **34,3**



Hommes 46%

Adhérents UNSA **48,3**, aucune OS **47,8**, autre OS **37,1**



43,1%



29%

46,5%

48,3%

56,1%

École mat. et élément.

EPLE

Services

Universités

Q7

Dans la dernière année, diriez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées ?

OUI 14,6%



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA **15,9%**



Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale **13,9%**

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale **12,8%**

Moins de 35 ans 17,1%

61,9%

de ceux **qui sont d'accord** avec les choix politiques faits sur leur secteur d'activité sont également satisfaits de leurs conditions de travail.

13,8
Cat A+

12,5
Cat A

18
Cat B

22,5
Cat C

2018

Baromètre de nos métiers



4- La bonne paie ?

Q8 - Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?

OUI
17,2%



26%
Cat. A+

10,6 %
Cat. C

Enseignants
14,9%



Ass Educ
5,7%

Ass sociales
11,9%

Infirmières
14%

Directeurs d'école
12,3%

Agriculture
25,7%

J&S
35,6%

Éducation Nationale
16,2%

Enseignement supérieur, Recherche et Innovation
20,9%

Q1 - Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?

OUI
44,1%



Enseignants
36%

+ 3,1 % par rapport à 2017

Autres personnels
54,4%

Adhérents ou sympathisants de l'UNSA
48,4%

Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale
43,3%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale
35,8%



95%
Insp. Agr.
69,8%
IA IPR
65,1%
Ass. Sociale



72%
Médecins
65,7%
DGFPT
62,6%
Infirmières

Éducation Nationale
42,1%
Enseignement supérieur Recherche et Innovation
52,2%

Les -

Guyane
40,7%

Amiens
39,6%

Reims
39%

Guadeloupe
33,3%
seule à baisser



Les femmes
43%



Les hommes
46,4%

Les +

Hors de France
58,6%

Paris
53,1%

Polynésie
53%

Q5 - Vos perspectives de carrière (avancement, promotion,...) vous paraissent-elles satisfaisantes ?

OUI
19,7%



Adhérents ou sympathisants de l'UNSA
23,7%

Adhérents ou sympathisants d'aucune organisation syndicale
17,6%

Adhérents ou sympathisants d'une autre organisation syndicale
14,7%

18,3%
23,8%

30,7
A+

20,02
A

16,3
B

12
C

Enseignants
17,6%

Autres personnels
22,2%

Enseignants eple
15,9%

Enseignants école
18,1%

Services académiques
24,7%

Les +

Inspecteurs agricoles
57,1%

IA IPR
40,6%

IEN
34,1%

Les -

Infirmières
15%

Ass sociale
14,7%

Ass Ed
3,2%

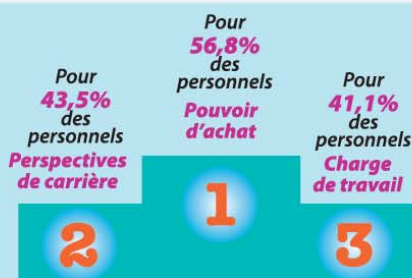
2018

Baromètre de nos métiers



5 - Le Top des exigences

Q9 - Parmi les domaines suivants, quels seraient les 3 que vous voudriez voir améliorés prioritairement ?



Cat C

- ① 72,1% Pouvoir d'achat
- ② 61,9% Perspectives de carrière
- ③ 26,4% Charge de travail

Contractuels

- ① 61,8% Pouvoir d'achat
- ② 58,5% Perspectives de carrière
- ③ 32,6% Formation

ENSEIGNANTS

Écoles

Pouvoir d'achat **54,3%**
Charge de travail **49,6%**
Formation pro continue **31,8%**

EPLE

Pouvoir d'achat **57,6%**
Perspectives carrières **41,5%**
Charge de travail **35,7%**

Priorité par métier

LA CHARGE DE TRAVAIL

pour les DDFPT, IA-IRP, IEN, Médecins, Personnels de Direction, Directeurs d'école

1

Priorité par métier LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRES

pour IEA, CTPS, IJS, ITFR en ESR



54,7%
Pouvoir d'achat

43%
Charge de travail

40,8%
perspectives de carrière



60,9%
Pouvoir d'achat

48,9%
perspectives de carrière

37,1%
Charge de travail

2018 • 2017 • 2016

Pouvoir d'achat



Organisation



Relations hiérarchiques



Temps de travail



Temps de concertation (équipe)



Bien être

Aménagement du lieu de travail



Santé au travail



Carrière et formation



Possibilité d'un parcours professionnel varié



Formation professionnelle continue



Appui à l'exercice professionnel



2018

Baromètre de nos métiers

6 - Changer ou pas, ok ou non avec les choix politiques ?



Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le public ?

OUI 35,9%

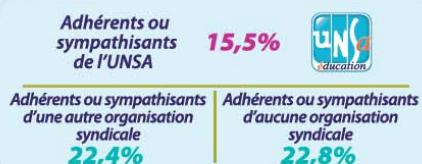


Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le privé ?

OUI 19,4%

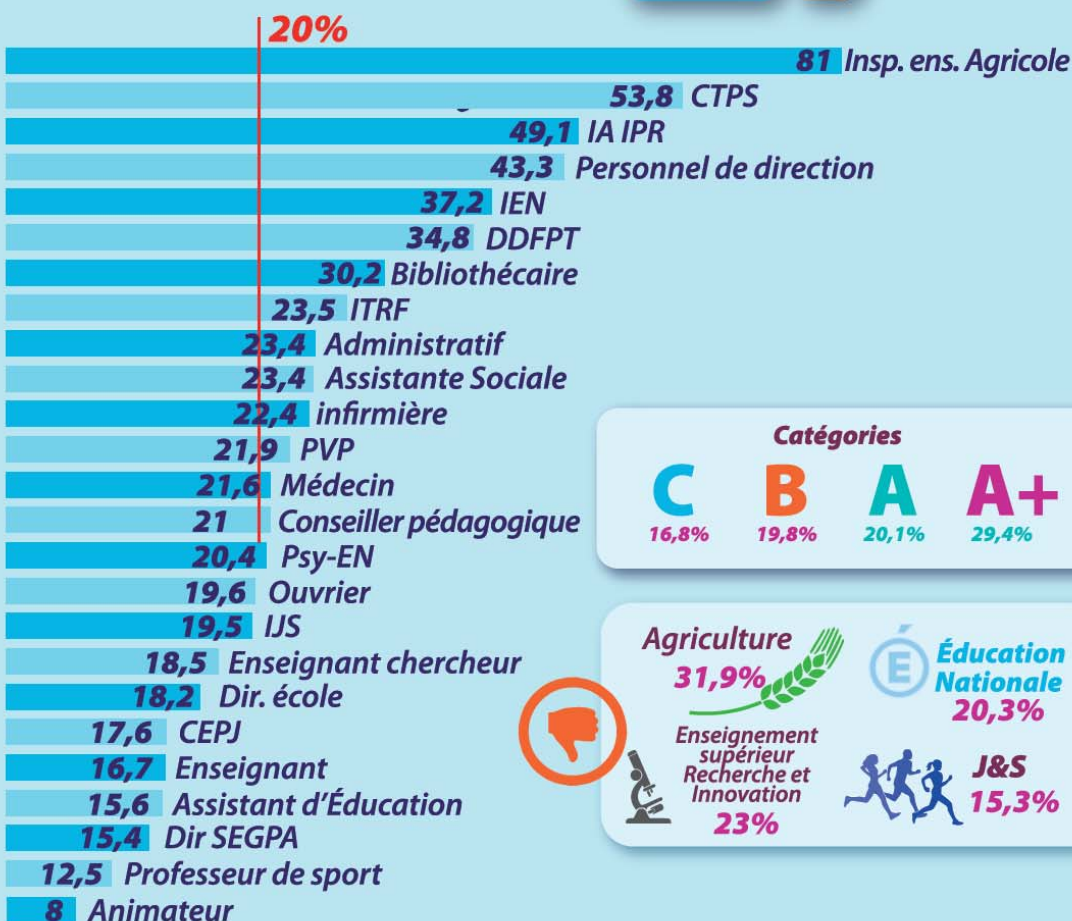


Dans le privé ?



Q13 - Diriez vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?

OUI 20,8%



2018

Baromètre de nos métiers



7 - Elles-ils disent... avec des mots

Q11- Q12 - Citez un point positif et négatif de l'actualité de votre secteur ?



