




Dossier de synthèse

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT ATTIRE-T-IL TOUJOURS ?

Novembre 2016



cnesco
conseil national
d'évaluation
du système scolaire



Le Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco) publie un rapport original :

**ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT :
ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES**

Ce rapport propose d'interroger l'attractivité du métier d'enseignant en 2016.

- Pierre Périer, professeur en sciences de l'éducation à l'université de Rennes 2, analyse **l'évolution des recrutements d'enseignants et des viviers de candidats** dans une **perspective temporelle longue**.
- Il présente une **enquête exploratoire inédite sur l'attractivité du métier auprès des étudiants**, éclairant les raisons de choix et de non-choix du métier d'enseignant.
- Le rapport est également l'occasion d'**explorer les conditions d'exercice du métier d'enseignant**, avec, notamment, la contribution de Marc Gurgand, directeur de recherche au CNRS, chercheur à l'École d'économie de Paris, membre du Cnesco, apportant un éclairage sur le traitement salarial des enseignants.
- Enfin, ce rapport apporte des éléments de **comparaison internationale, particulièrement sur les leviers permettant d'améliorer l'attractivité** du métier.

Pour citer ce document, merci d'utiliser la référence suivante :

Cnesco (2016). Le métier d'enseignant attire-t-il toujours ? Dossier de synthèse.

<http://www.cnesco.fr/fr/attractivite-du-metier-denseignant/>

Sommaire

AVANT-PROPOS DE NATHALIE MONS, PRÉSIDENTE DU CNESCO	p.3
ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT : OÙ EN EST-ON ?	p.7
ENQUÊTE INÉDITE : LE MÉTIER D'ENSEIGNANT EST-IL TOUJOURS ATTRACTIF ?	p.9
Enseignant : un métier qui attire encore	10
Une image contrastée du métier d'enseignant	12
Le profil des étudiants se destinant au métier d'enseignant	13
Y A-T-IL VRAIMENT, EN FRANCE, UNE PÉNURIE DE RECRUTEMENT ?	p.15
Recrutement : pas de crise d'attractivité avérée sur le long terme	16
Le recrutement ne suit pas mécaniquement les besoins démographiques	18
Pas de fuite des futurs enseignants vers le privé	18
Un concours de plus en plus ouvert à de nouveaux publics	19
Des académies en grande difficulté de recrutement	19
Une pénurie d'enseignants dans certaines disciplines	21
Une attractivité qui diffère selon les concours	22
Des à-coups dans le recours aux enseignants non-titulaires	23
QUELLES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER D'ENSEIGNANT EN 2016 ?	p.25
Une rémunération des enseignants dans la moyenne de l'OCDE	26
Des attentes fortes pour un métier à l'image dégradée	28
Un manque réel de formation continue des enseignants	29
Dans difficultés dans l'entrée dans le métier	29
Un temps de travail à considérer au-delà des heures en classe	30
Des possibilités très restreintes de réaliser une « seconde carrière »	32
QUE FONT LES AUTRES PAYS DE L'OCDE POUR VALORISER LE MÉTIER D'ENSEIGNANT ?	p.33
De nombreux pays européens concernés par des pénuries	34
Différents leviers de l'attractivité utilisés par les pays de l'OCDE	35
PRÉCONISATIONS DU CNESCO	p.37



AVANT-PROPOS : NATHALIE MONS

Présidente du Conseil national d'évaluation du système scolaire,
Professeure de sociologie, université de Cergy-Pontoise

“



Recruter 54 000 postes dans l'Éducation nationale en 5 ans a été un des paris engagés pour la Refondation de l'école. Un pari pour le moins audacieux si on le mesure à l'aune des effectifs globaux de certains autres ministères : le ministère de la Justice tout entier compte quelque 80 000 agents, celui de l'agriculture 30 000 fonctionnaires, le logement ou la santé quelque 10 000 agents. Après de massives suppressions de postes, le pari, en passe d'être réussi, a laissé craindre une crise dans le recrutement des enseignants : si les candidats ont afflué suite aux annonces d'ouverture de postes, leur nombre par rapport aux postes proposés est demeuré faible, et certaines disciplines fondamentales, comme les mathématiques, n'ont pas réussi à pourvoir tous leurs postes.

Des investigations originales pour appréhender scientifiquement l'attractivité du métier d'enseignant et en comprendre les causes

Le Cnesco a donc souhaité analyser ce qu'il en était réellement d'une possible crise de recrutement et peut-être d'une crise de vocation pour ce métier central pour l'avenir des jeunes dans notre pays. Des investigations originales ont été menées, pilotées par Pierre Perier, professeur en sciences de l'éducation à l'université de Rennes 2, et Marc Gurgand, directeur de recherche au CNRS et membre du Cnesco, pour appréhender scientifiquement ce problème complexe de l'attractivité du métier d'enseignant et en comprendre les ressorts. Une étude exploratoire inédite a été conduite auprès des étudiants en troisième année de Licence pour comprendre comment ils envisagent le métier d'enseignant - alors que souvent ce sont exclusivement les étudiants se destinant aux métiers d'enseignant qui sont interrogés sur leur choix. Des analyses statistiques ont été menées sur une période longue pour mettre en perspective les résultats aux concours (les postes offerts, les ratios candidats/postes, les taux de sélectivité des concours, ...) pour comprendre si nous traversons une crise conjoncturelle ou structurelle. Une étude originale a été menée sur les salaires pour mieux positionner les enseignants au regard d'autres carrières qu'ils auraient pu embrasser, à âge, sexe, niveau d'éducation équivalents. Des comparaisons internationales sont mobilisées pour comprendre les politiques d'attractivité menées dans les autres pays de l'OCDE pour attirer à la fois davantage des candidats et de meilleurs niveaux académiques.

En 2016, le métier d'enseignant attire toujours

Il ressort tout d'abord de l'enquête menée auprès des étudiants en troisième année de licence que, en 2016, le métier d'enseignant attire toujours les jeunes, non pas en raison de la sécurité de l'emploi, des vacances ou par défaut en temps de crise économique, mais parce qu'il fait sens et suscite un désir d'engagement auprès des enfants et des adolescents. Le métier est même souvent vécu comme une vocation, en ce sens où il est envisagé dès l'enfance par une partie des étudiants qui se destineraient à ce métier (dès les classes du primaire pour les étudiants qui souhaitent embrasser la carrière de professeur des écoles et au lycée pour ceux qui envisagent le métier de professeur dans le secondaire). Le métier n'est pourtant pas idéalisé, les niveaux de salaires et les heures de travail sont évalués assez justement par les étudiants.

Le métier est considéré comme socialement valorisant

La maîtrise ne rebute pas, non plus, les étudiants qui ne perçoivent pas la nécessité d'atteindre ce niveau Bac +5 comme un handicap à l'entrée dans le métier. Le métier est considéré comme socialement valorisant, même pour les jeunes issus de milieux socialement favorisés. Les étudiants qui ont obtenu les meilleurs résultats au baccalauréat choisissent de préférence le métier de professeur dans le secondaire. Les étudiants qui ne se destinent pas à cette carrière l'expliquent non pas par un rejet de ce métier mais par d'autres projets professionnels.

À-coups dans les recrutements et crise conjoncturelle d'attractivité ?


L'analyse temporelle des résultats aux concours montre, elle, que les difficultés de recrutement sont récurrentes quand les mandats politiques alternent recrutement important et postes en berne. Les faibles ratios candidats/poste à pourvoir pourraient s'expliquer principalement par une crise conjoncturelle liée aux à-coups dans les recrutements. Construire une politique de ressources humaines, en lien avec les besoins démographiques, qui s'inscrit dans la durée est donc central pour la qualité du recrutement des enseignants.

Des crises de recrutement localisées mais stratégiques

Ces perspectives positives ne doivent pas occulter des difficultés réelles sur le front de l'emploi enseignant. Des problèmes d'attractivité localisés, mais centraux pour les apprentissages des élèves existent, bel et bien. C'est le cas, dans le secondaire, de certaines disciplines et non des moindres dans la scolarité des élèves – les mathématiques, les lettres modernes ou l'anglais – qui demeurent déficitaires, tous les postes proposés n'étant pas pourvus. Le Cnesco a cherché à comprendre ces problèmes disciplinaires. Concurrence des filières les plus prestigieuses qui en France éloignent une partie des jeunes de l'université dès les premières années de l'enseignement supérieur – c'est le cas pour les disciplines scientifiques et les écoles d'ingénieurs ; offre élargie de masters professionnalisant qui ouvrent des perspectives professionnelles plus riches, comme en anglais. Ce sont donc à la fois, en amont, des viviers d'étudiants pour le professorat qui s'amoindrissent et, en aval, une offre de formation diversifiée à l'université qui font perdre des candidats à l'enseignement. Tout aussi grave, certaines académies peinent à recruter et retenir leurs enseignants, les taux de réussite des concours du premier degré y sont beaucoup plus élevés que dans les autres académies et les seuils d'admission des étudiants nettement plus bas, les équipes pédagogiques plus instables, alors que ces académies accueillent une proportion importante d'élèves en difficulté socialement et scolairement.

Des salaires peu attractifs pour les scientifiques

Par ailleurs, si le métier est attractif pour les étudiants qui l'envisagent, l'enquête auprès des étudiants de troisième année de licence montre que ces mêmes jeunes ne le vivent pas comme prestigieux socialement, à l'instar de leurs aînés déjà en poste. Alors que les sondages sur le service public en France montrent une réelle reconnaissance des enseignants par les Français, ces derniers se sentent les moins bien aimés de l'ensemble des pays de l'OCDE comme l'a mis en évidence l'étude TALIS de l'OCDE. Par ailleurs, si les étudiants montrent une forte adhésion à ce métier dans notre enquête exploratoire, les multiples facteurs qui expliquent ce qu'ils perçoivent comme un manque d'attractivité du métier d'enseignant ne doivent pas être occultés. Les salaires sont perçus comme faibles, et l'étude originale du Cnesco montre que c'est particulièrement le cas pour les enseignants



des disciplines scientifiques et les hommes qui pourraient prétendre à des salaires plus élevés s'ils embrassaient d'autres carrières. Les femmes perdent peu en termes de salaires dans ce choix de métier, ce qui ne peut qu'interroger la forte féminisation du métier qui se poursuit sur les années récentes. De manière générale, les revalorisations salariales et les transformations significatives dans les carrières enseignantes toutes récentes amélioreront la situation.

Les multiples visages du métier du métier d'enseignant

Les premières affectations de postes non choisies -et la mobilité géographique contrainte qui en résulte – mais aussi les conditions de travail – taille des classes, forte hétérogénéité des niveaux des élèves... sont aussi pointées par les étudiants comme des raisons concourant à limiter l'attractivité du métier. Car le métier a changé en 20 ans, il présente désormais plusieurs visages, certains attirent les étudiants, d'autres moins – enseigner dans un établissement de centre-ville est fort différent de l'exercice du métier en éducation prioritaire. C'est donc sur cette dernière priorité qu'il faut continuer à se concentrer dans l'avenir, comme c'est déjà le cas dans certaines décisions récentes. Par exemple, la classe exceptionnelle sera ouverte aux enseignants ayant exercé au moins 8 ans en éducation prioritaire.

Des politiques d'attractivité à l'étranger

Que font les autres pays qui sont le plus souvent confrontés aux mêmes problèmes que la France ? Formation initiale de haut niveau pour l'élite des étudiants en Finlande ou dans certains programmes américains ; soutien fort au mentorat pour les enseignants qui rentrent dans le métier (décharge horaire des néotitulaires et... des mentors en Écosse) ; incitations multiples à s'engager dans des formations continues à Singapour (les établissements dont les professeurs se forment reçoivent des postes supplémentaires...) ; politique de vivier pour séduire des professionnels de haut niveau qui veulent se reconverter dans le professorat comme aux États-Unis ; campagne auprès du grand public pour sortir de l'ombre tous les enseignants très engagés dans leur métier dans de nombreux pays de l'Europe orientale ; diversification et reconnaissance des missions multiples des enseignants en Angleterre et à Singapour, sans compter les coups de pouce financiers (remboursement des prêts étudiants en Angleterre, compte Épargne spécifique aux enseignants à Singapour...).

