

Rémi Boyer

**Enseignants et  
mobilité professionnelle  
Conseils et outils  
pour choisir la vôtre**

Les Savoirs  
Inédits



**Publication Septembre 2011 – Dépôt légal : 5417**

**ISBN : 978-2-917544-03-7**

## PRÉFACE

Le thème de la mobilité professionnelle des enseignants, peu évoqué dans la littérature, mérite pourtant de retenir l'attention. Il en dit long sur le système éducatif français et son fonctionnement, sur la culture professionnelle de ses acteurs et même, bien au-delà, sur les évolutions de notre société. Un livre consacré à ce sujet s'imposait donc. Rendons grâce à Rémi Boyer de l'avoir écrit en s'appuyant sur le travail novateur et courageux qu'il mène depuis cinq ans à travers son association, ses écrits et notamment son site « Aidoprofs ».

Évoquer la mobilité professionnelle des enseignants en France suppose de distinguer ce qui relève d'une part de l'institution et d'autre part de chaque personne, pour mieux saisir comment ces deux registres fondamentalement distincts, peuvent s'articuler, sans que le premier puisse avoir la folle prétention de vouloir régler ce qui relève de l'autre, sans que le second soit dans l'illusoire attente de ce qui ne peut pas revenir au premier. L'essentiel se joue dans l'articulation entre eux. Or, pour être réussie, elle suppose clarté, pertinence, transparence, confiance, de la part de l'institution et des acteurs, chacun dans son rôle et sa spécificité.

Certes, l'Éducation nationale avec ses 12 millions d'élèves et près de 1,3 million de salariés dont environ 850 000 enseignants est un monde à elle seule. C'est un fait que les acteurs qui œuvrent en son sein se plaisent à répéter. Ils oublient un peu vite qu'il y a plus 5 millions de fonctionnaires, la moitié d'entre eux étant fonctionnaires de l'État et que l'Éducation nationale ne représente que la moitié de cette moitié.

S'inspirant de la fonction publique territoriale et suite à des recommandations du Conseil d'État en 2003, les fonctions publiques d'État ont évolué vers des fonctions publiques de métier qui, en principe, devraient favoriser la mobilité entre les fonctions publiques et à l'intérieur de chacune. Cette possibilité encore récente se développera à la vitesse des changements culturels, c'est-à-dire sans doute sur plus d'une décennie.

Les évolutions internationales depuis une trentaine d'années ont mis en première ligne du management public la question des compétences professionnelles des acteurs, de leur évaluation, de leur certification, de leur évolution, de leur développement. Suivant les pays, le développement professionnel prend, plus ou moins vite, la place que tenait la formation continue. On peut le dire sans risquer d'être démenti, en dehors de la période allant de 1982 (création des MAFPEN) à 1991 (création des IUFM), en France, la formation continue des enseignants n'a eu qu'une place secondaire et très régulièrement

déclinante au sein du système éducatif. Pour s'en convaincre, si nécessaire, il suffit de comparer les budgets qui lui furent consacrés sur les vingt années qui viennent de s'écouler. Plus surprenant encore pour moi : il n'y eut aucune mobilisation syndicale pour tenter de stopper ce lent et long déclin et contribuer à ouvrir de nouvelles voies. La bureaucratie wébérienne à laquelle tiennent les syndicats, se sent plus concernée par les statuts que par le développement des compétences professionnelles des acteurs.