Positif
8 601

expressions
positives **36,88%**
des répondants

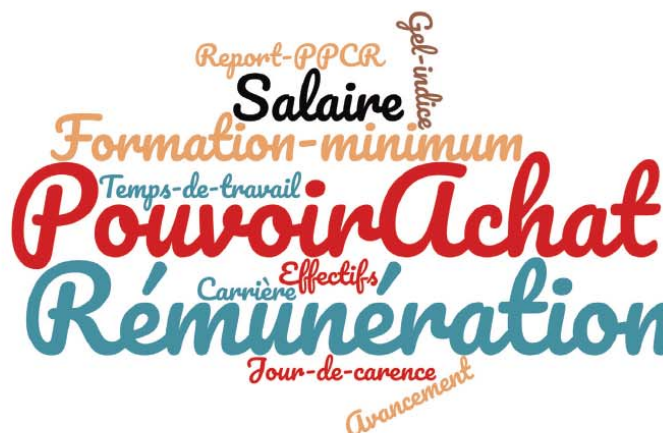
2017, 37,01% ; 2016, 32%

23 320
expressions

Négatif
14 719

expressions
négatives **63,11%**
des répondants

2017, 62,98% ; 2016, 68%



2018

Baromètre de nos métiers



7 - Elles-ils disent... avec des mots

Positifs

« La relation avec les élèves
et leur investissement en classe.
L'entraide entre les collègues »
Cécile, 35-45 ans, psy-EN

« Je travaille »
Estelle, moins de 35 ans,
contractuelle

« Le télétravail qui semble avancer,
et sera peut-être mise en place
prochainement »
Éric, 45-55 ans, ITRF

« La mise en place des rendez-vous
de carrière avec les enseignants
permet un véritable échange,
constructif et intéressant »
Stéphanie, 45-55 ans, personnel direction EPLE

« L'accent mis sur l'égalité
filles/garçons »
Mohammed, moins de 35 ans,
professeur des écoles

« La suppression des moyens
attribués à l'établissement
pour lutter contre le décrochage
scolaire malgré les résultats
positifs de l'an passé »
Marie, moins de 35 ans, CPE

« Le manque de financement
de la Recherche et orientation
vers la Recherche appliquée »
Sébastien, 45-55 ans,
enseignant chercheur

« Le retour du jour
de carence »
Sylvie, 55ans et plus,
personnel administratif

« Le secteur jeunesse
semble sortir de plus en plus
de la compétence État »
Yann, moins de 35 ans,
animateur

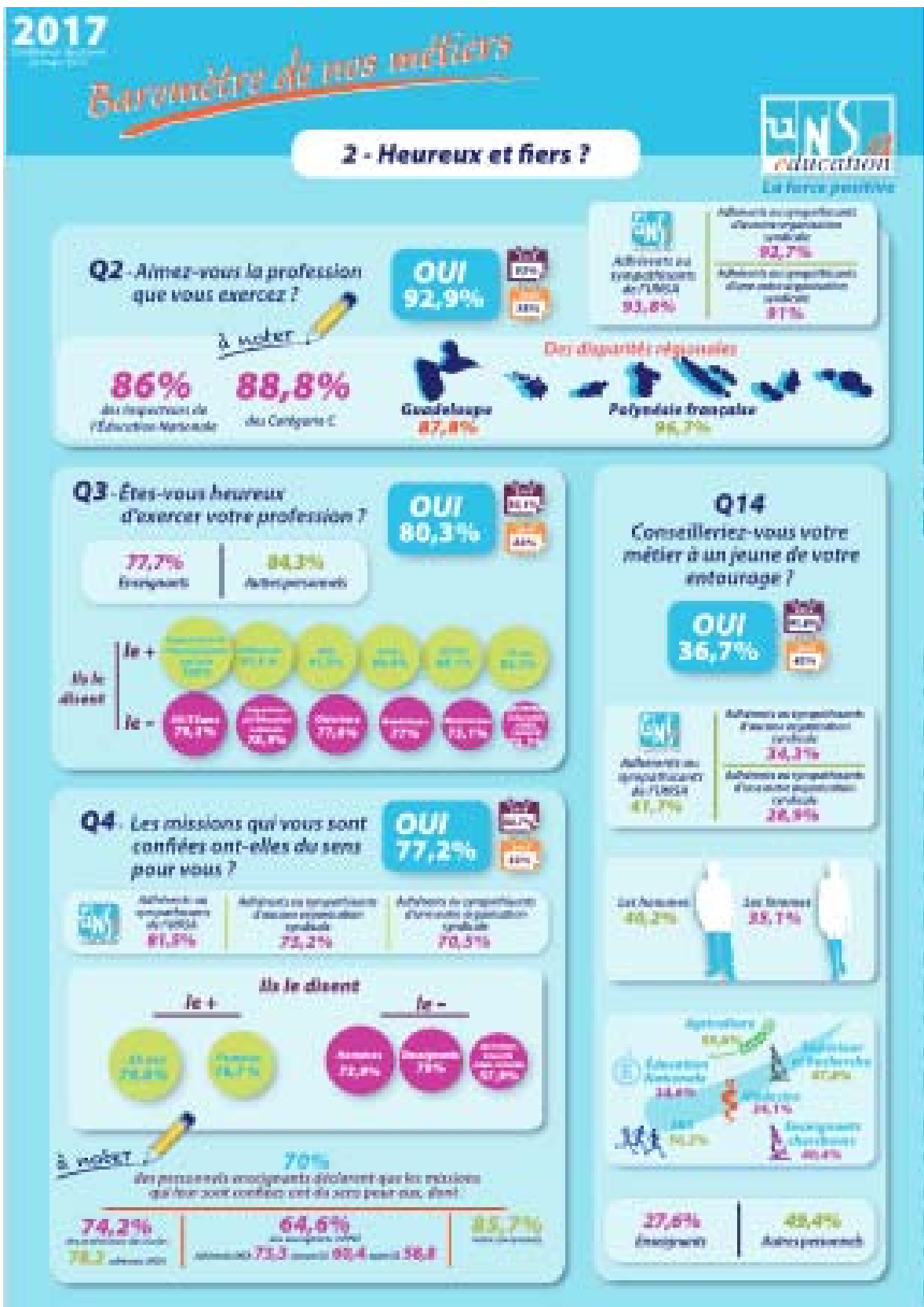
Négatifs

« Le report du passage
en catégorie A pour
les Assistantes Sociales »,
Faouzi, 45-55 ans,
assistante de service social

« Secteur rural :
parfois un grand oublié
des aides... »,
Laura, 35-45 ans,
enseignante

« Toujours pas d'indemnité
de suivi et d'orientation
des élèves pour les Professeurs
de la Ville de Paris !!!!! »
Dominique, 35-45 ans,
professeur de la ville de Paris

« La suppression des contrats aidés
pour les assistantes administratives
au directeurs du premier degré »
Émilie, moins de 35 ans, directrice d'école



2017

Baromètre de nos métiers

3- Et au travail, ça va ?



Q6 - Direz-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?

OUI
41,2%



Adhérents au syndicat
42,2%

Adhérents au syndicat
42,2%

Adhérents au syndicat
37,4%

Enseignants
31,7%

Adhérents 36,2 Non adhérents 30,9 Sans affil. 33,5

Autres personnels
54,7%

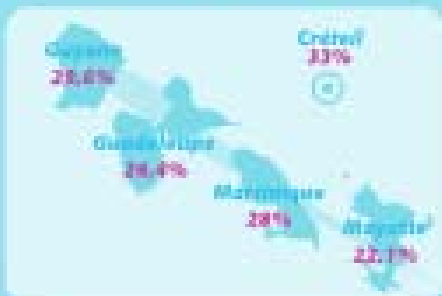
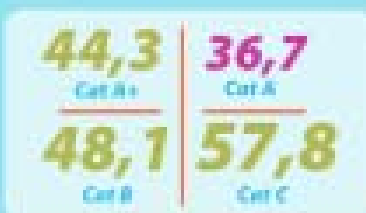
Adhérents 53,1 Non adhérents 56,5 Sans affil. 47,6

Femmes
39,7%

Adhérentes 45,7 Non adhérentes 43,2 Sans affil. 33,1

Hommes
44,3%

Adhérents 48,5 Non adhérents 45,3 Sans affil. 32,1



Q7
Dans la dernière année, direz-vous que vos conditions de travail se sont améliorées ?

OUI
15,1%



Adhérents au syndicat
17,9%

Adhérents au syndicat
13,4%

Adhérents au syndicat
11,2%



59% de ceux qui sont d'accord avec les choix politiques faits sur leur secteur d'activité sont également satisfaits de leurs conditions de travail.

Ceux pour qui « la formation professionnelle » et « les perspectives de travail » sont les principales priorités sont les plus satisfaits de leurs conditions de travail.

12,7
Cat A+

13,5
Cat A

17,3
Cat B

24,9
Cat C

2017

Conférence de presse
22 mai 2017

Baromètre de nos métiers

4- La bonne paie ?



Q1 - Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?