Pouvoir aussi recruter dans l'élite des étudiants et des professionnels en recherche de reconversion

Aux côtés des concours exceptionnels incontournables pour certains territoires et des dispositifs de constitution de viviers comme les Apprentis professeurs (EAP), dont la mise en œuvre doit être significativement amplifiée, c'est bien une politique globale d'attractivité du métier d'enseignant qui doit être plus encore développée en France. Car il s'agit d'attirer non seulement des candidats pour ce métier mais aussi dans les années à venir des postulants de plus haut niveau encore – l'élite des étudiants, des professionnels qualifiés en recherche de reconversion... – pour un métier central pour la société française.

Nathalie Mons

Présidente du Cnesco

Professeure de sociologie à l'université de Cergy-Pontoise



ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT : OÙ EN EST-ON ?

ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT : OÙ EN EST-ON ?

Le métier d'enseignant attire-t-il toujours en 2016 ?

Ces quatre dernières années ont été marquées par une forte augmentation du recrutement d'enseignants. Cette offre très élevée, arrivant après plusieurs années de nette diminution des postes offerts aux concours, a laissé apparaître **des difficultés sectorielles, avant tout dues à un effet conjoncturel de fluctuation des politiques de recrutement.**

Cependant, ces difficultés ont pu laisser des doutes sur l'attractivité du métier d'enseignant. **A-t-on, en 2016, un vivier de potentiels futurs enseignants suffisamment important pour absorber des besoins élevés de recrutement ?**

Le Cnesco a souhaité mener une analyse globale de l'attractivité du métier d'enseignant, déclinée en quatre axes.

- **Avant le recrutement : le métier d'enseignant est-il toujours attractif pour les étudiants ?**

Le Cnesco a mené une enquête exploratoire auprès de plus de 1 000 étudiants de 3^e année de licence afin de comprendre leur perception du métier d'enseignant. **Cette enquête exploratoire inédite apporte un éclairage sur les facteurs qui entraînent le choix, ou le non-choix, du métier d'enseignant.** Elle permet également de dresser le profil des jeunes intéressés par le métier d'enseignant.

- **Phase de recrutement : y a-t-il vraiment, en France, une pénurie de recrutement ?**

Le Cnesco propose une analyse dans le temps des **politiques de recrutement des 20 dernières années**, marquées par de fortes fluctuations selon les périodes. Le rapport met en évidence des difficultés sectorielles de recrutement, dans certaines académies pour le 1^{er} degré et dans certaines disciplines pour le 2nd.

- **Après le recrutement : quelles sont les conditions d'exercice du métier ?**

Afin de comprendre les différents leviers de l'attractivité du métier, le Cnesco propose une **exploration des conditions d'exercice du métier d'enseignant pouvant avoir un impact sur le choix réalisé par les étudiants** : salaire, image du métier, formation, entrée dans le métier, temps de travail et possibilité d'une seconde carrière.

- **À l'étranger : que font les autres pays de l'OCDE pour valoriser le métier d'enseignant ?**

Dans une démarche de comparaisons internationales, le Cnesco présente des **politiques publiques d'attractivité qui ont été menées de façon volontariste dans de nombreux pays de l'OCDE** : États-Unis, Angleterre, Norvège, Irlande, Finlande, Singapour, ...

ENQUÊTE INÉDITE : LE MÉTIER D'ENSEIGNANT EST-IL TOUJOURS ATTRACTIF POUR LES ÉTUDIANTS ?

Enseignant : un métier qui attire encore

p.10

1. De nombreux étudiants envisagent une carrière d'enseignant
2. Le métier d'enseignant demeure un métier de vocation
3. Des éléments de choix différenciés entre le 1^{er} et le 2nd degrés
4. Les raisons du non-choix du métier d'enseignant

Une image contrastée du métier d'enseignant

p.12

1. Un attrait pour ce que représente le métier d'enseignant
2. Un statut social préservé pour le métier d'enseignant
3. La perception d'un métier peu prestigieux
4. Des conditions d'exercice fragilisant l'attractivité du métier

Le profil des étudiants se destinant au métier d'enseignant

p.13

1. La mention au bac, un facteur discriminant dans le choix du 1^{er} ou du 2nd degré
2. Parents enseignants, enfants enseignants ?

ENQUÊTE INÉDITE : LE MÉTIER D'ENSEIGNANT EST-IL TOUJOURS ATTRACTIF POUR LES ÉTUDIANTS ?

Le métier d'enseignant est un métier d'engagement personnel qui a toujours un sens fort pour les étudiants qui s'y destinent. L'enquête exploratoire menée par le Cnesco montre que de nombreux étudiants envisagent de devenir enseignants et qu'ils prennent cette décision très tôt, parfois même dès l'école élémentaire. Les étudiants considèrent ce **métier comme porteur de sens et ont une bonne considération du statut social de l'enseignant.** En revanche, selon les étudiants, les conditions d'accès et d'exercice du métier peuvent représenter des barrières dans leur choix du métier d'enseignant.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE EXPLORATOIRE

L'enquête du Cnesco a été menée auprès de 1 103 étudiants de troisième année de licence (en début d'année). Ces derniers sont issus de cinq filières d'études différentes : l'Anglais, l'Histoire, les Mathématiques, les Sciences de l'Éducation et les Sciences de la Vie et de la Terre (SVT). L'enquête a été organisée en septembre 2015 sur six sites (universités Montpellier 1 et 2, universités Rennes 1 et 2, université Paris Ouest et université Paris-Sud).

Enseignant : un métier qui attire encore

1. De nombreux étudiants envisagent une carrière d'enseignant

D'après l'enquête exploratoire, le métier d'enseignant attire toujours de nombreux étudiants.

Plus de quatre étudiants sur dix en mathématiques (46 %), en anglais (41 %) et en Histoire (40 %) ont indiqué envisager passer l'un des concours de l'enseignement.

En Sciences de la vie et de la Terre, ce sont 36 % des étudiants qui envisagent de présenter un concours de l'enseignement.

ZOOM SUR... LA MASTÉRISATION DU CONCOURS DE PROFESSEUR DES ÉCOLES

- **Professeur des écoles : du bac +2 au bac +5**

Recrutés au niveau bac +2 dans les années 1980, puis au niveau bac +3 avec la création des IUFM au début des années 1990, ils doivent désormais, depuis 2010, être titulaires d'un bac +5 (Master). Dans les faits, de très nombreux candidats possédaient déjà un diplôme de niveau bac +4.

- **Le niveau de recrutement n'apparaît pas dissuasif**

L'enquête montre que **la mastérisation de la formation ne semble pas avoir d'effet dissuasif fort sur l'attractivité du métier d'enseignant, la plupart des étudiants ayant probablement intégré la nécessité d'atteindre ce niveau de diplôme pour accéder à des professions qualifiées.** Ainsi, seuls 2 % des étudiants ne souhaitant pas devenir enseignants citent le niveau de recrutement comme élément dissuasif.

Cependant, **les étudiants se destinant au professorat des écoles (1^{er} degré) sont plus enclins à considérer que le niveau de diplôme requis est trop élevé** et ce sentiment est sans doute renforcé par l'idée que le salaire n'est pas suffisamment valorisé ou que les modalités de choix d'affectation ne sont pas maîtrisées.

2. Le métier d'enseignant demeure un métier de vocation

|| Un choix très précoce du métier

Le métier d'enseignant est aujourd'hui encore un métier vécu comme une vocation, en ce sens où les étudiants qui s'y destinent ont souvent envisagé cette carrière dès leur enfance. Il ne s'agit donc pas d'un métier choisi par défaut. **60 % des étudiants envisageant de devenir enseignant auraient fait ce choix avant même d'entamer leurs études supérieures.**

25 % des étudiants enquêtés souhaitant devenir professeurs des écoles ont envisagé ce métier dès l'école élémentaire. Pour ceux qui pourraient se destiner au métier d'enseignant dans le second degré, 25 % disent l'avoir envisagé durant leur passage au lycée. La scolarité au collège semble susciter moins de vocations.

|| Une juste connaissance des conditions de travail

L'enquête exploratoire tend à montrer que derrière la précocité du choix, le métier d'enseignant n'apparaît pas comme idéalisé. En effet, **les étudiants ont une image assez juste des réalités du métier.**

Ils estiment correctement le niveau de salaire d'un enseignant. Les étudiants ont également une estimation très réaliste du temps de travail d'un enseignant. Ils surestiment, cependant, le temps d'enseignement et minorent celui des autres activités en dehors de la classe (préparation des cours, correction des copies, ...), alors qu'elles représentent un temps important, particulièrement en début de carrière.

3. Des éléments de choix différenciés entre le 1^{er} et le 2nd degrés

Les étudiants espérant enseigner dans le premier degré disent majoritairement avoir fait leur choix à partir de leur intérêt pour les jeunes enfants (72 %). **Le côté présumé plus ouvert, curieux, réceptif et respectueux des jeunes enfants les pousse à faire ce choix.**

Les raisons liées aux spécificités de l'enseignement au primaire sont également mises en avant (68 %), notamment pour son caractère pluridisciplinaire, les méthodes pédagogiques ludiques et créatives et l'enseignement des fondamentaux.

Chez les étudiants souhaitant se diriger vers l'enseignement secondaire, **le choix du métier reposerait prioritairement sur le rapport privilégié à la discipline enseignée (75 %)**. Vient ensuite l'intérêt pour un public scolaire adolescent, avec 45 % des enquêtés désireux de faire face à un public plus âgé et donc plus mature.

4. Les raisons du non-choix du métier d'enseignant

Une majorité des réponses justifient le renoncement à l'enseignement par un intérêt manifesté pour d'autres activités ou projets professionnels et non par un rejet du métier d'enseignant.

Les deux tiers des étudiants ne souhaitant pas devenir enseignant déclarent avoir d'autres projets. 20 % évoquent également un non-choix lié à leur désintérêt pour un métier en contact avec des enfants.

Ils ne sont que 15 % à évoquer les conditions de travail (« premières années difficiles », « système scolaire qui se dégrade », « classes surchargées », ...) **comme un critère de non-choix du métier d'enseignant.**

La question du manque de reconnaissance dont souffre la profession est également évoquée, par 10 % des étudiants ne souhaitant pas devenir enseignants.

Une image contrastée du métier d'enseignant

L'enquête laisse apparaître un jugement paradoxal des étudiants entre la valeur du métier d'enseignant à leurs yeux et le prestige qu'ils semblent lui voir attribué dans la société.

1. Un attrait pour ce que représente le métier d'enseignant

Il apparaît clairement que les étudiants **considèrent le métier d'enseignant comme porteur de sens** : goût pour la discipline enseignée, transmission des savoirs, transmission des valeurs et contact avec les jeunes générations.

Les conditions d'exercice, comme la sécurité de l'emploi ou le temps libre et les vacances, apparaissent peu comme des facteurs déclarés d'attractivité du métier.

2. Un statut social préservé pour le métier d'enseignant

La considération accordée au statut social de l'enseignant est plutôt positive.

Les deux tiers des étudiants issus d'un milieu favorisé jugent que la profession d'enseignant les place dans une position comparable à celle de leurs parents. Ils ne sont que 23 % à considérer la position du métier d'enseignant comme lui étant inférieure.