Dans la société contemporaine, la majorité des personnes exercent successivement plusieurs métiers (parfois simultanément : les jeunes aiment cela). Proposer des voies qui sous-entendent qu'une fois engagé on fera toute sa carrière en exerçant le même métier au sein de la même organisation attire encore certains, mais beaucoup moins qu'avant. On le constate tous les jours, ne serait-ce qu'en observant à quel point il devient problématique d'attirer des étudiants vers la préparation des concours de recrutement d'enseignants et de CPE<sup>1</sup>. La flexibilité est devenue une valeur et pour beaucoup de jeunes personnes, l'exercice très longtemps d'un même métier est considéré soit comme un manque d'ambition, soit comme le signe de compétences limitées rendant très difficile l'accès à d'autres voies que celle suivie jusque là. Ainsi, beaucoup s'engagent dans le métier d'enseignant par vocation, en l'aimant, en le faisant avec plaisir, mais avec l'intention, comme pour beaucoup d'autres professions, de ne l'exercer que pendant une période de quinze à vingt ans qui semble déjà longue aux débutants. Se pose pour eux une question naturelle : vers quoi évoluer après, dans ce monde où les métiers changent de plus en plus vite ? Comme lorsque l'on fait du tourisme, on peut aimer un pays, avoir pris plaisir à le visiter plusieurs fois et néanmoins souhaiter en découvrir d'autres sans que cela remette en question, pour autant, l'intérêt porté aux précédents.

*A minima*, que peut faire l'institution pour aider les enseignants qui le souhaitent à faire évoluer leur carrière vers d'autres métiers ? En interne à l'Éducation nationale, existent en nombre limité des possibilités de se tourner vers des fonctions de direction (c'est le plus gros débouché) ou d'inspection, vers des CRDP, vers le milieu de la formation continue (GRETA, CFC...), vers l'enseignement supérieur. Commencent aussi à se développer de nouvelles missions, pas assez valorisées, au sein de l'EPL, sous l'autorité du chef d'établissement, qui préfigurent peut-être, au moins pour les gros EPL, la

---

<sup>1</sup> Le ministère de l'Éducation nationale, « premier recruteur de France » selon ses propres termes, au printemps 2011, a consacré 1,35 million d'Euros à une campagne de communication pour recruter 17 000 nouveaux enseignants et CPE, suite au départ à la retraite de 33 000 personnes, la moitié d'entre elles, seulement, étant remplacée.

naissance d'une sorte de « *middle management* » tel qu'il existe dans certains pays.

Depuis quelques années, d'autres pistes se dessinent, certes peu nombreuses. Cela va des possibilités offertes par les autres fonctions publiques, d'État (culture, sport, Affaires étrangères ...) mais surtout territoriales (qui attirent beaucoup les fonctionnaires de l'État).

Comme ce livre l'évoque, des champs nouveaux sont également offerts par l'auto-entreprenariat (il rencontre, semble-t-il, un vif succès), pour des activités à temps partiel que certains, au fil du temps, étendent en changeant radicalement de métier.

D'autres explorent des voies intermédiaires sous la forme de détachements : dans des associations, des établissements publics nationaux, des musées, des fondations, des agences, des chambres consulaires...

Tout ceci dessine le paysage vu du côté de l'institution. Or celle-ci ne peut assurer la Gestion des ressources humaines depuis le ministère pour ses 850 000 enseignants. Seule une bureaucratie wébérienne pourrait le croire, considérant que tout n'est qu'affaire que de statuts, de règles, de normes, de barèmes et qu'à statut égal et même spécialité professionnelle, deux fonctionnaires sont interchangeables. La personne, en tant que telle, n'existe pas et ses compétences professionnelles sont ignorées. Ne parlons pas de son histoire ou de sa trajectoire de vie ! Ainsi, on gère des fonctionnaires de haut en bas de la pyramide administrative, avec l'accord de la majorité des organisations syndicales qui y trouvent leur compte.

Or, par essence, la gestion des ressources humaines est individualisée, sur la base de compétences professionnelles et de projets de vie des acteurs, de chaque acteur. Elle ne peut donc relever que de l'encadrement de proximité, même si celui-ci ne dispose pas, pour autant, on le sait, de tous les leviers, informations et ressources pour assurer une telle mission avec la finesse et la qualité qu'elle requiert. Et pourtant, je ne connais pas mieux.