OUI 42,2%



Adhérents au syndicat
de l'ONSA
47,2%

Adhérents au syndicat
d'enseignants
syndical
39,4%

Adhérents au syndicat
d'enseignants
syndical
33,8%

Enseignants 32,8%

Autres personnels 55,3%



Les +

Handicapés 32%

Scout du Val de Saône 37,4%

Femelles 37,7%

Cantal 36,1%

Les +

Scout du Val de Saône 36,7%

Femelles 37%

Paris 35,3%

Q5 - Vos perspectives de carrière (avancement, promotion, ...) vous paraissent-elles satisfaisantes ?

OUI 20%



30,2 12,3

Enseignants 16,4%

Autres personnels 35,4%

Personnel enseignant 16,4%

PE école 15,3%

EPLE tous personnels 20,1%

Services académiques 23,4%

Les +

Handicapés 32,7%

Scout du Val de Saône 37,4%

Femelles 37,7%

Les -

Handicapés 26,7%

Cantal 16,8%

Femelles 17%

Q8 - Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?

OUI 17,1%



24,7% 10 %

Dans les secteurs Agriculture et Jeunesse et Sports, 3 personnels sur 10 estiment leur rémunération à hauteur de leur qualification.

Agriculture 36,6%

J&S 33,3%

10,7% 7,7%

11,7%

14,8%

14,8%

Enseignants

15,3%

+ 3,7%

vs 2016

2017

Banquimètre de nos métiers

5 - Le Top des exigences



Q9 - Parmi les domaines suivants, quels seraient les 3 que vous voudriez voir améliorés prioritairement ?

Pour
57,7%
des
personnels

1

Pouvoir d'achat

Pour
43,5%
des
personnels

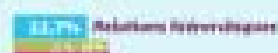
2

Charge de travail

Pour
38,1%
des
personnels

3

Perspectives de carrière



Cat C

- 1 73% Pouvoir d'achat
- 2 58,6% Perspectives de carrière
- 3 38,8% Parcours professionnel varié

Cat A

- 1 55,3% Pouvoir d'achat
- 2 46,3% Charge de travail
- 3 33,4% Perspectives de carrière

Personnes de moins de 30 ans, professeurs des écoles ou des instituteurs d'école



Femmes

- + Formation professionnelle, parcours prof. varié
- Pouvoir achat, perspectives de carrière

LA CHARGE DE TRAVAIL est la priorité des directeurs d'écoles, des DDFPT et des personnels de direction.

1

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRES sont la priorité des collègues de jeunesse et Sports.



Professeur des écoles

VS

Professeur en EPLE

Pouvoir achat
53,7%
Charge de travail
53,4%
Parcours prof. varié
31,3%

Pouvoir d'achat
58,7%
Charge de travail
38,5%
Perspectives carrières
33,7%

ITRF en EPLE

VS

ITRF dans l'ESR

Pouvoir achat
66,5%
Perspectives carrières
58,6%
Parcours prof. varié
34,6%

Perspectives carrières
83,3%
Pouvoir d'achat
60,1%
Relations hiérarchiques
32,3%

2017

Baromètre de nos métiers

6 - Changer ou pas, ok ou non avec les choix politiques ?



Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le public ?

OUI
38,4%

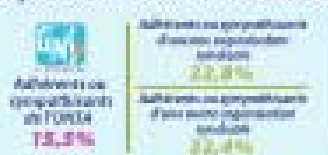


Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le privé ?

OUI
19,4%

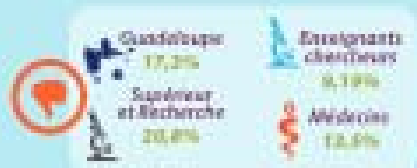


Dans le privé ?



Q13 - Diriez-vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?

OUI
23,8%



75.2	Inspecteur de l'Éducation nationale (EN)
65.8	Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional (IA-IPR)
58	Personnel de direction
52.6	Conseiller pédagogique
45.8	Inspecteur de l'Enseignement Agricole
44.1	Directeur de Segpa
43.2	Animateur
35.7	Inspecteur de la Jeunesse et des Sports
33.1	Psychologue
29.1	Directeur d'école
28.6	Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur (CTPS)
26.7	Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Techniques
24.8	Ingénieur et Technicien (ITRF)
24.5	Bibliothécaire
23.8	Administratif, gestionnaire
23.8	Assistant de service social et Conseiller Technique
23.2	Quinier
21.8	Infirmier de service scolaire ou universitaire et conseiller technique
20	Enseignant, CDP, CPE, Psychologue scolaire...
18.3	Professeur de sport
18.1	Professeur de la ville de Paris
15	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse (CEPJ)
14.7	Assistant d'éducation, AYS, EYS
13.8	Médecin
10.8	Enseignants Chercheurs

2016

1^{er} trimestre 2016

Baromètre de nos métiers

2 - Heureux et fiers ?



Q2 - Aimez-vous la profession que vous exercez ?

OUI
93,5%



Quels que soient la catégorie, le métier, le statut, les personnels disent + **de 90%** qu'ils aiment leur profession.

Des disparités régionales



Q3 - Êtes-vous heureux d'exercer votre profession ?

OUI
83,1%



Ils le disent



Q14

Conselleriez-vous votre métier à un jeune de votre entourage ?

OUI
41,8%



Des disparités

41,8%

41,8% des enseignants déclarent qu'ils conseilleraient leur métier à un jeune de leur entourage.



Q4 - Les missions qui vous sont confiées ont-elles du sens pour vous ?

OUI
80,7%



À noter

75%

des enseignants déclarent que les missions qui leur sont confiées ont du sens pour eux, dont :



C'est du sens à travers le sport...



...et chez les



Enseignants



20,1%

des enseignants



2016

1^{er} trimestre 2016

Baromètre de nos métiers

3 - Et au travail, ça va ?



La force positive

Q6 - Diriez-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?

OUI
43,8%



Mathématiques
47,8%

Les + satisfaits

ITRF
64,8%

SPLEPPA
59,1%



Les - satisfaits



Q7
Dans la dernière année, diriez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées ?

OUI
15,2%



5 à 10 % des contractuels, quelque soit le métier concerné, sont toujours plus satisfaits de leurs conditions de travail.

61 % de ceux qui disent être d'accord avec les choix politiques de leur secteur sont également satisfaits de leurs conditions de travail.

Ceux qui disent le plus que leurs conditions de travail sont satisfaisantes sont ceux qui mettent en avant la formation continue. Et ce sont aussi les plus jeunes.

2016

1^{er} trimestre au 31 mars 2016
10 avril 2016

Baromètre de nos métiers

4- La bonne paie



Q1 - Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?

OUI
46,4%



Enseignants
38,3%

Autres personnels
28,6%

PE passent de 38% en 2015 à 34,6% en 2016

Moins de 35 ans
43,5%
42% (2015)
34% (2014)



Les + satisfaits

jeunes
47,3%

personnels
46,6%

contractuels
47,3%

IA-IPR
52,4%

Les + déçus

PE
32,2%

hors
35,9%

contractuels
38,3%

Q5 - Vos perspectives de carrière (avancement, promotion...) vous paraissent-elles satisfaisantes ?

OUI
20,6%



Catégories
C 14,1%
A+ 33,1%



18,2% 24,8%

Enseignants
17%

Autres personnels
24,4%

Écoles
16,2%

EPLE
(hors des personnels)
23,9%

Services
académiques
28,4%

Les +

IA-IPR

32%

PER-DIR

32,1%

DDPPT

32,7%

Les -

PE

13,5%

hors-EPLE

3,9%

personnels

14,7%

jeunes

10,7%

Q8 - Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?

OUI
16%



Catégories
C 9,3%
A+ 23,9%

Dans les secteurs Agriculture et Jeunesse et Sport, 3 personnels sur 10 estiment leur rémunération à hauteur de leur qualification.