De plus, les enfants d'enseignants considèrent cette voie comme la reproduction sociale du statut de leurs parents alors que **les étudiants dont les deux parents sont de PCS défavorisées considèrent majoritairement (60 %) qu'occuper une telle fonction revient à occuper une position supérieure à celle de leurs parents.**

3. La perception d'un métier peu prestigieux

L'enquête fait apparaître **un paradoxe sur l'image du métier d'enseignant, que les étudiants considèrent comme attractif, mais pas du tout prestigieux.**

Lorsque l'on demande aux étudiants la « profession la plus attractive à leur yeux » parmi une liste de 15 métiers, **le professeur des écoles apparaît comme le plus attractif, suivi par le professeur de collège ou lycée.**

A contrario, lorsqu'on les interroge sur les métiers les plus prestigieux socialement, ces métiers n'apparaissent pas en tête. Au contraire, **le professeur des écoles et le professeur de collège ou lycée sont nettement considérés comme les métiers les moins prestigieux.**

4. Des conditions d'exercice fragilisant l'attractivité du métier


Les étudiants déclarent que plusieurs conditions d'exercice du métier ont un impact sur son manque d'attractivité.

Ainsi, les étudiants mettent en avant **le niveau de salaire, une chance aléatoire de réussite au concours** (particulièrement pour les étudiants s'orientant vers le 1^{er} degré), **un manque de reconnaissance du métier d'enseignant** et une **absence de choix dans les premières affectations**, qui pourrait être liée aux **conditions de travail au quotidien.**

Le profil des étudiants se destinant au métier d'enseignant

1. La mention au bac, un facteur discriminant dans le choix du 1^{er} ou du 2nd degré

Les titulaires d'un baccalauréat général sans mention (ou d'un baccalauréat technologique ou professionnel), **ont deux fois plus de chances de viser le concours de professeurs des écoles** que leurs homologues ayant un baccalauréat général avec mention.



Lorsqu'ils envisagent un master conduisant aux métiers de l'enseignement, **les étudiants ayant obtenu un baccalauréat général avec mention Bien ou Très bien s'orientent davantage vers les concours du secondaire** que vers celui du premier degré (36 % contre 15 % dans le primaire).

2. Parents enseignants, enfants enseignants ?

Être enfant d'enseignant n'a que peu d'effet sur l'intérêt déclaré par les étudiants à s'engager dans cette voie professionnelle.

En effet, **41 % des enquêtés ayant au moins un parent enseignant déclarent envisager de préparer une carrière de professeur, contre 45 % des autres étudiants.**

Une différence apparaît cependant dans le choix du 1^{er} ou du 2nd degré. **Les enfants d'enseignants se dirigeraient plus vers l'enseignement secondaire (37 %) que vers le primaire (18 %)**, alors que les étudiants sans filiation enseignante envisagent autant un niveau que l'autre (27 % pour le 1^{er} degré et 28 % pour le second).

Y A-T-IL VRAIMENT, EN FRANCE, UNE PÉNURIE DE RECRUTEMENT ?

Recrutement : pas de crise d'attractivité avérée sur le long terme p.16

1. Des niveaux de recrutement inégaux durant les 20 dernières années
2. Des recrutements inconstants créant des difficultés d'attractivité

Le recrutement ne suit pas mécaniquement les besoins démographiques p.18

Pas de fuite des futurs enseignants vers le privé p.18

Un concours de plus en plus ouvert à de nouveaux publics p.19

1. Un fort développement des secondes carrières vers l'enseignement
2. Une meilleure réussite au concours pour les étudiants en Espé

Des académies en grande difficulté de recrutement p.19

1. Une pénurie de candidats dans le premier degré sur certaines académies
2. Une très forte demande de mutations

Une pénurie d'enseignants dans certaines disciplines p.21

Une attractivité qui diffère selon les concours p.22

Des à-coups dans le recours aux enseignants non-titulaires p.23

Y A-T-IL VRAIMENT, EN FRANCE, UNE PÉNURIE DE RECRUTEMENT ?

Si l'accroissement des postes mis au concours depuis 2012 a souligné les craintes d'une crise d'attractivité du métier d'enseignant, les analyses menées sur le long terme ne permettent pas de conclure à une pénurie globale du recrutement, mais plutôt à **des problèmes d'attractivité sur certains territoires, dans certaines disciplines et pour certains concours**. Ces difficultés bien réelles entraînent un recrutement non négligeable d'enseignants non-titulaires.

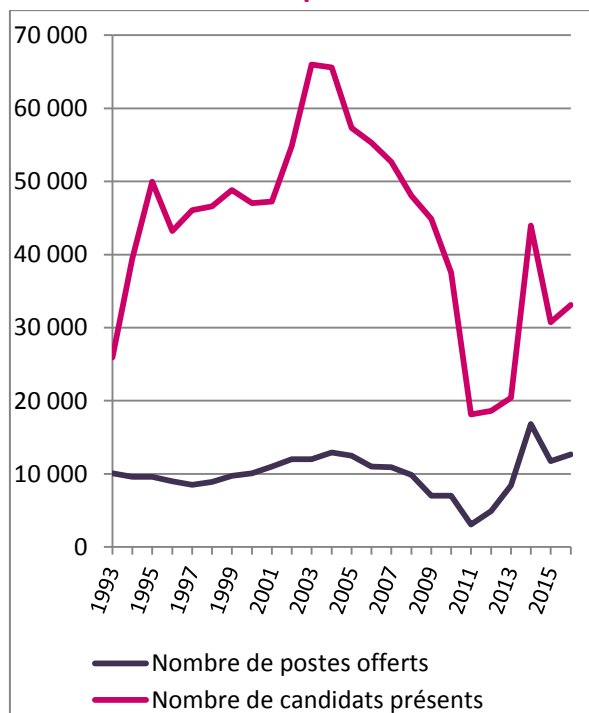
Recrutement : pas de crise d'attractivité avérée sur le long terme

1. Des niveaux de recrutement inégaux durant les 20 dernières années

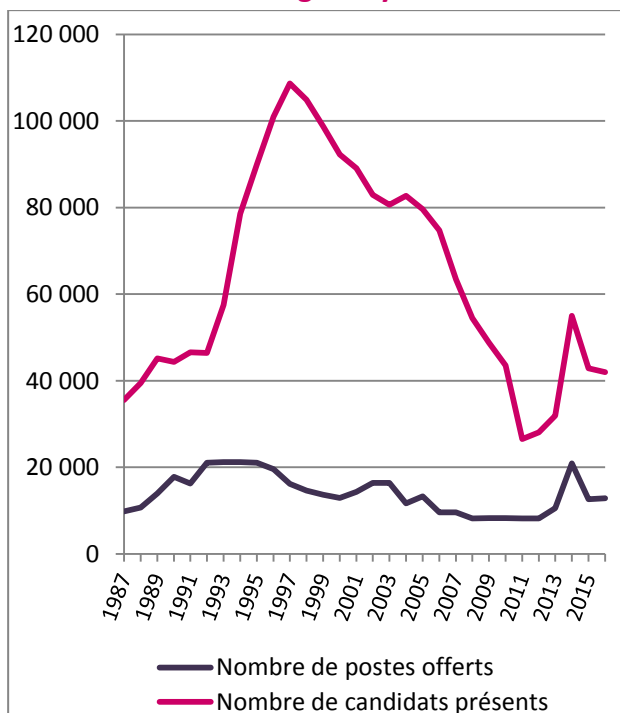
Les analyses portant sur une perspective historique longue montrent **un décalage dans le temps entre l'afflux des candidats et l'ouverture de postes aux concours**.

Durant les 20 dernières années, dans le premier comme dans le second degré, **les politiques de recrutement ont connu de nombreuses fluctuations. Le rapport du Cnesco montre que la fluctuation des recrutements entraîne, mécaniquement, une fluctuation du nombre de candidats souhaitant devenir enseignants**. Cependant, le nombre de candidats présents aux concours ne semble pas montrer, de manière globale, un épuisement du vivier des potentiels futurs enseignants.

Candidats et postes offerts
à l'école primaire



Candidats et postes offerts
en collège et lycée



Source : DEPP

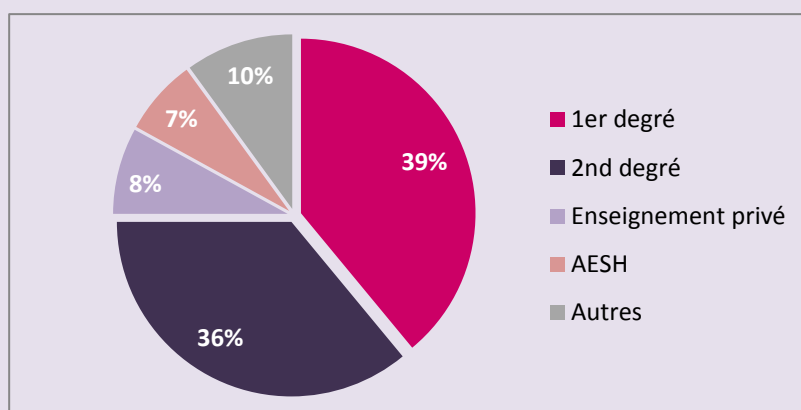
NB : en 2014, le concours exceptionnel est comptabilisé.

ZOOM SUR... LA POLITIQUE DES 60 000 POSTES D'ENSEIGNANTS

- **60 000 postes créés entre 2012 et 2017, dont 54 000 dans l'Éducation nationale**

Depuis 2012, le recrutement du nombre d'enseignants a nettement augmenté. D'ici 2017, 54 000 postes seront créés dans l'Éducation nationale, 1 000 dans l'enseignement agricole et 5 000 dans l'enseignement supérieur. **L'objectif des 60 000 créations de postes devrait donc être atteint.**

- **Une répartition presque équivalente entre 1^{er} et 2nd degrés**



Source : MENESR

Sur les 60 000 postes d'enseignants créés, **39 % sont dédiés au premier degré et 36 % au second degré.**

- **13 % de postes non pourvus entre 2012 et 2015**

Entre 2012 et 2015, 31 000 postes ont déjà été créés, mais **4 000 d'entre eux (soit 13 %) n'ont pas été pourvus.** Ce manque de postes pourvus est surtout marqué en 2013. Les années 2014 et 2015 n'ont pas permis de rétablir la situation.

	2012	2013	2014	2015
Écart entre nombre de postes créés et nombre de postes pourvus	- 258	-3 917	-84	185

Source : Cour des comptes, 2016

2. Des recrutements inconstants créant des difficultés d'attractivité

Les politiques de recrutement apparaissent comme fluctuantes dans le temps. **Une baisse durable suivie d'une augmentation soudaine des recrutements contribuent à alimenter, mécaniquement, l'effet de crise du recrutement.**

Les difficultés sectorielles rencontrées, au-delà d'un éventuel phénomène structurel, pourraient ne révéler qu'**un effet conjoncturel consécutif aux à-coups dans la gestion des recrutements.**

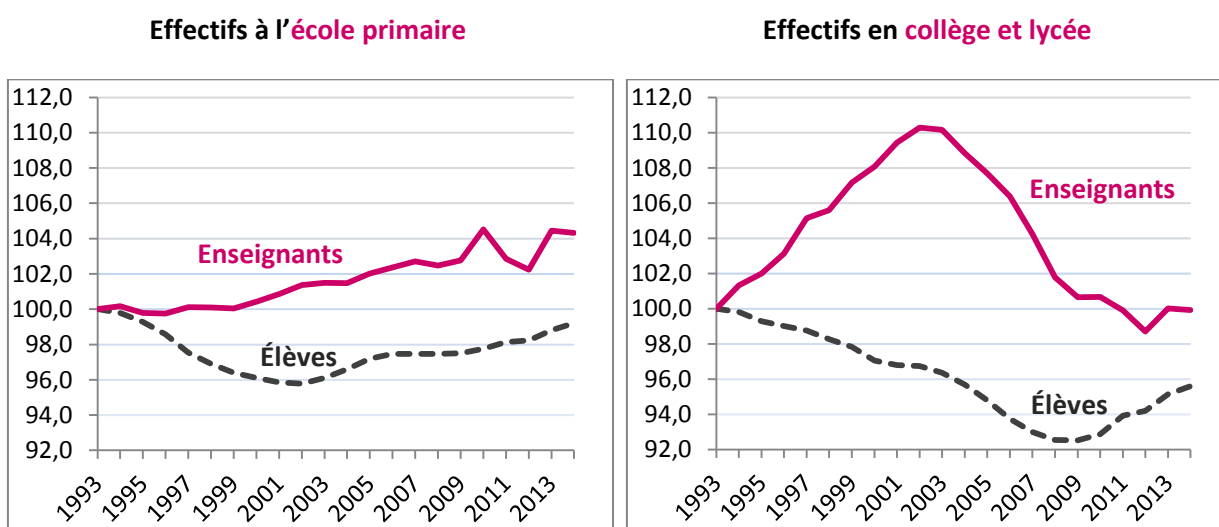
Moins qu'une perte d'attractivité, la politique de recrutement par à-coups produit un désajustement qui interroge sur la possibilité d'un meilleur lissage des recrutements en fonction des besoins démographiques.