On comprend l'aide que peuvent apporter des associations. Cela explique le succès d'Aidoprofs créée par Rémi Boyer. Ces associations ne s'opposent pas à l'institution ; elles ne sont pas en concurrence avec elle. En lien direct avec le terrain, elles assurent ce que la technocratie, par essence, ne peut réaliser dans l'organisation centralisée qui est la sienne et surtout en l'absence d'autonomie des établissements scolaires.

Sur le registre de la Gestion des ressources humaines, le rôle de l'institution ne peut donc être que modeste, mais il est essentiel : faciliter le travail mené

directement sur le terrain par les cadres de proximité, même s'il se trouve encore beaucoup de personnes en administration centrale (ou même dans les rectorats) qui rêvent de tout régler par circulaires, à l'identique sur tout le territoire national, « au barème », indépendamment des situations locales et surtout des particularités de chaque personne.

Les outils qui existent, parfois depuis longtemps, peu valorisés, sont, dans le meilleur des cas, insuffisamment utilisés : les bilans de compétences professionnelles, les entretiens d'évaluation et de carrière, la validation des acquis de l'expérience, le DIF, le CIF, les nombreux Masters professionnels proposés par les universités et qui ouvrent de nouveaux horizons, les séjours à l'étranger, les détachements, etc. Rêvons que l'administration centrale, au lieu de produire de nouvelles circulaires, s'emploie à encourager l'utilisation de ces possibilités et à reconnaître comme il se doit les initiatives des acteurs de terrain.

Le livre de Rémi Boyer est là pour témoigner par des exemples précis et variés, qu'un certain nombre d'enseignants ont su, avec très peu d'aide, se construire un nouvel avenir professionnel. Il éclairera les autres encore en recherche. Pour ce travail qui relève de la dentelle, tout en finesse, très individualisé, l'action d'associations comme Aidoprofs (Aide aux Profs) et son site pionnier sera de plus en plus recherchée et précieuse.

**Alain Bouvier**

Ancien recteur

Membre du Haut conseil de l'éducation

Président de l'AFAE

## **AVANT-PROPOS DE L'EDITEUR**

L'association *Les Savoirs Inédits* a pour objet principal le partage des connaissances par la publication et la diffusion de travaux de recherche élaborés par des étudiants de formation initiale ou continue. Offrir des textes de qualité, distingués par des universitaires et des professionnels à un lectorat étendu est l'ambition affichée par *Les savoirs Inédits*. Les écrits que nous proposerons doivent répondre à trois critères de fond prioritaires :

- Traiter une problématique d'actualité ;
- Toucher la vie des gens ;

- Apporter un nouvel éclairage sur le sujet abordé.

Le présent ouvrage, ***Savoir anticiper pour réussir sa mobilité professionnelle*** est notre troisième publication, nous espérons que vous trouverez plaisir et intérêt à sa lecture.

## **SOMMAIRE**

### **Introduction**

### **Partie 1 – Enrichir sa formation, diversifier ses compétences, réaliser son pré-bilan de carrière**

#### **Enseignant : enrichir sa formation pour anticiper les changements**

**Droit Individuel à la Formation (DIF) :** comment l'optimiser ?

**Congé de Formation Professionnelle (CFP) :** comment l'obtenir ?

Poursuivre sa formation personnelle

#### **Diversifier ses compétences pour être adaptable**

Réaliser des projets pédagogiques

S'investir dans la vie scolaire de l'établissement

Réaliser des activités péri-éducatives

Proposer ses services à sa hiérarchie

Valoriser ses compétences au quotidien

Cumuler plusieurs emplois publics

Travailler en free-lance

Pratiquer une activité accessoire comme l'auto-entreprise

#### **Savoir réaliser son pré-bilan de carrière en autonomie**

Analyser ses conditions de travail actuelles

Enquêter sur son futur métier

Evaluer ses compétences transférables

Prospecter ses besoins en formation

Réaliser la synthèse de cette réflexion-action

### **Partie 2 – D'une activité complémentaire à un changement de carrière**

### **Le cumul d'activités : une alternative motivante et sans rupture**

Luc, professeur d'anglais et créateur de Bandes Dessinées

Céline, professeur d'arts plastiques et peintre

Patrick, professeur des écoles et éditeur

Pierre, professeur d'économie, pigiste et créateur d'une web TV

### **Le détachement : une seconde carrière temporaire ou transitoire**

Stéphanie, professeur d'économie-gestion devenue cadre de la Fonction Publique Territoriale (FPT)

