



---

**ASSEDEL**, L'Association européenne pour la défense des droits et des libertés,  
9 Place de l'Esplanade 67000 Strasbourg, France | [assedel.org](http://assedel.org)

**RAPPORT CONCERNANT LA CRISE DU RECRUTEMENT DES  
ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE ET LA PRÉCARISATION DU MÉTIER  
PAR LA GÉNÉRALISATION DE LA CONTRACTUALISATION.**

**Juillet 2024, Strasbourg, France**

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Chapitre 1 : Comment est envisagée la condition de l'enseignement dans le droit</b> .....	<b>5</b>
<b>I. Le droit à l'éducation : égalité de formation et conditions matérielles acceptables d'exercices de la profession</b> .....	<b>5</b>
<b>II. Cadre juridique pour devenir enseignant du secondaire en France : conditions de recrutement et de formation des enseignants</b> .....	<b>6</b>
A. Modalités générales pour devenir enseignant du secondaire : .....	6
B. Devenir enseignant par la voie de la contractualisation .....	7
<b>Chapitre 2 – Une crise de recrutement dans l'enseignement, compensée par la progression de la contractualisation</b> .....	<b>10</b>
<b>I. Des effectifs de recrutement en baisse depuis le début du siècle</b> .....	<b>10</b>
A. Une diminution dramatique du nombre de candidats au CAPES .....	10
B. Des disciplines ciblées .....	12
<b>II. Diversification des formes de recrutement pour compenser la baisse d'attractivité de la profession et recours à la contractualisation.</b> .....	<b>13</b>
A. La contractualisation, une dynamique qui gagne en ampleur .....	13
B. L'emploi contractuel, forme de précarisation du corps enseignant .....	15
<b>Chapitre 3 : L'enseignement, « corps malade » de la fonction publique :</b> .....	<b>21</b>
<b>I. Une crise de prestige de la profession : quelles sont les causes de la dévalorisation</b> .....	<b>21</b>
A. Une baisse d'attractivité du métier .....	21
B. Identifier les facteurs de rejet de la profession .....	22
<b>II. Une crise de valorisation de la profession enseignante, un défi commun à toute l'Europe</b> .....	<b>26</b>
A. Des traitements des enseignants bien différenciés selon les États .....	27
B. Réexaminer les conditions de travail et la formation : allez au-delà des enjeux de rémunérations .....	29
<b>Recommandations</b> .....	<b>31</b>
<b>Bibliographie :</b> .....	<b>35</b>

## Introduction

Au cours de l'hiver 2024, une vague de contestations avait saisi le corps enseignant, organisant de multiples manifestations en vue de s'indigner de leurs conditions de travail. À deux occasions, le 1<sup>e</sup> février ainsi que le 19 mars dernier, près d'un professeur sur deux (environ 47%)<sup>1</sup> du secondaire s'était révolté pour élever leur voix, afin de notamment, revendiquer des revalorisations salariales, dénoncer les réformes incessantes perçues comme dégradante, mais aussi pour demander une meilleure formation initiale et un recrutement plus efficace.

Un secteur de la fonction publique en tension qui se traduit en partie par une dynamique de crise de recrutement sévère. À la rentrée scolaire 2023, le ministère de l'Éducation estimait que 17% des postes d'enseignants n'étaient pas pourvus. Le ministère de l'Éducation publiait en juillet 2023 que 3 163 postes d'enseignement dans le public restaient vacants, dont 1848 dans le second degré.

Autant de postes qui se retrouvent alors ouverts aux contractuels. En effet, au regard des circonstances dans lesquelles se trouve l'enseignement, les pouvoirs publics ont progressivement pris pour habitude, de recourir à des voies de recrutement alternatives aux traditionnels concours de l'enseignement. En d'autres termes, la faiblesse des effectifs des enseignants titulaires a été compensé par l'emploi accru d'enseignants contractuels.

Or, les pratiques et conséquences de l'embauche via contractualisation demeurent floues et peu connues de l'opinion public. Les modalités de ce canal de recrutement, définies par chaque académie, posent un certain nombre de problèmes tel que l'hétérogénéisation du corps.

Alors, conséquemment de la situation dans laquelle l'Éducation nationale peine à attirer et à recruter de nouveaux enseignants, ce rapport vise à analyser les causes de rejet de la profession, de saisir les mécanismes de recrutement. L'enjeu est de déterminer l'impact des méthodes actuelles de recrutement sur cette crise, ainsi que d'observer la manière dont est gérée la situation par les autorités publiques. Enfin, cette enquête a pour objectif ultime d'évaluer la façon dont est gérée la situation par les pouvoirs publics, quelles en sont les solutions apportées et d'en analyser la pertinence, en vue de formuler des recommandations. Bien que cette crise affecte l'enseignement public français dans son ensemble, ce rapport se concentre spécifiquement sur la condition de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire au sein des établissements de collèges et lycées.

**L'éducation de la jeunesse est un des leviers fondamentaux de nos sociétés démocratiques, contribuant à la réduction des inégalités et à la formation de citoyens critiques et responsables. Or, un enseignement de qualité ne peut être**

---

<sup>1</sup> Chiffres du syndicat national des enseignements du secondaire (SNES FSU)

**envisagé sans professeurs engagés et compétent, ayant suivi les formations adéquates.**

C'est pourquoi il est crucial de s'interroger sur les causes des dégradations des conditions de travail des enseignants et de la dévalorisation qui touche leur profession, ayant pour conséquence de détourner les futurs professeurs (ainsi que ceux déjà en poste) de ce milieu. Ceci se traduit par une chute des effectifs, aggravant les conditions de travail et menant la situation dans une logique d'engrenage.

### **Démarche méthodologique de Réalisation du Rapport :**

Afin de saisir les défis en matière de conditions de travail des enseignants, et proposer des recommandations pour les améliorer, ce rapport repose sur une approche mixte, combinant essentiellement :

- 1) **Une analyse documentaire**, confrontant les textes juridiques, les publications académiques mais aussi les rapports institutionnels, données statistiques et articles de presse. Cette approche vise à fournir une base théorique et contextuelle solide pour l'étude.
  
- 2) **Les témoignages de trois enseignants**, rencontrés dans le cadre de la réalisation d'entretiens. Le partage d'expérience de ces enseignants, a permis d'enrichir ce travail, en apportant une perspective plus directe du terrain. Dans un souci d'anonymat, ils seront mentionnés de la manière suivante :
  - Madame E., enseignante contractuelle dans des classes de Segpa\* dans un collège de l'académie de Strasbourg
  - Monsieur B., enseignant dans un lycée professionnel de l'académie de Strasbourg
  - Monsieur V., enseignant de mathématique dans un lycée de l'académie de Versailles, anciennement contractuel et qui entamera sa période de stage de titularisation, à la rentrée 2024 après avoir réussi le concours de recrutement interne.

*\*Section d'Enseignement Général et professionnel Adapté*

## Chapitre 1 : Comment est envisagée la condition de l'enseignement dans le droit

### I. Le droit à l'éducation : égalité de formation et conditions matérielles acceptables d'exercices de la profession

Déjà inscrit à l'article 26 de la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* de 1948, le droit à l'éducation a, par la suite, été précisé par un ensemble de textes internationaux. Ceux-ci, venant fournir un cadre général et établissant une ligne directrice pour les pays, soulignent l'importance de garantir des conditions matérielles d'enseignements décentes et une formation adéquate à la profession afin de respecter ce droit à l'éducation. Selon le droit international, l'enjeu est double ; il s'agit à la fois d'assurer une égalité dans l'accès à la formation, mais également de garantir sa qualité.

Premièrement, la *convention relative à la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (CADE)* de l'UNESCO de 1960, stipule que les États doivent s'engager à élaborer des politiques nationales visant à promouvoir l'égalité des chances en matière d'éducation, incluant la formation des enseignants<sup>2</sup>. Autrement dit, le droit à l'éducation implique aussi d'exclure toute forme de discrimination et d'instaurer une égalité des chances dans la préparation à la profession d'enseignants. Une égalité qui s'applique aussi bien concernant la discrimination de genre<sup>3</sup>, qu'envers les personnes en situation de handicap<sup>4</sup>.

Deuxièmement, la question de la qualité de l'enseignement dispensée est intimement liée aux conditions matérielles d'accès à la profession. Dans ce sens, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* de l'ONU (de 1966) souligne l'importance d'une progression continue des conditions matérielles du personnel enseignant<sup>5</sup>. Répondre à cet enjeu nécessite de disposer d'un nombre d'enseignants qualifiés suffisants (étant l'un des *objectifs de développement durable de l'agenda 2030 des Nations Unies*<sup>6</sup>). Par ailleurs, dans les *Recommandations concernant la condition du personnel enseignant*, de 1966 rédigé conjointement par l'UNESCO et l'organisation internationale du travail (OIT), une attention particulière est apportée sur l'importance d'une rémunération adéquate pour reconnaître la valeur de la profession.<sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> Convention relative à la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, art. 2 (a) et 4 (d), UNESCO, 1960, [lien](#)

<sup>3</sup> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, art. 10 (b), ONU, 1979, [lien](#)

<sup>4</sup> Convention relative aux droits des personnes handicapées, art. 24 (4), ONU, 2006, [lien](#)

<sup>5</sup> Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 13 (2.e), ONU, 1966, [lien](#)

<sup>6</sup> Objectifs de développement durable « 17 objectifs pour transformer notre monde », ODD 4, 2015, [lien](#)

<sup>7</sup> Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, parag. 114-116, p.45, UNESCO et OIT, 1997, [lien](#)

## II. Cadre juridique pour devenir enseignant du secondaire en France : conditions de recrutement et de formation des enseignants

En France, il existe plusieurs voies pour devenir enseignant du secondaire. La voie principale est par le biais d'un **concours**. Il en existe plusieurs selon si l'enjeu est de devenir enseignant dans le curseus général (**CAPES**, Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second Degré), technologique (**CAPET**, Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique) ou professionnel (**CAPLP**, Certificat d'Aptitude au Professorat de lycées professionnels). Une autre voie possible est celle de la **contractualisation**, qui consiste à être recruté par entretien en tant qu'enseignant contractuel, et donc non titulaire.

Chacune de ces voies a ses propres spécificités en termes de conditions d'accès et de déroulement. Notons également que l'enseignement est un corps **hiérarchisé** et **organisé en grades**, dans lequel le statut occupe un poids significatif. Ainsi, il y a des distinctions entre les enseignants agrégés (grade supérieur de l'enseignement qui s'obtient grâce à un concours), les enseignants titulaires et les enseignants contractuels.

### A. Modalités générales pour devenir enseignant du secondaire :

#### 1- Modalités en vigueur depuis la réforme de la formation des enseignants de 2010

Le statut particulier des professeurs certifiés est consacré dans le *Décret n°72-581 du 4 juillet 1972*<sup>8</sup>. Celui-ci prévoit les conditions de recrutement et de titularisation pour devenir professeur du secondaire dans un établissement public.

Le processus est le suivant : Après avoir réalisé un **master MEEF** (métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation), les étudiants doivent passer un **concours de l'enseignement**. Pour le cas des candidats à l'enseignement général du secondaire dans un établissement public, il s'agit de **réaliser le CAPES** (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré). Une fois le concours réussi, l'ultime étape avant d'être officiellement titularisé relève de la **réalisation d'un stage**. Il s'agit de passer une année sur le terrain, dans un établissement scolaire.

