



Formations

Enseignants contractuels : solution de court terme ?

L'Éducation nationale manque d'enseignants et est contrainte de recourir à des contractuels pour compléter ses effectifs. En 2022-2023, ces contractuels ont représenté près de 10 % des enseignants du second degré public (collèges et lycées) et 2 % dans le premier degré (maternelle et école élémentaire).

Dans *Connaissance de l'emploi* n° 195 de mars 2024, Célestine Lohier présente les caractéristiques socio-démographiques de ces enseignants qui ne sont pas titulaires et connaissent une certaine forme de précarité ⁽¹⁾.

Les contractuels sont plutôt des femmes (57 %). Cependant, la part des hommes parmi les contractuels (43 %) est plus importante que parmi les titulaires (29 %). En outre, le fait d'avoir une ascendance migratoire ⁽²⁾ accroît la probabilité d'être contractuel : 36 % ont une origine étrangère contre seulement 12 % des titulaires.

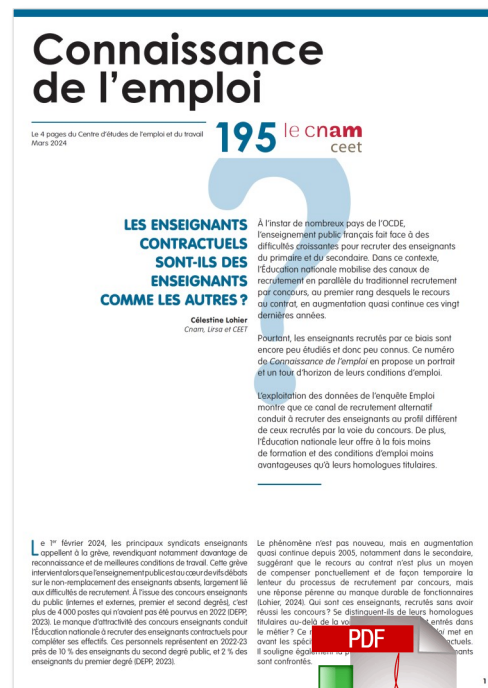
Par ailleurs, 42 % des contractuels sont recrutés au moins à Bac+5, contre 26 % des titulaires qui le sont majoritairement à Bac+3/4. Parmi les contractuels, les recrutements à Bac+2 sont relativement peu nombreux (18 %, contre 12 % parmi les titulaires).

Célestine Lohier souligne que l'Éducation nationale ouvre ainsi la profession enseignante à des profils variés, mais ces contractuels ont un accès moindre à la formation professionnelle et aussi des conditions d'emploi moins favorables. En l'occurrence, près de 80 % des enseignants contractuels sont en contrat à durée déterminée ; 35 % sont à temps partiel (subi pour 58 % d'entre eux) ; la majorité ont un contrat d'une durée inférieure à un an.

Cette situation, précise Célestine Lohier, « implique de fréquents changements d'établissements et un manque de visibilité, sur le long, voire le moyen terme. Elle soulève ensuite la question de la précarité financière » puisque les contractuels ne sont jamais sûrs d'être réembauchés après une première affectation, et peuvent donc ne pas être rémunérés pendant plusieurs mois, et en particulier durant la période estivale.

Dès lors, 22 % des contractuels souhaiteraient avoir un autre emploi. Les raisons invoquées : avoir un emploi plus stable (37 %), augmenter ses revenus (30 %)... Si le statut de contractuel peut être une voie d'accès au statut de fonctionnaire, il y a « une déperdition élevée certainement à mettre en lien avec les conditions d'emploi défavorables ».

Célestine Lohier en conclut que « ces éléments posent la question de l'attractivité et de la pertinence, notamment sur le long terme, du recours aux contractuels comme solution au manque de candidats aux concours ».



(1) – « Les enseignants contractuels sont-ils des enseignants comme les autres ? » (4 pages).

(2) – Les personnes ayant une ascendance migratoire sont celles dont au moins l'un des deux parents est né à l'étranger et est de nationalité étrangère.



Racisme et discrimination dans le monde professionnel

Dans son Rapport 2023, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) réalise un focus sur le racisme et les discriminations dans le monde du travail ⁽¹⁾. Les lieux de travail, en effet, ne sont pas épargnés par les manifestations de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie, certes difficiles à quantifier, voire à cerner. Comme dans la société d'une façon générale, elles prennent des formes diverses pouvant aller d'un supposé « humour » à des actes de violences en passant par toutes les formes, conscientes ou inconscientes, de rejet.

Une enquête de l'Institut national d'études démographiques (Ined) confirme que l'origine est, de loin, le facteur le plus déterminant de discrimination, ce qui diminue les chances d'obtenir un stage ou un emploi et impacte fortement le parcours professionnel, dès le recrutement et tout au long du déroulement de carrière. Elle affecte notamment le niveau des rémunérations, les classifications, les montants de retraite. En 2023, d'autres études ont montré que la couleur de peau et le nom de famille constituent des sources de discriminations très importantes dans le monde du travail.

Si des textes de loi établissent clairement le principe de non discrimination liée à l'origine, son application n'est pas garantie dans les faits. Les discriminations au travail concernent l'emploi privé comme l'emploi public. Cependant, selon la CNCDH, le sujet est peu pris en compte dans la sphère professionnelle et ne constitue pas une priorité pour le moment.