Emmanuelle, professeure des écoles, chargée de librairie en Centre Régional de Documentation Pédagogique (CRDP)

Sébastien, professeur d'histoire-géographie, chargé d'innovation au Centre National d'Enseignement à Distance (CNED)

Stéphane, professeur de mathématiques, Responsable de Formation – Chargé d'Ingénierie de Formation au CNED

Maxime, professeur de musique, chargé de mission au Centre National de Documentation Pédagogique (CNDP)

Pierre, professeur de français puis conseiller pédagogique et comédien

Brigitte, professeur de Lettres, responsable pédagogique à l'Ecole de la 2<sup>e</sup> Chance (E2C)

### **La disponibilité : assurer ses arrières tout en créant son entreprise**

Karen, professeur de Sciences de la Vie et de la Terre (SVT), puis assistante qualité dans l'agro-alimentaire

Edouard, professeur de mathématiques, créateur de Cours-Thalès Sarl

Gwenn, professeur d'histoire-géographie, créatrice de Salutlesbobines

Laurent, professeur de Lettres, créateur de l'association Pictura

### **Le concours interne : une nouvelle carrière dans l'enseignement**

Julien, professeur de Vente, devenu principal de collège

Paul, professeur de Sciences et Techniques Industrielles (STI)  
devenu Délégué Académique à la Formation Continue (DAFCO)

Alain, professeur de Génie mécanique, devenu proviseur d'établissement

Jean-Claude, professeur des écoles devenu Inspecteur d'Académie Directeur  
des Services de l'Education Nationale (IA-DSDEN)

### **La démission, pour aller de l'avant, sans rien regretter**

Isabelle, professeur de SVT devenue réflexologue plantaire

Jean-Luc, professeur de Vente Marketing, concepteur  
d'Icadémie Sarl

Francine, professeur de Lettres, PDG de Compétences Plus

### **La retraite active : un nouveau départ**

Brigitte, professeur des écoles, devenue commerçante en jouets

Gérard, professeur des écoles, Inspecteur d'Académie-Inspecteur  
Pédagogique Régional, créateur de DG Mediaplus Eurl

### **Analyse quantitative et qualitative des données collectées par l'association Aide aux Profs sur la période 2009-2011**

Pré-bilans de carrière de 400 professeurs (école, collège et lycée)  
(311 Femmes et 89 Hommes)

Témoignages recueillis de 100 professeurs (école, collège, lycée) ayant changé  
de métier (66 Femmes et 34 Hommes)

## **Partie 3 – Où prospecter un emploi en détachement dans la Fonction Publique ?**

### **Réaliser une seconde carrière sous forme de détachement**

Les emplois proposés au sein de la sphère éducative

Les opportunités des Etablissements Publics Nationaux (EPN)

**Fiches synoptiques de 182 EPN en France (tableaux de toutes les structures  
proposant des postes en détachement aux professeurs)**

## **Conclusion**



## INTRODUCTION

**La loi n° 2009-972 du 3 août 2009<sup>2</sup> relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a érigé la mobilité comme une chance de diversifier son parcours de carrière pour les fonctionnaires.** Malgré un recours en annulation déposé devant le Conseil d'Etat en 2010-2011 par plusieurs syndicats de fonctionnaires inquiets de l'atteinte portée par cette loi à la sécurité de l'emploi du statut des agents publics, elle est devenue applicable depuis le 17 juin 2011 puisque le Conseil Constitutionnel l'a déclarée conforme à la Constitution dans son intégralité.