Par ailleurs, ce décret, ainsi qu'un *arrêté du 25 janvier 2021*, précisent l'**organisation des concours de recrutement des enseignants**, notamment le CAPES, relatif aux professeurs du second degré. Ainsi, il est prévu que ce concours comporte plusieurs étapes<sup>9</sup>. Au préalable, les candidats **s'inscrivent en ligne** sur le site du ministère de l'Éducation, passent d'abord les **épreuves d'admissibilité** (des épreuves écrites) où sont évaluées les connaissances disciplinaires du candidat, puis a lieu une **épreuve**

<sup>8</sup> Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés, art. 5 à 29, [lien](#)

<sup>9</sup> Arrêté du 25 janvier 2021, fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré, art.9 à 12, [lien](#)

**d'admission** (prenant la forme d'une épreuve orale, d'entretiens) qui vise à évaluer les compétences pédagogiques et didactiques du candidat.

## 2- La nouvelle réforme de la formation des enseignants, rentrée 2025

Une des réponses apportées par le gouvernement face à la crise du recrutement est celui-ci : **réformer une nouvelle fois la formation des enseignants** qui s'inscrit dans une volonté de **simplifier le parcours de formation**. La mesure majeure de ce projet de réforme est celui de **l'avancement du concours de recrutement**, qui sera dès la rentrée 2025, organisé dès la fin de la troisième année de licence (à niveau Bac+3) et non plus Bac + 5 comme c'était le cas depuis la réforme de 2010.

Est aussi envisagée la création d'une **nouvelle licence spécifique** à la profession intitulée *licence préparatoire au professorat des écoles (LPPE)*. Celle-ci serait à la fois une licence disciplinaire, mais formerait aussi les étudiants à la pédagogie. Le **master** quant à lui sera réalisable après validation du concours et **inclura des périodes de stages**, en établissements scolaires qui seront **remunérés**.

Cette réforme insiste sur l'idée de **pré-professionnalisation**, l'enjeu étant d'allier davantage et de manière plus cohérente la théorie et les compétences disciplinaires à la pratique sur le terrain.<sup>10</sup>

### B. Devenir enseignant par la voie de la contractualisation

Si le concours est la voie principale d'accès aux professions de l'enseignement, elle n'est pas la seule. En effet, il est également possible d'y parvenir au moyen de la **contractualisation**.

Alternative au concours pour devenir enseignants du second degré, le recrutement d'agents contractuels de l'Éducation Nationale a pour principe de répondre à des besoins temporaires et palier à la carence de postes de titulaires. Ainsi, ce sont essentiellement des postes de remplacement ou des postes temporairement vacants qui sont concernés. La contractualisation des enseignants en France est encadrée par plusieurs textes juridiques qui définissent **les conditions de recrutement, les droits et les obligations des enseignants contractuels**.

Au sein de la fonction publique d'État, le recours à la contractualisation peut s'envisager sous certaines conditions. En particulier, *l'article L332-2 du code général de la fonction publique*, qui précise que les agents contractuels ne peuvent être engagés que pour des « besoins temporaires » ou bien pour « des postes permanents lorsque le recrutement de titulaire n'a pas été possible ».<sup>11</sup> Concernant le cas spécifique des enseignants les conditions d'emplois et de rémunération sont définies par décrets,

---

<sup>10</sup> Présidence de la République française, Déplacement à l'école primaire d'application Blanche à Paris, Élysée.fr, 5 avril 2025, [lien](#)

<sup>11</sup> Code général de la fonction publique, art. L332-2, [lien](#), (repris à l'art 2 à 5 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986)

notamment le *décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État*. En reprenant les dispositions énoncées dans la loi du 11 janvier 1984<sup>12</sup>, ainsi que celles du code général de la fonction publique<sup>13</sup>, ce décret constitue la **base juridique de la gestion des emplois contractuels dans la fonction publique, et fixe les modalités spécifiques du recrutement et de la gestion des enseignants**.

### 3- Les modalités de recrutement par contractualisation

Dans le cas des agents contractuels, le recrutement s'opère par académie, en fonction des postes vacants et **par la réalisation d'entretiens**. Ceux-ci ont lieu suite à une première présélection des candidatures. La recevabilité des candidatures est en premier lieu examinée au regard de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise<sup>14</sup>. Néanmoins, c'est l'entretien, réalisé avec un représentant de l'autorité hiérarchique, qui s'avère déterminant pour la sélection du candidat dont ses aptitudes y sont attentivement scrutées.

### 4- Harmonisation des conditions de travail entre titulaires et contractuels

Le décret prévoit une **gestion équitable du personnel** de l'Éducation nationale, dans le sens où les contractuels et les titulaires bénéficient de conditions similaires en termes de temps de travail, de congés<sup>15</sup>, et de droits sociaux<sup>16</sup>. Ils ont aussi un droit à la même formation professionnelle continue<sup>17</sup> et pour obligation de respecter les principes de déontologie et instructions officielles.

### 5- Nature des contrats : durée et renouvellement

En principe, les agents contractuels sont recrutés sur contrats à durée déterminée (CDD), généralement d'un an, renouvelables sur une durée maximale de 6 ans. Néanmoins, les agents contractuels bénéficient d'un dispositif **d'évaluation annuelle**<sup>18</sup>, leur permettant d'envisager une progression de carrière et de reconduire leur contrat. Dans le cas des enseignants contractuels, ils ont une **possibilité de titularisation via la mise en place de concours interne**.

---

<sup>12</sup> Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, [lien](#)

<sup>13</sup> Code général de la fonction publique, art. L332-2, L332-3, L332-5, L332-7, [lien](#)

<sup>14</sup> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art 3 à 9, [lien](#)

<sup>15</sup> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art 7 à 9, [lien](#)

<sup>16</sup> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art 14 à 16, [lien](#)

<sup>17</sup> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art 13, [lien](#)

<sup>18</sup> Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art 11 et 12, [lien](#)

## 6- La Rémunération,

À l'inverse des titulaires, pour qui, le traitement est fixé à l'échelle nationale selon un principe d'échelle et d'indice, La **gestion des rémunérations des non-titulaires est propre à chaque académie**. En principe, l'échelon de rémunération considère l'ancienneté, le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle du candidat. Éléments qui sont évalués et fixés sur la base du dossier et l'entretien réalisé<sup>19</sup>. D'autre part, l'article 13 du *décret n°2016-1171 du 29 août 2016* prévoit une **réévaluation d'au moins tous les 3 ans** de la rémunération, les modalités de réévaluation étant définis par le directeur de l'académie <sup>20</sup>

---

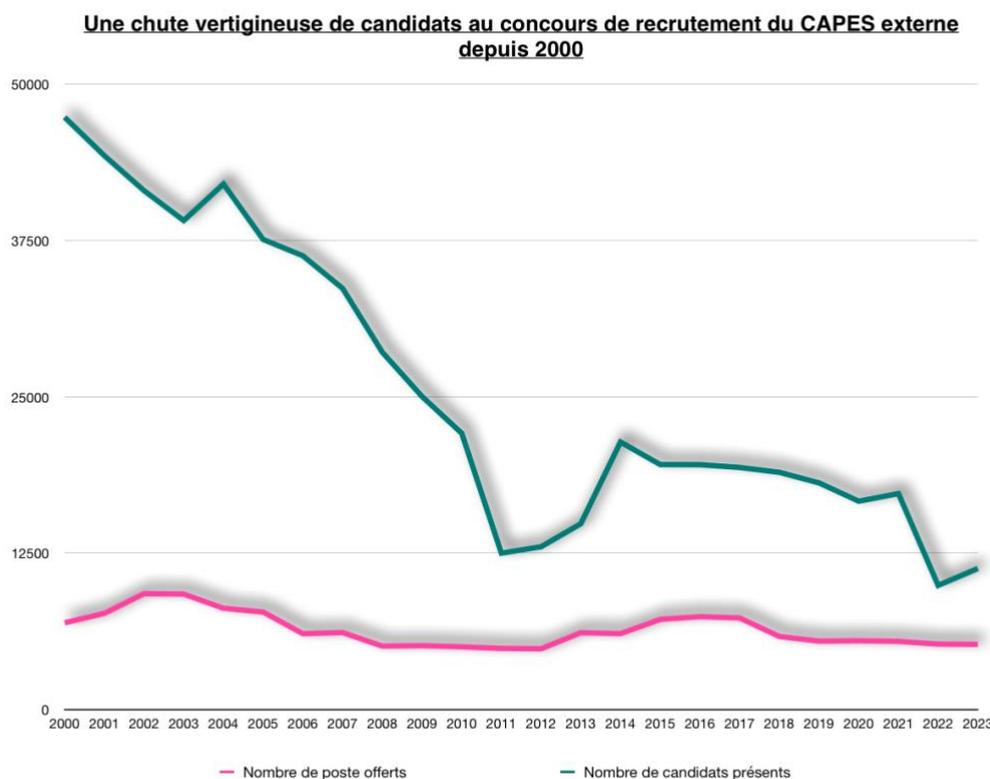
<sup>19</sup> Circulaire du 20/10/2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, (5. Dispositions relatives à la rémunération), p.20 à 25, [lien](#)

<sup>20</sup> Décret n°20161171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement du second degré, art. 13, [lien](#)

## Chapitre 2 – Une crise de recrutement dans l’enseignement, compensée par la progression de la contractualisation

### I. Des effectifs de recrutement en baisse depuis le début du siècle

#### A. Une diminution dramatique du nombre de candidats au CAPES



Étant la **principale voie d'accès** à l'enseignement secondaire, le nombre de candidats au concours du CAPES externes **n'a cessé de décroître de manière constante** depuis le début des années 2000. Alors que les effectifs de candidats présents aux épreuves étaient de 44 265 en 2001, ils chutent de manière recors à 11 269 en 2023, soit une diminution de près de 75 %<sup>21</sup>.

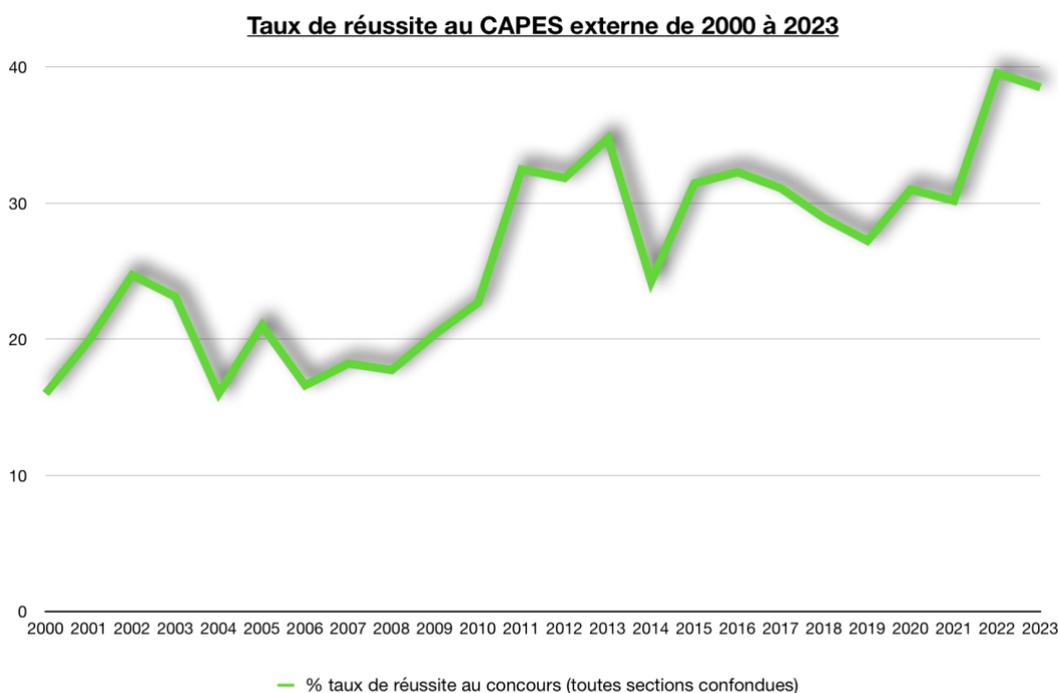
En 2021, un nouvel effondrement notable a été enregistré, avec un nombre de candidats présents qui est passé de 17 253 à 9 914 (en 2022), correspondant à une baisse de 43 %<sup>22</sup>. Cette période coïncide avec la mise en place de la réforme instaurant le concours de recrutement à la fin de la deuxième année de master, soulignant ainsi la **relation entre les modalités de formation des enseignants et les défis de**

<sup>21</sup> Chiffre du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, archives statistiques de la DEPP, sessions de 2000 à 2023, [lien](#)

<sup>22</sup> *Ibid*

**recrutement.** En effet, les deux épisodes de réformes, celle de 2021, mais également celle de 2010 (avec l'introduction de la mastérisation, c'est-à-dire l'obligation de posséder un master pour candidater) se traduisent par des variations brutales en termes de candidature. À l'instar de la première réforme où un pic de croissance peut être constaté. Ceci peut s'expliquer par le fait que l'objectif était de rehausser le niveau des enseignants, ce qui a valorisé la profession et s'est traduit par une motivation de la part des étudiants à poursuivre leurs études et à se présenter à l'examen.