Agriculture
28,4%

J&S
28,7%

Les + mécontents sont

PE 77,6%

et les

contractuels de droit public 12,9%
dont EVS/AVS/AED 2%

2016

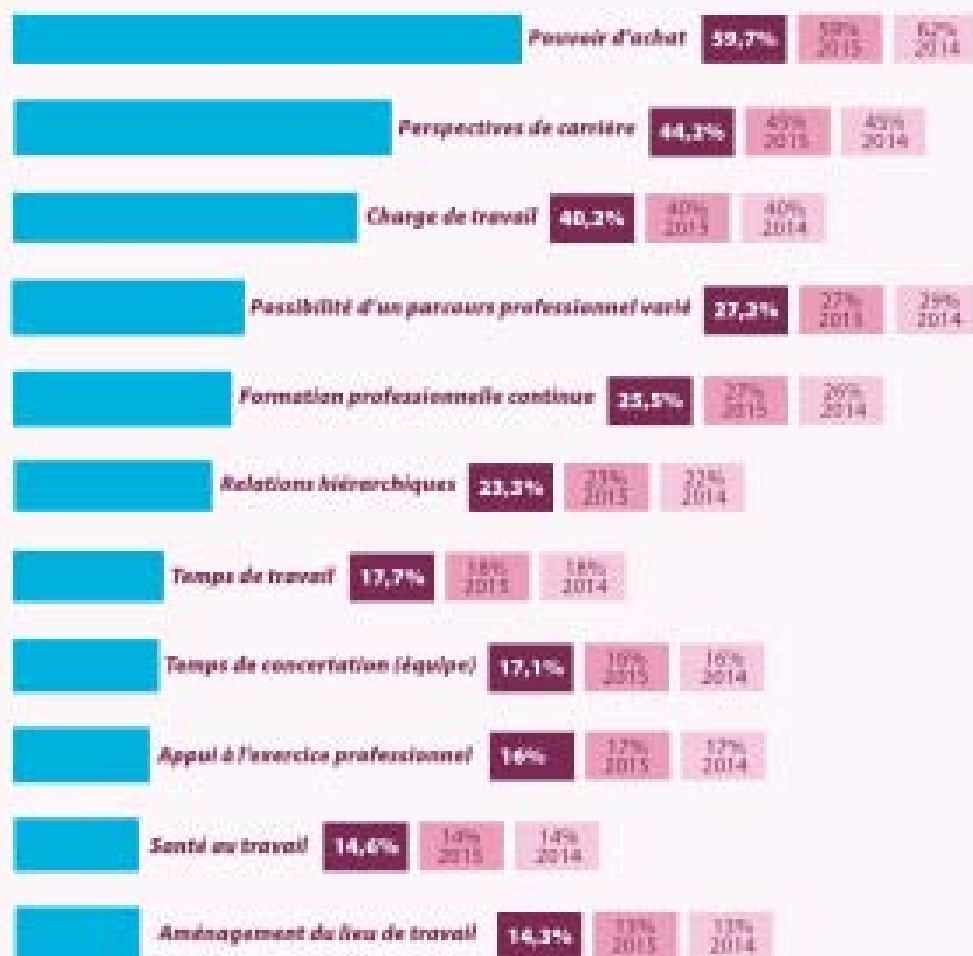
Enquête de satisfaction
1000 agents

Baromètre de nos métiers

5 - Le Top des exigences



Q9 Parmi les domaines suivants, quels seraient les 3 que vous voudriez voir améliorés prioritairement ?



2016

Baromètre de nos métiers

5 - Le Top des exigences



Pour les - de 35 ans
une formation professionnelle continue
est plus importante, et arrive avant l'exercice
d'un parcours professionnel varié !

% < pour les perspectives de carrières
et le pouvoir d'achat
et % > pour formation professionnelle
et temps de concentration

C pouvoir d'achat 25,3%
perspectives de carrière 43,3%
charge de travail 28,9%

A pouvoir d'achat 37,1%
charge de travail 42,3%
perspectives de carrière 39,7%

Pour les enseignants la charge de travail
est une priorité, elle diffère selon le lieu d'exercice :

PE
45,3%

Enseignants EPLE
32,4%

Autres personnels
Pouvoir d'achat 41, 8%
Perspectives de carrière 44,4%
Charge de travail 39%

**32,2% des PE placent la formation professionnelle
continue en 3ème position.**
Dans le second degré, l'exercice d'un parcours professionnel
varié arrive en 4ème position, mais à rien de la 3ème !

Pour les ITRF, les priorités diffèrent selon le lieu d'exercice

ESR : 1 = perspectives de carrières (70%),
2 = pouvoir d'achat (62 %)
3 = relations hiérarchiques (30,5%)

EPL
la formation professionnelle
= la 3ème priorité (35, 8%)

Perspectives de carrière
= priorité n°1 pour les secteurs
Agriculture
et Jeunesse & Sport.



Éducation nationale :
Chez les enseignants, la revendication
d'une formation professionnelle est plus forte.
Tandis que pour les autres personnels
ce sont les perspectives de carrière (44, 4%)

2016

Conférence de presse
20 juin 2016

Baromètre de nos métiers

6 - Changer ou pas, ok ou non avec les choix politiques ?



Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le public ?

OUI 35,5%



Q10 - Souhaitez-vous changer de métier dans les prochaines années ? Dans le privé ?

OUI 17%

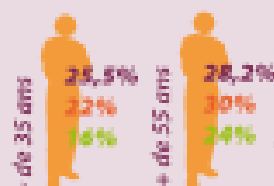


+ 1/3 tiens des personnels envisagent de changer de métier dans le public. Et ils sont 2x - à l'envisager dans le privé !



Q13 - Diriez vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?

OUI 26%



Jeunesse et Sport

22,1%



Enseignants chercheurs

8,1%



Supérieur et Recherche

21,9%



Médecins

14,9%

Catégories



74,3	Inspecteur de l'Éducation nationale (IEN)
53,7	Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional (IA-IPR)
51	Personnel de direction
47,7	Conseiller pédagogique
39,5	Chef de travail
29	Infirmier de service scolaire ou universitaire et conseiller technique
38,3	Administratif, gestionnaire
36,1	Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur (CTPS)
25,3	Animateur
24,7	Inspecteur de la Jeunesse et des Sports
24,4	Ingénieur et Technicien (ITRI)
24,3	Bibliothécaire
24	Directeur d'école
21,8	Assistant de service social et Conseiller Technique
21,6	Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse (CEPJ)
21,3	Enseignant, CDR, CPE, Psychologue scolaire...
18,4	Professeur de sport
14,9	Médecin
13,9	Assistant d'éducation, AYS, EVS
9,1	Chercheur et Enseignant-chercheur

Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2015

Les trois mêmes priorités, mais une urgence : le pouvoir d'achat

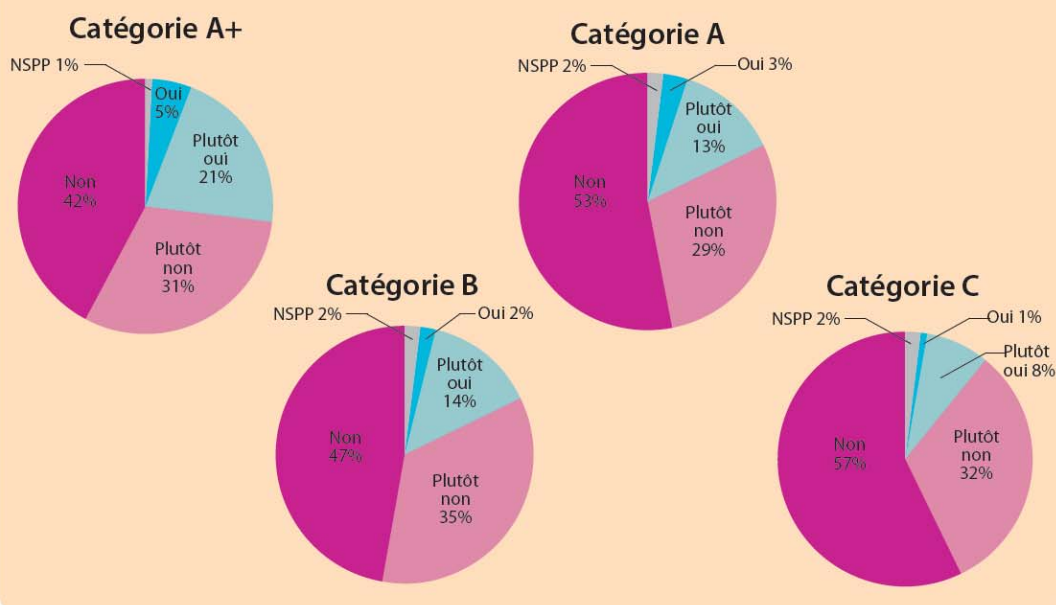
Quand on demande à nos collègues quelles sont leurs 3 priorités parmi une liste de 11 choix, 59% citent le pouvoir d'achat, 45% les perspectives de carrière et 40% la charge de travail. Pour autant, derrière ce résultat global, se cachent de véritables disparités et des raisons sans doute différentes.

Ces 3 priorités sont les mêmes dans le même ordre depuis 3 ans dans notre baromètre. Cette constance peut s'expliquer en partie par une situation qui n'évolue pas en ce qui concerne le gel du point d'indice des fonctionnaires. De plus, cette problématique du gel du point d'indice revient dans 10% des réponses à la question « Citez un point négatif de l'actualité de votre secteur ».

Seuls 9% des personnels de catégorie C trouvent leur rémunération à hauteur de leur qualification (contre 16% pour les catégories B et A, et 26% pour les A+ et 16% en moyenne).

Seuls 13% des personnels de catégorie C sont satisfaits de leurs perspectives de carrière (18% pour les catégories B, 20% pour les A et 37% pour les A+). Alors, même si la hausse est sensible par rapport à 2014 (rappel 10%, 14%, 16%, 36%), on voit bien que la situation préoccupe beaucoup nos collègues.