Cette loi est destinée à faciliter les passerelles entre les fonctions publiques, même si, pour l'instant, les voies traditionnelles pour changer de ministère demeurent le concours interne, le détachement et la mise à disposition (MAD).

Depuis 2009, afin de faciliter les mobilités professionnelles de ses agents, l'Etat a mis en place une Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP : [www.biep.gouv.fr](http://www.biep.gouv.fr)) qui comprend une bourse nationale et des bourses régionales, où sont publiés quotidiennement les jours ouvrables tous les emplois vacants dans tous les ministères, tandis que la Fonction publique territoriale (FPT) dispose de ses propres sites de publications d'offres d'emploi.

Cependant, ce système est imparfait car il ne permet pas aux fonctionnaires de connaître au préalable quels organismes publics sont implantés dans leur département de résidence, ni quels types de postes ils sont susceptibles de leur proposer. De plus, la BIEP ne publie pas tous les postes proposés par tous les Etablissements publics nationaux (EPN) existants, se concentrant sur ceux dont les effectifs sont les plus nombreux. Aujourd'hui, des milliers de publications de postes, échappent chaque année à la connaissance des agents publics car elles sont disséminées sur des centaines de sites web.

Bien que l'Etat ait commencé à mettre en place des services de conseil en mobilité carrière dans ses différents ministères, avec une palette d'outils (entretien de carrière, bilan de compétences, stages d'aide à la reconversion, Droit individuel à la formation (DIF), Congé individuel de formation (CIF), etc.), le budget en diminution dans tous les ministères pour réduire les dépenses de fonctionnement de l'Etat ne satisfait pas la majorité des demandes formulées par des agents en demande de mobilité.

Ainsi a-t-on pu constater par exemple la faiblesse de l'investissement que l'Education nationale, premier budget de l'Etat et premier ministère par le poids de ses effectifs (>1,3 million de fonctionnaires) a consacré au DIF en 2010-2011,

---

<sup>2</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020954520&dateTexte=&categorieLien=id>

puisque entre septembre 2010 et fin mars 2011, sur 435 demandes formulées<sup>3</sup> dans les 30 académies, 79 seulement avaient été accordées, et 177 étaient en cours d'examen, soit un taux d'acceptation initial de 18% avec une possibilité d'atteindre 59% au maximum. Ce sont donc à peine 0.03% des effectifs de ce ministère qui auront demandé à bénéficier d'une formation de leur choix, preuve que le Ministère de l'Education Nationale (MEN) n'a pas suffisamment investi dans la communication pour informer ses agents de l'existence du DIF, et que les agents de l'Education Nationale (EN) n'ont pas encore bien pris conscience de l'importance de réaliser des formations pour diversifier et accentuer leur professionnalisation.

De plus, à travers le dispositif d'Aide aux Profs ([www.aideauxprofs.org](http://www.aideauxprofs.org)) que je pilote depuis 5 ans, nous nous apercevons que la grande majorité des académies ne dispose plus du budget nécessaire pour financer des bilans de compétences aux agents titulaires qui en formulent la demande, même s'ils remplissent les conditions pour en bénéficier (10 ans d'ancienneté notamment). C'est tout simplement parce-que cette prestation est onéreuse, qu'elle soit réalisée par le biais d'un cabinet privé ou à travers l'emploi d'un des logiciels de bilans de compétences dans lesquels l'EN a investi entre 2006 et 2009 en y formant ses Conseillers Mobilité-Carrière (CMC). Nombreux ont été les enseignants à nous indiquer qu'ils avaient été déçus par un processus informatisé qui ne répond pas à leurs attentes, en leur indiquant une synthèse sous forme de graphiques, et des pistes professionnelles puisées dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois<sup>4</sup> (ROME) totalement irréalistes en raison de leur situation familiale, et donc financière : médecin, dentiste, notaire, artisan... Pour beaucoup, cette expérience du bilan de compétences aura été celle de la frustration, avec en dernier recours, des propositions de mobilité en interne tirées du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat<sup>5</sup> (RIME) et qui n'ont pas varié d'un iota depuis des décennies : devenir chef d'établissement, inspecteur, ou changer de discipline d'enseignement.