Le recrutement ne suit pas mécaniquement les besoins démographiques

Lorsque que l'on met en regard l'évolution du nombre d'enseignants et du nombre d'élèves sur les 20 dernières années, il apparaît que **le recrutement des enseignants n'a pas suivi mécaniquement les évolutions démographiques.**

Dans le premier degré, les données montrent une augmentation du nombre d'enseignants par rapport au nombre d'élèves, particulièrement marquée dans les années 90 et stabilisée depuis le début des années 2000.

Dans le second degré, le nombre d'élèves a chuté de façon régulière entre 1993 et 2009. Pourtant, la population d'enseignants a continué à augmenter jusqu'en 2003, avant de diminuer largement jusqu'à la fin des années 2010. Aujourd'hui, **la population d'enseignants semble stabilisée, même si le nombre d'élèves a, de nouveau, augmenté.**



Source : DEPP

Pas de fuite des futurs enseignants vers le privé

L'analyse des données montre que les difficultés sectorielles de recrutement observées ne s'expliquent pas par une fuite des futurs enseignants vers le privé. En effet, sur les dix dernières années, le nombre de candidats au concours du second degré privé a, lui aussi, nettement chuté.

Ainsi, en 2006, le concours du second degré privé recevait plus de 6 candidats par poste. En 2016, le nombre de candidats par poste a été divisé par deux, à hauteur de 3,4 (DGRH-MENESR). Cependant, malgré cette baisse d'attractivité, l'ensemble des postes offerts sur les disciplines habituellement déficitaires sont pourvus.

Un concours de plus en plus ouvert à de nouveaux publics

1. Un fort développement des secondes carrières vers l'enseignement

Si les étudiants sont toujours majoritaires parmi les admis au concours d'enseignant, le métier d'enseignant semble attirer de plus en plus de nouveaux profils.

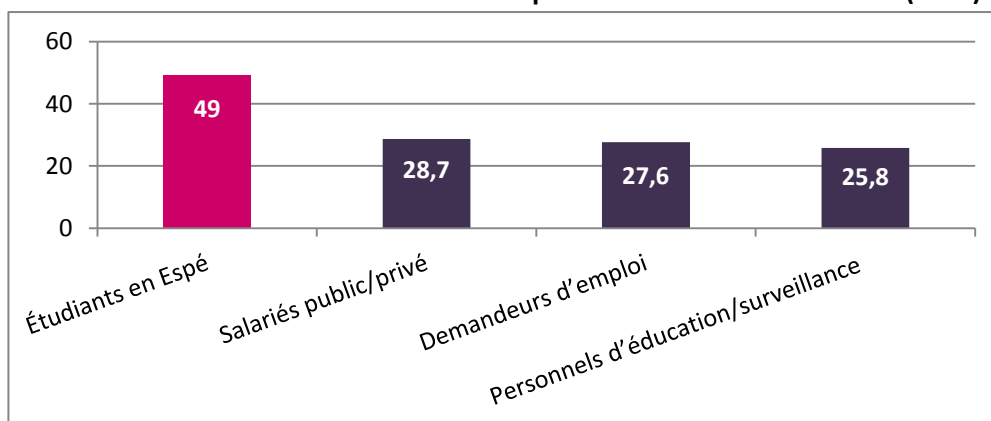
En effet, en 2015, **25 % des admis au concours de professeur des écoles étaient salariés du public et du privé ou demandeurs d'emploi**. Ils étaient 16 % dans le secondaire (DEPP).

Cette proportion est en nette hausse ces dernières années. Ainsi, si l'on considère les seuls salariés du secteur privé ou public présentant un concours de professeur des écoles, ils représentaient 8,4 % des admis en 2005, contre 14,9 % en 2015.

2. Une meilleure réussite au concours pour les étudiants en Espé

La formation en Espé apparaît comme le meilleur gage de réussite (particulièrement dans le 1^{er} degré), **puisque ces candidats voient presque doubler leurs chances par rapport aux autres candidats**. Cependant, on note que plus de la moitié des étudiants en Espé sont néanmoins recalés au concours.

Taux de réussite au concours externe de professeur des écoles en 2015 (en %)



Source : DEPP

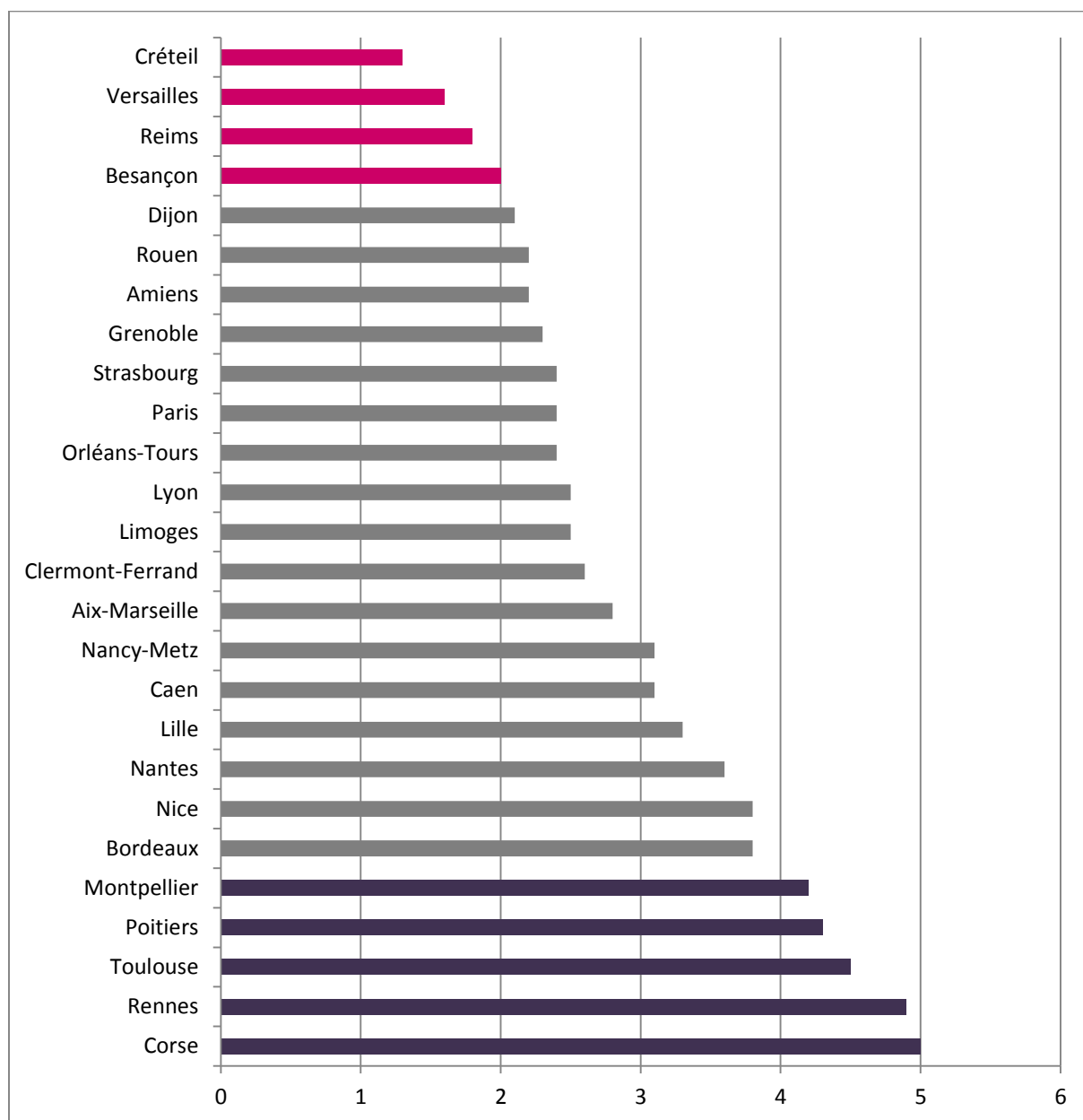
Des académies en grande difficulté de recrutement

Si la crise d'attractivité du métier d'enseignant est loin d'être générale, certaines académies présentent des difficultés sévères.

1. Une pénurie de candidats dans le premier degré sur certaines académies

Des écarts très élevés du nombre de candidats par poste sont observés dans les différentes académies. Ainsi, **en 2015, 4,9 candidats se sont présentés pour un poste au concours externe de professeur des écoles dans l'académie de Rennes contre 1,3 dans l'académie de Créteil**.

**Nombre de candidats présents par poste d'enseignant ouvert,
dans chaque académie de métropole (2015)**



Source : DEPP

Les académies dont l'attractivité apparaît plus faible sont souvent celles qui ont le plus besoin de recruter. Dans le premier degré, en 2015, **un recrutement sur quatre a été fait dans les académies de Créteil et Versailles.**

Ces contraintes ont des conséquences directes sur le taux de sélectivité au concours. Ainsi, **en 2015, dans l'académie de Rennes, seuls 20 % des candidats ont été admis, alors que l'académie de Créteil a reçu 61 % de ses candidats.**

Ces résultats se retrouvent également dans les seuils d'admission au concours. **En 2015, le dernier candidat admis en liste principale a obtenu 8/20 dans l'académie de Créteil, 9,3/20 dans l'académie de Versailles contre 13,5/20 dans l'académie de Rennes** (DEPP).

Les académies d'outre-mer, à l'exception de la Guyane, ont peu de difficultés de recrutement et ont parmi les meilleurs ratios du nombre de candidats par poste.

ZOOM SUR... LE CONCOURS SUPPLÉMENTAIRE DE L'ACADÉMIE DE CRÉTEIL

En 2016, **24 % des postes de l'académie de Créteil n'ont pas été pourvus dans le cadre du premier concours, alors que ce n'est le cas que de 5 % des postes en moyenne nationale (DGRH-MENESR)**. Pour faire face à cette difficulté, vérifiée depuis plusieurs années, l'académie de Créteil a organisé, en 2016, comme en 2015, un concours supplémentaire (500 postes) afin de combler les postes non pourvus.

L'objectif d'un concours supplémentaire consiste, avant tout, à **recruter à hauteur des besoins**, mais aussi à **atténuer le risque d'un abaissement critique** des seuils d'admission.

2. Une très forte demande de mutations

Dans le premier degré, **le département de Seine-Saint-Denis a connu, en 2016, plus de 2 000 demandes de mutations hors du département (soit 21 % des enseignants) et seulement 29 demandes d'entrée dans le département (DGRH-DEPP)**. La problématique est similaire dans les Hauts-de-Seine, où 17 % des enseignants (1 300 demandes) ont demandé leur mutation, pour seulement 106 demandes d'entrée.