8 - Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?



Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2015

Choix politiques : une très légère amélioration

Alors que l'an dernier les réponses à la question « *Diriez-vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?* » avaient évolué négativement, cette année, on assiste à un effet plutôt inverse. Même si les personnels qui répondent ont toujours une appréciation majoritairement négative des choix politiques faits dans leurs secteurs, on passe d'1 sur 5 en 2014 en accord avec ces choix à 1 sur 4 en 2015. Cette variation n'est pas due à l'apport de réponses supplémentaires de l'Enseignement supérieur cette année. En effet, les réponses faites à cette question sont comparables à celles faites dans les autres secteurs. Il est évident que les problématiques de gel du point d'indice et de revalorisation financière influent sur les réponses. Tant que des avancées n'auront pas lieu à ce niveau, on peut penser que les résultats continueront à être impactés par cette situation.

Des variations très importantes selon l'âge, le genre, le métier et les secteurs.

Dans le champ de l'Éducation nationale, ils sont 25% à se déclarer en accord avec les choix politiques faits dans leur secteur, alors qu'ils ne sont que 38% dans l'Agriculture. Même si le petit nombre de réponses au niveau de l'enseignement agricole nous oblige à relativiser cette variation, elle nous semble suffisamment marquée pour être signalée.

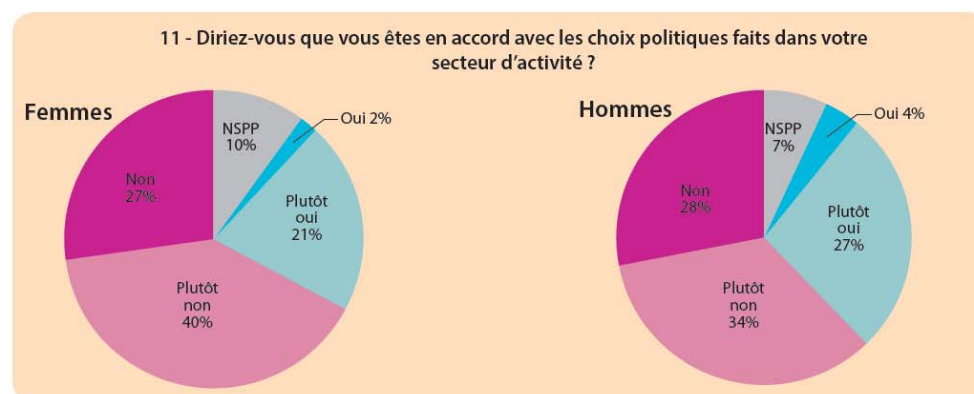
Au niveau de l'Éducation nationale les variations sont importantes selon les métiers : très importantes dans certains corps : 62% IA-IPR, 60% IEN, 57% personnels de direction et très faibles pour d'autres : 17% chez les enseignants et même 11% chez les médecins.

Une différence de genre assez marquée.

Sur ce sujet, il y a également une très forte variation entre les femmes et les hommes : 23% des femmes et 31% des hommes sont en accord avec les choix politiques.

On retrouve l'impact des femmes dans le résultat global car elles représentent 2/3 des réponses au baromètre.

Sur l'ensemble du panel, on constate une appréciation globalement plus positive chez les personnels autres qu'enseignants (34% contre 17% plutôt en accord) même si dans les points négatifs ils dénoncent leurs conditions de travail et le manque de reconnaissance.



Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2015

En accord avec les choix politiques

Métier	Pourcentage
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional (IA - IPR) *	63%
Inspecteur de l'Éducation nationale (IEN)	60%
Personnel de direction	57%
Conseiller pédagogique *	56%
Chef de travaux	40%
Professeur de sport *	38%
Animateur *	36%
Assistant de service social et Conseiller Technique	34%
Inspecteur de la Jeunesse et des Sports *	32%
Bibliothécaire	31%
Conseiller d'Éducation Populaire et de Jeunesse (CEPJ) *	30%
Administratif, gestionnaire	28%
Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur (CTPS) *	27%
Ingénieur et Technicien (ITRF)	27%
Infirmier de service scolaire ou universitaire et conseiller technique	25%
Directeur d'école	20%
Enseignant, COP, CPE, Psychologue scolaire...	18%
Assistant d'éducation, AVS, EVS	12%
Médecin	11%
Chercheur et Enseignant-chercheur	10%

* Attention : métiers avec moins de 100 réponses.

Collège et rythmes : nos collègues en parlent

Le baromètre a été lancé en pleine polémique sur la réforme du collège. On aurait pu penser que nous serions submergés d'expressions de rejet. Ce n'est pas le cas même si certains opposants à cette réforme se sont saisis de notre baromètre. Pour autant, 8% des réponses positives concernent la réforme du collège et seulement 7% des réponses négatives.

De plus, les enseignants de collège et lycée sont 22% à avoir un avis favorable aux choix faits dans leur secteur d'activités, soit plus que les enseignants du primaire.

La question des rythmes scolaires est également présente dans les réponses (22% de ceux qui ont cité un point négatif). Pour l'UNSA Éducation, ces expressions montrent que le travail sur ce sujet doit se poursuivre. On ne peut pas se contenter d'avoir décidé sa mise en œuvre. Il est indispensable d'accompagner les personnels et de résoudre les difficultés là où elles persistent, notamment avec certaines municipalités.

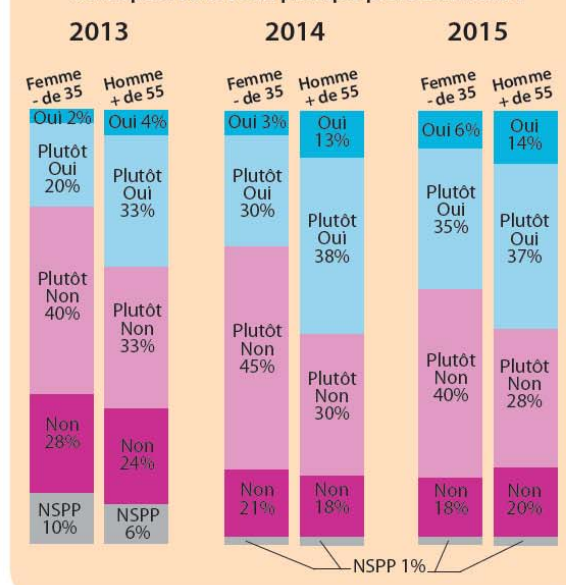
Nous savons que ces réformes inquiètent. À l'UNSA Éducation, avec nos syndicats, nous nous mobiliserons pour une mise en œuvre qui reconnaisse toute la place des personnels en tant que professionnels de l'Éducation.

Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2015

Encore des écarts selon l'âge et le genre

Reconnaissance

1- Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?



Par rapport à l'an dernier, on note une amélioration globale du sentiment de reconnaissance de nos collègues : ils sont 45% cette année à indiquer se sentir reconnus, alors qu'ils n'étaient que 42% en 2014. Cette amélioration du ressenti est encore plus nette chez les plus jeunes.

En effet, le déficit de reconnaissance des moins de 35 ans semble s'amenuiser : ils sont aujourd'hui 42 % à se sentir reconnus pour 34% en 2014.

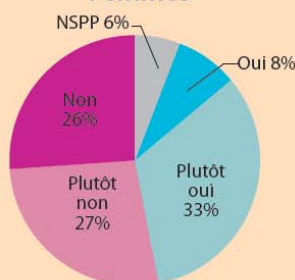
L'écart avec les plus de 55 ans reste toujours très fort (8 points), comme celui entre les femmes et les hommes (5 points), et trouve son maximum entre les femmes de moins de 35 ans (41%) et les hommes de plus de 55 ans (51%).

Cette amélioration est confirmée par le fait que cette année nos collègues sont également plus nombreux à souhaiter conseiller leur métier à un jeune de leur entourage : 43% en 2015 pour 38% en 2014. Là aussi les variations entre les hommes et les femmes sont notables (6 points). C'est encore plus vrai chez les 45-55 ans où seules 39% des femmes indiquent qu'elles conseilleraient leur métier, pour 49% des hommes.

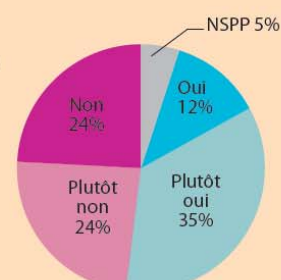
Cette année encore, on peut imputer ces variations à un effet métier non négligeable que nous détaillons page 18.

12 - Conseilleriez-vous votre métier à un jeune de votre entourage ?

Femmes



Hommes



Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2015

Conditions de travail

45% de nos collègues indiquent trouver leurs conditions de travail satisfaisantes. C'est plus que l'an dernier (41% en 2014), mais ce sujet reste une des 3 préoccupations majeures de nos collègues.