**C'est pourquoi ce guide pratique permettra à chacun de s'affranchir des contraintes budgétaires que s'impose l'Etat depuis plusieurs années :**

- **pour vous, fonctionnaire, enseignant ou non** : cet ouvrage vous présente une méthode d'auto-analyse de votre parcours de carrière et de vos compétences tout en vous ouvrant la connaissance de la répartition géographique de tous les EPN qui proposent depuis de nombreuses années

---

<sup>3</sup> Interview de Josette Théophile du 12 avril 2011 :

[http://www.aideauxprofs.org/Index.asp?affiche=News\\_Display.asp&ArticleID=1760&rub=Leurs\\_points\\_de\\_vue](http://www.aideauxprofs.org/Index.asp?affiche=News_Display.asp&ArticleID=1760&rub=Leurs_points_de_vue)

<sup>4</sup> <http://www2.pole-emploi.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>

<sup>5</sup> <http://rime.fonction-publique.gouv.fr/>

des emplois en détachement (près de 30 000 répartis sur 182 des 800 EPN actuels) ou en MAD (plus de 20 000 emplois, sauf dans l'EN qui les a supprimés entre 2005 et 2011), quel que soit leur ministère de tutelle ;

- **pour vous, enseignant, qui souhaitez « quitter la classe »** : au lieu de contacter précipitamment votre « cellule de seconde carrière » alors que les CMC sont submergés de demandes (le temps d'attente a varié en 2010-2011 de 15 jours à 6 mois selon les académies pour un premier rendez-vous d'après les échos des enseignants qui ont contacté ensuite Aide aux Profs), vous disposez dans *Enseignant... et après ?*<sup>6</sup> et dans ce guide pratique de toutes les réponses à vos questions et de tous les outils nécessaires pour réussir votre projet personnel en toute autonomie ;
- **pour vous, CMC, en effectifs insuffisants** (moins de 1 pour 10 000 agents publics, alors qu'Aide aux Profs préconise un ratio efficient de 1 pour 2000) ce guide pratique vous apportera une connaissance exhaustive de tous les postes en détachement de la Fonction Publique, vous permettant d'enrichir vos réponses aux agents publics venus vous solliciter ;
- **pour vous, professeur documentaliste** : que ce soit pour votre propre reconversion ou celle de vos collègues, acquérir ces deux ouvrages pour votre Centre d'information et de documentation (CDI) - véritable carrefour de rencontres et de projets de votre établissement - nourrira vos échanges entre collègues, sur des projets d'avenir motivants ;
- **pour vous, chef d'établissement**, appelé à réaliser les entretiens de carrière des enseignants de 2 ans et de 20 ans d'ancienneté: parfois confronté aux demandes d'enseignants en quête d'une reconversion, vous manquez de réponses, d'arguments, et surtout, de temps. Ces deux ouvrages complémentaires vous permettront d'en gagner, et de renseigner efficacement tout enseignant quel que soit son projet ;
- **pour vous, inspecteur**, qui rencontrez de nombreux enseignants dont vous évaluez le travail tout en étant attentif à leur besoin d'évolution professionnelle : vous pourrez enfin leur ouvrir un horizon plus large, plus diversifié ;
- **pour vous, décideur** : vous découvrirez que le champ de la reconversion professionnelle est encore un front pionnier, où la tâche est immense, avec de nombreuses contrées encore à explorer. Cet ouvrage facilitera votre travail d'accompagnement des parcours de carrière des agents de votre ministère.