De surcroît, cette crise semble se produire au **détriment de la qualité de l'enseignement** dans la mesure où, au regard du rapport entre le nombre de présents aux épreuves et le nombre d'admis, se constate qu'en parallèle de la baisse des effectifs des candidats au concours, **les taux de réussite progressent**. Cette corrélation suggère qu'un nombre réduit de personnes se présente au concours, mais davantage d'entre eux sont finalement admis. Ainsi, malgré un niveau d'études requis plus élevé (niveau master), s'opère paradoxalement une détérioration du niveau des enseignants, **les concours devenant moins sélectifs et plus ouverts qu'auparavant**. En conséquence, le taux de réussite a plus que doublé en 20 ans. De 16 % en 2000, il avoisine désormais les 40 %<sup>23</sup>.



Source : données de la DEPP pour chaque session (2000 à 2023)

<sup>23</sup> Idem

## B. Des disciplines ciblées

Comme l'illustre l'infographie ci-dessous réalisée par le média *l'Étudiant*, cette **pénurie d'enseignants se fait ressentir de manière contrastée selon les disciplines**, certaines peinant encore plus à trouver suffisamment de personnels pouvant dispenser les cours à la rentrée scolaire. **Parmi les matières en tensions se retrouve les langues, notamment l'allemand** qui comptait 45 % de poste non pourvu, mais **aussi des disciplines fondamentales telles que les lettres classiques ou encore les maths**.

L'ampleur du problème réside dans le fait que le défi des postes non pourvus **s'étend parfois sur toute l'année**. Monsieur V, l'enseignant de mathématique interrogé, avait partagé son expérience personnelle en relatant que, dans l'un des établissements qu'il avait fréquentés, un professeur de mathématique n'avait pas été remplacé pendant une année complète. Or, dans ces situations, ce sont les élèves qui sont les premiers à être impactés par l'absence prolongée de professeurs, risquant d'accumuler du retard dans leur apprentissage. Il avait expliqué qu'ils avaient dû s'organiser en interne, entre collègues, pour se répartir certains cours et assurer une continuité pédagogique minimale. Cependant, **ce type de solutions provisoires est plus difficile à mettre en place pour les matières spécifiques**, telles que l'allemand, qui souffre en première ligne de postes vacants et disposent de peu de professeurs. De même qu'il participe à accroître la pénibilité du métier.

De plus, bien que ne se soit le cœur du sujet de ce rapport, il faut aussi noter que les difficultés de recrutement soient exacerbées dans les classes difficiles, telles que les classes de SEGPA<sup>24</sup>, ou encore les lycées professionnels étant des équipes plus petites que les professeurs en classe générale.<sup>25</sup>

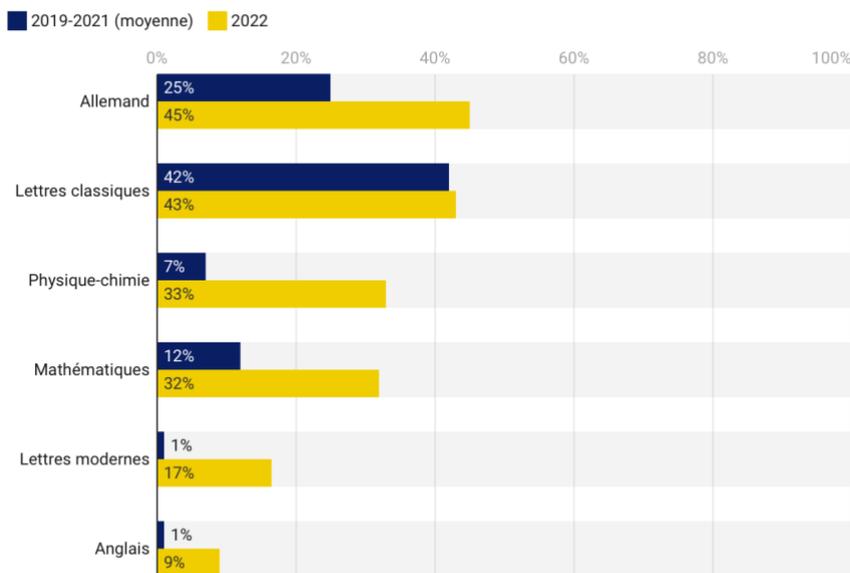
---

<sup>24</sup> Élément évoqué lors de l'entretien avec Madame E.

<sup>25</sup> Il s'agit d'un point qui s'est fait ressentir lors des échanges avec les professeurs interrogés

## Des difficultés de recrutement aggravées dans les langues et les sciences en 2022

Part de postes ouverts non pourvus à l'issue des concours de recrutement de l'enseignement secondaire public (hors listes complémentaires), par discipline



Les données 2022 sont issues d'un communiqué de presse publié en juillet 2022 par le ministère. La moyenne 2019-2021 a été calculée à partir des données statistiques publiées sur le site Devenir Enseignant.

Graphique: L'Etudiant • Source: Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse • Créé avec Datawrapper

## II. Diversification des formes de recrutement pour compenser la baisse d'attractivité de la profession et recours à la contractualisation.

### A. La contractualisation, une dynamique qui gagne en ampleur

Pour affronter ce problème de recrutement et pourvoir les postes vacants dans chacun des établissements scolaires, **d'autres dispositions complémentaires au concours externe ont été envisagées** par le ministère de l'Éducation concernant les voies d'accès à la profession d'enseignant. Parmi celles-ci, figure le **troisième concours** qui s'adresse principalement aux personnes en réorientation de carrière ayant déjà une expérience professionnelle d'au minimum 5 ans dans le secteur privé. Il y a également le **concours interne**, ouvert aux agents de la fonction publique et concerne particulièrement les enseignants non titulaires pouvant justifier d'au moins trois ans d'exercice au sein de l'Éducation nationale et disposant d'une licence.

Cependant, c'est surtout le **recrutement par contrat**, via des entretiens, qui s'est imposé comme la solution principale au problème. De plus, au regard de l'urgence de la situation, ont été mises en place des initiatives innovantes par certaines académies. Comme celle de Versailles, qui depuis 2022, organise des sessions de « **job dating**<sup>26</sup>», vaste opération de recrutement, pour pallier la pénurie de recrutement. À l'occasion de ces journées de recrutement, se succèdent (devant un inspecteur ou un conseiller pédagogique) des postulants aux trajectoires professionnelles divers et variés à des

<sup>26</sup> Académie de Versailles, site internet, [lien](#)

emplois d'enseignants contractuels qui ont une trentaine de minutes pour convaincre le jury de leurs aptitudes à enseigner et se faire sélectionner. Les établissements envisagent toutes les solutions pour recruter des professeurs, au point que monsieur B, un des professeurs entendus, avait raconté que son établissement avait même directement fait passer des annonces sur Leboncoin tant la situation était critique.

### 1- Appréhender la contractualisation par les chiffres

Ainsi, cette crise du recrutement, c'est en partie traduite par une **dynamique de contractualisation** qui s'est progressivement instituée comme une réponse à la pénurie d'enseignants titulaires. Or, celle-ci est en **constante croissance depuis les années 2000**. En témoignent les effectifs de la rentrée 2022, où les enseignants non-titulaires étaient au nombre de 45 177, par rapport à ceux de 2015 qui ne comptaient plus que 31 641 enseignants contractuels, soit une progression de 42,8 %<sup>27</sup>.

Dès lors, cette importante progression prouve que le recours à des agents contractuels ne relève plus une solution pour des enjeux temporaires ou ponctuels, comme cela avait été initialement envisagé, mais bien pour **apporter une réponse à un manque durable** d'enseignants titulaires sur un plus long terme. Pour que désormais, les enseignants contractuels représentent près de 10% des enseignants du 2<sup>d</sup> degré public (pour l'année scolaire 2022-2023<sup>28</sup>).

### 2- Les motivations des pouvoirs publics pour encourager la contractualisation :

C'est pourquoi, en vue de l'importance de cette dynamique, il est nécessaire de s'interroger sur les **implications** d'une telle disposition, et les **motivations** qui animent les pouvoirs publics pour recourir en priorité à une telle initiative. Au-delà du besoin de répondre aux enjeux conjoncturels, se distingue une **volonté politique plus profonde de développer la coexistence entre titulaire et contractuels**.

L'argument principale est que la contractualisation permet la **gestion localisée et flexible du besoin**, pouvant presque prendre la forme d'une stratégie managériale, où le recrutement se fait massif dans les académies les plus en nécessités, avec une **optimisation** minutieuse du temps et des ressources.

Cette adaptation des offres selon les besoins territoriaux, **prétend apporter une solution qualitative** aux besoins du service public d'éducation et s'appuie sur l'avantage liée à la contractualisation d'obtenir un emploi dans sa région de résidence.

Or, ce qui se produit de manière latente, c'est le **renforcement du poids de la structure hiérarchique**, ce qui participe à la **subordination des enseignants** qui, en tant que contractuels, voient leur marge de manœuvre plus réduite. De cette manière, la

---

<sup>27</sup> Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire, 2022-2023, DEPP, [lien](#)

<sup>28</sup> *Ibid*

profession enseignante qui cultivait une certaine indépendance vis-à-vis des règles par leur organisation en corps, se **trouve quelque peu dévitalisé et affaiblit par l'individualisation et la personnalisation des situations de chaque enseignant sous contrat**. Chacun devient alors assujéti à son supérieur hiérarchique quant à l'avenir de sa carrière. Car c'est de lui que dépend l'obtention et le maintien d'un poste, mais aussi de la progression et les conditions d'emploi.

Ainsi, la contractualisation, dépeinte par les pouvoirs publics comme prétendue solution qualitative à la crise de recrutement, mérite d'être analysée en détail, compte tenu des résultats qu'elle a effectivement produits. Il est clair qu'elle n'a pas réussi à résoudre la crise, n'a donc pas permis d'assurer correctement la continuité territoriale du service public de l'enseignement.

En revanche, l'introduction de cette voie de recrutement eu pour conséquence de **considérablement transformer la culture professionnelle enseignante, laissant entrevoir une « école à plusieurs vitesses »**. C'est pourquoi il est nécessaire de scruter les conséquences réelles qu'elle a eues sur la profession. L'aspect qualitatif doit également être reconsidéré, car l'urgence de la situation s'est faite au détriment des exigences de recrutement, revues à la baisse. Les opérations de job dating en sont une parfaite illustration puisqu'il est évident qu'en trente minutes d'entretien, l'appréciation du jury diffère bien de celle réalisée par les jurys aux épreuves des concours.

