

Enquête auprès des enseignants titulaires T1, T2, T3

Les questions posées :

- Etes vous nommé à titre définitif ou provisoire ? Sur quel type de poste ?
- Aviez-vous demandé ce poste ? L'avez-vous obtenu en phase 1 ou 2 ?
- Géographiquement, ce poste vous convient-il ?
- Comment vous sentez-vous dans l'école/les écoles où vous travaillez ? Que vous apporte le travail au sein de votre (vos) équipe(s) pédagogique(s) ?
- Le quotidien du métier correspond-il à l'idée que vous vous en faisiez ?
- Qu'est-ce que qui pourrait faciliter cette situation particulière au quotidien dans l'école?
- Qu'est-ce que qui pourrait faciliter cette situation particulière au sein de l'institution?
- Selon vous, comment vos collègues vivent l'accueil d'un enseignant peu expérimenté au sein de l'équipe ?
- Commentaires libres
-

Nombre de réponses entre le 19/01 et le 23/01 : 33 réponses

Compilation des réponses :

<i>Le poste</i>
<p>Plus de la moitié sont nommés à titre définitif. 54 % sont nommés sur un poste de TR (moitié à titre définitif, moitié provisoire) 14 % sur un poste de TRS (9 % / 6 %) 30 % sur des postes d'adjoint ou de direction (18 % à titre définitif, 12 % à titre provisoire) 50 % l'ont obtenu en 1ère phase parce qu'ils l'avaient mis dans leurs vœux mais bien souvent il s'agissait d'un vœu de zone, d'un dernier vœu mis à des fins stratégiques qu'ils regrettent. 19 % l'ont obtenu en 2ème phase dans les mêmes conditions 31 % l'ont eu par affectation d'office Géographiquement, ils sont plutôt satisfaits (56%) car leur poste est moins éloigné que leur poste de PES, voir près de chez eux au prix d'un poste non satisfaisant par ailleurs. Les postes de TR et de TRS ne donnent pas de satisfaction (voir réponses suivantes).</p>
<i>Intégration dans l'école, travail en équipe</i>
<p>Les adjoints et TRS sont satisfaits du contact humain avec les collègues mais ils sont très partagés sur le travail d'équipe qui n'existe pas toujours dans les écoles. Ils se sentent généralement soutenus dans les situations difficiles. La plupart du temps, les collègues sont bienveillants et ouverts mais n'ont pas beaucoup de temps à consacrer aux T1, T2, T3. Les TR et certains TRS se sentent très seuls et n'arrivent pas à s'intégrer aux équipes.</p>
<i>Écart entre le métier pensé et le métier réel</i>
<p>Pour seulement 18 % le métier réel est proche du métier pensé avec tout de même une charge de travail plus importante et une fatigue corrélée. Pour tous les autres, ce métier est bien plus difficile que prévu : préparation de classe, hétérogénéité des élèves, suivi administratif, gestion de classe, gestions des élèves turbulents. Il est également plus chronophage : plus de temps pour la vie de famille, ni même pour souffler en milieu de journée ; nécessité d'un travail quotidien très important après la classe (préparations, corrections) Il est physiquement épuisant Plusieurs croyaient « être faits pour ce métier » et ont des doutes à présent. Les TR et TRS ne s'attendaient pas à ça et surtout pas dans la durée. Ils subissent ces postes.</p>

<i>Améliorations souhaitées dans l'école</i>
<p>Tutorat par un/des collègues plus expérimentés hors de tout processus d'évaluation. Qu'il y ait une personne ressource par cycle. diminution de la part administrative Plus de temps de préparation et de concertation entre collègues, de véritables temps d'échanges et de travail plutôt que des réunions pour répondre aux attentes institutionnelles. Éviter les classes cumulant les difficultés pour les T1 ; de même que l'unique classe de CM2 d'une école... Du temps dégagé pour les enseignants chevronnés pour l'accompagnement des néo-titulaires</p>
<i>Améliorations souhaitées dans l'institution</i>
<p>Pas de T1 sur des postes de TR Postes de TRS sur une seule école Effectifs de classe plus réduits De vraies formations (et des formations spécifiques pour les TR et TRS) Une année de PES en co-enseignement avec des temps d'observation dans des classes etc. Du temps dégagé pour réfléchir sur sa pratique, préparer en équipe, se concerter (moins de temps d'enseignement) des temps d'observation dans des classes Une stabilité sur le poste pour construire (projets, relation avec l'équipe...) des postes moins loin du domicile des écoles reconnues REP quand c'est nécessaire (indépendamment du collège de secteur) Une formation à ce métier dès le bac car c'est un long parcours pour arriver sur le terrain sans être réellement formé. Un accompagnement régulier une reconnaissance par l'institution du temps de travail réellement fait et bien supérieur. Des modalités de temps partiel plus souple pour tenir le coup physiquement et moralement</p>
<i>Ressenti supposé des collègues sur l'accueil de néo-titulaires</i>
<p>Bienveillants, compréhensifs dans l'ensemble mais pas toujours très disponibles. Parfois lassés dans les écoles qui accueillent systématiquement des T1. Parfois inquiets pour le T1 en cas de difficulté de gestion de classe, surmenage...</p>
<i>Commentaires</i>
<p>L'épuisement revient systématiquement ! Sentiment d'impréparation (surtout pour les postes de TR et TRS) 2 évoquent clairement la possibilité d'une démission Plusieurs mettent en avant leur découragement, leur manque de perspective d'améliorations pour les années qui viennent. Seulement 2 évoquent des moments de joie dans ce métier mais c'est aussi celles qui parlent de démission !!!</p>

Mon avis :

ils sont très nombreux à occuper des postes de TR ou TRS.

- Cela ne les aide pas à s'installer dans une école, nouer des relations de travail avec une équipe, construire des outils de travail etc...

- Ces postes sont particulièrement difficiles car ils demandent une grande adaptabilité, possible quand on est enseignant chevronné. Comme ce n'est pas leur cas, ils se retrouvent souvent à faire du "à peu près" du "pas terrible" ce qui est frustrant et leur renvoie une image négative d'eux-mêmes et freine la "professionnalisation".

- Ils ont pleins d'idées géniales (si, si, ils sont créatifs !) mais ont rarement l'occasion de les mettre en œuvre. Certains partagent avec des équipes ouvertes, mais ce n'est pas toujours possible.
- Ces inconvénients empêchent d'"adhérer" au métier, de s'y investir pleinement en échange d'une certaine "jouissance pédagogique". Du coup, ces jeunes collègues ont plus de distance et pèsent les avantages et inconvénients du métier de façon plus "rationnelle". Ils sont tout à fait prêts à en faire "un peu mais pas trop" à envisager de quitter le métier s'ils n'arrivent pas à obtenir un poste près de chez eux etc.

Synthèse réalisée par Cécile Duchasténier