---

<sup>6</sup> BOYER, R. *Enseignant...et après ? Comment préparer et réussir sa seconde carrière*, Editions Les Savoirs Inédits, 2009, 192 p.

## **Pourquoi anticiper sa reconversion, et après combien d'années d'exercice ?**

Dans une étude que Georges FOTINOS<sup>7</sup> a réalisée pour la Mutuelle Générale de l'Education Nationale (MGEN) en 2006, il ressort que la démotivation se produit chez les enseignants au bout de 8,3 années, tandis que l'expérience montre que des fonctionnaires soucieux de réaliser un parcours de carrière diversifié restent 2 à 5 ans sur un même poste. Il est donc important de ne pas attendre d'être démotivé pour changer de quotidien professionnel, sans forcément songer à une reconversion brutale.

Dans le cas de l'enseignant, rien n'est pire que le découragement dans un métier où les sollicitations de toutes parts (élèves, parents, collègues, encadrement, administration...) exigent une énergie sans faille. L'accueil à distance par Aide aux Profs de milliers d'enseignants titulaires depuis 2006 nous a montré que les projets de reconversion qui réussissent dans un délai de 6 à 36 mois sont surtout émis par des personnes :

- de 5 à 15 ans d'ancienneté, qui ont moins de 45 ans ;
- qui n'ont pas dépassé le 7<sup>e</sup> échelon de leur grade (au-delà, ils coûteront trop cher à l'opérateur d'Etat, à l'administration ou l'association susceptible de les recruter, tandis qu'ils auront beaucoup de mal à convaincre une entreprise privée de les payer à leur ancien niveau de salaire de la Fonction Publique);
- qui sont prêtes à réaliser une mobilité géographique sur au moins trois départements limitrophes (à l'exception de la ville-département qu'est Paris, où les possibilités de mobilité sont bien plus nombreuses qu'ailleurs) ;
- qui sont disposées à réaliser une nouvelle formation professionnalisante ou à préparer un nouveau concours.

Dans le cas des enseignants, notre expérience d'accompagnement personnalisé à distance de plus de 200 projets de reconversion entre 2006 et 2011 montre que moins de 10% des personnes de plus de 45 ans réussissent à quitter l'EN définitivement, car les inconvénients sont bien plus nombreux que les avantages, ce qui les freine très vite dans leur élan.

Aussi la 3<sup>e</sup> partie de cet ouvrage, en présentant 24 trajectoires professionnelles vécues par d'anciens et actuels enseignants, est-elle destinée à faciliter la réflexion des enseignants mais aussi de tout fonctionnaire sur ses propres attentes en la matière : chacun y émet ses motivations, ses doutes, ses craintes à l'amorce du changement, et ce qui l'a aidé à changer de cap. Vous pourrez compléter cette lecture instructive par celle des parcours de carrière publiés dans

---

<sup>7</sup> FOTINOS, G. *Le climat scolaire dans les lycées et collèges. État des lieux. Analyse et propositions*, MGEN, 2006

le mensuel du Café Pédagogique depuis novembre 2006 dans la rubrique « seconde carrière<sup>8</sup> ».

**A partir de 45 ans**, ceux qui ne sont pas intéressés par l'une des formes de reconversion que peut proposer l'Education nationale (EN) en interne, ou dont les candidatures sur des emplois en détachement ne rencontrent pas le succès espéré, peuvent créer leur auto-entreprise sous forme d'activité accessoire (moins de 6h par semaine), afin de se donner une chance, au fil de leur activité lucrative, de travailler à temps partiel puis à mi-temps, en supportant ainsi beaucoup mieux la pénibilité qu'ils ressentaient à plein temps à enseigner. Si cette solution vous intéresse, cet ouvrage<sup>9</sup> vous apportera toutes les informations utiles pour vous lancer dans une nouvelle aventure, une « seconde carrière parallèle ».