## **B. L'emploi contractuel, forme de précarisation du corps enseignant**

Cette voie de recrutement, contournant le principe wébérien du concours, conduit à **reconsidérer l'homogénéité et l'unité du corps enseignant**. Conséquemment, sachant qu'il n'existe pas un unique moyen d'accès au poste, une **multitude de profils** se côtoient au sein du corps enseignant.

Pour cette raison, la publication du centre de l'emploi et du travail (CEET) : *connaissance de l'emploi*, a consacré un de ses numéros à **l'étude des profils sociaux** de ces enseignants spécifiques et à illustrer l'hétérogénéité qui s'y cache en se demandant « *les enseignants contractuels sont-ils des enseignants comme des autres ?*<sup>29</sup> ». En partant des statistiques de la DEPP concernant les enseignants contractuels, ils sont parvenus à mettre en avant des différences significatives par rapport à leurs homologues titulaires. Le constat que l'on peut en tirer est le suivant, en moyenne, les enseignants contractuels sont plus jeunes et ont moins d'anciennetés dans la fonction publique, bien que beaucoup d'entre eux aient une expérience préalable dans le secteur privé.

Une caractéristique spécifique de cette population de contractuels est la question du genre. En effet, dans une profession traditionnellement très féminine, la proportion

---

<sup>29</sup> Célestine Lohier Cnam. « Les enseignants contractuels sont-ils des enseignants comme les autres ? » *Connaissance de l'emploi*, hal-04515411, 2024, [lien](#)

d'hommes est plus élevée parmi les contractuels que parmi les professeurs sous statut (43 % d'hommes contractuels contre 29 % d'hommes titulaires)

- Socialement, ces enseignements proviennent majoritairement de milieux socio-économiques moins favorisés, et il s'y retrouve aussi plus d'individus d'origine étrangères (36 %) par rapport aux titulaires, où ils ne sont que 12%<sup>30</sup>.

L'introduction d'un recrutement sur **entretiens** est en partie responsable de cette différenciation puisqu'il s'agit d'une **évaluation subjective** où les candidats ne sont plus simplement jugés sur leur compétence technique, mais sont alors scrutés sur leurs aptitudes à s'exprimer, leurs manières d'être, gestuelles et tout autres biais relatifs aux entretiens d'embauche, possiblement facteur de discrimination.

Par conséquent, la **différenciation** qui s'opère entre les enseignants contractuels et enseignants titulaires, traduit une réalité contrastée, où l'on pourrait discerner un **corps de l'enseignement à deux vitesses**. Cette **configuration inégale de la profession** implique que les enseignants recrutés sous contrat, en raison de **conditions d'emploi** qui leur sont **moins favorables**, soient plus susceptibles de faire face à la précarisation.

Les principaux facteurs traduisant cette précarisation sont les suivants :

### 1- Instabilité de l'emploi :

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est la forme de contrat dominante concernant les agents contractuels de l'enseignement : 75 % sont en CDD (contre 25% de CDI). Et la majorité de ces CDD sont d'une durée inférieure à 1 an. De fait, se pose la question du renouvellement de leur contrat. Cela implique aussi des **changements fréquents d'établissement**. La succession de contrats à durée très variable (pouvant aller de quelques mois à plusieurs années) participe à un **avenir incertain** pour ces enseignants contractuels, qui se voient davantage **contraint d'accepter des postes dans des établissements éloignés** de leur domicile **ou dans des académies plus sensibles**, de banlieues, délaissées par les titulaires. Tel que c'est le cas pour les académies de Versailles, Créteil ou Mayotte où la pénurie d'enseignement est la plus accrue. D'après une étude du syndicat enseignant Snlac de 2022, au sein de l'académie de Créteil, qui compte beaucoup d'établissement d'éducation prioritaire, 60 % des établissements de l'académie était en manque de professeurs. La situation de Versailles est comparable<sup>31</sup>.

À cela s'ajoute également la **question des vacances estivales** sachant que si les contrats s'achèvent fin juin, les agents contractuels ne touchent pas de rémunération juillet/aout et doivent patienter jusqu'à la rentrée de septembre pour de nouvelles propositions de postes.

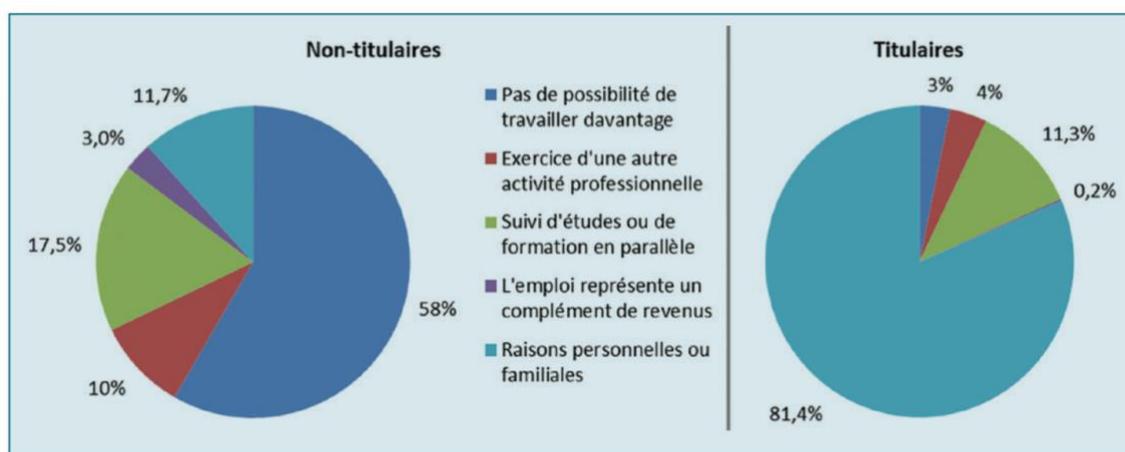
---

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Jean-Rémi Girard et Delphine Bancaud, « Pourquoi la crise du recrutement des enseignants s'aggrave », SNALC, 5 juillet 2022, [lien](#)

Encore un marqueur de précarisation de l'emploi contractuel, **est la part des postes à temps partiel** qui est plus important parmi les non-titulaires que parmi les enseignants à statut (35 % des contractuels contre 11 % des titulaires). Mais, ce qui est particulièrement pertinent à étudier est le **temps partiel subi**, puisque toujours selon l'enquête emploi, 58 % des enseignants contractuels à temps partiels s'estiment l'être en raison d'une impossibilité de faire plus, ce qui ne concerne que 3 % des titulaires<sup>32</sup>.

### Les raisons du temps partiels pour les enseignants se déclarant à temps partiel



Source : enquête Emploi 2013-2020.

Champ : ensemble des enseignants du premier et du second degré du public, occupés, en 1<sup>re</sup> interrogation, à temps partiel.

Lecture : d'après les enquêtes Emploi (2013-2020), 58 % des enseignants contractuels à temps partiel sont dans cette situation par impossibilité de travailler davantage, c'est le cas de 3 % des enseignants titulaires à temps partiel.

## 2- Perspective d'évolution de carrière moindre :

Contrairement aux titulaires, qui disposent davantage d'opportunité d'évolution et de promotions en interne, **les perspectives d'évolution de carrière des contractuels est bien plus difficile**. Cette réalité est en particulier due à leurs contrats temporaires, devant être régulièrement renouvelé, ce qui rend difficile la planification à long terme de leur carrière. Certes, comme mentionné précédemment, les professeurs non titulaires ont la **possibilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée** après que ces derniers aient déjà exercé six ans dans l'Éducation nationale, et à condition que l'établissement propose un poste qui s'y prête. Néanmoins ce cas de figure est relativement marginal comparé aux nombres de contractuels en CDD.

<sup>32</sup> Célestine Lohier Cnam. « Les enseignants contractuels sont-ils des enseignants comme les autres » ? *Connaissance de l'emploi*, hal-04515411, 2024, [lien](#)

Bien que la loi stipule que les contractuels ont droit à la formation continue dans les mêmes conditions que les titulaires <sup>33</sup>, notamment un congé à cet effet<sup>34</sup>, l'application effective de cette égalité est limitée par divers obstacles pratiques et organisationnels. De fait, **l'accès à la formation professionnelle apparaît plus difficile pour les contractuels**. Dans un contexte où les ressources allouées sont déficientes d'une manière générale, les établissements font souvent le choix d'accorder la priorité aux enseignants titulaires et les agents sous contrats se retrouvent alors moins encouragés et moins informés sur les possibilités de formation, en particulier ceux arrivant en milieu d'année scolaire ou engagés pour une courte période n'ayant **aucun délai de préparation qui leur sont accordés** <sup>35</sup>. La cause étant une mauvaise intégration dans les discussions pédagogique. A cela s'ajoute le fait que souvent les contractuels peuvent se voir attribuer des charges de travail plus lourdes ou des horaires moins flexibles, nuisant à la capacité de planifier et suivre des programmes de formation à long terme. La qualité de l'accompagnement, de l'insertion et des possibilités de formations sont des éléments qui, encore une fois, dépendent de chaque établissement.

### 3- Précarité financière : une rémunération inférieure aux titulaires

Principalement **en raison des perspectives d'évolutions de carrières**, moins nettes et moins structurées que celles des titulaires qui disposent d'opportunités de progression par échelons et grades, **les contractuels sont souvent, à poste équivalent, moins bien payés que leurs homologues titulaires**. En effet, les enseignants de la fonction publique ont un salaire fixe, qui est régulièrement réévalué en fonction de l'ancienneté.

Les contractuels en revanche, sont **bien plus tributaires de l'académie qui les a recrutés**. Le salaire est un élément discuté au moment de l'entretien (prouvant encore une fois l'enjeu de l'entretien pour la prise de poste). Contrairement aux titulaire, le **salaire des contractuels est individualisé**, mais dépend du niveau de diplôme et d'expérience de chacun, accentuant donc les inégalités au sein de la profession. Les agents contractuels dépendent aussi de l'académie et des établissements concernant **les primes et indemnités qui sont accordées de manières plus occasionnelles**.

Selon les données du ministère l'Éducation nationale de 2024, le salaire net mensuel moyen d'un enseignant titulaire d'échelon 9 est de 2520 €<sup>36</sup>. A titre comparatif, un contractuel à niveau de qualification et d'expérience équivalente perçoit un salaire se situant aux alentours de 1800 €<sup>37</sup>. Un tel écart qui s'explique par le fait que les enseignants **contractuels ne sont pas concernés par les grilles de rémunération des titulaires et témoigne d'une progression d'échelon plus difficile**.

---

<sup>33</sup> Décret n° 20071942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non-titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions, [lien](#)

<sup>34</sup> Décret n° 8683 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art 11, [lien](#)

<sup>35</sup> Après avoir échangé avec monsieur B et madame E, tout deux avaient expliqué que les contractuels recrutés dès le début d'année étaient un peu plus épargnés de ce biais.

<sup>36</sup> Grille de rémunération du ministère de l'Education nationale [lien](#)

<sup>37</sup> Site de la Fonction publique [lien](#)

A cela s'ajoute la sécurité d'emploi qu'ils n'ont pas en cumulant des CDD, et le **risque de voir leur carrière entrecoupée de période de chômage**, ainsi que des **primes** qui sont plus rares et moins conséquente.