Dans le second degré, les académies déjà déficitaires, subissent également une forte demande de mutations. En effet, **les jeunes professeurs affectés sur leur premier poste dans des académies qu'ils n'ont pas choisis demandent à être mutés dès que possible**.

Ainsi, **les académies de Versailles et Créteil ont, respectivement, entre 20 et 30 fois plus de demandes de départ que de demandes d'entrée de titulaires**.

Cela génère un turnover important qui contribue à déstabiliser les équipes pédagogiques.

Une pénurie d'enseignants dans certaines disciplines

Si la France n'est pas atteinte par une pénurie globale du recrutement, de vraies disparités apparaissent entre les disciplines du second degré.

Ainsi, **en 2015, il y avait 1,6 candidat par poste au Capes externe de mathématiques contre 6,5 en sciences économiques et sociales**.

En 2016, six disciplines n'ont pas vu tous leurs postes pourvus au Capes externe. Si dans certaines disciplines (comme l'Histoire-Géographie ou l'EPS), l'ensemble des postes proposés ont été pourvus, **dans d'autres disciplines centrales, où les besoins en enseignants sont très importants (mathématiques, lettres modernes, anglais), tous les postes n'ont pas été couverts**.

Concours du Capes externe de 2016

	Pourcentage de postes non pourvus
Mathématiques	21,2 %
Lettres modernes	18 %
Histoire - Géographie	0 %
Anglais	13,1 %
EPS	0 %

Source : DGRH - MENESR

Dans les disciplines professionnelles, les difficultés de recrutement sont également marquées avec **14 % de postes non pourvus au concours de professeur de lycée professionnel** (DGRH, 2016).

ZOOM SUR... LES DISCIPLINES QUI ONT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Selon les disciplines, les causes des difficultés de recrutement apparaissent très variées, selon un rapport IGAENR de 2013 et les analyses du Cnesco sur les comparaisons de niveaux de salaires entre enseignants et non enseignants.

▪ **Mathématiques**

Les difficultés de recrutement d'enseignants en mathématiques s'expliquent par la **concurrence avec les autres métiers** possibles après des études scientifiques et la **différence de rémunération** avec ceux-ci, ainsi que sur **montée en puissance de formations extérieures** à l'université comme les classes préparatoires et les écoles d'ingénieurs.

▪ **Anglais**

Le **développement d'une offre de Masters spécialisés en anglais, aux débouchés attractifs**, a entraîné une diminution du vivier de candidats aux postes d'enseignants en Anglais.

▪ **Lettres modernes**

Le recrutement d'enseignants en Lettres modernes est devenu progressivement plus difficile à cause d'une **diminution des effectifs de la filière L** du baccalauréat. De plus, les étudiants en lettres **s'orientent davantage vers le concours de professeurs des écoles** (1^{er} degré).

Une attractivité qui diffère selon les concours

L'accès au métier d'enseignant est caractérisé par une multitude de concours différents. Certains sont nettement plus attractifs que d'autres.

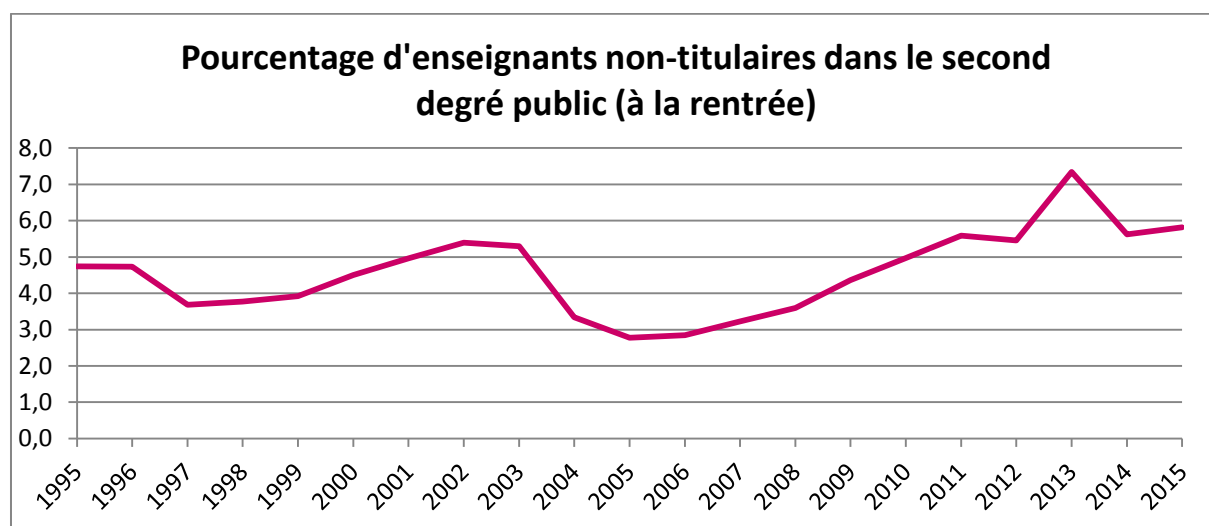
Ainsi, en 2015, **dans le second degré, il y avait deux fois plus de candidats par poste au concours de l'agrégation (5,9) qu'au Capes (2,7)** (DEPP). Cette différence se vérifie dans les matières déficitaires comme les mathématiques (1,7 candidat par poste au Capes, contre 4,3 à l'agrégation) ou les lettres modernes (1,4 contre 5,3).

En parallèle des concours externes, des concours internes à la fonction publique sont organisés (à destination des fonctionnaires et des enseignants non-titulaires depuis plus de 3 ans). **Les concours internes reçoivent de nombreuses candidatures et permettent, généralement, de couvrir les postes offerts.**

Des à-coups dans le recours aux enseignants non-titulaires

Dans les années 1970, la France faisait largement appel à des enseignants non-titulaires, non-formés, à hauteur de 18 % du corps enseignant du second degré. Ces pratiques ont nettement diminué depuis le début des années 1980.

Depuis 20 ans, le système fonctionne grâce à un taux de non-titulaires inférieur à 10 % mais au mouvement très erratique en fonction des plans d'intégration des contractuels.



Source : DEPP



QUELLES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER D'ENSEIGNANT EN 2016 ?

Une rémunération des enseignants dans la moyenne de l'OCDE p.26

1. Un salaire inférieur aux autres métiers, particulièrement en fin de carrière
2. La France dans la moyenne internationale

Des attentes fortes pour un métier à l'image dégradée p.28

Un manque réel de formation continue des enseignants p.29

Des difficultés dans l'entrée dans le métier p.29

1. Un perspective de mobilité contrainte dans le 2nd degré
2. Un accompagnement ponctuel des nouveaux enseignants
3. Dans d'autres pays, des programmes de mentorat

Un temps de travail à considérer au-delà des heures en classe p.30

1. Un temps important consacré à la préparation et aux corrections
2. Moins d'heures « hors enseignement » que dans les autres pays

Des possibilités très restreintes de réaliser une « seconde carrière » p.32

QUELLES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER D'ENSEIGNANT EN 2016 ?

L'attractivité du métier d'enseignant repose également sur les conditions d'exercice du métier. **Le salaire, l'image du métier, la formation reçue, l'accueil dans le métier, le temps de travail ou encore la possibilité de réaliser une seconde carrière sont autant d'éléments qui peuvent être pris en compte au moment de choisir un métier.** Le Cnesco propose d'apporter un éclairage sur ces conditions d'exercice du métier d'enseignant.

Une rémunération des enseignants dans la moyenne de l'OCDE

1. Un salaire inférieur aux autres métiers, particulièrement en fin de carrière

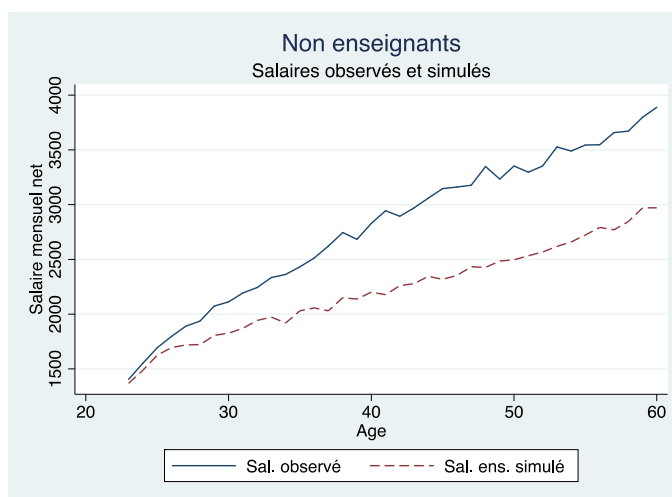
Dans le cadre du rapport, Marc Gurgand, Directeur de recherche au CNRS et membre du Cnesco, apporte des éléments de comparaison des salaires entre enseignants et non-enseignants en France.

Ainsi, sur la dernière décennie, **un professeur des écoles gagnait, en moyenne, presque 600 € nets mensuels de moins que les autres salariés diplômés du supérieur.** Cet écart dépasse les 200 € nets mensuels pour les enseignants du secondaire (sur la base du salaire mensuel net moyen des salariés à temps plein de 23 à 60 ans, déclaré dans les enquêtes Emploi 2003-2014, salaires réels en Euros 2015).

En proposant une simulation de salaire (à âge, sexe et diplôme équivalents), il apparaît que, derrière cette moyenne, les écarts de salaires se creusent tout au long de la carrière.

Ainsi, les non-enseignants commencent leur carrière à un niveau salarial proche de celui qu'ils auraient s'ils étaient enseignants. **En revanche, en fin de carrière, les non-enseignants toujours en activité gagnent presque 1 000 € nets mensuels de plus que s'ils avaient été enseignants.**

Moyenne par âge des salaires observés et simulés des non-enseignants



Source : Cnesco, à partir des données des enquêtes Emploi 2003-2014

De plus, l'analyse montre que les écarts de salaires entre enseignants et non enseignants varient fortement selon le sexe. L'étude met en évidence que les écarts de salaires, élevés pour les hommes, sont au contraire relativement limités pour les femmes : en moyenne, **les enseignantes gagnent 93 % de ce qu'elles pourraient gagner autrement sur le marché du travail**. Cela s'explique par le fait que le marché du travail est moins attractif pour les femmes, plus souvent victimes de discriminations salariales.

Enfin, lorsque l'analyse distingue les disciplines du diplôme obtenu (sciences d'un côté et humanités d'un autre côté), l'écart entre le salaire d'un non-enseignant et celui qu'il aurait s'il était enseignant apparaît de façon différenciée. Ainsi, **pour les salariés ayant une formation scientifique, dont une partie est passée par les grandes écoles, être enseignant représenterait une perte salariale importante**. Pour les humanités (sciences sociales, droit, art), cette perte est sensiblement plus faible. Cela indique qu'il existe un **problème d'attractivité propre aux disciplines scientifiques lié aux perspectives salariales et qu'il se joue précocement**, dès les décisions d'entrée dans les études supérieures.

ZOOM SUR... LA RÉNOVATION DES CARRIÈRES ENSEIGNANTES

Un accord de la fonction publique de 2015, décliné au niveau ministériel, prévoit que **toutes les carrières enseignantes soient simplifiées, accélérées et revalorisées**. Une attention particulière est portée pour l'entrée dans le métier et sur les fins de carrière.

Tous les professeurs avanceront davantage selon le même rythme de progression dans leur carrière. L'avancement à l'ancienneté, au choix, au grand choix est supprimé. Désormais, tous les enseignants auront un accès à la « hors classe », qui constituera, à partir de 2017, le prolongement normal de la classe normale.