Anticiper, c'est, notamment pour les enseignants, se donner une chance de ne pas endurer<sup>10</sup> une routine sclérosante, c'est se motiver au quotidien en consultant des ouvrages adaptés<sup>11</sup> pour apprendre à diversifier ses compétences, c'est aussi se prémunir de la pénibilité<sup>12</sup> prévisible du métier d'enseignant au fil de l'âge. La pénibilité du métier se ressent à partir de 50-55 ans, alors qu'il peut encore rester 10 à 15 années à enseigner, et que le salaire stagne, puisque la hors classe est attribuée au compte-gouttes pour les certifiés comme pour les agrégés.

**Savoir anticiper, c'est apprendre à réfléchir et à se projeter dans l'avenir avant l'heure, pour se donner le maximum de chances de réussir son projet personnel, en restant épanoui, motivé, en bonne santé psychologique, au lieu d'attendre péniblement une retraite qui ne cesse de s'éloigner au fil des réformes, et qui sera synonyme de frustrations et de regrets.**

**Puisse ce guide pratique vous permettre de diversifier votre parcours de carrière en fonction de vos envies.**

...

**La suite en achetant l'ouvrage auprès de tout libraire physique ou en ligne.**

---

<sup>8</sup> <http://www.cafepedagogique.net/lemensuel/lesysteme/Pages/2007/Carrieres.aspx>

<sup>9</sup> LECLERCQ, G. et GOUILLY-FROSSARD, M. *L'auto-entrepreneur pour LES NULS*, FIRST Editions, 320 p.

<sup>10</sup> AUPETIT, S. *Mieux vivre avec sa classe, nouvelles ressources pour profs découragés*, Editions de la Hutte, Coll. Prospectives, 2009.

<sup>11</sup> MULLER, F. *Manuel de survie à l'usage de l'enseignant (même débutant)*, Edicions l'Etudiant, 2005, 480 p.

<sup>12</sup> LANTHEAUME, F et HELOU, C. *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant*, Editions PUF, Paris, 2008, 173 p.

**Ce guide pratique, le premier en France spécialisé pour les enseignants, reste indétrônable par la précision chirurgicale des données qu'il contient, dont l'inventaire précis, introuvable ailleurs (sauf depuis 2019 sur flexiprof.org conçu par l'auteur du guide pratique), de tous les établissements publics administratifs de l'Etat français qui peuvent proposer des postes accessibles en détachement aux professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs agrégés et professeur des Lycées Professionnel et Agricole.**

**Jamais un tel inventaire n'avait été réalisé, il a demandé 10 ans de travail d'investigation, de contacts à travers toute la France, pour l'auteur, de prospection dans de nombreux rapports de l'Assemblée nationale et du Sénat car l'Education nationale s'est toujours refusée à en faire une promotion sur ses sites. Son portail mobilité a été conçu en octobre 2010 sur les conseils de Rémi BOYER à Josette THEOPHILE, alors DGRH de l'Education nationale, qui a mis en œuvre 80% de ses idées, poursuivies et approfondies par les différents acteurs de la « GRH de proximité » depuis 2019.**

**Vendu à plus de 6.000 exemplaires il reste l'ouvrage de référence pour tout professeur désireux de changer de métier, publié par un éditeur physique reconnu par la profession. La médiatisation a été importante :**

**<https://www.apresprof.org/aide-aux-profs-depuis-2006/notre-mediatisation/2009-2011/>**

**<https://www.apresprof.org/aide-aux-profs-depuis-2006/notre-mediatisation/2012-2014/>**

**<https://www.apresprof.org/aide-aux-profs-depuis-2006/notre-mediatisation/2015-2017/>**

**TF1, France 2, France 3, France 5, Europe 1, France Inter, France Culture, Le Monde, Le Figaro, Libération, l'Express, Le Point, entre autres (plus de 30 médias ont fait un article ou un reportage), en ont parlé.**