

Si dans les établissements d'éducation prioritaire la moyenne d'âge des enseignants est plus basse qu'ailleurs, peut-on pour autant dire qu'il faut nécessairement être plus expérimenté pour y enseigner ? Choisir de travailler en éducation prioritaire permet-il d'envisager la situation différemment ?

DES ENSEIGNANTS PLUS JEUNES

Les enseignants en éducation prioritaire sont plus jeunes qu'ailleurs :

Le rapport diagnostique du Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique (CIMAP) relève que :

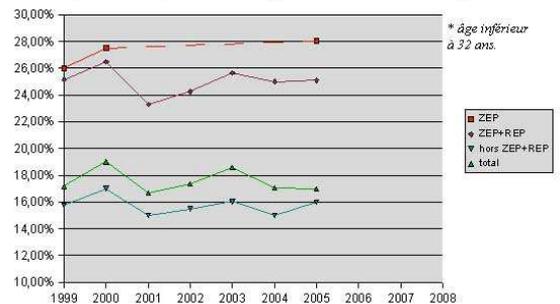
- « La jeunesse des enseignants (**18% de moins de trente ans en collège pour 11% hors éducation prioritaire et 16% des professeurs des écoles de moins de trente ans pour 10% hors éducation prioritaire**), est à la fois une ressource liée à leur dynamisme et une difficulté car c'est au bout de trois ans que les professeurs approchent leurs meilleures performances (Gordon, Kane, Staiger, *Identifying effective teachers using performance on the job*, 2006). Le turn-over des équipes est également préjudiciable. Il s'agit tout d'abord d'attirer et de retenir des professeurs motivés et efficaces (que l'on distinguera d'expérimentés car cela a déjà été essayé sans succès). »

Ce constat n'est pas nouveau et le rapport de l'Inspection Générale de 2006 notait que La

proportion des jeunes enseignants affectés dans les ZEP est toujours très importante (34 % de moins de 30 ans contre 18 % hors éducation prioritaire). Il ajoutait :

- « L'avis général est qu'aucune incitation financière ne suffirait à elle seule à faire venir en nombre dans les établissements les plus difficiles **des enseignants dits expérimentés et rien ne prouve, d'ailleurs, que ces enseignants soient mieux préparés à y enseigner** ».

Proportion de jeunes enseignants* dans les collèges



ETRE JEUNE : UN AVANTAGE PLUS QU'UN INCONVENIENT

Si nous avons pu constater que les équipes enseignantes sont généralement plus jeunes en éducation prioritaire qu'ailleurs, cela ne constitue pas nécessairement un problème.

Etre jeune, motivé, enthousiaste et avoir de l'énergie sont en effet des qualités lorsque l'on exerce dans des établissements où les conditions de travail sont plus difficiles qu'ailleurs.

Il faut de plus noter qu'exercent encore un certain nombre de collègues qui ont fait le choix de se stabiliser dans ces établissements et qui ont tiré une expérience précieuse. Particulièrement motivés, ces collègues constituent une vraie richesse, notamment pour les enseignants fraîchement nommés et peu expérimentés qui arrivent dans l'équipe.

... / ...





DES PERSONNELS FORMES

Plus que de personnels « expérimentés », **l'éducation prioritaire a besoin de personnels formés**. Formation initiale et formation continue, sacrifiées ces dernières années, doivent absolument être relancées. L'accès à la formation continue doit y être facilité, ouvrir sur les apports de la recherche et doit pouvoir se dérouler sur site. Donner du temps aux personnels doit aussi permettre les échanges et la mise en commun de pratiques.

SUSCITER LE VOLONTARIAT ET FAVORISER LA STABILITE

- Prévoir un meilleur accompagnement des jeunes professeurs affectés dans ces établissements en renforçant la formation initiale mais aussi continue sur le temps de travail.
- Octroyer une décharge de service.
- Mettre en place des temps de concertation et d'échange entre les jeunes enseignants et leurs collègues plus expérimentés.
- Améliorer sensiblement les conditions de travail : effectifs, concertations, ...
- Accorder aux personnels un avantage financier sous forme de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) et un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) hors contingent et une bonification de mutation qui ne déséquilibre pas le barème du mouvement.
- Inciter les collègues à rester plusieurs années dans un même établissement.
- Revenir sur le recrutement par le chef d'établissement.
- Etablir un climat de confiance en supprimant les dispositifs mettant les collègues en concurrence (les primes modulables, par exemple), les hiérarchies intermédiaires, les évaluations des personnels recrutés sur lettre de mission.
- Mettre les collègues en situation de choisir plutôt que de subir d'enseigner en éducation prioritaire.

Pour en savoir plus

CIMAP, *Rapport de diagnostic : Evaluation de la politique de l'éducation prioritaire*. Juillet 2013)

... 2006 (Rapport IGEN 2006 « La contribution de l'éducation prioritaire à l'égalité des chances des élèves »)

D'autres fiches thématiques sont disponibles en ligne :

<http://www.snes.edu/Education-prioritaire-le-Snes-et.html>