Des faits, mais peu de procédures...

Les personnes salariées font peu de recours en justice majoritairement par peur de représailles ou parce qu'elles pensent que cela ne changera rien. Les procédures judiciaires sont rares au regard du phénomène. Comme les personnes principalement discriminées en raison de l'origine travaillent le plus souvent à des postes subalternes, il leur est difficile de connaître et de faire valoir leurs droits. On trouve une surreprésentation des travailleurs immigrés et de leurs enfants dans les métiers les plus pénibles et les moins valorisés.

Ils sont à des postes où les travaux sont les plus dangereux, sous-rémunérés, et ils sont maintenus dans une situation de précarité.

Les discriminations liées à l'origine dans le monde du travail reposent sur des visions stéréotypées du travailleur immigré, faisant écho à des représentations xénophobes. Alors que l'inclusion des personnes immigrées, soutient la CNCDH, est un facteur de réussite pour la France, qu'elles participent à la richesse économique et culturelle du pays et dynamisent le marché de l'emploi, les politiques publiques freinent l'accès des personnes étrangères et de leurs descendants au monde du travail.

La CNCDH observe que les personnes immigrées occupent une grande place dans les métiers dits « en tension », que ce soit dans des emplois faiblement qualifiés (secteurs du bâtiment, des services à la personne...) ou des emplois hautement qualifiés (médecins étrangers assurant des missions de service public). Ainsi, si les travailleurs immigrés connaissent des parcours variés, ils ont pour point commun une discrimination plus forte à l'embauche et dans le parcours professionnel.

La CNCDH appelle le gouvernement à se mobiliser, en particulier « dans des secteurs où les discriminations sont massives, comme le BTP ou les services à la personne ». En outre, elle alerte sur deux tendances qui peuvent contribuer à alimenter la discrimination : l'utilisation croissante des logiciels d'intelligence artificielle dans la sélection des candidatures et l'« ubérisation » du travail.



La pensée hebdomadaire

« Les mots sont des pièges à nostalgie alors qu'une langue reste vivante grâce à ceux qui combattent les remugles d'un monde disparu idyllique dont chacun sait qu'il n'a jamais existé. »

Jacques-Yves Bellay, romancier, collaborateur de la revue *Esprit*, « La langue est métissée, et c'est une chance » (réflexion), *Ouest-France* du 11 avril 2024.

(1) – https://www.cncdh.fr/sites/default/files/2024-06/CNCDH_Rapport_Racisme_2023.pdf

Le jeudi 26 septembre, à Laval

« Quelle France voulons-nous en 2050 ? »

Le jeudi 26 septembre, à 18 h, au Centre international de séjour (anciennement Cref), 109 avenue Pierre-de-Coubertin, à Laval, Guillaume Garot, député, organise une soirée-débat avec Frédéric Gilli, économiste, sur le thème « Quelle France voulons-nous en 2050 ? »

Depuis de nombreuses années, Frédéric Gilli analyse les tendances et les évolutions de fond de notre pays, au-delà de l'actualité. Dans un atlas dont il



Dans l'atlas paru en mai 2024, Aurélien Delpirou, Frédéric Gilli et Martin Vanier ouvrent la réflexion sur les défis auxquels la France va être confrontée dans les vingt-cinq prochaines années.

est coauteur, *La France en perspectives, imaginer 2050 !* (Autrement, 2024), il présente sous forme de cartes les grands changements à prévoir d'ici vingt-cinq ans. Comment habiterons-nous ? À quoi ressemblera la famille ? Quel visage aura l'école ?

Comment seront formés les travailleurs de demain ? Comment et par qui serons-nous soignés ? Que mangerons-nous ? En quoi croirons-nous ? La soirée-débat permettra de comprendre ces enjeux et mieux maîtriser notre destin commun par des choix politiques.

Frédéric Gilli est l'auteur de nombreux ouvrages dont également *La Promesse démocratique – Place aux citoyens* (Armand Colin, 2022) et *50 Cartes à voir avant d'aller voter* (Autrement, 2022).



Frédéric Gilli, économiste, coauteur de *La France en perspectives*

Le samedi 12 octobre, à Mayenne

L'archéologie des odeurs

Le samedi 12 octobre, à 16 h, le Musée du château de Mayenne organise une conférence sur l'archéologie des odeurs, avec Dominique Frère, professeur d'archéologie et d'histoire ancienne à l'université Bretagne-Sud.

« *Les civilisations antiques nous ont laissé des témoignages littéraires et iconographiques sur les parfums et les odeurs. Les données archéologiques viennent compléter notre connaissance à ce sujet. Pourtant, rien de plus évanescant que le parfum et rien de plus éphémère que les odeurs.* » La conférence permettra de découvrir l'archéologie des odeurs mais aussi les parfums et les odeurs utilisés dans le passé.

Gratuit.



Spécialiste de l'archéologie des produits biologiques liés aux soins et à la beauté du corps ainsi qu'à l'alimentation, Dominique Frère est l'auteur de *Fromages antiques – À la recherche des fromages disparus* (Presses universitaires de Rennes, janvier 2024).