#### 4- Pas de protection statutaire implique aussi une moindre protection sociale

Le statut s'instaure en garde-fou pour **assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi**. Il offre un **ensemble de droits et avantages** notamment sociaux et juridiques, et en particulier la garantie d'une carrière à vie. En comparaison, les professeurs sous contrat bénéficient pour leur part d'une couverture sociale moins étendue. Ce qui se traduit par des **protections moins favorables contre les risques** (accidents, maladies, etc.), des **régimes de retraite moins avantageux**, ou encore d'un **accès restreint aux primes**. En matière de protections juridiques, celles-ci sont aussi limitées, les contractuels disposant de moyens de recours moins solides en cas de litige avec l'employeur, par exemple en cas de **licenciement abusif**. De manière générale, sachant que le statut des enseignants est défini par des lois spécifiques, les titulaires sont théoriquement plus épargnés des décisions arbitraires.

Par ailleurs, la moindre reconnaissance symbolique accordée aux contractuels provient du fait que c'est aussi **l'autonomie du corps** et une certaine **indépendance d'action** qui est garantie aux titulaires. Ces derniers sont en effet **davantage intégrés et sollicités dans les instances décisionnelles** concernant l'élaboration des programmes et des stratégies pédagogiques que les contractuels.

#### 5- Hétérogénéité des profils au sein des enseignant et manque d'expérience

Parmi les agents contractuels, les profils sont très divers et les diplômés et les **trajectoires** les conduisant à l'enseignement sont bien **variables**. Certains y voit une opportunité de reconversion, de progression dans la continuité d'une carrière professionnelle déjà établit tel que des anciens ingénieurs, ou autres postes de la fonction publique. De fait, pour bon nombre d'entre eux, **aucune formation d'enseignement** n'avait été suivie avant d'être contractuel et l'exercice de donner des cours à des élèves est une expérience inédite. Par conséquent, les **compétences pédagogiques sont plus ou moins intériorisées** selon chacun, et la maîtrise des codes de l'enseignement peut dans certains cas être fragile. Il serait presque possible de les considérer comme des « outsiders<sup>38</sup> » du milieu éducatif.

En revanche, c'est une **forte solidarité du corps enseignant** qui semble ressortir des échanges effectués avec des enseignants enquêtés. Le milieu éducatif se caractérise par une forte entraide, une proximité entre les collègues et une absence de distinction entre contractuels et titulaires au seins de leur rapports sociaux, Néanmoins, cet **accompagnement des contractuels par les enseignants titulaires plus expérimenté** représente tout de même une charge supplémentaire de travail, dans la mesure où ces

---

<sup>38</sup> Le terme d'outsider dans le sens « individu étranger au groupe, qui se trouve en marge des normes acceptés par la majorité », et non au sens « personne déviante », tel que l'a défini Becker

titulaires en effectifs réduits, se retrouvent à cumuler l'encadrement des stagiaires et celui des contractuels, outre leur travail ordinaire.

#### 6- Des défis supplémentaires : forte adaptabilité requise

Les conditions de travail des vacataires sont altérées par la **contrainte de l'urgence**. Composer avec l'urgence implique dans certains cas devoir remplacer un poste vacant en **milieu d'année scolaire**, obligeant les contractuels à faire preuve d'une grande **flexibilité** dans l'élaboration de leur cours et de **continuellement revoir leur programme** pour **l'adapter** à ceux déjà en place au moment de leur arrivée et se mettre à niveau des classes qui leur sont attribués.

La préparation du programme scolaire représente une partie cruciale et complexe du métier de professeur. Il s'agit, en amont de l'année scolaire, **d'ajuster les plaquettes nationales des disciplines aux spécificités de chaque classe**. Toute classe, y compris à niveau égal présente chacune des caractéristiques uniques et une hétérogénéité interne, avec des élèves aux compétences et intérêts divers. En d'autres termes, l'enjeu est **de garantir l'adéquation entre objectifs éducatifs nationaux** (chaque élève devant développer des compétences clés et se préparer aux examens), **tout en répondant aux besoins propres des élèves**.

Pour les contractuels, cette mission relève des défis spécifiques, notamment l'adaptation qui doit être rapide et le temps limité qu'ils possèdent pour s'intégrer dans les établissements et s'approprier les programmes déjà en place. Une pression supplémentaire les incombe dans la perspective où ces derniers sont principalement engagés pour assurer la continuité de l'enseignement avec des moyens matériels limités.

En résumé, Si l'emploi contractuel est souvent considéré comme un moyen de formuler une réponse à des enjeux spécifiques permettant une meilleure adaptation aux besoins territoriaux que l'emploi titulaire. Celui-ci s'avère en réalité, **incapable de régler la crise du recrutement**. L'absence de protection statutaire et le manque de formation pédagogique des enseignants contractuels les expose à une précarité accrue. Être contractuel signifie alors cumuler des contrats courts avec des conditions de travaux moins favorables et une moindre sécurité de l'emploi, ainsi qu'un rapport incertain à l'avenir mais aussi une reconnaissance professionnelle réduite. Alors, au lieu de résoudre la crise, la **contractualisation contribue à l'inverse, à l'intensifier car elle participe à la fois à la dégradation de la qualité de l'enseignement mais surtout à la dévalorisation du corps**, ce qui est en réalité, le fond du problème.

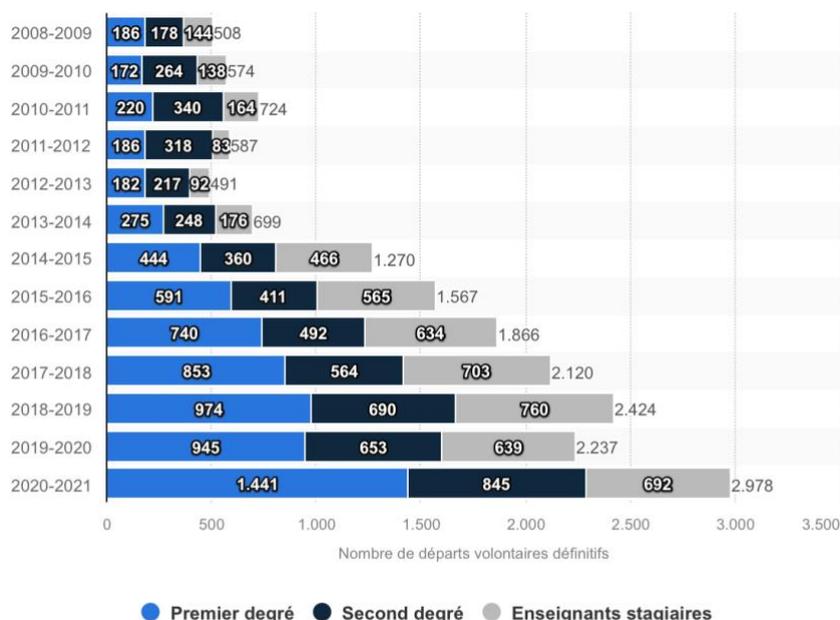
## Chapitre 3 : L'enseignement, « corps malade<sup>39</sup>» de la fonction publique :

### I. Une crise de prestige de la profession : quelles sont les causes de la dévalorisation

#### A. Une baisse d'attractivité du métier

Être enseignant a considérablement **perdu de son prestige**. Un **indice visible de la perte d'attractivité** de la profession serait les effectifs d'inscription en master MEEF (master de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) qui ont baissé de 17 % entre 2021 et 2022<sup>40</sup>. Un autre versant pour saisir la baisse d'attrait du métier est d'observer le taux de démissions des enseignants du secondaire. Le nombre de départs volontaire a atteint des niveaux records à l'année scolaire 2020-2021, où 845 démissionnaires ont été enregistrés, alors qu'elles n'étaient que 178 à l'année 2008-2009<sup>41</sup>.

#### Évolution des départs volontaires définitifs à la rentrée parmi les enseignants du public employés par l'Éducation nationale entre les années scolaires 2008-2009 et 2020-2021, par rapport au niveau d'enseignement



© Statista 2024

Il convient alors d'analyser plus en profondeur les problèmes qui touchent l'Éducation nationale, pour comprendre que la **crise du recrutement se révèle en réalité être davantage une crise de la réputation de l'enseignement**. En d'autres termes, une image sans cesse plus dégradée, qui non seulement **décourage les jeunes**

<sup>39</sup> Expression reprise de P. Bourdieu, *La misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil, 1993

<sup>40</sup> Selon les chiffres du ministère de l'éducation, 2023, [lien](#)

<sup>41</sup> Bilan social du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des sports 2020-2021, p.302, [lien](#)

**étudiants** à l'idée de se lancer dans cette carrière, mais **démotive aussi les enseignants en poste, lassés par leurs conditions de travail** misérables et l'absence de toute reconnaissance.

## **B. Identifier les facteurs de rejet de la profession**

À la demande de la Cour des comptes, l'institut IPSOS avait réalisé en mai 2022 une enquête concernant *les facteurs d'attractivité et de rejet du métier d'enseignants*. Les principaux constats de cette étude menée auprès de 2 000 étudiants coïncident avec les propos avancés par les enseignants enquêtés.

### **1- Une incohérence des modalités de formation cause marginale.**

Pour commencer, certes les **modalités de recrutements incohérentes** et le **manque de clarté de la formation initiale** sont des éléments structurels décisifs affectant la situation des enseignants, néanmoins il est essentiel de nuancer leur impact. En effet, **ces facteurs sont loin d'être perçus comme les causes principales** de la dévalorisation du métier, bien au contraire. Seuls 20 % des étudiants interrogés citaient des arguments liés au concours<sup>42</sup>. Les causes de la crise de cette dévalorisation sont en réalité éminemment multifactorielles. Et c'est la rémunération et les conditions de travail qui ressortent comme les **deux premiers facteurs de rejet de la profession**.

### **2- Des rémunérations inférieures à la moyenne européenne**

Concrètement, un des premiers facteurs dissuasif dans l'attractivité de la profession par les étudiants interrogés était pour **57 % d'entre eux étaient le salaire jugé insuffisants**. La faiblesse du traitement des professeurs est frappante, particulièrement lorsque l'on établit des comparaisons internationales, puisque le salaire statutaire des enseignants français est deux fois inférieur à leurs homologues européens.

De plus, l'analyse de l'évolution de la rémunération des enseignants sur le long terme montre une tendance à la baisse ancienne, marquée par une **diminution d'environ 20% du traitement brut des enseignants du second degré entre 1981 et 2022**<sup>43</sup> (*voir graphique ci-dessous*). Surtout qu'à **niveau de qualification équivalente**, c'est-à-dire bac+5, beaucoup de **professions se révèlent actuellement mieux rémunérées** que celui d'enseignant. Il est donc naturel que les nouveaux diplômés se tournent vers d'autres professions et opportunités plus lucratives, pouvant avoir l'impression de gâcher leurs années d'études en se dirigeant dans l'enseignement.