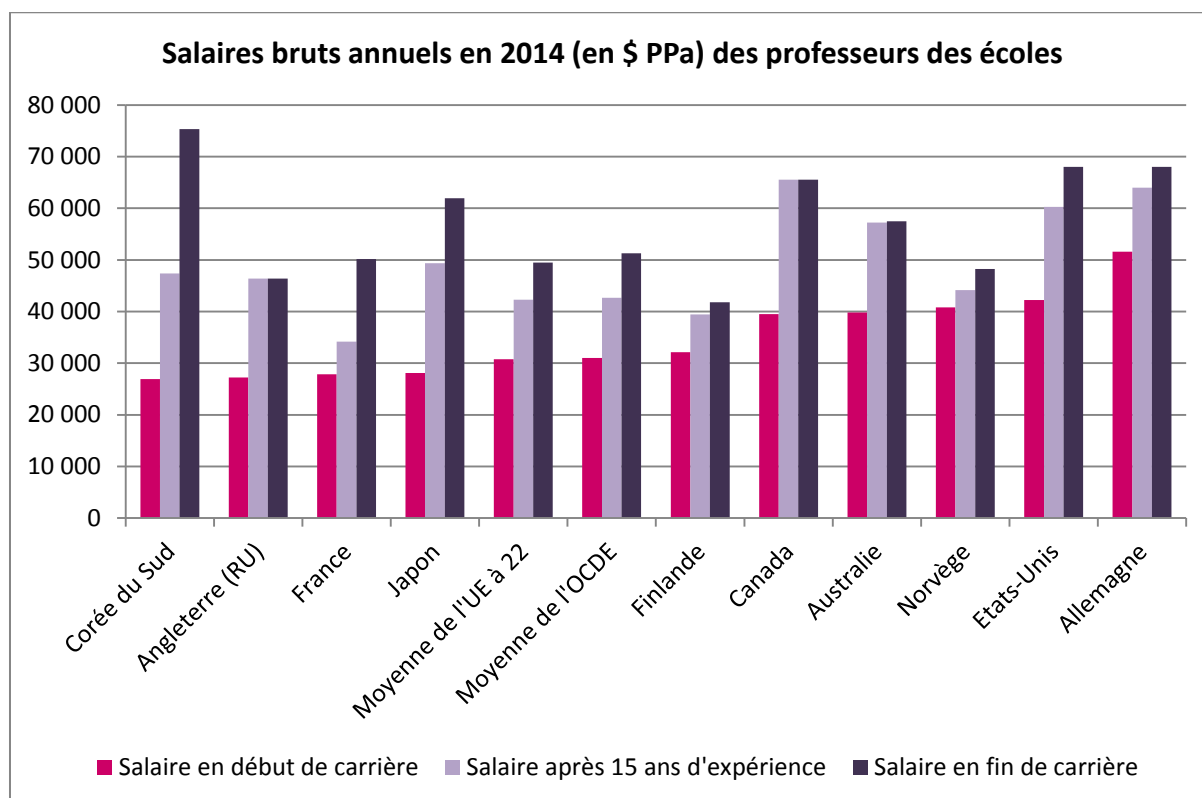
De plus, **une nouvelle classe exceptionnelle est créée pour les enseignants ayant exercé 8 ans en éducation prioritaire ou occupé des missions et responsabilités particulières** (directeurs d'école, conseillers pédagogiques, directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, formateurs).

Enfin, les enseignants du premier degré ont bénéficié récemment d'une revalorisation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE).

2. La France dans la moyenne internationale

Lorsque l'on compare le salaire des enseignants français à celui des autres pays de l'OCDE, **la France apparaît sous la moyenne durant la première partie de la carrière** (jusqu'à 15 ans) **et dans la moyenne en fin de carrière, tant dans le primaire qu'au collège**.

Ces positions pourraient être améliorées suite à la rénovation des carrières enseignantes, en l'absence d'évolution dans les autres pays.



Source : OCDE, 2016

Dans le premier degré, plusieurs types de politiques salariales peuvent être distingués.

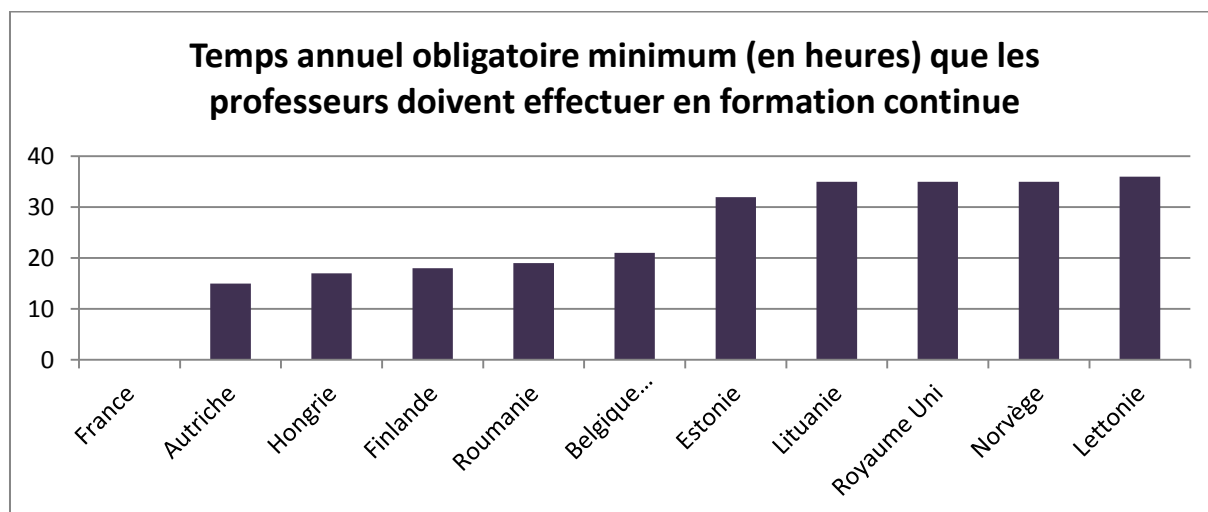
Pays	Salair e de début de carrière	Progression jusqu'à la fin de carrière
Corée, Japon	Moyen	Très forte
France, Angleterre	Faible	Moyenne
Norvège, Allemagne	Élevé	Faible
États-Unis	Élevé	Forte

Des attentes fortes pour un métier à l'image dégradée

En France, le prestige et l'image de la profession semblent particulièrement écornés. En effet, **seuls 5 % des enseignants français de collège pensent que leur métier est valorisé, contre 31 % en moyenne dans les pays participant à l'enquête TALIS (2013)**. La France apparaît ainsi en avant-dernière position (sur 34 pays).

Un manque réel de formation continue des enseignants

Si la formation initiale a retrouvé en partie une place dans le cursus des étudiants-enseignants avec la création des Espé, il reste encore beaucoup à faire en termes de formation continue. En effet, **la France est marquée par l'absence de formation continue annuelle obligatoire pour les enseignants, contrairement à d'autres pays européens.**



Source: Eurydice, 2008

En 2015, **la Cour des comptes a dressé un bilan récent global très sévère d'une formation continue peu ambitieuse.** Selon la Cour des comptes, les enseignants français bénéficient en moyenne de deux jours et demi de formation continue par an (préparation aux concours internes de la fonction publique inclus). **Ils ont trois fois moins de formation continue que les enseignants des autres pays de l'OCDE,** nombre d'entre eux imposant un quota minimum de formation obligatoire.

Ce manque de formation continue et de réponse aux attentes des enseignants constitue un enjeu pour l'attractivité du métier et la possibilité d'évoluer tout au long de la carrière.

Des difficultés dans l'entrée dans le métier

1. Une perspective de mobilité contrainte dans le 2nd degré

Se présenter aux concours du second degré dans l'enseignement public implique **une forte probabilité, pour une proportion importante de nouveaux enseignants, d'une affectation de plusieurs années dans une académie ou sur des postes qu'ils n'auront pas choisis** ou acceptés par défaut.

Les jeunes enseignants sont donc confrontés à une perspective de mobilité contrainte qu'ils anticipent et intègrent dans la « négociation » du choix.

2. Un accompagnement ponctuel des nouveaux enseignants

Les programmes d'accompagnement à l'entrée dans le métier d'enseignant sont une composante essentielle de l'attractivité du métier d'enseignant.

En France, l'accompagnement est relativement limité. **Les enseignants stagiaires, durant leur année de Master 2, sont accompagnés par des tuteurs, mais c'est rarement le cas pour les néotitulaires.**

Un accompagnement numérique est actuellement proposé par l'Institut français de l'éducation (Ifé/ENS de Lyon) via le site internet Neopass@ction, proposant des ressources aux enseignants (cas d'école, articles, vidéos, exemples de situations et de réactions productives ou contre-productives,...).

3. Dans d'autres pays, des programmes de mentorat

De plus en plus de pays développent des programmes de mentorat. C'est le cas de **13 pays européens** (Angleterre, Autriche, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Écosse,...). Certains de ces programmes **suivent, pendant deux ou trois ans, les enseignants stagiaires et néotitulaires. Ils peuvent prévoir une décharge de service pour les nouveaux enseignants ainsi que pour leurs tuteurs**, et une formation spécifique.

En Écosse, les temps de cours des néotitulaires sont limités à 70 % du temps normal obligatoire ; les 30 % restant étant consacrés à leur développement professionnel (développement des approches pédagogiques, participation à des séminaires...). **Les « mentors », pour leur part, voient leur temps de cours hebdomadaire réduit de 3h30**, afin de pouvoir aider les néotitulaires dans leur intégration.

Un temps de travail à considérer au-delà des heures en classe

1. Un temps important consacré à la préparation et aux corrections

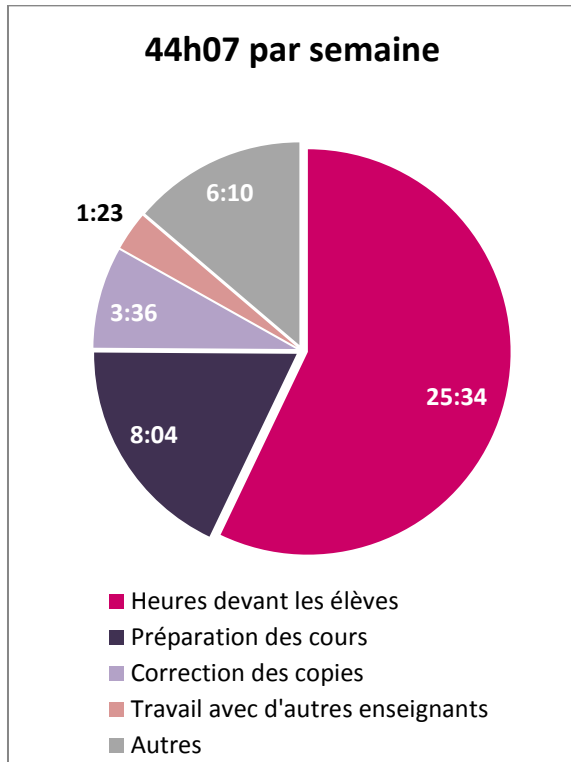
Le temps de travail des enseignants est souvent perçu comme se limitant au nombre d'heures passées devant les élèves. Pourtant, les heures d'enseignement ne représentent qu'une partie du travail de l'enseignant.

Selon des enquêtes déclaratives réalisées auprès des enseignants, **57 % du temps de travail d'un professeur des écoles se passe devant élèves, 49% pour un enseignant en collège ou lycée** (Insee-DEPP, 2010).

