

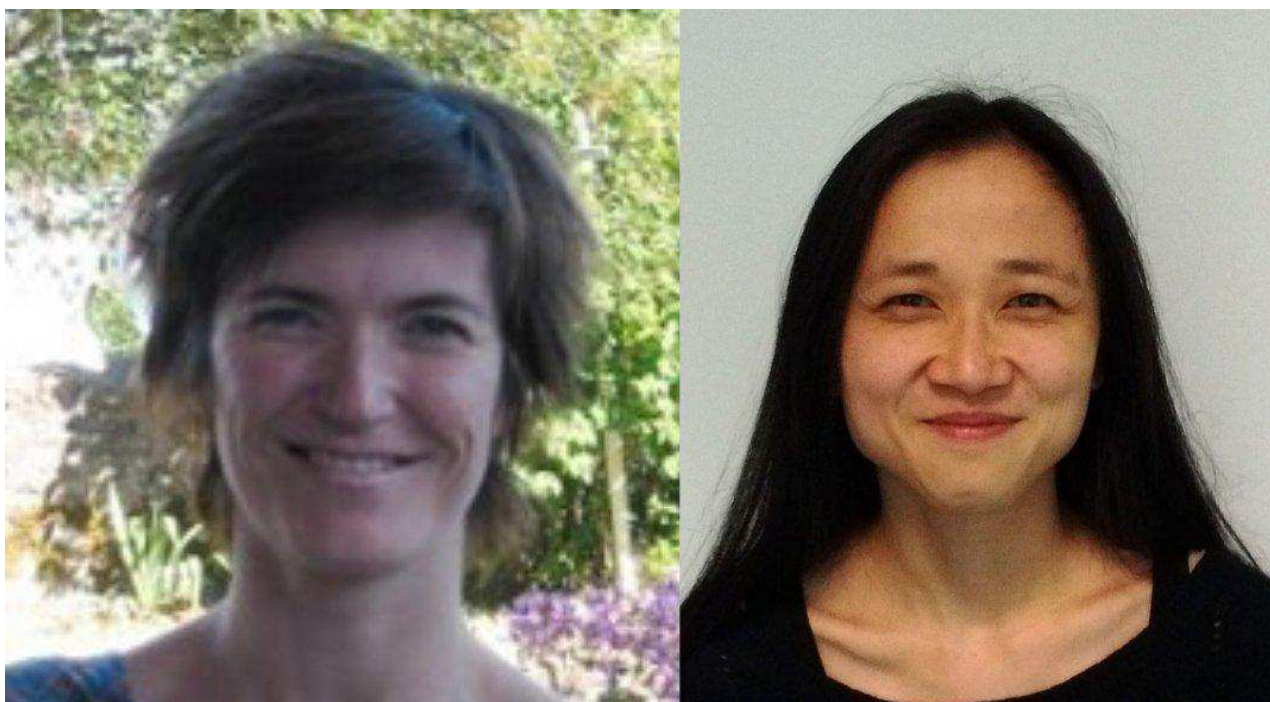
<https://www.aefinfo.fr/depeche/682958>

Anne Mascret

9 min read

Comment le recrutement de contractuels bouleverse les rôles de gestionnaires de rectorat, IA-IPR et chefs

Montrer que la contractualisation des enseignants dans l'Éducation nationale ne se résume pas à une simple opération gestionnaire pour couvrir des besoins d'enseignement mais a des effets profonds sur l'institution elle-même et les différents professionnels mobilisés (gestionnaires du rectorat, IA-IPR, chefs d'établissement). Tel est l'objet d'un [article](#) d'Hélène Buisson-Fenet et Caroline Bertron dans la revue *Formation emploi* 2022/3, qui affirment que "les inspecteurs semblent perdre en autonomie vis-à-vis des services rectoraux, les chefs d'établissement gagner en contrôle professionnel".



Les sociologues Hélène Buisson-Fenet (DR au laboratoire Triangle, UMR CNRS/ENS Lyon) et Caroline Bertron (MCF à Paris-VIII) Droits réservés - DR

"Au guichet du rectorat. Le travail de recrutement des enseignants contractuels dans le second degré" : cet article signé des sociologues Hélène Buisson-Fenet (CNRS) et Caroline Bertron (Paris-VIII) s'inscrit dans le cadre des travaux du projet ERC TeachersCareers (H2020) qui porte sur les transformations des carrières et de l'attractivité du métier d'enseignant en Europe. En France, ce projet est mené dans les académies de Créteil, Dijon et Lyon.

L'article d'Hélène Buisson-Fenet et Caroline Bertron est une étude de cas réalisée en 2018-2019 dans l'académie de Lyon, "où la part de l'emploi contractuel dans le second degré est proche de la moyenne nationale, mais où le recours croissant à ces personnels a été très marqué sur les dernières années" (cf. encadré).