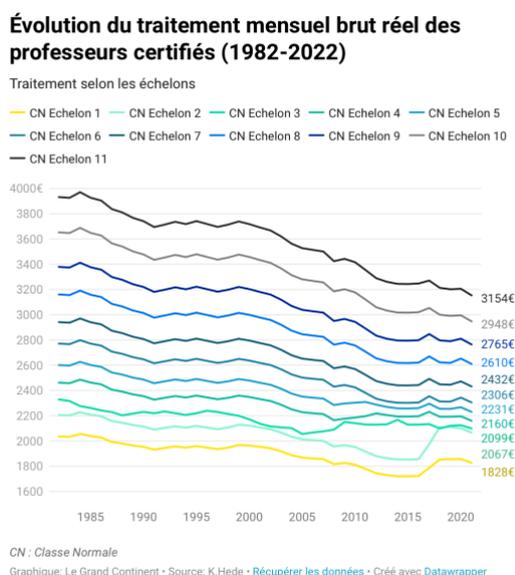
L'État avait pourtant entrepris une réforme des salaires à la rentrée 2023. Celle-ci comprenait notamment une hausse des salaires des enseignants d'au minimum 125 € par mois, ainsi qu'une revalorisation des primes pour les postes spécifiques tel que celui des professeurs principaux. Elle incluait également l'introduction du Pacte enseignant,

<sup>42</sup> IPSOS, facteurs d'attractivité ou de rejet du métier enseignant chez les étudiants, Cours des comptes, mai 2022, p.28, [lien](#)

<sup>43</sup> Kevin Hédé, « 10 points sur les salaires des enseignants », *Le Grand Continent*, 14 juin 2022, [lien](#)

correspondant à la **proposition de missions complémentaires pour les professeurs volontaires en l'échange de gratifications supplémentaires**. Cette initiative comportait deux volets de missions, le premier concernant des missions de bon fonctionnement des écoles, et l'autre relevant d'activités pédagogiques en présence d'élèves. Ce dernier ensemble comprenait typiquement des missions de remplacement à courte durée de poste vacants.<sup>44</sup> Ce dispositif qui visait à combiner la volonté de couvrir le besoin de remplacement de certains postes et les revendications de revalorisation salariale fut néanmoins vivement critiqué par les syndicats enseignants, estimant qu'il n'était pas légitime de demander aux enseignants d'en faire plus pour aspirer à l'augmentation de leur salaire, mais que tout professeur mérite de voir son salaire rehaussé<sup>45</sup>. D'une manière générale, les **mesures entreprises de l'État furent largement jugées insuffisante auprès du corps enseignant**.

En plus de cela, hormis l'éventualité de devenir agrégé au courant de sa carrière, les opportunités d'évolution de carrière sont moindres pour la profession d'enseignants. « *Il n'existe pas de rémunération basée sur le mérite* », dénonçait monsieur B. **Ce manque de perspective de progression de carrière** contribue d'ailleurs à **cultiver la lassitude** parmi les professeurs en poste depuis longtemps, étant selon lui, l'un des principaux motifs de démission pour ceux ayant de longues carrières dans l'enseignement.



### 3- Des conditions de travail dégradées

Dans l'enquête IPSOS, ils étaient 63 % à considérer que la profession d'enseignant du secondaire n'est **pas attractive à cause des conditions de travail et des difficultés du quotidien**<sup>46</sup>. Une large partie d'enseignants en postes dénonce des conditions de travail

<sup>44</sup>« Revalorisation des rémunérations et amélioration des perspectives de carrière des équipes éducatives », Ministère de l'Éducation nationale, 2023 [lien](#)

<sup>45</sup> SNES-FSU, « Le Pacte : travailler plus pour s'épuiser plus ! » 21 avril 2023, [lien](#)

<sup>46</sup> IPSOS, facteurs d'attractivité ou de rejet du métier enseignant chez les étudiants, Cours des comptes, mai 2022, p.28, [lien](#)

de plus en plus dégradées, telles que le manque de moyens matériels ou des classes surchargées. Ce dernier point est notamment souligné par un rapport ministériel de 2022 qui révélait que **les classes françaises étaient les plus surchargées d'Europe**. En France, les classes de collège sont constituées d'en moyenne 26 élèves, contre une moyenne de 21 élèves dans le reste de l'Union européenne<sup>47</sup>. Il s'agit encore une fois d'une conséquence du manque d'enseignants. Or, cela impacte négativement les enseignants faisant **croître leur charge de travail**. Leur capacité de gestion des classes est affectée, car les **possibilités de diversifier les méthodes pédagogiques se voient réduites** et la **relation enseignant-élève est détériorée**. Il est plus difficile de répondre aux besoins personnalisés de chaque élève lorsque la **priorité devient le maintien de l'ordre et la discipline**. Tout ceci entravant, in fine, à la qualité de l'enseignement apporté.

**La question du travail avec la jeunesse** est un aspect largement mis en lumière auprès des étudiants de l'enquête, qui étaient 94 % à considérer que l'essentiel de la difficulté de ce métier était en lien avec les élèves (gestion du comportement, difficultés à les faire progresser, manque d'intérêt<sup>48</sup>). Ainsi, comme le concède un de nos enquêtés, encadrer la jeunesse est une tâche difficile et épuisante, ce qui est un élément participant, selon eux, à décourager bon nombre d'individus de s'engager dans cette voie

#### 4- Le manque de reconnaissance

De surcroît, 54 % de l'échantillon de l'enquête IPSOS pointait le manque de reconnaissance du métier<sup>49</sup>. Pour cause, le **statut social des enseignants a décliné** au fil des années, et aujourd'hui, être enseignant n'est plus symbole d'ascension sociale. C'est un élément qu'atteste aussi les chiffres puisque parmi cet échantillon, où seuls 19% considéraient qu'être professeur leur donnerait le sentiment d'occuper une position sociale supérieure à celles de leurs parents.

En effet, **dans l'opinion publique le prestige du métier s'est considérablement dégradé**. Alors qu'autrefois être enseignant signifiait respect et admiration, aujourd'hui, c'est l'image d'une profession difficile qui s'impose. Monsieur V, l'enseignant de maths témoignait de son expérience en avançant même que c'était une profession devenue « repoussoir » auprès des jeunes, lorsqu'auparavant, elle exprimait la proximité avec la jeunesse. Ce manque de reconnaissance se traduit chez les enseignants par un sentiment selon lequel leur **parole serait moins écoutée aussi bien auprès du public, qu'au regard de l'administration au-dessus**. Concrètement, cela se fait ressentir particulièrement dans le **rapport parents/professeurs**, l'expliquait conjointement monsieur B et madame E. Aujourd'hui, la parole du professeur est dénigrée, ils ne sont plus pris au sérieux et la raison est donnée aux élèves. Madame E disait très explicitement « *dans le temps, face à un élève perturbateur, ou « à problèmes », c'était le prof qui avait raison et l'élève qui était en tors. Aujourd'hui c'est plus du tout ça et c'est le contraire* ». Tout

<sup>47</sup> Rapport de la DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) pour le ministère de l'Éducation, publié le 22 décembre 2022 [lien](#)

<sup>48</sup> IPSOS, facteurs d'attractivité ou de rejet du métier enseignant chez les étudiants, Cours des comptes, mai 2022, p.35, [lien](#)

<sup>49</sup> *Ibid*

deux dénonçaient un contexte actuel où il est difficile d'établir un contact avec eux, avec un manque d'accompagnement de ces derniers, ne s'impliquant pas de la vie scolaire de leurs enfants et n'assistent pas aux réunions parents-d'élèves. Ainsi, potentiellement par désintérêt, en cas de conflit avec les établissements scolaires, les parents préfèrent prendre partie de leurs enfants, sans trop s'impliquer à résoudre le problème.

L'image de la profession d'enseignant s'est encore détériorée davantage par la **multiplication de cas de violences et d'incivilités perpétrées contre les enseignants**. En particulier après l'assassinat du professeur d'histoire-géographie Samuel Paty en octobre 2020. Cette attaque terroriste a marqué un tournant dans l'opinion publique sur le métier et a exacerbé les perceptions négatives, associant l'enseignement à un **environnement de travail hostile, voire dangereux**, et accentuant les sentiments d'insécurité au sein du corps, tout en mettant en évidence les défis complexes liés à l'enseignement de sujets sensibles dans un contexte de tension sociale.

Cette absence de reconnaissance, qui est au cœur du mal-être de la profession, se cristallise aussi dans la **contradiction des discours entre le gouvernement et l'administration**. D'un côté, se situe un ministère qui déclare de « l'enseignement va mal » en particulier en termes de recrutement, de démocratisation, etc. Et de l'autre une administration qui ne fait pas remonter les problèmes, maintenant l'image d'école ou tout va bien, mue par l'idée du « pas de vague ». Cette discordance laisse alors les enseignants démunis, se sentant ni entendus ni défendus.

## 5- Des politiques de réformes incessantes

Aussi, la succession de réformes qui a touché la profession ces dernières années<sup>50</sup>, a aussi contribué à dévaloriser la profession d'enseignants.

Ces réformes sont, d'une part, venues décrédibiliser l'effectivité de l'Éducation nationale qui semble incapable d'apporter des solutions pérennes aux besoins des enseignants. Mais, elles ont surtout créé un sentiment d'instabilité et de frustration parmi les enseignants, devant constamment s'adapter à de nouvelles directives sans avoir pleinement le temps de mettre en œuvre les réformes précédentes. D'autre part, il y a parmi le personnel enseignant, une dénonciation du manque de consultation et d'adéquation des réformes par rapport aux besoins réels du terrain.

## 6- Standardisation et rationalisation de l'enseignement

Enfin, il ne faut par ailleurs pas négliger la **tendance vers une standardisation de l'enseignement et des pratiques pédagogiques**, dénoncées par certains. En effet, une multitude de récentes politiques et réformes des pratiques visent à **optimiser l'efficacité du travail** pour en faire un **emploi répétitif et standardisé**. À l'instar de la

---

<sup>50</sup> Pour ne citer qu'elles : réformes des collèges en 2016, de la formation initiale des enseignants en 2010 puis 2019, du baccalauréat en 2018, loi pour une école de la confiance 2019, de la rémunération 2017 et 2021 etc...

réforme Blanquer de 2019 qui avait notamment pour dessein d'introduire de nouveaux programmes scolaires plus unifiés<sup>51</sup>.

Un constat qui a poussé le professeur et auteur Frédéric Grimaud à faire une **analogie avec le système économique taylorien** dans son ouvrage Enseignants, les nouveaux prolétaires. Le taylorisme à l'école<sup>52</sup>. Dans celui-ci, il dénonce le recours à la tendance du « *New Public Management* », qui consiste à importer dans la fonction publique des pratiques du secteur privée, en particulier la **recherche de résultats, de performance et de rentabilité**.

Cette pratique a pour biais d'**introduire une concurrence entre les établissements**. Ceci étant tout à fait **incohérent** avec les valeurs républicaines, notamment celle du **droit à une éducation égalitaire**.

En outre, une rationalisation des manières d'enseigner implique par conséquence une **réduction de la marge de manœuvre et de l'autonomie du corps enseignant**. En effet, F. Grimaud montre que les prescriptions auxquelles les enseignants doivent répondre tendent à être plus fermées, ce qu'il apparente une nouvelle fois à la conception taylorienne du travail, particulièrement au concept clé de la « *one best way* », selon lequel il y a **une façon de faire meilleure que les autres**. Selon Taylor, cette méthode doit être légitimée scientifiquement, et ce critère se retrouve, dans une certaine mesure, dans les pratiques de l'Éducation nationale depuis l'intégration des neurosciences dans le pilotage du corps enseignant.

Pour résumer son propos, ce professeur dénonce une **fonction publique qui annihile la libre administration des enseignants** et qui « *transformerait les professeurs en exécutants de gestes décidés d'en haut* ». Cette dynamique **contribue largement au mal-être des enseignants, car toutes ces injonctions sont opposées aux valeurs qui ont construit et forgés ce que Bourdieu appelait la « culture du corps »**. Frédéric Grimaud parle alors de « *Choc de valeurs* » pour illustrer cette incompatibilité entre l'éthique de la profession et les demandes de l'État.

## II. Une crise de valorisation de la profession enseignante, un défi commun à toute l'Europe

La situation dans laquelle se trouve le système éducatif français ne devrait pas être considéré comme un cas isolé, mais il s'agirait plutôt d'**élargir la focale pour adopter une perspective européenne de la situation de l'éducation**. Effectivement, un bon nombre d'aspects abordés tout au long de ce rapport font également partie des problématiques rencontrées par nos pays voisins.