Seuls 15% d'entre eux estiment qu'elles se sont améliorées au cours de l'année et pour 40% de nos collègues, cela doit être traité en priorité.

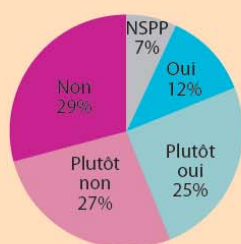
Pour ces questions aussi, il existe des écarts de génération et de genre. Si 48% des hommes semblent satisfaits de leurs conditions de travail, seules 44% des femmes partagent ce constat. Chez les hommes, les plus jeunes estiment à 54% qu'elles sont satisfaisantes, alors qu'ils sont seulement 41 % à le penser chez les hommes de plus de 55 ans.

Enfin, les plus jeunes sont plus enclins à indiquer une amélioration dans ce domaine (19%), que leurs collègues de plus de 55 ans (14%).

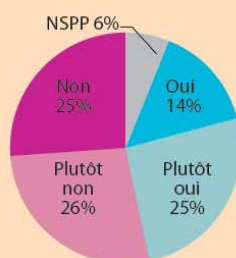
Perspectives et évolution de carrière

6- Diriez-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?

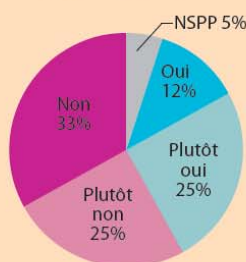
- 35 ans



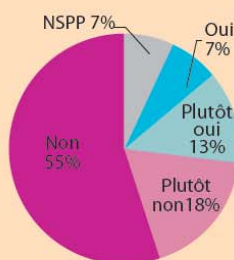
35 - 45 ans



45 - 55 ans



+ 55 ans



Seuls 21% de nos collègues se disent satisfaits de leurs perspectives de carrière.

C'est plus que l'an dernier (5 points), mais encore insuffisant. En effet, pour 45% de nos collègues, cette question doit être traitée en priorité.

De plus, les variations de genre et de génération sont importantes.

Les hommes, avec 25%, semblent plus satisfaits que les femmes (18%). Et si on considère les classes d'âge, ce sont les 35-45 ans, avec uniquement 19% de réponses positives, qui semblent les moins satisfaits. D'ailleurs, ce sont ceux qui envisagent le plus un changement de métier dans les prochaines années.

En effet, sur les 36% de nos collègues qui l'envisagent dans le public, les 35-45 ans sont ceux, avec 43%, qui l'envisagent le plus et parmi eux les hommes (47%) plus que les femmes (41%). Et si 17% seulement des collègues envisagent de changer de métier dans le privé au cours des prochaines années, 27% des hommes de moins de 35 ans se laisseraient tenter.

Quelles sont les raisons qui les poussent à envisager un changement de carrière ? Pour répondre à cette question, l'UNSA Éducation lancera une enquête complémentaire durant l'année à venir.

Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2^e édition

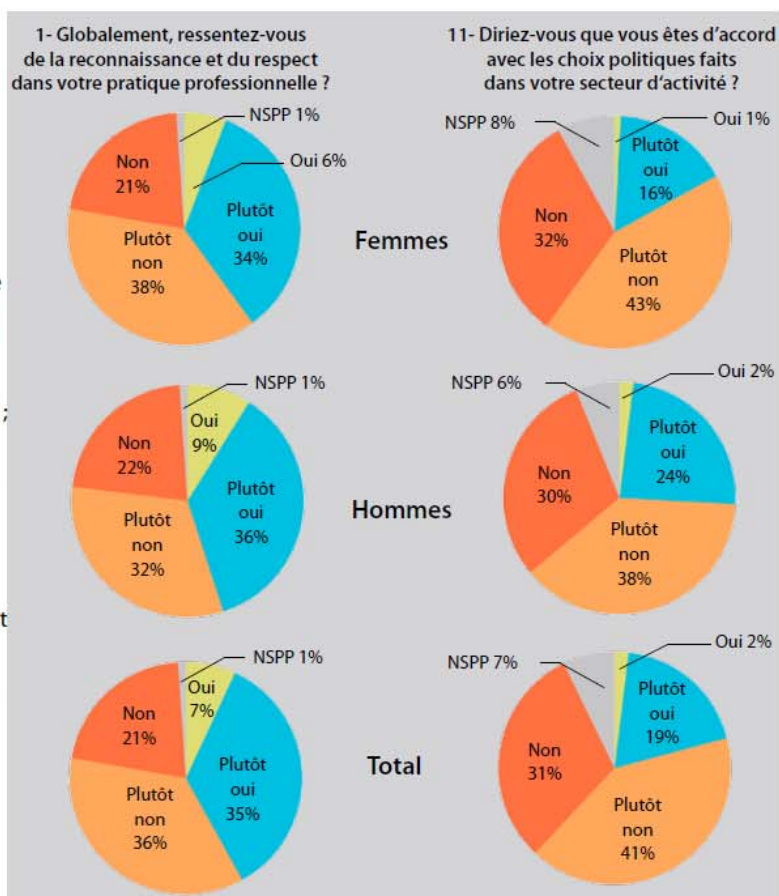
Femmes/hommes : des réponses inégales Moins d'1 femme sur 5 en accord avec les choix politiques

Forts des résultats de 2013, c'est l'un des premiers critères que nous avons observé. Cette année encore, une distinction sexuée assez significative apparaît pour certaines questions. Ainsi, seules 17% des femmes se disent en accord avec les choix politiques faits dans leur secteur d'activité, là où les hommes sont 26%.

De la même manière :

- elles sont seulement 40%, contre 45% pour les hommes, à se sentir reconnues et respectées ;
- elles sont moins nombreuses à trouver les perspectives de carrière satisfaisantes (14% contre 23% pour les hommes) ;
- et là où 41% des hommes conseilleraient leur métier à un jeune de leur entourage, les femmes ne sont que 37%.

Chez les femmes, le besoin de reconnaissance et de perspectives de carrière apparaît très visiblement, tout comme une inquiétude accentuée sur les réformes en cours dans leur secteur d'activité.

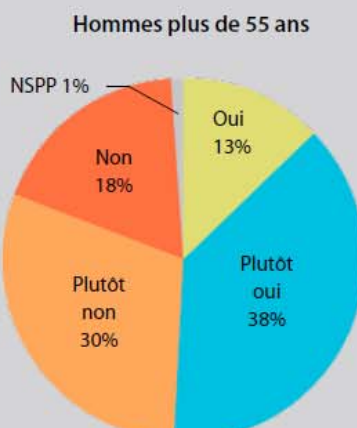
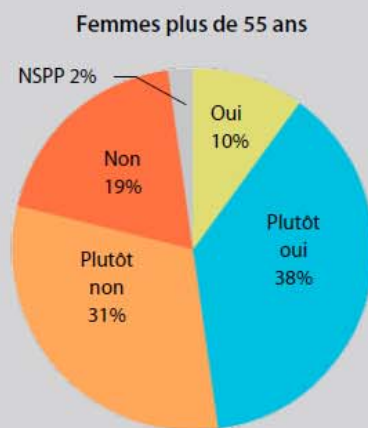
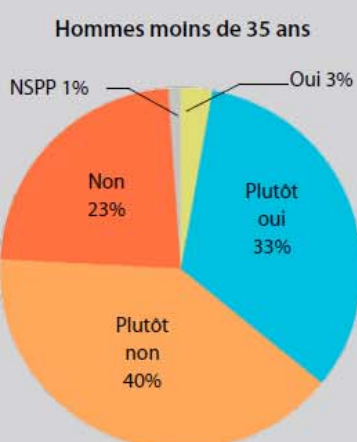
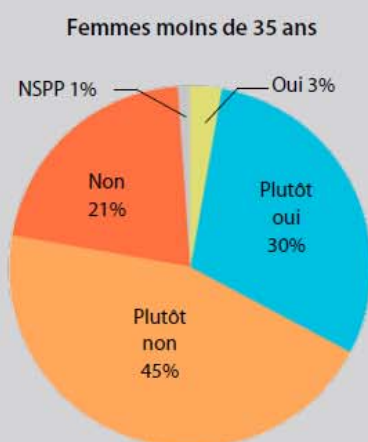


Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2^e édition

Des différences selon l'âge :

seuls 1/3 des moins de 35 ans se disent reconnus et respectés

1- Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?



Entre les moins de 35 ans et les plus de 55 ans, d'importantes différences montrent un mécontentement et des attentes plus fortes chez les plus jeunes.

Cet écart s'exprime parfois très nettement. Ainsi, 49% des plus de 55 ans se sentent reconnus et respectés contre seulement 34% des moins de 35 ans. Concernant la question liée à l'appréciation des choix politiques faits dans le secteur d'activité, les moins de 35 ans sont seulement 16% à se dire en accord contre 24% des plus de 55 ans. De même sur les perspectives de carrière, ils sont 17% contre 23% à les trouver satisfaisantes.