Les autrices donnent à voir "le rôle central joué par l'encadrement intermédiaire académique dans la construction d'un marché local de l'enseignement", évoquant "les coopérations et des luttes de classement entre eux dans les critères de sélection et les arbitrages d'affectation".

Car "si les modalités réglementaires du recrutement sont édictées par décret à l'échelon central et si l'employeur est bien l'Éducation nationale, les pratiques effectives de sélection (démarcher et recenser les candidatures, les évaluer), d'embauche et d'affectation sont du ressort des académies", rappellent les sociologues, avec trois acteurs de première ligne : les gestionnaires et les cadres administratifs d'académie, les inspecteurs et les chefs d'établissement.

Le recours aux contractuels dans l'académie de Lyon

L'académie de Lyon compte 7 % de contractuels (en ETP), soit un peu moins que la moyenne nationale (8,6 %), mais c'est le double de l'effectif de 2012. Le phénomène y est en forte croissance (17 % de plus par an contre seulement 8 % en moyenne nationale). 30 % des contractuels sont en voie professionnelle.

Le recours aux contractuels se fait pour subvenir à des disciplines structurellement déficitaires en enseignants :

- car moins demandées par les familles (allemand),
- particulièrement valorisées dans le secteur d'emploi privé (physique-chimie, gestion-comptabilité),
- relevant de spécialités professionnelles dont les places aux concours sont rares et plus difficiles à apparier aux besoins localisés (soudure).

Le rectorat de Lyon s'est lancé dans la constitution de "viviers" de contractuels depuis 2017, "susceptibles d'être affectés dans l'urgence, sur des contrats parfois très courts". L'enjeu principal consiste à "provisionner les territoires infra-régionaux les moins attractifs", à l'instar du pays de Gex (nord-est de l'Ain), "peu desservi par les voies de transport et avec un marché immobilier excessivement coûteux (en raison de la proximité de la frontière suisse)".

Comment fonctionne "le bureau des contractuels"

Grâce à leurs entretiens mais aussi à six demi-journées d'observation, les sociologues permettent de rentrer au sein de la division des personnels enseignants et de voir comment fonctionne concrètement le "bureau des contractuels", service qui concentre le plus grand nombre de personnels avec 15 agents gestionnaires. Il s'agit du "lieu physique où les contractuels peuvent venir chercher du travail, par téléphone ou en se rendant sur place".

Ce bureau est "tributaire de la gestion en amont des enseignants titulaires et intervient en bout de chaîne dans les affectations. Le service est aussi relégué symboliquement : calqué sur la hiérarchie statutaire de l'emploi enseignant, son positionnement est secondaire jusque dans l'agencement spatial interne, puisque les bureaux se trouvent dans un couloir séparé, à distance des bureaux de la direction des personnels enseignants, regroupés dans une même aile", décrivent les deux sociologues.

Une activité intense entre juin et septembre

La majorité des recrutements de contractuels se fait en juin et septembre : 840 postes vacants en juillet 2019, 250 en septembre, la plupart ayant été pourvus grâce au travail d'"anticipation" du bureau. "À la fin du mois de septembre, lors d'une période de rentrée qui est aussi l'occasion de découvrir de nouveaux besoins de recrutement longs (pour

cause de congés maladie ou de congés maternité par exemple), 98 ETP doivent encore être pourvus", observent les autrices.

Si "les contractuels sont appelés et recrutés par ordre d'ancienneté et type de contrat (CDI puis CDD)", elles notent aussi que "l'incertitude et l'éloignement de la norme d'emploi titulaire vont croissant à mesure qu'avance l'année scolaire : l'entrée dans les postes qui restent non pourvus fin septembre est moins avantageuse car ces postes ne sont plus annualisés – ils terminent en juin, voire constituent une suite de contrats lorsqu'ils sont proposés aux enseignants contractuels qui n'ont pas encore d'expérience. La plupart des néo-contractuels se trouvent dans une situation plus précaire car on leur propose un premier contrat court (jusqu'aux vacances scolaires suivantes ou jusqu'en décembre) qui a valeur informelle d'essai et ils vont donc enchaîner plusieurs contrats jusqu'en juin."

compromis à trouver entre inspecteurs et gestionnaires

L'outil principal pour candidater est la candidature en ligne sur une plateforme dédiée de l'académie. La candidature est ensuite examinée par un inspecteur de la discipline. "Le recrutement fait en effet intervenir des contraintes budgétaires et territoriales, mais aussi des paramètres disciplinaires (privilégier ou non le niveau de qualification dans la matière enseignée) et professionnels (s'attacher à la compétence didactique, à l'expertise pédagogique)", écrivent Hélène Buisson-Fenet et Caroline Bertron, avant de montrer "comment ces logiques s'entrecroisent et à quelle division du travail et à quels compromis entre inspecteurs et gestionnaires elles aboutissent".