---

<sup>51</sup> Loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance [lien](#)

<sup>52</sup> Frédéric Grimaud, *Enseignants, les nouveaux prolétaires : Le taylorisme à l'école* (Paris: Éditeur, 2024)

**Observer les disparités des politiques éducatives et les systèmes d'enseignements, et établir des comparaisons**, telles furent les motivations de l'enquête Talis de 2018 menée par l'OCDE<sup>53</sup>. Cette enquête a révélé que la **dégradation de l'image et de l'attractivité** de la profession dans la société était un problème commun à l'ensemble des pays européens. Parmi les 23 pays de l'UE, seul **18% des enseignants interrogés estiment que leur profession est valorisée par la société**.<sup>54</sup> On peut constater que la France est l'un des pays où cette crise est la plus préoccupante, car ils ne sont que 7% d'enseignants partageant cet avis. Plus révélateur encore, parmi les États ayant répondu au questionnaire international aux enseignants, dix d'entre eux avaient mentionné « *la dégradation du prestige du métier* », comme l'une des raisons qui les faisaient envisager de changer de métier.<sup>55</sup>

Les difficultés de recrutement d'enseignants n'épargnent pas grand nombre de pays européens, qui subissent tous un **accroissement des difficultés de recrutement** en conséquence de cette crise de l'attractivité. À l'image de la Suède, qui selon les chiffres du ministère de l'Éducation suédois, cherchait à pourvoir 77 000 enseignants à la rentrée 2022. De même qu'en Italie, il est estimé que 150 000 postes était occupé par des remplaçants au statut précaire<sup>56</sup>.

### **A. Des traitements des enseignants bien différenciés selon les États**

Établir une comparaison des divers systèmes éducatifs serait un moyen de **saisir les facteurs responsables de la détérioration de la réputation de la profession dans la société et l'altération de l'estime que les enseignants ont eux-même vis-à-vis de leur métier**.

Cette analyse des divergences entre États européens permet notamment de réaliser à quel point la **question du salaire**<sup>57</sup> versé aux enseignants a une part de responsabilité dans la crise de l'enseignement, en particulier là où ils sont relativement mal payés. Songeons à la France, où la **rémunération des enseignants est bien inférieure à la moyenne de l'UE**. À l'inverse, si l'on prend pour exemple l'Allemagne, qui offre les rémunérations les plus élevées des membres de l'UE correspondant au double de la moyenne européenne (*voir graphique ci-dessous*).

---

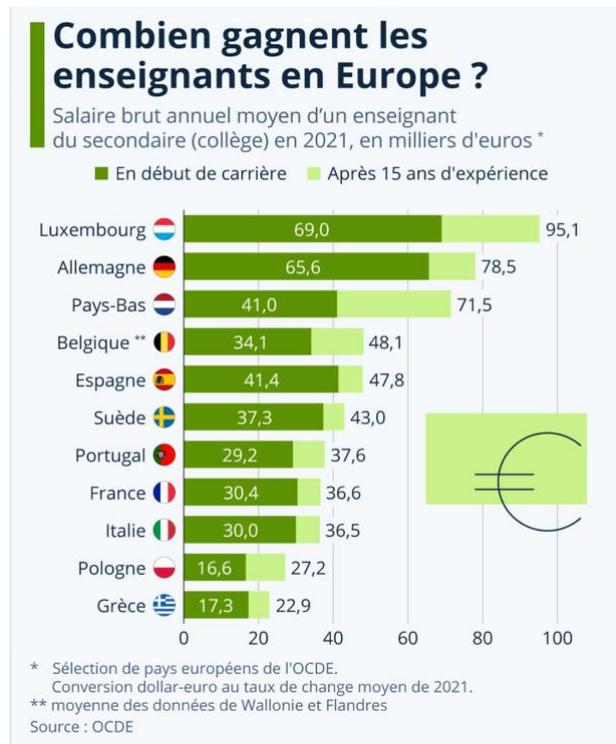
<sup>53</sup> Ainley, J. et R. Carstens, « Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual Framework », Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation, n° 187, Éditions OCDE, Paris, [lien](#)

<sup>54</sup> L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, basée sur l'enquête Talis 2018, p.61, [lien](#)

<sup>55</sup> La question était « pour quelles raisons envisageriez-vous de changer de métier ? », les dix pays mentionnés étant : Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Portugal, Roumanie.

<sup>56</sup> Rapport d'information n°649 de M. Gérard Longuet, fait au nom de la commission des finances, sur la crise d'attractivité du métier d'enseignant : quelles réponses des pays européens, Sénat, 8 juin 2022, [lien](#)

<sup>57</sup> L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, basée sur l'enquête Talis 2018, p. 54, [lien](#)



De plus, lorsque l'on examine les salaires moyens des enseignants par rapport au revenus moyens des actifs diplômés de l'enseignement supérieur, il est possible de **constater que les enseignants en France gagnent systématiquement moins que les autres actifs diplômés**, tandis que l'Allemagne présente une situation de quasi-parité<sup>58</sup>. Ce qui est à retenir ici, c'est que l'attrait pour la profession d'enseignants risque d'être altérée si le niveau d'étude et de diplôme n'est pas justement valorisé, par rapport à d'autres métiers requérant un niveau de diplôme équivalent.

Dans la question de la rémunération, il ne faut pas omettre le **rythme de progression des salaires statutaire** au cours de leur carrière<sup>59</sup>. On peut distinguer 3 types de progressions en Europe : La première, que l'on retrouve notamment en Italie, correspond à une progression dite « *linéaire* ». Il s'agit d'une situation où le **salaire évolue d'une manière relativement équilibrée tout au long de la carrière**. En Allemagne, en Pologne ou encore en Finlande, c'est une progression « *précoce* » du **salaire où celui-ci évolue rapidement au début de carrière puis ralentit, voire stagne par la suite**. Et enfin, il y a le type de progression « *tardive* », lorsque le **salaire statutaire augmente peu en début de carrière puis accélère en fin de carrière**, comme c'est le cas en France, au Portugal ou en Espagne.

<sup>58</sup> L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, basée sur l'enquête Thalys 2018, p. 54, [lien](#)

<sup>59</sup> L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, basée sur l'enquête Thalys 2018, p. 53, [lien](#)

## B. Réexaminer les conditions de travail et la formation : allez au-delà des enjeux de rémunérations

Cependant, il n'est pas suffisant de se limiter aux enjeux de rémunération pour expliquer une baisse d'attractivité générale. Il faut par ailleurs, également s'attarder sur la **dégradation des conditions de travail**.

L'Allemagne, malgré ses salaires imbattables, craint tout de même une pénurie de professeur pour les années à venir. Ceci étant, pour le cas de ce pays, due à **l'augmentation des tâches administratives** qui incombent les enseignants, impactant la pénibilité du métier. Un autre élément de réponse à la dégradation des conditions provient de la **taille des classes** qui peut accroître les situations de stress. Encore une fois, c'est la **France qui présente es classes les plus chargée avec en moyenne 26 élèves par classes au collège (niveau CITE 2)**<sup>60</sup>. Enfin, le **temps de travail** est aussi à prendre en compte, comme en Hongrie où celui-ci n'a cessé d'augmenter

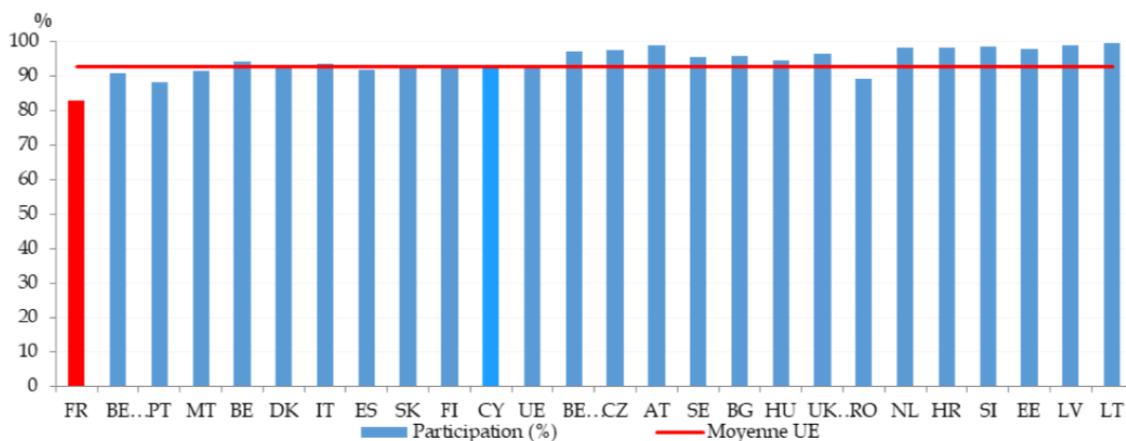
D'autres facteurs encore doivent être mis en avant, en particulier **le système de formation des enseignants**. Il s'agit pourtant d'un élément qui se répercute directement sur la qualité de l'enseignement dispensé. C'est surtout une **inadéquation entre le métier d'enseignant et formation initiale qui se fait ressentir**. Tel que le montre l'enquête Thalys, la moitié des enseignant de l'OCDE ne se considère par bien préparé à la gestion des classes, élément pourtant fondamentale dans leur pratique

C'est donc pourquoi la **formation continue** s'avère particulièrement cruciale, puisqu'elle permet une adaptation a posteriori des compétences nécessaire à l'enseignement. Malheureusement, la comparaison à l'échelle européenne souligne **l'insuffisance du cadre de la formation continue des enseignants français**, étant bien inférieure à la moyenne européenne (*voir graphique ci-dessous*).

---

<sup>60</sup> L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, basé sur l'enquête Thalys 2018, p.18, [lien](#)

**Part d'enseignants de collège qui ont déclaré avoir participé à au moins un type d'activité de développement professionnel au cours des 12 mois précédant l'enquête TALIS 2018**



Source : Commission des finances d'après Eurydice, *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*, 2021

En matière de **coopération entre professeurs**, comme le fait de participer aux réunions d'équipes, la France ne recourt que très peu à ce type de pratiques en comparaison avec d'autres pays de l'Union. Selon l'étude Thalys 2018, seul un quart des professeurs français déclarent appartenir à une communauté apprenante, là où la moyenne européenne est de 40%<sup>61</sup>. Or, cette solidarité liée au fait d'intégrer une certaine collaboration entre enseignants serait fortement bénéfique pour accompagner les plus jeunes enseignants, ou donner des clés, des consignes aux futurs enseignants lors de leur stage.

<sup>61</sup> L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, basé sur l'enquête Thalys 2018, p.57, [lien](#)

## Recommandations

Pour finir, après avoir analysé les facteurs qui étaient à la cause de ce problème de recrutement, ainsi qu'en regardant et comparant avec les systèmes et politiques éducatives de nos états voisins, L'ASSEDEL a pris l'initiative de reprendre ces éléments problématiques, afin de **formuler des recommandations et pistes d'amélioration**.

Il est impératif de repenser judicieusement le système éducatif français, impliquant une révision approfondie des programmes de formation des enseignants, et des politiques de revitalisation du recrutement. Cette démarche devient indispensable pour surmonter l'impasse dans laquelle les autorités publiques semblent s'être enlisés, afin d'attirer et retenir les futurs enseignants essentiels pour assurer l'excellence éducative en France.

Voici quelques mesures, que l'ASSEDEL estime prioritaire à considérer :

### 1) Revalorisation substantielle des salaires.

La **revalorisation salariale** apparaît comme le critère premier dans le chemin de la revalorisation de la profession d'enseignant. D'après l'enquête IPSOS, il s'agit de la première recommandation formulée par les étudiants interrogés. En effet, **42% estiment que ce serait le changement le plus nécessaire pour rendre le métier plus attractif**. Ce serait par ailleurs le moyen de rééquilibrer l'écart avec les autres pays européens<sup>62</sup>.