Les graphiques ci-contre montrent que les variations sont valables à la fois pour les hommes et pour les femmes, et que les écarts les plus importants apparaissent entre les femmes de moins de 35 ans et les hommes de plus de 55 ans. Ceci est dû à un effet métier non négligeable que nous détaillons page 13. En effet, parmi les personnes interrogées, les femmes de moins de 35 ans sont pour beaucoup enseignantes alors que la proportion d'enseignants chez les hommes de plus de 55 ans est beaucoup plus faible.

Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2^e édition

Pouvoir d'achat : la priorité pour 62% des personnels

62% des personnels interrogés mettent en avant la question du pouvoir d'achat.

Cette priorité est placée en première position chez les enseignants, les personnels administratifs et gestionnaires, les infirmiers de service scolaire et les assistants de service social.

Pour un certain nombre de métiers, c'est la charge de travail qui arrive en première place. C'est le cas pour les chefs d'établissement, les Inspecteurs de l'Éducation nationale, les médecins, les chefs de travaux.

Enfin, pour quelques professions, ce sont les perspectives de carrière qui arrivent en tête : chercheurs et enseignants chercheurs, ingénieurs et techniciens, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, inspecteurs de Jeunesse et Sports.

Pour les collègues issus du secteur Jeunesse et Sports, cette priorité peut s'expliquer par les difficultés d'identité de ce secteur ministériel.

Métier	Pourcentage
Conseillers pédagogiques	65%
Directeurs d'écoles	65%
Administratifs, gestionnaires	64%
Enseignants, COP, CPE, psychologues scolaires...	64%
Ingénieurs et techniciens	61%
Directeurs de SEGPA	55%
Chercheurs et enseignants chercheurs	53%
Infirmiers de service scolaire ou universitaire	53%
Personnels de direction	53%
IEN	52%
Chefs de travaux	51%
Assistants de service social	49%
Inspecteurs Jeunesse et Sports	45%
IA-IPR	44%
CEPJ	41%
Médecins	34%

Explication : pour 65% des conseillers pédagogiques, le pouvoir d'achat est une priorité.

Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2^e édition

Les personnels de l'Éducation et de la Recherche autres qu'enseignants se disent majoritairement reconnus et respectés

Sur la question de la reconnaissance et du respect, le facteur métier est fortement discriminant. Les enseignants sont seulement 31% à se dire reconnus et respectés contre 55% pour les autres personnels. De même, les enseignants sont plus encore que les autres, en opposition aux choix politiques faits dans leur secteur d'activité (81% en désaccord contre 62% pour les autres personnels).

Les professeurs des écoles : l'expression d'un mal-être

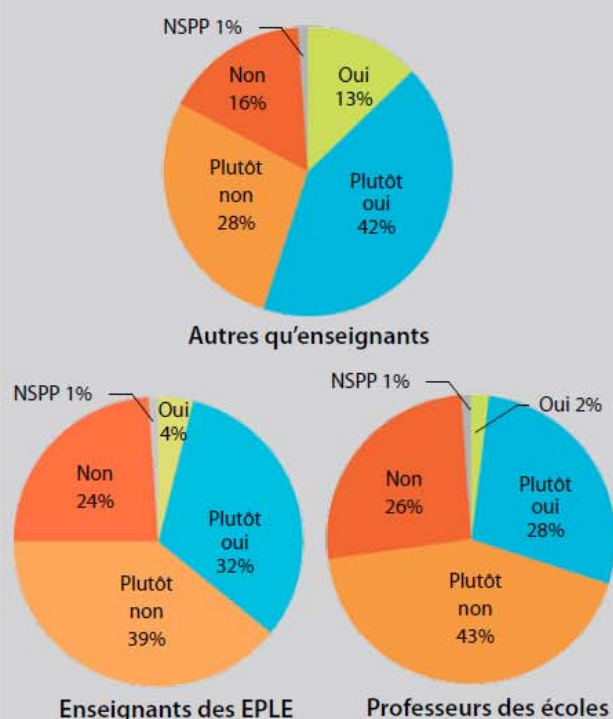
En se penchant sur une analyse des réponses par métiers, il ressort que les professeurs des écoles sont les personnels qui vivent le plus mal les choix politiques faits dans leur secteur d'activité (seulement 14% sont en accord avec ces choix...ce chiffre étant même ramené à 11% si l'on se focalise sur les femmes professeurs des écoles).

Il en est de même sur la question de la reconnaissance et du respect, où les réponses positives ne concernent que 30% d'entre eux.

Il apparaît donc clairement que les évolutions et le pilotage fluctuant des réformes du système éducatif sont plus mal vécus par les enseignants que par les autres personnels. La question de la reconnaissance est très significative du fait que ces personnels ne parviennent pas à avoir une vision claire et partagée des choix faits au sein de leur ministère.

Les difficultés de mise en œuvre, les retours en arrière, les consignes parfois contradictoires sur les décisions de réforme ne favorisent pas l'appropriation. La refondation de l'École a du mal, pour le moment, à se traduire concrètement dans les classes et nos collègues enseignants ne le vivent pas bien. L'institution doit les prendre en compte, leur parler, les associer bien plus qu'aujourd'hui.

1. Globalement, ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?



Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation - 2^e édition

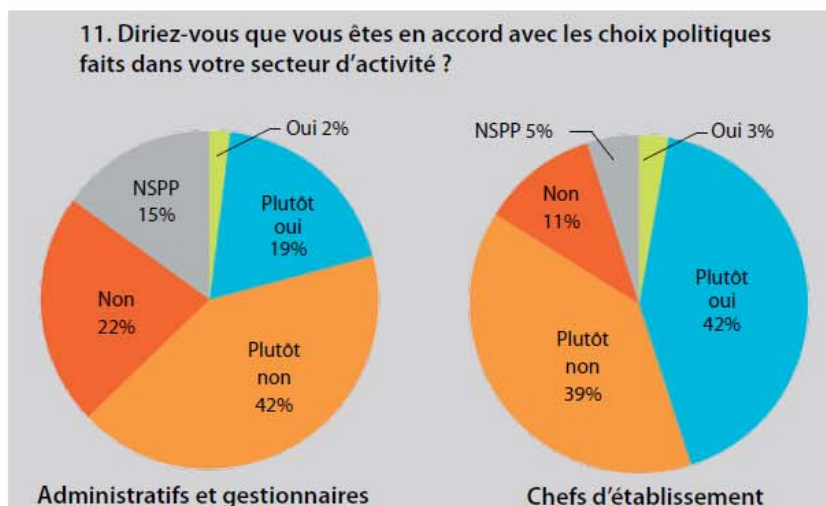
Dans les collèges et les lycées : un sentiment de reconnaissance qui varie du simple au double

Dans les collèges et les lycées, la différence par métier apparaît fortement et sur plusieurs questions. Une première différence notable porte sur la question de la reconnaissance et du respect : la variation va de 36% pour les enseignants à 72% pour les techniciens. Mais pour la plupart des métiers, les résultats à cette question sont réellement en baisse par rapport à 2013. Cette différence par métier est également criante concernant l'appréciation des choix politiques dans le secteur d'activité. En effet, si 1 chef d'établissement sur 2 est en accord avec ces choix, ils sont seulement 1 sur 5 chez les enseignants et les personnels administratifs et gestionnaires.

Se disent reconnus et respectés :

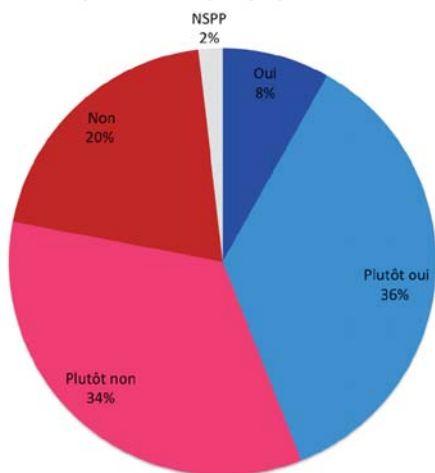
36% des enseignants du secondaire (en 2013 : 41%)
47% des administratifs et gestionnaires des collèges et lycées (50%)
60% des chefs de travaux (64%)
61% des assistants de service social (63%)
63% des médecins (69%)
68% des infirmiers de service scolaire (69%)
69% des chefs d'établissement (75%)
71% des techniciens des EPLE (50%)

11. Diriez-vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?





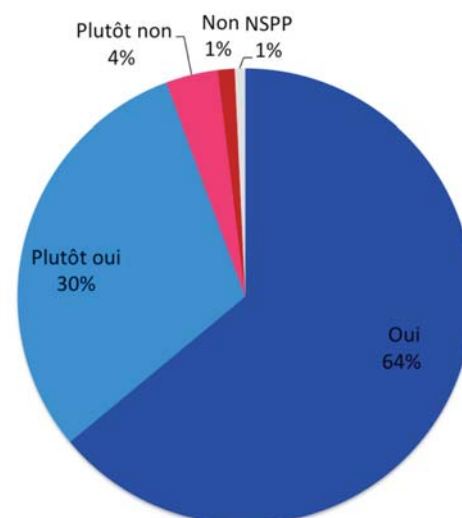
1. Globalement ressentez-vous de la reconnaissance et du respect dans votre pratique professionnelle ?