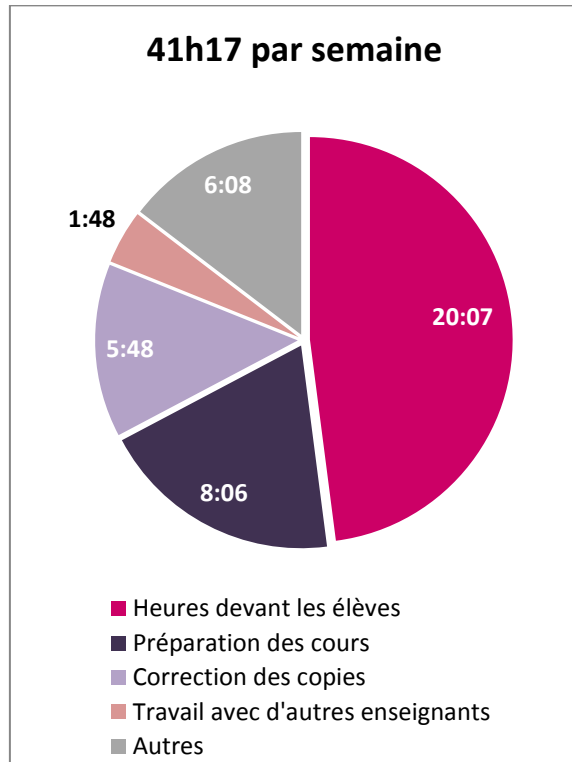
Ainsi, **dans le premier degré**, sur les 44 heures de travail hebdomadaire déclarées par les professeurs des écoles, **8 h sont consacrées à la préparation de leur journée de classe et 3 h 30 à la correction des travaux des élèves.**

Dans le second degré, les enseignants en collège ou lycée estiment consacrer plus de 41h par semaine à leur travail. Ils consacrent **plus de temps que les professeurs des écoles à la correction des copies (5h48).**

**Temps de travail hebdomadaire moyen
déclaré par les professeurs des écoles**



**Temps de travail hebdomadaire moyen
déclarés par les professeurs de collège ou de
lycée**



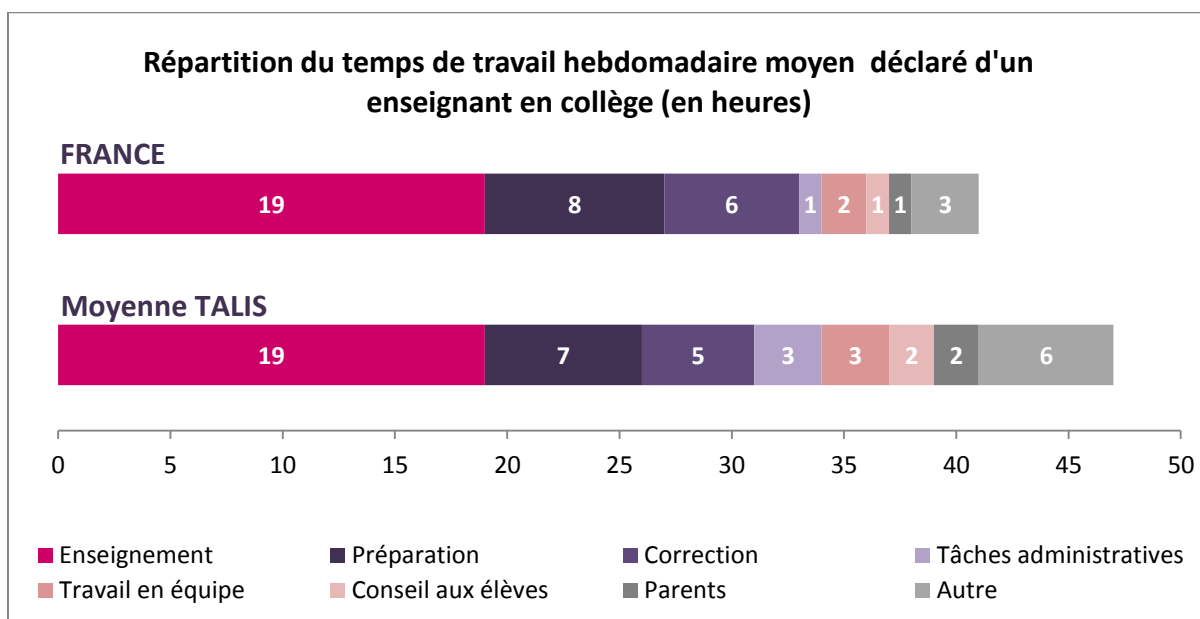
Source : enquête Emploi du temps 2010 – Insee, traitement et calculs DEPP

2. Moins d'heures « hors-enseignement » que dans les autres pays

Si les enseignants français en collège passent **autant de temps à enseigner que dans les autres pays (19h/semaine)**, deux différences apparaissent clairement.

D'un côté, les enseignants français passent **plus de temps dans la préparation de leurs cours (+1h) et dans la correction des copies (+1h)**.

D'un autre côté, **ils passent moins de temps dans la réalisation d'autres tâches (administratives, conseil aux élèves, rencontre avec les parents, ...)**. En effet, contrairement à de nombreux pays, la France ne prévoit pas une obligation horaire de présence de l'enseignant dans l'établissement, en dehors de ses heures de cours.



Source : TALIS 2013

Des possibilités très restreintes de réaliser une « seconde carrière »

Une loi de 2003, suivie d'un décret d'application en 2005, prévoit la possibilité pour les enseignants de bénéficier d'une seconde carrière dans d'autres secteurs de la fonction publique. Pourtant, **les secondes carrières peinent à se développer.**

Seuls 13 000 enseignants (soit environ 1,5 % des enseignants) sont aujourd'hui détachés sur un autre poste dans la fonction publique (DGRH).

Les enseignants peuvent également passer un concours de **personnel de direction, d'inspecteur de l'éducation nationale ou d'inspecteur académique.** Cependant, le **nombre de postes proposés est très limité**, à hauteur de 795 en 2016 (DGRH). Les enseignants peuvent également se destiner aux carrières de conseiller pédagogique ou de formateur en Espé.

QUE FONT LES AUTRES PAYS DE L'OCDE POUR VALORISER LE MÉTIER D'ENSEIGNANT ?

De nombreux pays européens concernés par des pénuries p.34

Différents leviers de l'attractivité utilisés par les pays de l'OCDE p.35

QUE FONT LES AUTRES PAYS DE L'OCDE POUR VALORISER LE MÉTIER D'ENSEIGNANT ?

De nombreux pays européens concernés par des pénuries

Pénurie globale	Pénurie sectorielle	Pas de pénurie
Allemagne Autriche Belgique (fr) Danemark Italie Lettonie Luxembourg Norvège Roumanie Slovaquie Suède	<i>Pays</i> <i>Matière</i>	Angleterre Chypre Croatie Écosse Estonie Finlande Grèce Hongrie Irlande Lituanie Malte Pologne Portugal République tchèque Slovénie
	Belgique (nl) Mathématiques	
	Bulgarie Physique, chimie, biologie	
	Espagne Anglais	
	Islande Matière scientifiques	
	Pays-Bas Mathématiques, matières scientifiques, allemand, matières professionnelles	

Source : Commission européenne, 2013

Différents leviers de l'attractivité utilisés par les pays de l'OCDE



États-Unis

- Forte **politique d'attractivité en direction des professionnels d'autres secteurs** (cours du soir et du week-end, mentorat intensif)
- Développement d'un système de reconnaissance et de récompense : sur la base du volontariat, possibilité de faire évaluer ses pratiques par des associations de professeurs. Plusieurs États proposent des **bonus pour les enseignants bien évalués** par ce programme.



Singapour

- **Développement professionnel de l'enseignant** : financement des études de ceux qui veulent obtenir un grade plus élevé, allocation de postes pour les établissements dont les professeurs suivent une formation supplémentaire, allocation de salaires égaux à ceux des enseignants diplômés pendant le suivi d'une formation diplômante (Système GROW, en place depuis 2007)
- **Création de nouveaux postes (tels que le « chef spécialiste ») pour accroître les possibilités de promotion**, développement d'un cursus de spécialisation, création d'un cursus « Future Leaders Programme » (accès à des projets et missions particulières).
- Création d'un **plan d'épargne spécifique** pour inciter les enseignants à rester dans la profession (accessible tous les 3 à 5 ans, rentabilité de 6 %, perspective à 30 ans)



Royaume-Uni

- Programme « *Returning to teach* » pour **permettre aux anciens professeurs de revenir** à l'enseignement après l'avoir quitté
- Une prime pouvant aller jusqu'à 4 000 £ (variable suivant l'attractivité de la discipline) accordée aux néotitulaires
- **Remboursement du prêt étudiant** pour les néo-titulaires dans une matière connaissant une pénurie



Estonie

- **Sensibilisation au métier d'enseignant dès l'enseignement obligatoire** et à l'université
- **Médiatisation des expériences et réussites éducatives** locales et nationales dans des médias grand public
- Création d'une « **journée des professeurs** »



Finlande

- **Sélection dès la sortie du secondaire des meilleurs étudiants** pour suivre des études supérieures spécialisés en éducation
- **Médiatisation de la réussite des enseignants** lors des résultats PISA



Norvège

- **Amélioration de la formation continue** (compétences techniques, approfondissement en sciences de l'éducation, ...)
- Mise en place d'un **programme de coopération** entre les professeurs, les collectivités locales et les syndicats



PRÉCONISATIONS DU CNESCO :
VERS UNE POLITIQUE GLOBALE D'ATTRACTIVITÉ
DU MÉTIER D'ENSEIGNANT

PRÉCONISATIONS DU CNESCO : VERS UNE POLITIQUE GLOBALE D'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'ENSEIGNANT

Les recherches montrent que la qualité de l'enseignement et donc des enseignants est le premier facteur scolaire associé à une amélioration des apprentissages des élèves.

Recruter, former dans la durée, fidéliser des professionnels experts de haut niveau dans les disciplines qu'ils enseignent mais aussi en didactique et pédagogie est un des défis majeurs d'un système scolaire.

Il s'agit donc d'**atteindre des objectifs *quantitatifs* de recrutement** (recruter assez d'enseignants pour faire face aux besoins démographiques, dans chaque classe mais aussi pour les remplacements adéquats). Il s'agit aussi d'**atteindre des objectifs *qualitatifs* dans le recrutement**, afin de déployer dans toutes les disciplines et sur tous les territoires, notamment les plus paupérisés, des enseignants *experts* des apprentissages, formés pour faire face aux défis éducatifs (hétérogénéité scolaire des classes, difficulté scolaire grave, numérique, handicap, employabilité des élèves dans l'enseignement professionnel, apprentissage des langues étrangères dès le primaire...).

C'est, en conséquence, une politique globale d'attractivité du métier d'enseignant qui doit être plus encore développée dans les années à venir, dans un cadre politique cohérent de recrutement, dont la première condition d'efficacité est l'inscription dans la durée, en rupture avec les politiques de *stop and go* des dernières décennies.

Le Cnesco met en avant huit leviers pour une politique globale d'attractivité en France.

- 1. Valoriser l'image de l'enseignant auprès du grand public**
- 2. Inscrire les politiques de recrutement des enseignants dans la durée**
- 3. Attirer des profils de candidats à l'enseignement plus diversifiés**
- 4. Sécuriser l'entrée dans le métier des nouveaux enseignants pendant trois ans**
- 5. Développer des incitations financières et matérielles pour les néotitulaires**
- 6. Assurer une formation continue obligatoire et de qualité**
- 7. Proposer des dispositifs de mobilité géographiques plus flexibles**
- 8. Reconnaître la diversification des missions des enseignants et soutenir leurs secondes carrières**

1. Valoriser l'image de l'enseignant auprès du grand public

Parce que le métier d'enseignant demeure un métier à vocation, un métier rêvé très tôt par les plus jeunes, et parce que les enseignants français se considèrent aujourd'hui comme mal reconnus dans leurs missions, une meilleure connaissance des pratiques professorales doit être développée, auprès des élèves, des étudiants et surtout du grand public.

