



SOCIÉTÉ

Profs : vers des entretiens d'embauche ?

À Marseille, à la rentrée prochaine, des chefs d'établissement vont expérimenter eux-mêmes le recrutement des enseignants. Qu'en pensent d'ex-ministres de l'Éducation ? Ils sont partagés.

THOMAS POUPEAU

LES PROFS VONT-ILS DEVOIR écrire des lettres de motivation et passer des entretiens d'embauche pour intégrer une école ? C'est le sens d'une expérimentation qui va démarrer dans 50 établissements de Marseille (Bouches-du-Rhône) à la rentrée 2022. Il s'agit de permettre aux directeurs de recruter eux-mêmes leurs enseignants.

C'est Emmanuel Macron lui-même qui avait révélé le dispositif il y a un mois. Une annonce choc du président lors de son déplacement dans la cité phocéenne mi-septembre, qui se veut une réponse à « l'usure » des agents de l'Éducation nationale dans les quartiers difficiles. Mais quelque 80 écoles REP+ – donc potentiellement concernées – ont déjà signifié qu'elles ne voulaient pas de ces tests.

Comment un prof est-il affecté actuellement dans le public ? Les néotitulaires du CRPE et du Capes – les diplômés des enseignants – ainsi que les profs en poste souhaitent changer d'établissement font part de leurs souhaits selon les postes vacants. Dans le premier degré, ce « mouvement », qui s'étire d'avril à mai, concerne environ 20 % des 350 000 profs par an.

« Nous ne sommes pas des directeurs de ressources humaines »

Puis, le choix se fait selon un algorithme prenant en compte l'ancienneté du candidat, sa situation familiale, au travers

d'une grille composée de nombreux critères – enfants scolarisés dans l'école souhaitée, statut marital, lieu du domicile... La proposition, qui va donc être lancée, va bouleverser ce système, pour calquer l'affectation sur le fonctionnement des entreprises ou d'un modèle approchant celui de l'enseignement privé. « Nous ne sommes pas des directeurs de ressources humaines », tonne Faustine, directrice d'une école de 13 classes dans une ancienne cité minière du Nord. « On cumule les casquettes : administrative, enseignante, femme de ménage, etc. », abonde Nathalie, qui dirige un établissement de 200 élèves dans un quartier REP+ de l'Eure et « ne voit pas comment « ajouter une corde RH à son arc ». « D'autant plus que si l'on se rate sur ce recrutement, cela apporte une pression supplémentaire sur les seules épaules du chef d'établissement », ajoute Faustine.

Le vrai souci reste le risque de n'avoir aucun candidat, souligne Bruno Bobkiewicz, secrétaire national du SNPDEN, le syndicat des proviseurs. Celui qui pilote la cité scolaire Berlioz, à Vincennes (Val-de-Marne), se souvient des dispositifs similaires tentés il y a dix ans – et abandonnés trois ans plus tard, dans une centaine de collèges et lycées sensibles. À la rentrée 2011, 65 % des postes « profilés » ont été pourvus par des enseignants titulaires. Mais pour le reste, il a fallu faire appel à des remplaçants (20 %), voire à des

contractuels (10 %). Pas étonnant pour Faustine. « Dans certains secteurs de mon académie, il y a des zones mal desservies, éloignées des centres-villes. Aujourd'hui, les jeunes profs ont bac + 5, sont citadins, ont envie de vie sociale et culturelle. Ce n'est pas attractif et personne n'irait par choix... » De quoi créer une « concurrence déloyale » entre écoles, abonde Nathalie.

Pourtant, le système a ses avantages. « Pour commencer par celui d'une école « où tout le monde va dans le même sens, dans l'intérêt de l'enfant », souligne Cathie, directrice en Charente. « J'ai un projet d'école bien particulier. Recruter mes enseignants voudrait dire qu'ils y adhèrent, développe-t-elle. C'est un enfer pour tout le monde, élèves compris, de parfois se retrouver avec un personnel qui n'a pas envie d'être là, parachuté contre son gré ! »

Même son de cloche chez les chefs d'établissements privés – 12 500 en France, 17 % des élèves – où le directeur a déjà un « droit de regard » sur le prétendant orienté par une commission d'inspecteurs et le diocèse. « Je reçois les enseignants en entretien pour voir s'ils collent à notre projet pédagogique », confirme Catherine, à la tête d'une école en Mayenne. L'avantage est énorme, avec une meilleure adéquation. Selon elle, le système d'affectations dans le public « contraint à mettre des profs les plus inexpérimentés ou les moins motivés, auprès des publics les plus fragiles, notamment là où les difficultés sont fortes ».



C'est un enfer pour tout le monde, de parfois se retrouver avec un personnel qui n'a pas envie d'être là, parachuté contre son gré !

CATHIE, DIRECTRICE D'ÉCOLE EN CHARENTE





LP/PHILIPPE LAVIELLE

À Marseille, les directeurs de 50 établissements scolaires pourront recruter leurs enseignants. Ce test devrait démarrer à la rentrée 2022.