6



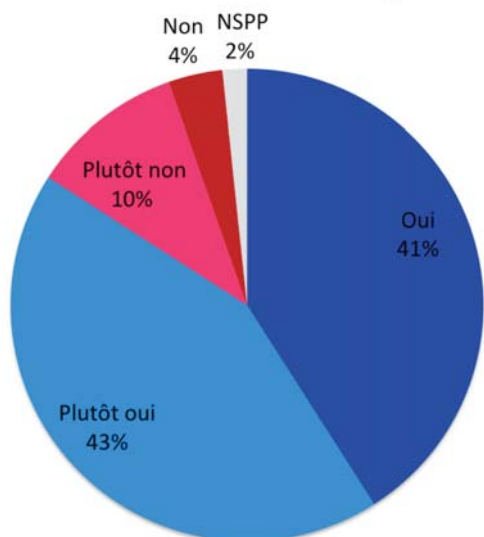
2. Aimez-vous la profession que vous exercez ?



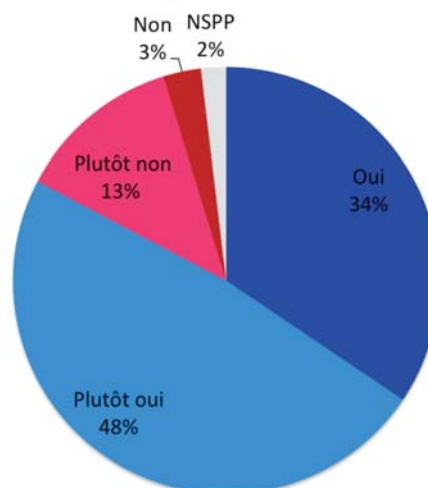
7



3. Êtes-vous heureux d'exercer votre profession ?

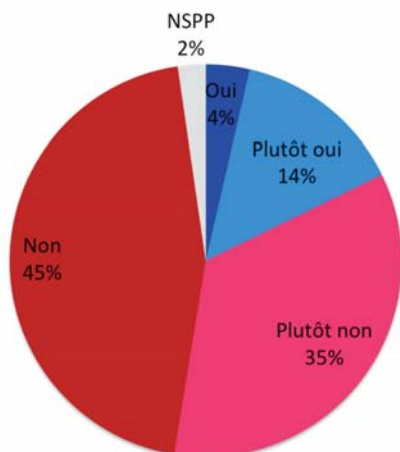


4. Les missions qui vous sont confiées ont-elles du sens pour vous ?



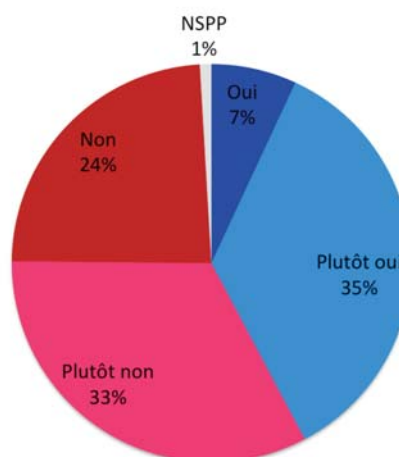
9

5. Vos perspectives de carrière vous paraissent-elles satisfaisantes ?



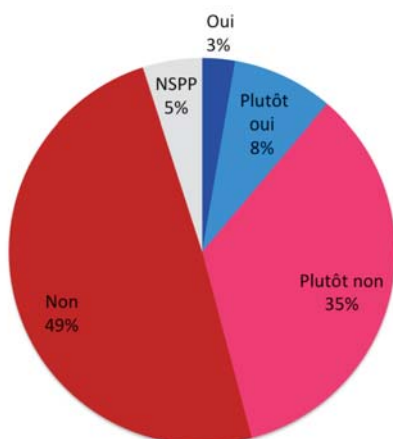
10

6. Diriez-vous que vos conditions de travail sont satisfaisantes ?

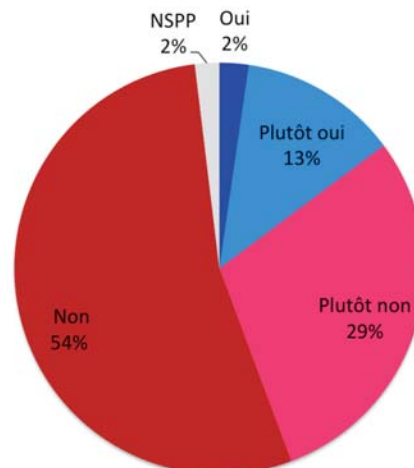


11

7. Dans la dernière année, diriez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées ?



8. Pensez-vous que votre rémunération est à la hauteur de votre qualification ?



13

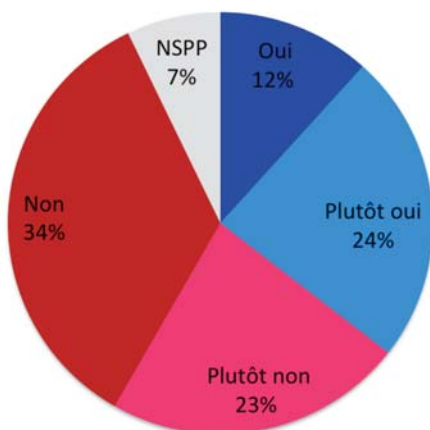
9. Citez 3 priorités (dans une liste de 11)

1	Pouvoir d'achat	58,76%
2	Perspectives de carrière	43,81%
3	Charge de travail	42,58%
4	Possibilité d'un parcours professionnel varié	28,23%
5	Formation professionnelle continue	27,30%
6	Relations hiérarchiques	22,40%
7	Appui à l'exercice professionnel	19,11%
8	Temps de concertation (équipe)	17,69%
9	Temps de travail	15,76%
10	Aménagement du lieu de travail	13,29%
11	Santé au travail	12,56%

Explication : les répondants pouvaient choisir 3 priorités dans une liste de 11.

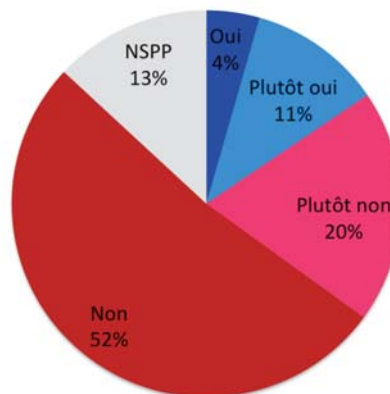
Par exemple, 58,76% d'entre eux ont choisi de cocher "Pouvoir d'achat" et 12,56% de cocher "Santé au travail".

10. Souhaiteriez-vous changer de métier dans les prochaines années dans le secteur public ?



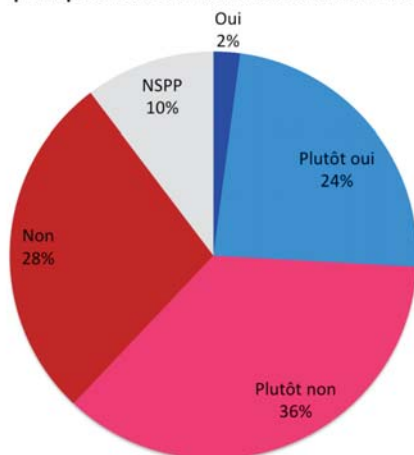
15

10. Souhaiteriez-vous changer de métier dans les prochaines années dans le secteur privé ?



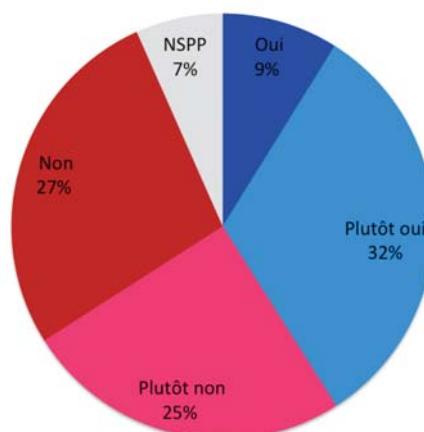
16

13. Diriez-vous que vous êtes en accord avec les choix politiques faits dans votre secteur d'activité ?



17

14. Conseilleriez-vous votre métier à un jeune de votre entourage ?



18