Ces actions peuvent être multiples :

- **Tutorat réalisé par les lycéens auprès des élèves en primaire ou au collège**, sous la supervision d'enseignants, pour donner le goût de l'enseignement ;
- **Opérations de communication grand public récurrentes** pour faire connaître le métier d'enseignant, au-delà des campagnes ponctuelles de recrutement ;
- **Développement d'un réseau social d'échange entre les enseignants et leurs anciens élèves** : les anciens élèves peuvent se signaler auprès de leurs anciens professeurs pour leur faire part des suites dans leur carrière scolaire, étudiante ou professionnelle et des épisodes les plus marquants de leur scolarité à leurs côtés ;
- **« Comment dialoguer efficacement avec les parents »** : formation de communication pour les enseignants pour leurs échanges en direction des parents.

Ce qu'ils font ailleurs...

En Allemagne, dans le Land de Brandenburg, des cérémonies publiques pour la nomination des nouveaux enseignants et le départ à la retraite des anciens sont organisées et permettent d'accroître la visibilité quant aux réussites locales des actions éducatives.

En Estonie, les campagnes de valorisation du métier d'enseignant sont nationales. Entre autres, sont organisés des débats publics, des « journées des professeurs », ... Les expériences et réussites locales sont de plus largement médiatisées.

2. Inscrire les politiques de recrutement et de RH dans la durée

Les politiques de *stop and go* en matière de recrutement d'enseignants nuisent à la qualité de ces recrutements. Ces politiques inconstantes limitent le vivier de candidats à qui des signaux contradictoires sur l'état des embauches dans l'enseignement selon les périodes sont envoyés. Elles conduisent à un recrutement de moindre qualité par rapport à un recrutement davantage lissé dans le temps.

Les politiques de recrutement doivent s'inscrire dans la durée, en lien avec les besoins démographiques, avec des indicateurs au moins biannuels sur les futures ouvertures de postes d'enseignants. Plus globalement, les politiques de RH doivent associer dans un cadre global leurs différentes dimensions : rémunération, formation continue, reconnaissance des missions, ...

3. Attirer des profils de candidats à l'enseignement plus diversifiés

Ce sont aujourd'hui principalement des étudiants en formation initiale à l'université qui se destinent aux métiers de l'enseignement. Il paraît nécessaire de développer de façon volontariste une politique de viviers afin d'ouvrir davantage le recrutement : convaincre des professionnels en recherche de reconversion, attirer les étudiants des filières sélectives dont les parcours ne rencontrent aujourd'hui aucune possibilité de reconversion vers l'enseignement, à l'exception des ENS.

Pour cela, plusieurs leviers peuvent être utilisés :

- **Création d'un programme spécifique dédié à l'enseignement au sein des CPGE** s'adressant aux étudiants souhaitant se réorienter au cours de ce cursus, notamment dans les classes scientifiques ;
- **Développement d'actions visant à conforter les professionnels dans leur recherche de reconversion :**
 - **Développer un programme de formation continue à distance/cours du soir** pour les aider à passer les concours ;
 - **Prendre en compte dans les salaires, de façon plus valorisante, les années d'expériences antérieures, notamment celles du secteur privé** (aujourd'hui par exemple non reconnues pour les professeurs des écoles, alors que les expériences de cadre le sont pour les professeurs en lycée professionnel) ;
 - **Sécuriser l'entrée dans le métier pour les professionnels en reconversion** grâce à un dispositif de formation continue permettant d'atteindre le niveau de master en éducation exigé dans le métier ;
- **Fidélisation des contractuels les plus engagés** par une politique de salaire et de formation continue valorisante.

Ce qu'ils font ailleurs...

Aux États-Unis, plusieurs programmes permettent aux individus n'ayant pas suivi de cursus universitaire spécialisé en éducation de devenir professeur. Ainsi, les étudiants venant de terminer leurs études et qui n'auraient pas choisi de modules spécifiques à l'enseignement se voient proposer des cours du soir ou du week-end, et peuvent commencer à enseigner. Des programmes similaires existent pour les professionnels d'autres secteurs. Des mentorats intensifs sont mis à disposition de ces nouveaux professeurs. Le programme « *Teach for America* », développé depuis plus de deux décennies, propose aux meilleurs étudiants (y compris à ceux ayant déjà entamé un parcours professionnel) de devenir enseignants pour au moins deux ans. Un tiers d'entre eux resterait dans la profession même si le programme a été critiqué.

4. Sécuriser l'entrée dans le métier des nouveaux enseignants

Si durant leur seconde année de master, les stagiaires sont suivis par des tuteurs, les néotitulaires confrontés à une entrée dans le métier souvent associée à une mutation géographique, ont besoin d'être davantage sécurisés dans leurs premières années d'exercice à temps complet. C'est ce que doit permettre le nouvel accord PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) qui fait évoluer l'évaluation et l'accompagnement des enseignants. Ces premiers pas doivent être développés autour d'un accompagnement fort et structuré des néotitulaires, au moins sur les deux premières années.

- **Continuité d'un accompagnement très structuré pendant deux ans pour les néotitulaires.**
- **Objectifs quantitatifs de tuteurs/formateurs détenant un master d'ingénierie pédagogique, atteints grâce à des congés formation.**
- **Réflexion sur les temps d'enseignement des stagiaires de master 2**, qui apparaît lourd pour mener à bien une formation universitaire de qualité et une entrée dans le métier sécurisée.

Ce qu'ils ont fait ailleurs...

En Écosse, les temps de cours des néotitulaires sont limités à 70 % du temps normal obligatoire ; les 30 % restants sont consacrés au développement professionnel (développement des approches pédagogiques, participation à des séminaires, ...). Pour chaque néotitulaire, un mentor est désigné. Celui-ci voit son temps de cours hebdomadaire réduit de 3h30, afin de pouvoir aider le néotitulaire dans son développement professionnel et son intégration.

À Singapour, après une formation initiale très solide, les programmes d'accompagnement ont une double forme. Au niveau national, les néotitulaires bénéficient d'une formation spécifique les familiarisant avec les valeurs, les principes, les convictions et les attitudes de la profession. Au niveau local (au sein de l'établissement), ils bénéficient du soutien des professeurs expérimentés qui les forment sur les aspects pratiques.

5. Développer des incitations financières et matérielles pour les néotitulaires

Les tout récents accords PPCR ainsi que l'octroi de nouvelles primes aux professeurs des écoles vont dans le sens d'une revalorisation significative des rémunérations des professeurs tout au long de leur carrière et particulièrement en deuxième partie de trajectoire professionnelle.

Pour autant, les plus jeunes peuvent être confrontés à des mobilités géographiques forcées qui se traduisent par des frais d'installation significatifs et dans certains cas, des difficultés aiguës de logement.

Un effort particulier doit être réalisé, notamment pour les affectations dans les territoires les moins attractifs (primes d'installation renforcées, intégration dans la politique de construction des

établissements de logements temporaires, politique de logement social en direction des enseignants pendant une période de temps limitée, ...). De telles politiques locales sont déjà initiées par certains départements déficitaires comme la Seine-Saint-Denis.

Ce qu'ils font ailleurs...

En Angleterre et au Pays de Galles, les néotitulaires se voient accordés une prime pouvant aller jusqu'à 4 000 £. Celle-ci est proportionnelle à la pénurie dans la discipline enseignée par le néotitulaire. De plus, lorsque le néotitulaire enseigne durant au moins 50 % de son temps dans une matière où il existe une pénurie d'enseignants, son prêt étudiant peut être remboursé.

6. Assurer une formation continue obligatoire et de qualité

Une formation continue **obligatoire** doit être développée afin de permettre aux enseignants d'accéder, entre autres, aux ressources disciplinaires et pédagogiques les plus avancées scientifiquement.

En lien avec les résultats de la recherche sur des formations continues efficaces dans l'enseignement, cette formation doit avoir les caractéristiques suivantes :

- **Une formation qui s'ouvre à des acteurs hors Éducation nationale, notamment ceux de la Recherche**, particulièrement pour la formation des formateurs.
- **Une formation qui s'intègre dans le projet d'établissement** et s'inscrit dans une réflexion et une opérationnalisation collective.
- **Une formation exigeante intellectuellement, définie à partir des besoins des praticiens.**

Ce qu'ils font ailleurs...

À Singapour, les enseignants sont fortement encouragés à se former tout au long de leur carrière. Ils sont ainsi incités à suivre des programmes universitaires supplémentaires (notamment via des incitations financières comme le paiement des études, une revalorisation salariale correspondant au niveau d'études visé, mais aussi par une flexibilité leur laissant la possibilité de suivre des cours). De plus, une grande attention est portée à leur volonté d'évolution de carrière (trois voies leur sont proposées : enseignement, spécialisation dans un domaine éducatif, management d'équipe), et des formations continues de haut niveau, précises et ciblées leur sont proposées en conséquence. Les établissements dans lesquels les enseignants font des demandes de formation continue obtiennent des postes complémentaires.

7. Proposer des dispositifs de mobilité géographique plus flexibles

Si les principes d'affectation et de mobilité en place actuellement semblent assurer un certain équilibre global, des mouvements à la marge pourraient permettre de donner davantage de flexibilité au système. Par exemple, **intégrer une logique de quatre à six grandes zones géographiques d'affectation dans les concours de l'enseignement secondaire**, associées à plusieurs regroupements régionaux d'académies, réduirait les limites géographiques des premières affectations. Confronté à une forte pénurie d'enseignants titulaires, l'enseignement professionnel, qui recrute de nombreux professionnels en reconversion, dotés d'un réseau professionnel de proximité pouvant être mis au service des élèves, pourrait expérimenter une telle organisation.

8. Reconnaître la diversification des missions des enseignants et soutenir leurs secondes carrières

Les nouvelles générations n'envisagent pas d'exercer strictement le même métier pendant plus de quatre décennies. Or le métier d'enseignant comporte de nombreuses missions qui se jouent également hors de l'enseignement dans la classe (relations avec le quartier d'implantation, mission numérique, projets citoyens transversaux, ...). Le développement d'activités de mentorat ainsi que l'amplification des secondes carrières permettent de renouveler le métier tout au long de la carrière.

- **Amplifier le développement, dans tous les établissements, de la reconnaissance de missions collectives exercées par les enseignants, adossées aux Indemnités de missions particulières (IMP)** créées en 2015. Mettre en place une organisation proche dans ses objectifs adaptée à l'enseignement primaire.
- **Développer la transmission d'expérience entre les générations** : décharge pour les personnels à partir de 58 ans afin de participer à des tâches collectives de leur établissement.





Retrouvez toute l'actualité
et les publications du cnesco



www.cnesco.fr



[@Cnesco](https://twitter.com/Cnesco)



[Cnesco](https://www.facebook.com/Cnesco)

CONTACTS PRESSE

Amandine Blanchard-Schneider
Tél. 01 55 55 77 11 / 06 03 08 89 44
amandine.blanchard-schneider@education.gouv.fr

Thibault Coudroy
Tél. 01 55 55 72 38 / 06 46 06 21 08
thibault.coudroy@education.gouv.fr

Le Conseil national d'évaluation du système scolaire est une instance indépendante créée par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République, du 8 juillet 2013.

Il est **composé de scientifiques issus de champs disciplinaires variés, de parlementaires, provenant de la majorité comme de l'opposition, ainsi que de membres du Conseil économique, social et environnemental**, nommés pour 6 ans.

Le Cnesco mène une **évaluation scientifique et indépendante du système scolaire** afin d'éclairer les divers acteurs de l'école et le grand public. Il met à disposition son expertise sur les **méthodologies d'évaluation**. Enfin, il **promeut une culture d'évaluation en direction des professionnels de l'éducation et du grand public**.