



Éclai[R]ages

Quand la Recherche éclaire la Réflexion

[Étude longitudinale du b@romètre des métiers de l'Éducation]

Le [baromètre] annuel de l'UNSA Éducation

Lancé en 2013 et conduit au premier trimestre de chaque année depuis, le baromètre des métiers de l'UNSA Éducation vise à mieux connaître les préoccupations des personnels de l'Éducation nationale.

À partir de 15 questions récurrentes, 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 ?

Entre 9 000 et 33 000 personnes ont répondu chaque année, issues de tous les ministères éducatifs (Éducation nationale, Enseignement Supérieur et Recherche, Jeunesse et Sport, Enseignement agricole, Culture, Enseignement hors de France, Instituts de jeunes sourds et jeunes aveugles...) ainsi que de l'animation. Ainsi ce sont de très nombreux métiers qui s'expriment (enseignants, administratifs, chefs d'établissement, animateurs, inspecteurs, médecins, infirmières, assistantes sociales...), travaillant dans des structures très diverses.

Dans ce numéro

Le baromètre	1
Une étude longitudinale	2
Une analyse par métiers	3
Des éléments transversaux	4
Quelques aspects méthodologiques	5
Des pistes à exploiter	6
Des références pour aller plus loin	7

Une étude [longitudinale]

Si un baromètre peut être envisagé comme une photographie (à un temps donné), l'étude longitudinale correspond à leur montage en film, montrant l'évolution dans la durée.

Il s'agit donc de mettre en perspective les résultats des différentes éditions du baromètre, de montrer leurs évolutions, de les comparer entre métiers, mais aussi de les situer dans le contexte politique et professionnel, afin de mettre en évidence les événements qui ont fait sens et ont influé (ou pas) sur l'opinion des personnels interrogés.

La récurrence des questions permet, bien que les répondants ne soient pas les mêmes, d'interroger les variations et d'analyser les tendances qui se dessinent.

Recherche - Formation
Histoire sociale

CENTRE HENRI AIGUEPERSE



Education
Histoire sociale
Formation
Culture
Recherche

Centre de recherche, formation, histoire sociale Henri Aigueperse - UNSA Education



Septembre 2021



Une analyse par [métiers]

Dans un premier temps, l'étude s'attache à analyser les évolutions des résultats au sein de chaque métier retenu (voir méthodologie). Cette démarche permet de mesurer les variations d'opinion au sein des professionnels d'un même métier (ou famille de métiers). Les éléments mis en lumière participent de la définition d'une identité professionnelle, permettant la reconnaissance entre pairs et, éventuellement, la distinction avec d'autres professionnels du champ éducatif.

Enseignant·es (dont directeurs d'école, CPE, PsyEN) : des attentes déçues qui ouvrent la voie au mal-être.

Les personnels les plus nombreux sont les enseignant·e.s du primaire, les directrices et directeurs d'écoles et les enseignantes 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.

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

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.

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

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...).

Infirmier·es : un métier aux missions trop nombreuses, mal reconnues et un pouvoir d'achat en berne

La santé scolaire est globalement en grande difficulté. L'incapacité de l'Éducation nationale à endiguer la pénurie de médecins scolaires conduit les infirmières 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.

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

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.

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

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".

L'étude menée ainsi par métiers, met en évidence des nuances et parfois de réelles différences entre métiers.

Des éléments [transversaux]

Révélés par les analyses par métiers, la Recherche montre également des points d'approche transversaux. Des similitudes et des différences apparaissent effectivement, méritant d'être mises en avant.

Un manque de reconnaissance

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'accélèrent depuis 2019. Étonnamment la demande en formation devient également moins prioritaire : une diminution qui semble accompagner la perte progressive de sens des métiers.

Un "effet jeunes"

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.

Des distinctions de genres

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.

Santé et bien-être au travail

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 s'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.



Quelques aspects [méthodologiques]

Suite à des évolutions de règles de communication pour les organisations syndicales auprès des personnels de l'Éducation nationale, mais aussi aux difficultés de diffusion auprès des personnels de l'Enseignement supérieur, l'échantillon interrogé par le baromètre 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 permet en effet pas de contrôler le profil des répondants, que ce soit en termes socio-démographiques ou en termes d'attitude. C'est pourquoi nous avons fait le choix, pour cette étude longitudinale, d'analyser chaque métier indépendamment, permettant ainsi de lisser le biais du poids du métier dans l'échantillon global.

Nous avons retenu uniquement les six métiers (ou familles de métiers) dont le nombre de répondants aux baromètres tout au long des huit années étudiées étaient suffisamment représentatif pour être interprété sans trop de biais.

Nous avons également fait le choix de démarrer les analyses de chacun des métiers par les résultats à la question "Conseillerez-vous votre métier à une jeune de votre entourage ?" Cette question est en effet 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 ?



Des [pistes] à exploiter

Cette étude longitudinale met en évidence certains résultats qu'il serait bon de questionner afin de pouvoir les approfondir ultérieurement. Par ailleurs, elle fournit également des tendances d'évolution du ressenti des personnels de l'Éducation sur un temps suffisamment long (huit années, s'étalant sur deux quinquennats présidentiels différents) pour qu'elles puissent être prises en compte dans l'action syndicale, dans les revendications face aux employeurs concernés comme dans la construction de projets de politique d'Éducation

Ainsi la volonté de changer de métier (le souhait de partir travailler dans le privé a pratiquement doublé entre 2013 et 2020) est certainement à corrélérer avec la perte de sens conjuguée à la détérioration des conditions d'exercice des métiers. Peu en lien avec la question des rémunérations, il est donc révélateur d'un "mal-être" plus profond. Il interroge donc la reconnaissance professionnelle des agents publics. Mais il pourrait également illustrer une transformation, voire un affaiblissement de la notion d'appartenance à des "corps", à un une "culture commune" qui leur servirait d'identité professionnelle et lierait durablement les agents à leur métier.

Par ailleurs, 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 infirmières, 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 à l'action syndicale. Comment prendre en compte le mal-être grandissant des personnels de l'Éducation dans les revendications ? 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) ?

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 rejoignent sur l'univers professionnel, avec une forte demande d'écoute, d'accompagnement, d'aide et de soutien.

Des [références] pour aller plus loin

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 trois 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-d-exercice-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-se-lon-une-enquete-de-la-CASDEN-Banque-Populaire](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-se-lon-une-enquete-de-la-CASDEN-Banque-Populaire)



Le Centre de Recherche, de Formation et d'Histoire sociale de l'UNSA Éducation

Pour tout contact :

Denis Adam
Délégué général
Centre Henri Aigueperse

87bis, avenue Georges Gosnat
94200 Ivry-sur-Seine

Téléphone : 07 70 74 33 33

Retrouvez-nous sur notre site :

<https://centrehenriagueperse.com>