### 2) Formation initiale : Revoir les modalités de recrutement par concours.

Ce point n'exprime pas tant la volonté d'intervenir sur le niveau de difficulté des épreuves, que celle **d'intervenir sur les méthodes de sélection en vigueur pour le concours de recrutement** des enseignants. Il s'agirait ici de **revoir le principe de sélection en deux étapes** (admissibilité puis admission). La logique de celui-ci est d'effectuer une première sélection des candidats selon leurs connaissances théoriques, tandis que la seconde évalue les capacités pédagogiques des candidats restants. Or, cette hiérarchisation de la sélection revient à minimiser l'importance des compétences pédagogiques. Pourtant, ces deux aspects sont tout aussi essentiels l'un que l'autre dans l'enseignement. C'est pourquoi il faudrait **permettre à tous les candidats de passer les deux épreuves, puis de procéder à une sélection finale en établissant une moyenne des résultats des deux étapes**. De cette façon, un candidat qui aurait des connaissances théoriques légèrement inférieures à d'autres, mais avec de très bonnes capacités d'explication, ne serait pas pénalisé.

---

<sup>62</sup> Devenir enseignant : recrutement et formation initiale des enseignants, Ipsos, 2022, p.48, [lien](#)

### 3) Poursuivre l'encouragement de la dynamique de pré-professionnalisation.

Continuer à insister sur **l'importance des périodes de stage**. Les échanges avec Madame E avaient prouvé à quel point ceux-ci étaient cruciaux pour l'acquisition de compétences majeures. Elle disait d'ailleurs que c'était « *sur le terrain qu'on apprend* ». Selon elle, les périodes « sur le terrain » est très clairement le plus important de la formation pour acquérir les compétences nécessaires, bien plus que la formation théorique, qui d'après son avis, « *ne sert pas à grand-chose dans l'exercice final du métier* ». En effet, elle expliquait que c'était des opportunités de pouvoir observer diverses méthodes d'apprentissage et de les tester, afin de pouvoir par la suite les réutiliser.

### 4) Promouvoir la formation continue pour tous.

Encourager et **rendre plus accessible un minimum de formation continue pour tous les professeurs**, en particulier pour les enseignants non titulaires à contrats courts. Beaucoup d'entre eux manquent cruellement de repères et peinent à maîtriser les codes de la pédagogie pour bien gérer les classes.

De manière générale, la **formation continue est une garantie de la qualité de l'enseignement**, car elle permet aux professeurs de perfectionner leurs capacités d'enseignement (savoir-faire, savoir-être, pratiques pédagogiques) et de **s'adapter aux enjeux et évolutions de la profession**, afin d'être en cohérence avec les besoins des élèves au fil des générations.

### 5) Meilleur accompagnement des enseignants débutants.

Poursuivre et **institutionnaliser l'accompagnement des stagiaires mais également des contractuels dans leur arrivée dans la profession**, par les collègues ayant déjà davantage d'expériences et de repères dans l'établissement concerné. Dans cette optique, il serait recommandé **d'éviter d'affecter les professeurs débutants sur les postes ou dans des établissements jugés difficiles**.

### 6) Amélioration des conditions de travail.

Par l'amélioration des conditions de travail, il s'agirait notamment de **réduire le nombre d'élève par classes**, ce qui constituait la seconde revendication la plus fréquente parmi les réponses de l'enquête IPSOS (soit 37% des répondants).<sup>63</sup>

En parallèle, cela comprendrait aussi le fait de préconiser **réduire les tâches administratives** afin que les enseignants puissent se concentrer sur l'essentiel de la profession, c'est à dire la pédagogie et la transmission de connaissances.

---

<sup>63</sup> Devenir enseignant : recrutement et formation initiale des enseignants, Ipsos, 2022, p.48, [lien](#)

## 7) Travailler sur la relation professeur-élève.

En réponse à l'argument d'une jeunesse difficile et d'un ordre toujours plus difficile à maintenir dans des classes dissipées, un réel travail est à apporter dans la **relation de confiance que le professeur doit réussir à instaurer avec ses élèves**. Cet aspect fut tout particulièrement exposé par l'enseignant de maths qui expliquait comment la salle de classe représentait un environnement « stressant » pour les élèves et les professeurs, sachant que s'y jouent beaucoup d'enjeux tels que l'impératif des programmes, la réussite aux examens, etc...

Pour compenser avec ça, il suggérait de **developper une certaine proximité avec eux**, en **investissant davantage les moments de convivialité** et de détente. Cela pourrait inclure des activités hors du cadre habituel de la salle de classe comme des sorties scolaires, goûter, etc.

Pouvoir échanger avec eux et d'instaurer une confiance est primordiale car permettrait d'attacher les élèves à l'école, leur donner l'envie de s'investir, y compris dans des matières qui ne leur plaisent pas forcément. Il disait d'un de ses élève qu'« *il n'a pas de problème de caractère, il a un problème avec les mathématiques* ». Par définition, cela participerait à améliorer les conditions et l'environnement dans lesquels les enseignant doivent dispenser leurs cours. Or, cela reste difficilement envisageable dans des classes surchargées de 26 élèves. Ce qui renforce le besoin de réduire les effectifs.

## 8) Permettre aux enseignants de plus facilement choisir leur région d'exercice.

**Abandonner l'affectation nationale au profit d'une affectation par académie** serait un moyen de réduire la mobilité forcée des professeurs. Supprimer la crainte des potentiels enseignants de devoir partir loin aurait un double avantage. Premièrement, cela encouragerait les personnes ayant déjà une famille et un ancrage locale à envisager plus aisément la carrière d'enseignant. Deuxièmement, cela pourrait motiver tous les contractuels réticents à l'idée de passer le concours pour l'unique raison de cette affectation nationale.

## 9) Ecouter les revendications des professeurs.

Afin de prévenir le type de crise dans laquelle la profession se trouve aujourd'hui et dans une perspective d'établir des **réformes plus effectives** et concertées, il serait très pertinent **d'impliquer davantage les professeurs dans le processus de prise de décisions**, en développant des cellules de discussions par exemple, ou encore de leur **donner plus de moyen pour travailler en équipe**, étant un élément qui revient fréquemment dans les revendications des enseignants. Il est important de rappeler ici que la démocratie se construit dans la confrontation et la discussion

Aussi, **défendre et garantir l'autonomie du corps**, en leur donnant par exemple davantage de responsabilités serait selon les deux sociologues M. Sellier et P. Michel « *le moyen de les considérer comme des vrais professionnels innovateurs*<sup>64</sup>»

#### **10) Valorisation symbolique : Redorer l'image de la profession.**

Cette liste de recommandation s'achève par le point sans doute le plus essentiel du rapport. Celui-ci concerne une réflexion sur moyens d'apporter des réponses concernant une revalorisation d'ordre symbolique de la profession. Il est crucial de réfléchir et de faire **des efforts pour revaloriser le statut social des enseignants**. A cet égard, il est majeur de mettre en place des **campagnes de sensibilisation et des politiques éducatives attractives**.

Il est vrai que dernièrement, bien que ce soit dans un but d'éveiller les consciences et de sensibiliser l'opinion public sur les conditions de travail qui se dégradent, les enseignants eux-même participent à la dévalorisation de l'image de leurs métiers à force d'insister beaucoup sur les aspects négatifs et les difficultés rencontrées. Cependant, comme l'ont clairement souligné les trois enseignants s'étant exprimés sur leur quotidien, tous ont rappelé qu'ils aiment ce qu'ils font, qu'il s'agit avant tout d'un métier vocation. Il est donc nécessaire de **contrer cette image dégradée en remettant en avant les aspects positifs** et les avantages de la profession.

Il serait intéressant de rappeler combien représente une source de gratification, ou la reconnaissance et le sentiment d'utilité proviennent du fait de contribuer activement au devenir des élèves et à leur intégration dans la vie future. Mais aussi de montrer comment la **beauté de cet engagement constitue une source de motivation qui permet d'affronter les défis inhérents au métier**. A l'instar du personnel de santé ou tout autres professions aux contions rudes d'ailleurs. Ceci pourrait, en l'occurrence, se faire par des **témoignages de professeurs**, des rencontres dans les établissements, **via des modules dans les facultés** etc...

---

<sup>64</sup> Michèle Sellier et Alain P. Michel, « l'attractivité du métier d'enseignants en Europe : état des lieux et perspectives », *Administration et Éducation*, n°4, 2014, p. 45-50, [lien](#)

## **Bibliographie :**

### **Textes de loi :**

- Arrêté du 25 janvier 2021, fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré, [lien](#)
- Circulaire du 20/10/2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, (5. Dispositions relatives à la rémunération), [lien](#)
- Code général de la fonction publique, [lien](#)
- Convention relative à la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, UNESCO, 1960, [lien](#)
- Convention relative aux droits des personnes handicapées, ONU, 2006, [lien](#)
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, ONU, 1979, [lien](#)
- Décret n°72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés, [lien](#)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, [lien](#)
- Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, [lien](#)
- Décret n° 20071942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non-titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions, [lien](#)
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, [lien](#)
- Loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, [lien](#)
- Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ONU, 1966, [lien](#)
- Présidence de la République française, Déplacement à l'école primaire d'application Blanche à Paris, Élysée.fr, 5 avril 2025, [lien](#)

### **Rapports, enquêtes :**

- Bilan social du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des sports 2020-2021, [lien](#)

- Devenir enseignant : recrutement et formation initiale des enseignants, Ipsos, 2022, [lien](#)
- Facteurs d'attractivité ou de rejet du métier enseignant chez les étudiants, IPSOS, Cours des comptes, mai 2022, [lien](#)
- Grille de rémunération du ministère de l'Education nationale, [lien](#)
- L'Europe de l'éducation en chiffre 4<sup>e</sup> édition, DEPP, 2022, [lien](#)
- Les enseignants contractuels sont-ils des enseignants comme les autres ? *Connaissance de l'emploi*, hal-04515411, Célestine Lohier Cnam, 2024, [lien](#)
- Ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse, archives statistiques de la DEPP, sessions de 2000 à 2023, [lien](#)
- Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire, 2022-2023, DEPP, [lien](#)
- Rapport de la DEPP pour le ministère de l'Education, publié le 22 décembre 2022, [lien](#)
- Rapport d'information n°649 de M. Gérard Longuet, fait au nom de la commission des finances, sur la crise d'attractivité du métier d'enseignant : quelles réponses des pays européens, Sénat, 8 juin 2022, [lien](#)
- Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, UNESCO et OIT, 1997, [lien](#)
- Revalorisation des rémunérations et amélioration des perspectives de carrière des équipes éducatives, ministère de l'Éducation nationale, 2023, [lien](#)
- Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual Framework, Ainley, J. et R. Carstens, Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation, n° 187, Éditions OCDE, Paris, [lien](#)

#### **Articles, ouvrages :**

- *Enseignants, les nouveaux prolétaires : Le taylorisme à l'école* », Frédéric Grimaud, (Paris : Éditeur, 2024)
- *L'attractivité du métier d'enseignants en Europe : état des lieux et perspectives*, Administration et Éducation, n°4 (2014), Michèle Sellier et Alain P. Michel, 2014, [lien](#)
- « *Le Pacte : travailler plus pour s'épuiser plus !* », SNES-FSU, 21 avril 2023, [lien](#)
- *Pourquoi la crise du recrutement des enseignants s'aggrave*, SNALC, Jean-Rémi Girard et Delphine Bancaud, 5 juillet 2022, [lien](#)
- *10 points sur les salaires des enseignants*, Le Grand Continent, Kevin Hédé, 14 juin 2022, [lien](#)

Ressource internet :

- Académie de Versailles, [lien](#)
- Ministère de l'Education nationale, [lien](#)
- Site de la Fonction publique [lien](#)