"L'étape cruciale de la validation d'une candidature par l'inspecteur académique en charge du 'dossier contractuel' dans sa matière intervient soit à intervalles réguliers, soit au moment d'une demande expresse de la part des gestionnaires. On observe une forte variation des pratiques selon les inspecteurs. Outre les avis rendus en marge des dossiers – de 'très favorable' à 'défavorable' – qui signalent des priorités d'affectation auprès des gestionnaires, certaines annotations constituent des formes d'évaluation plus fine : inscription des nouvelles recrues à des formations qui leur sont dédiées (gestion de classe, réforme curriculaire, didactique disciplinaire), dont les places et la fréquence sont limitées ; niveaux d'enseignement à privilégier pour des candidats considérés plus fragiles ('collège sauf troisième', 'lycée sauf terminale')", relatent les sociologues.

Le bureau des contractuels, lui, "intervient non seulement dans le recrutement, mais aussi dans la mise en forme de l'emploi, par combinaison d'heures, de postes, de lieux de travail – ce qui peut augmenter l'attractivité des postes, quand les conditions de travail proposées ou le prestige des disciplines et/ou des environnements de travail sont peu favorables. La question de la distance géographique domicile-établissement et celle de la 'faisabilité' d'un contrat entre deux établissements sont traitées par les gestionnaires qui font valoir leur expérience passée en la matière : ils ou elles savent quels établissements vont ou peuvent travailler ensemble pour faire des emplois du temps compatibles pour un même enseignant, quels établissements se situent à une distance 'raisonnable' pour être 'cumulables' par un même agent."

Quelle autonomie pour les chefs d'établissement ?

Enfin, "les directions d'établissement interviennent en amont et en aval du recrutement. En amont, ils déposent un besoin d'enseignement (un remplacement, une vacance de poste) sur l'application 'Emplois, Postes, Personnels' (EPP). [...] Ils font aussi appel aux équipes enseignantes, aux AED qui 'peuvent amener des gens', et ils déclarent 's'appuyer sur leur réseau'. [...] La qualité des relations avec les inspecteurs est également en jeu et les chefs d'établissement n'hésitent pas à les solliciter. Lorsque les absences sont prolongées, ils déposent auprès de Pôle emploi une fiche de poste."

En aval, ils "contactent et souvent reçoivent le remplaçant désigné avant la signature du contrat, parfois même en amont d'une candidature formelle sur l'application académique, lorsqu'ils ont eux-mêmes 'trouvé' le candidat". Ils ont donc "une marge de manœuvre dans le recrutement", plus ou moins grande selon que le besoin est "élevé et pressant".

Hélène Buisson-Fenet et Caroline Bertron décrivent ensuite les jeux entre acteurs. "Un des enjeux pour nous est d'éviter d'associer trop le corps d'inspection avec la localisation du contractuel qu'on recrute. [...] Sinon, ça complique beaucoup les choses", explique par exemple un gestionnaire. Elles racontent aussi comment un JA-IPR vient réclamer au bureau des contractuels de s'occuper personnellement d'un remplacement en CPGE.

Des enjeux différents selon les disciplines

"Dans les disciplines en faible tension, la logique inspectoriale, largement imprégnée des critères d'évaluation appliqués aux titulaires et centrés sur l'importance de la discipline,

l'emporte. Dans les disciplines sous tension et en particulier dans l'enseignement général et technologique, les interactions entre inspecteurs et gestionnaires sont plus fortes et nombreuses, liées à la recherche d'équilibres entre une logique gestionnaire au regard du marché de l'emploi et une logique disciplinaire et pédagogique, parfois avec un rôle plus important des chefs d'établissement. Il existe enfin un recrutement négocié plus localement, en interaction directe avec les chefs d'établissement lorsque sont en jeu des postes plus profilés pour des sections particulières (cas des lycées à classes préparatoires comme des collèges d'éducation prioritaire, dont les spécialités supposément attractives ne suffisent pas à attirer des enseignants)", observent les sociologues.

"Notre enquête permet aussi de souligner combien, dans la régulation de ce modèle, les inspecteurs semblent perdre en autonomie vis-à-vis des services rectoraux – non dans la définition des critères de recrutement, mais dans le protocole des candidatures, dont certaines sont pré-sélectionnées par les gestionnaires. En revanche, les chefs d'établissement gagnent en contrôle professionnel, dans la mesure où l'accompagnement de cette main-d'œuvre enseignante non statutaire résonne avec une nouvelle gestion des ressources humaines 'de proximité', largement promue par l'institution centrale", concluent-elles.

Generated with Reader Mode